



Regione Siciliana  
**COMUNE DI CARONIA**  
Città Metropolitana di Messina

**DELIBERAZIONE COPIA DI GIUNTA COMUNALE N° 209 DEL 15/11/2022**

**OGGETTO: Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022 – 2024 ai sensi dell'art. 6 del DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021.**

L'anno **Duemilaventidue**, il giorno **Quindici** del mese di **Novembre**, alle ore **14:52** e seguenti, si è riunita in videoconferenza da remoto (il Segretario Comunale video collegato dalla sede della ex Scuola Media adibita ad Ufficio del Segretario Comunale) la Giunta Comunale con la presenza dei Sig.ri:

COGNOME E NOME	CARICA	P	A
1° Geom. Giuseppe Cuffari	Sindaco		X
2° Sig.ra Santina Miragliotta	Assessore – Vicesindaco	X	
3° Dott. Nino Scurria	Assessore	X	
4° Sig. Basilio Musarra	Assessore	X	
5° Sig. Salvatore Terribile	Assessore		X

Risultano presenti n. 3 e assenti n. 2

Presiede il **VICESINDACO**, Sig.ra Santina Miragliotta.

Partecipa il **SEGRETARIO VERBALIZZANTE**, Dott.ssa Serena Casamento.

**Si dà atto** che i partecipanti alla seduta sono dotati di apparecchiature e sistemi informatici in grado di assicurare tale identificazione e la massima riservatezza, percepire la presenza in remoto degli altri partecipanti e intervenire nella discussione.

**Accertato** che il collegamento internet assicura una qualità sufficiente per comprendere gli interventi del relatore e dei partecipanti alla seduta, si procede al suo regolare svolgimento.

## PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA MUNICIPALE

---

**Oggetto:** Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024 ai sensi dell'art. 6 del DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021.

---

Premesso che:

l'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, stabilisce che:

*“1. Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e*

*reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190.*

*2. Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:*

*h) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;*

*i) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;*

*j) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera h), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;*

*k) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;*

*l) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;*

*m) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità*

*n) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.*

*3. Il Piano definisce le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione degli utenti stessi mediante gli strumenti di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, nonché le modalità di monitoraggio dei procedimenti attivati ai sensi del decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 198.*

*4. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 del presente articolo pubblicano il Piano e i relativi aggiornamenti entro il 31 gennaio di ogni anno nel proprio sito internet istituzionale e li inviano al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri per la pubblicazione sul relativo portale.”;*

l’art. 6, comma 5, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come modificato dall’art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 stabilisce che:

*“5. Entro il 31 marzo 2022, con uno o più decreti del Presidente della Repubblica, adottati ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti da quello di cui al presente articolo.”;*

l’art. 6, comma 6, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come modificato dall’art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 stabilisce che:

*“6. Entro il medesimo termine di cui al comma 5, con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, è adottato un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni di cui al comma 1. Nel Piano tipo sono definite modalità semplificate per l'adozione del Piano di cui al comma 1 da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti.”;*

l’art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall’art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall’art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito, con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, stabilisce che:

*“6-bis. In sede di prima applicazione il Piano è adottato entro il 30 giugno 2022 e fino al predetto termine non si applicano le sanzioni previste dalle seguenti disposizioni: a) articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150; b) articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124; c) articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.”;*

l’art. 6, comma 7, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, stabilisce che:

*“7. In caso di mancata adozione del Piano trovano applicazione le sanzioni di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ferme restando*

*quelle previste dall'articolo 19, comma 5, lettera b), del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114.”;*

l'art. 6, comma 8, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, stabilisce che:

*“8. All'attuazione delle disposizioni di cui al presente articolo le amministrazioni interessate provvedono con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente. Gli enti locali con meno di 15.000 abitanti provvedono al monitoraggio dell'attuazione del presente articolo e al monitoraggio delle performance organizzative anche attraverso l'individuazione di un ufficio associato tra quelli esistenti in ambito provinciale o metropolitano, secondo le indicazioni delle Assemblee dei sindaci o delle Conferenze metropolitane.”.*

Preso atto che:

In data 30 giugno 2022, previa intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, del 2 dicembre 2021, è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151, il Decreto del Presidente della Repubblica n. 81, recante “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”, di cui all'articolo 6, comma 5, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113;

In data 30 giugno 2022, previa intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, del 9 febbraio 2022, è stato pubblicato il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione di cui all'art. 6, comma 6 del decreto legge decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113.

Dato atto che:

il Comune di Caronia, alla data del 31/12/2021, ha meno di 50 dipendenti, computati secondo il metodo di calcolo utilizzato per compilare l'apposita tabella del Conto Annuale;

il Comune di Caronia, alla data del 31/12/2021, conta una popolazione residente inferiore a 5.000 abitanti e pertanto rientra nella definizione di piccoli comuni di cui all'articolo 1, comma 2 della Legge 158/2017;

Con deliberazione di CC n.24 del 20/07/2022 sono stati approvati il Documento Unico di programmazione ed il bilancio di previsione per il triennio 2022/2024;

Il Comune di Caronia ha provveduto ad approvare i seguenti provvedimenti di pianificazione e programmazione, che ai sensi dell'art. 6, comma 2, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle indicazioni contenute nel Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) e nel Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), sono assorbiti nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO):

- Piano triennale del fabbisogno del personale 2022-2024, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 110 del 24/06/2022;

- Piano triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 64 del 21/04/2022;

Alla data di entrata in vigore dei decreti attuativi del PIAO, precedentemente citati, devono essere ancora approvati i seguenti provvedimenti di pianificazione e programmazione che ai sensi dell'art. 6, comma 2, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle indicazioni contenute nel Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) e nel Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), sono assorbiti nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO):

- a) Piano Organizzativo del Lavoro Agile 2022-2024;
- b) Piano triennale della Formazione del Personale 2022-2024;
- c) Piano della Performance 2022/2024;
- d) Piano delle azioni positive 2022/2024;

ai sensi dell'art. 169, comma 3 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, il Comune di Caronia ha meno di 5.000 abitanti, come definiti dall'art. 1, co. 2 della legge 6 ottobre 2017, n.158 e pertanto si avvale della facoltà di non approvare il Piano esecutivo di Gestione (PEG);

Rilevato che:

Il Decreto del Presidente della Repubblica del 30 giugno 2022, n. 81 recante "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione", pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151 del 30 giugno 2022, stabilisce:

all'art. 1, comma 3, che *"Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con non più di cinquanta dipendenti sono tenute al rispetto degli adempimenti stabiliti nel decreto del Ministro della pubblica amministrazione di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto-legge n. 80 del 2021."*;

all'art. 1, comma 4, la soppressione del terzo periodo dell'art. 169, comma 3-bis del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, che recitava *"Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel PEG."*, decretando pertanto la separazione fra il Piano Esecutivo di Gestione, come definito nel citato art. 169, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 e la definizione degli obiettivi di performance dell'Amministrazione;

all'art. 2, comma 1, che per gli Enti Locali, di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del medesimo decreto legislativo e il piano della performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono assorbiti nel piano integrato di attività e organizzazione di cui all'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.

il decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, nonché le modalità semplificate per l'adozione dello stesso per gli Enti con meno di 50 dipendenti, stabilisce:

all'art. 2, comma 1, in combinato disposto con l'art. 6 del Decreto medesimo, che reca le modalità semplificate per la redazione del PIAO per le amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti, che il PIAO contiene la scheda anagrafica dell'Amministrazione ed è suddiviso nelle Sezioni di cui agli artt. 3, 4 e 5 del Decreto stesso e ciascuna

Sezione è a sua volta ripartita in sottosezioni di programmazione, riferite a specifici ambiti di attività amministrativa e gestionale, secondo il seguente schema:

## SEZIONE 1. SCHEDE ANAGRAFICHE DELL'AMMINISTRAZIONE

### SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

**a. Sottosezione di programmazione Valore pubblico:** ai sensi dell'art. 3, comma 2, la presente sottosezione di programmazione contiene i riferimenti alle previsioni generali contenute nella Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione;

**b. Sottosezione di programmazione Performance:** sebbene le indicazioni contenute nel "Piano tipo", allegato al decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, non prevedano l'obbligatorietà di tale sottosezione di programmazione, per gli Enti con meno di 50 dipendenti, è stato approvato il Piano esecutivo della gestione, come previsto dall'art. 169, co. 3, D. Lgs. 267/2000 unitamente al piano degli obiettivi e della performance di cui all'art. 10 del D. Lgs. 150/2009 espressamente destinato alla generalità delle Pubbliche amministrazioni e come tale, da considerarsi strumento obbligatorio [...]", pertanto si procederà alla predisposizione dei contenuti della presente sottosezione;

**c. Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza:** ai sensi dell'art. 3, comma 1, lettera c), la presente sottosezione di programmazione, è predisposta dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, sulla base degli obiettivi strategici in materia definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190. Costituiscono elementi essenziali della sottosezione, quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge 6 novembre 2012 n. 190 del 2012 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 del 2013. Con riferimento alla presente sottosezione di programmazione le amministrazioni, con meno di 50 dipendenti, si limitano all'aggiornamento della mappatura dei processi esistente alla data di entrata in vigore del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, tenendo conto, quali aree di rischio, quelle indicate all'art.1, comma 16 della Legge 6 novembre 2012, n. 190, ovvero: autorizzazione/concessione; contratti pubblici; concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi; concorsi e prove selettive; processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

### SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

**a. Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa:** ai sensi dell'art. 4, comma 1, lettera a), la presente sottosezione di programmazione, illustra il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione;

**b. Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile:** ai sensi dell'art. 4, comma 1, lettera b), la presente sottosezione di programmazione indicata, in coerenza con le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, e la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, adottati dall'amministrazione;

**c. Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale:** ai sensi dell'art. 4, comma 1, lettera c), numero 2, la presente sottosezione di programmazione, indica la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;

**SEZIONE 4. MONITORAGGIO:** ai sensi dell'art. 5, la presente sezione indica gli strumenti e le modalità di monitoraggio, tenuto conto delle modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance" e delle indicazioni dell'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza".

all'art. 2, comma 2, che "Sono esclusi dal Piano integrato di attività e organizzazione gli adempimenti di carattere finanziario non contenuti nell'elenco di cui all'articolo 6, comma 2, lettere da a) a g), del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.";

all'art. 6, le modalità semplificate per la redazione del PIAO per le amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti, disponendo in particolare al comma 4, che "Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui al presente articolo, nonché a quanto previsto dal primo periodo dell'articolo 6, comma 1."

all'art. 7, comma 1, che "Ai sensi dell'articolo 6, commi 1 e 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il piano integrato di attività e organizzazione è adottato entro il 31 gennaio, secondo lo schema di Piano tipo cui all'articolo 1, comma 3, del presente decreto, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data. Il Piano è predisposto esclusivamente in formato digitale ed è pubblicato sul sito istituzionale del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione."

all'art. 8, comma 2, che "In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci";

all'art. 8, comma 3, che "In sede di prima applicazione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1, del presente decreto è differito di 120 giorni successivi a quello di approvazione del bilancio di previsione";

all'art. 9, che "Ai sensi dell'articolo 6, comma 8, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, gli enti locali con meno di 15.000 abitanti provvedono al monitoraggio dell'attuazione del presente decreto e al monitoraggio delle performance organizzative anche attraverso l'individuazione di un ufficio associato tra quelli esistenti in ambito provinciale o metropolitano, secondo le indicazioni delle Assemblee dei sindaci o delle Conferenze metropolitane."

all'art. 11, comma 1, che il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, negli Enti Locali è approvato dalla Giunta Comunale.

**Considerato che:**

ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito, con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, in fase di prima applicazione la data fissata per l'approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione è il 30 giugno 2022;

ai sensi all'art. 8, comma 3, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, in sede di prima applicazione, il termine del 31 gennaio di ogni anno, di cui all'articolo 7, comma 1, del decreto medesimo, è differito di 120 giorni successivi a quello di approvazione del bilancio di previsione;

il Comune di Caronia ha approvato il bilancio di previsione per il triennio 2022-2024, con deliberazione di Consiglio Comunale n.24 del 20/07/2022;

il Comune di Caronia procederà ad approvare, unitamente al presente PIAO, anche i seguenti documenti di programmazione dell'Ente:

- a) Piano delle azioni positive 2022/2024, in relazione al quale sono stati coinvolti, ex art.48 D.Lgs. 198/2006, il CUG (prot. n.1074 del 03/11/2022) e la Consigliera Provinciale di Parità (prot. n.10775 del 03/11/2022);
- b) Piano della Performance 2022/2024;
- c) Piano Triennale della formazione del personale 2022/2024;

al fine di garantire il regolare svolgimento e la continuità dell'azione amministrativa, così come definita negli strumenti di programmazione di cui questo Ente si è dotato, nel rispetto dei principi di efficacia, efficienza ed economicità, è necessario dare tempestiva attuazione alle disposizioni normative in materia di pianificazione e programmazione di cui all'art. 6, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, divenute efficaci, in data 27 giugno 2022, in conseguenza della pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del Decreto del Presidente della Repubblica n. 81, recante "Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione" e della pubblicazione del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), coordinando i provvedimenti di pianificazione e programmazione precedentemente approvati, all'interno dello schema tipo di PIAO, definito con il citato decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione;

Visto:

il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche) e successive modifiche;

il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni) e successive modifiche;

la legge 6 novembre 2012 n. 190 e successive modifiche e integrazioni recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione";

il Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33 e ss.mm.ii. recante "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche Amministrazioni";



il Decreto Legislativo 25 maggio 2016 n. 97, attuativo dell'art. 7 della legge 7 agosto 2015 n. 124, recante "Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";

il Decreto Legislativo 8 marzo 2013, n. 39, "Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche Amministrazioni e presso gli Enti privati in contratto pubblico a norma dell'art.1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190"; la deliberazione della Commissione Indipendente per la Valutazione e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT/ANAC) n. 72/2013, con la quale è stato approvato il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2013-2016;

il decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito con modificazioni dalla Legge 11 agosto 2014, n. 114, recante: "Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari";

la deliberazione n. 1064 del 13 novembre 2019, con la quale l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha approvato il Piano Nazionale Anticorruzione 2019;

gli "Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022" adottati dal Consiglio dell'ANAC in data 2 febbraio 2022;

la legge 7 agosto 2015 n. 124 (Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche) e successive modifiche e, in particolare, l'articolo 14;

la legge 22 maggio 2017, n. 81 (Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato) e successive modifiche e, in particolare, il capo II;

il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246) e successive modifiche e, in particolare, l'articolo 48;

la direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione e per l'innovazione e del Ministro per le pari opportunità del 4 marzo 2011, (Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni "art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183");

la direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° giugno 2017, n. 3 (Indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti);

la direttiva n. 2/2019 del 26 giugno 2019 del Ministro per la pubblica amministrazione e del Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri con delega in materia di pari opportunità (Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche);

le Linee guida del 30 novembre 2021 del Dipartimento della Funzione pubblica in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche;

il decreto legge 7 marzo 2005, n. 82, recante "Codice dell'Amministrazione digitale", ed in particolare l'art. 12 che disciplina "Norme generali per l'uso delle tecnologie dell'informazione e delle comunicazioni nell'azione amministrativa";

il "Piano triennale per l'informatica nella pubblica amministrazione 2021-2023", comunicato da AgID sul proprio sito istituzionale in data 10 dicembre 2021;

il decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, recante "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021 n. 113;

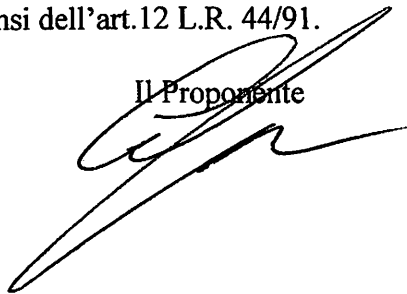
il decreto-legge 30 dicembre 2021, n. 228 "Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi", che all'articolo 1, comma 12, modifica il decreto-legge 9 giugno 2021, n.

80, prevedendo la proroga del termine di prima adozione del PIAO, da parte delle pubbliche amministrazioni, dal 31 gennaio 2022 al 30 aprile 2022;  
il decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36 “Ulteriori misure urgenti per l’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)”, convertito, con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, che ha fissato al 30 giugno 2022, il termine per la prima adozione del PIAO;  
l’art. 4 della legge 5 giugno 2003, n. 131;  
il decreto-legge 24 marzo 2022, n. 24;

## PROPONE

1. Di dare atto che la premessa è parte integrante e sostanziale della presente deliberazione e si intende interamente richiamata e trascritta;
2. di approvare, ai sensi dell’art. 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui al Regolamento recante l’individuazione e l’abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), secondo lo schema definito con Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024, che, allegato alla presente deliberazione, ne costituisce parte integrante e sostanziale;
3. di escludere dall’approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione gli adempimenti di carattere finanziario non contenuti nell’elenco di cui all’articolo 6, comma 2, lettere da a) a g), del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 salvo quanto già contenuto negli atti previamente approvati e richiamati;
4. di dare mandato al Responsabile dell’Area Amministrativa di provvedere alla pubblicazione della presente deliberazione unitamente all’allegato Piano Integrato di Attività e Organizzazione, all’interno della sezione “Amministrazione trasparente”;
5. di dare mandato al precitato responsabile di provvedere alla trasmissione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024, come approvato dalla presente deliberazione, al Dipartimento della Funzione Pubblica, secondo le modalità dallo stesso definite, ai sensi dell’art. 6, comma 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n.113.
6. di dichiarare la deliberazione di approvazione della presente proposta immediatamente eseguibile, ai sensi dell’art.12 L.R. 44/91.

Il Proponente



**Comune di Caronia**  
**Città Metropolitana di Messina**  
**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E**  
**ORGANIZZAZIONE**

**2022 – 2024**

(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito,  
con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)

## **Premessa**

Le finalità del PIAO sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubblicheamministrazioni e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla mission pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Per il 2022 il documento ha necessariamente un carattere sperimentale: nel corso del corrente anno proseguirà il percorso di integrazione in vista dell'adozione del PIAO 2023-2025.

## **Riferimenti normativi**

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa – in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale – quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n.190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO in fase di prima applicazione è stata fissata al 30 giugno 2022.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi,

limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- a) autorizzazione/concessione;
- b) contratti pubblici;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- d) concorsi e prove selettive;
- e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6 Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 8, comma 3, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il termine per l'approvazione del PIAO, in fase di prima applicazione, è differito di 120 giorni dalla data di approvazione del bilancio di previsione;

Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024, ha quindi il compito principale di fornire una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

## Piano Integrato di attività e Organizzazione 2022-2024

<p>Comune di Caronia  Indirizzo: Piazza Idria  Codice fiscale: 84000210835  Partita IVA: 00277970836  Sindaco: Giuseppe Cuffari  Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 44  Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 3130  Telefono: 0921/333031  Sito internet: <a href="http://www.comune.caronia.me.it">www.comune.caronia.me.it</a>  E-mail: <a href="mailto:area amministrativa@comune.caronia.me.it">area amministrativa@comune.caronia.me.it</a>  PEC: <a href="mailto:caronia@pec.intradata.it">caronia@pec.intradata.it</a></p>	
<b>SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE</b>	
<b>Sottosezione di programmazione</b>  <b>Valore pubblico</b>	Documento Unico di Programmazione 2022-2024, di cui alla deliberazione di Consiglio Comunale n. 24 del 20/07/2022
<b>Sottosezione di programmazione</b>  <b>Performance</b>	Piano della Performance 2022-2024, approvato con il presente PIAO  Piano delle azioni Positive, approvato con il presente PIAO  Piano della Formazione, approvato con il presente PIAO
<b>Sottosezione di programmazione</b>  <b>Rischi corruttivi e trasparenza</b>	Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024 approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 64 del 21/04/2022
<b>SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO</b>	
<b>Sottosezione di programmazione</b> <b>Struttura organizzativa</b>	Struttura organizzativa, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 166 del 22/11/2021
<b>Sottosezione di programmazione</b>  <b>Organizzazione del lavoro agile</b>	Nelle more della regolamentazione del lavoro agile, ad opera dei contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al triennio 2019-2021 che disciplineranno a regime l'istituto per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale, così come indicato nelle premesse delle "Linee guida in materia di lavoro agile

	nelle amministrazioni pubbliche”, adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica il 30 novembre 2021 e per le quali è stata raggiunta l’intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell’articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, in data 16 dicembre 2021, l’istituto del lavoro agile, presso il Comune di Caronia, rimane regolato dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione.
<b>Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale</b>	Piano triennale del fabbisogno del personale 2022-2024, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n.110 del 24/06/2022
<b>SEZIONE 4. MONITORAGGIO</b>	
<p>Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell’art. 6, comma 3 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all’art. 9, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato in forma singola.</p>	

**Comune di Caronia**  
**Città Metropolitana di Messina**  
**PIANO DELLA PERFORMANCE**  
**2022 – 2024**



## CARATTERISTICHE DELL'ENTE

		Popolazione			
Descrizione		2019	2020	2021	2022
Popolazione residente al 31/12		3.136	3.136	3.130	
di cui popolazione straniera		52	51	54	
Descrizione		2019	2020	2021	2022
nati nell'anno		17	25	17	
deceduti nell'anno		49	45	50	
immigrati		63	71	61	
emigrati		102	45	47	
Popolazione per fasce d'età ISTAT		2019	2020	2021	2022
Popolazione in età prescolare	0-6 anni	147	145	152	
Popolazione in età scuola dell'obbligo	7-14 anni	213	208	207	
Popolazione in forza lavoro	15-29 anni	509	512	492	
Popolazione in età adulta	30-65 anni	1.507	1.521	1.542	
Popolazione in età senile	oltre 65 anni	760	750	737	
Popolazione per fasce d'età Stakeholders		2019	2020	2021	2022
Prima infanzia	0-3 anni	86	82	84	
Utenza scolastica	4-13 anni	240	253	250	
Minori	0-18 anni	499	478	466	
Giovani	15-25 anni	353	364	356	
<b>Popolazione massima insediabile (da strumento urbanistico vigente)</b>					

54

		Territorio		2022
<b>Superficie in Km<sup>q</sup></b>				226
Frazioni	Marina di Caronia			2
Frazioni	Canneto			1
Frazioni	Torre del Lauro			1
<b>Risorse idriche</b>				
Laghi				0
Fiumi				0
Torrenti				4

		Viabilità			
Strade		2019	2020	2021	2022
Statali	Km	15	SS. 113 sett. Sic.	SS. 113 sett. Sic.	SS. 113 sett. Sic.
Provinciali	Km	38	SP 168 Caronia-Capizzi	SP 168 Caronia-Capizzi	SP 168 Caronia-Capizzi
Comunali	Km	4	SP 168 Caronia	SP 168 Caronia	SP 168 Caronia
Vicinali	Km				
Autostrade	Km	15	A20 - ME/PA	A20 - ME/PA	A20 - ME/PA
Tot. Km strade		0	0	0	0,00

## STRUTTURA - DATI ECONOMICO PATRIMONIALI

Titoli	Gestione delle Entrate								
	2019		2020		2021		2022		
	Accertato	Incasato	Accertato	Incasato	Accertato	Incasato	Accertato	Incasato	
Fondo pluriennale vincolato per spese correnti	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 8.000,00	€ -	€ -	€ -	€ -
Fondo pluriennale vincolato per spese in c/capitale	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 11.615,02	€ -	€ -	€ -	€ -
Utilizzo avanzo di amministrazione	€ 1.561.662,69	€ -	€ 601.537,08	€ -	€ 1.005.920,49	€ -	€ -	€ -	€ -
1 - Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa	€ 1.737.600,63	€ 1.316.910,05	€ 1.724.670,40	€ 1.257.998,56	€ 2.000.078,71	€ 1.381.929,68	€ -	€ -	€ -
2 - Trasferimenti correnti	€ 1.632.626,08	€ 1.292.842,39	€ 1.856.440,93	€ 1.518.414,25	€ 1.584.905,95	€ 1.316.863,17	€ -	€ -	€ -
3 - Entrate extratributarie	€ 321.871,99	€ 46.053,29	€ 311.456,93	€ 53.669,69	€ 365.672,68	€ 105.824,02	€ -	€ -	€ -
4 - Entrate in conto capitale	€ 388.042,65	€ 208.516,94	€ 517.786,42	€ 316.316,27	€ 1.474.284,17	€ 468.796,05	€ -	€ -	€ -
5 - Entrate da riduzione di attività finanziarie	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
6 - Accensione prestiti	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
7 - Anticipazioni da istituto tesoriere/cassiere	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
9 - Entrate per conto terzi e partite di giro	€ 518.920,85	€ 493.397,35	€ 579.138,04	€ 576.095,14	€ 541.074,16	€ 538.202,28	€ -	€ -	€ -
<b>Totale entrate</b>	<b>€ 4.160.724,89</b>	<b>€ 3.357.720,02</b>	<b>€ 5.591.029,80</b>	<b>€ 3.722.493,91</b>	<b>€ 6.591.551,18</b>	<b>€ 3.811.615,20</b>	€ -	€ -	€ -

Titoli	Gestione delle Spese								
	2019		2020		2021		2022		
	Impegnato	Pagato	Impegnato	Pagato	Impegnato	Pagato	Impegnato	Pagato	
Disavanzo di amministrazione	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
1 - Spese correnti	€ 2.949.393,03	€ 2.241.960,04	€ 2.731.103,08	€ 2.142.810,24	€ 2.830.204,66	€ 2.296.551,60	€ -	€ -	€ -
2 - Spese in conto capitale	€ 805.348,46	€ 171.610,10	€ 510.467,76	€ 277.230,49	€ 1.281.197,45	€ 406.085,50	€ -	€ -	€ -
3 - Spese per incremento di attività finanziarie	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
4 - Rimborso di prestiti	€ 144.314,77	€ 144.314,77	€ 8.081,47	€ 8.081,47	€ 19.855,73	€ 19.855,73	€ -	€ -	€ -
5 - Chiusura anticipazioni da istituto tesoriere/cassiere	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
7 - Spese per conto terzi e partite di giro	€ 518.920,85	€ 491.033,34	€ 579.138,04	€ 577.874,34	€ 541.074,16	€ 482.215,30	€ -	€ -	€ -
<b>Totale spesa</b>	<b>€ 4.417.977,11</b>	<b>€ 3.048.918,25</b>	<b>€ 3.828.790,35</b>	<b>€ 3.005.596,54</b>	<b>€ 4.672.332,00</b>	<b>€ 3.204.708,15</b>	€ -	€ -	€ -

Titolo	ENTRATE	Gestione residui							
		2019		2020		2021		2022	
		residui attivi	riscossione	residui attivi	riscossione	residui attivi	riscossione	residui attivi	riscossione
1	Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa	1975902,12 €	204.803,71 €	2.085.489,34 €	121.738,74 €	2.380.373,81 €	164.209,67 €	€ -	€ -
2	Trasferimenti correnti	542573,39 €	516.745,70 €	365.611,38 €	358.417,80 €	345.220,26 €	268.159,54 €	€ -	€ -
3	Entrate extratributarie	1061384,38 €	27.418,43 €	1.309.784,65 €	67.616,63 €	1.494.283,63 €	179.948,77 €	€ -	€ -
4	Entrate in conto capitale	124906,69 €	49.833,67 €	254.598,73 €	112.802,01 €	342.786,87 €	95.724,00 €	€ -	€ -
5	Entrate da riduzione di attività finanziarie	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
6	Accensione prestiti	103908,87 €	€ -	103.908,87 €	75.328,46 €	28.580,41 €	€ -	€ -	€ -
7	Anticipazioni da istituto tesoriere/cassiere	0 €	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
9	Entrate per conto terzi e partite di giro	97194,78 €	6.123,44 €	115.450,24 €	7.459,43 €	111.033,71 €	2.803,93 €	€ -	€ -
<b>Totale residui su entrate</b>		<b>€ 3.505.870,89</b>	<b>€ 804.923,95</b>	<b>€ 4.234.843,81</b>	<b>€ 743.365,07</b>	<b>€ 4.702.278,89</b>	<b>€ 710.845,91</b>	€ -	€ -
Titolo	SPESE	Gestione residui							
		2019		2020		2021		2022	
		residui attivi	pagamenti	residui attivi	pagamenti	residui attivi	pagamenti	residui passivi	pagamenti
1	Spese correnti	€ 1.995.355,57	€ 790.970,53	€ 1.885.122,55	€ 628.868,56	€ 1.671.006,68	€ 538.156,61	€ -	€ -
2	Spese in conto capitale	€ 265.976,70	€ 60.488,19	€ 839.226,87	€ 505.291,38	€ 566.588,69	€ 241.600,32	€ -	€ -
3	Spese per incremento di attività finanziarie	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
4	Rimborso di prestiti	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
5	Chiusura anticipazioni da istituto tesoriere/cassiere	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
7	Spese per conto terzi e partite di giro	€ 153.877,16	€ 7.893,91	€ 172.524,16	€ 10.606,42	€ 163.181,44	€ 879,95	€ -	€ -
<b>Totale residui su spese</b>		<b>€ 2.415.209,43</b>	<b>€ 859.352,63</b>	<b>€ 2.896.873,58</b>	<b>€ 1.144.766,36</b>	<b>€ 2.400.776,81</b>	<b>€ 780.636,88</b>	€ -	€ -

Descrizione	Indici per analisi finanziaria			
	2019	2020	2021	2022
Trasferimenti dallo Stato (Entrata Tit. 2, cateo. 1)	€ 105.585,20	€ -	€ 276.264,27	€ 131.597,60
Interessi passivi (Spesa Tit. 1, Interv. 6)	€ 13.988,84	€ -	€ 4.817,76	€ 3.819,35
Spesa del personale (Spesa Tit. 1, Interv. 01)	€ 1.118.446,74	€ -	€ 1.081.091,37	€ 1.000.895,23
Quota capitale mutui (Spesa Tit. 3, cat. 1)	€ 144.314,77	€ -	€ 8.081,47	€ 19.855,73
Anticipazioni di cassa	€ -	€ -	€ -	€ -

## STRUTTURA - DATI ECONOMICO PATRIMONIALI

Descrizione	Grado di autonomia finanziaria			
	2019	2020	2021	2022
<b>1. Autonomia finanziaria</b>				
Entrate tributarie+ extratributarie	55,78%	52,31%	59,88%	#DIV/0!
Entrate correnti				
<b>2. Autonomia impositiva</b>				
Entrate tributarie	47,06%	44,31%	50,63%	#DIV/0!
Entrate correnti				
<b>3. Dipendenza erariale</b>				
Trasferimenti correnti statali	2,86%	7,10%	3,33%	#DIV/0!
Entrate correnti				

<b>Grado di rigidità del Bilancio</b>				
<b>Indicatori</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
<b>1. Rigidità strutturale</b>				
Spesa personale+rimborso mutui(cap+int)	34,58%	28,10%	25,93%	#DIV/0!
Entrate correnti				
<b>2. Rigidità per costo personale</b>				
Spesa complessiva personale	30,29%	27,77%	25,33%	#DIV/0!
Entrate correnti				
<b>3. Rigidità per indebitamento</b>				
Rimborso mutui (cap+int)	4,29%	0,33%	0,60%	#DIV/0!
Entrate correnti				
<b>Pressione fiscale ed erariale pro-capite</b>				
<b>Indicatori</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
<b>1. Pressione entrate proprie pro-capite</b>				
Entrate tributarie+ extratributarie	€ 656,51 €	€ 657,88 €	€ 771,61 €	-
Numero abitanti				
<b>2. Pressione tributaria pro-capite</b>				
Entrate tributarie	€ 553,91 €	€ 557,24 €	€ 652,34 €	-
Numero abitanti				
<b>3. Indebitamento locale pro-capite</b>				
Rimborso mutui(cap+int)	€ 50,46 €	€ 4,17 €	€ 7,72 €	-
Numero abitanti				
<b>4. Trasferimenti erariali pro-capite</b>				
Trasferimenti correnti statali	€ 33,66 €	€ 89,26 €	€ 42,92 €	-
Numero abitanti				
<b>Capacità gestionale</b>				
<b>Indicatori</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
<b>1. Incidenza residui attivi</b>				
Residui attivi	63,40%	75,74%	67,26%	#DIV/0!
Totale accertamenti				
<b>2. Incidenza residui passivi</b>				
Residui passivi	54,67%	75,66%	51,38%	#DIV/0!
Totale Impegni				
<b>3. Velocità di riscossione entrate proprie</b>				
Riscossioni titoli 1 + 3	66,18%	64,42%	62,89%	#DIV/0!
Accertamenti titoli 1 + 3				
<b>4. Velocità di pagamenti spese correnti</b>				
Pagamenti titolo 1	76,01%	78,46%	81,14%	#DIV/0!
Impegni titolo 1				

## STRUTTURA - ORGANIZZAZIONE

Personale in servizio				
Descrizione	2019	2020	2021	2022
segretario generale	1,00	1,00		
Posizioni Organizzative (unità operative)	5,00	5,00	4,00	
Dipendenti (unità operative)	39,00	36,00	35,00	
<b>Totale unità operative in servizio</b>	<b>45,00</b>	<b>42,00</b>	<b>39,00</b>	<b>0,00</b>
<b>Totale dipendenti in servizio (teste)</b>	<b>44,00</b>	<b>41,00</b>	<b>39,00</b>	
Età media del personale				
Descrizione	2019	2020	2021	2022
Dirigenti	54,00	55,00		
Posizioni Organizzative	57,25	58,75	25,00	
Dipendenti	51,66	52,17	55,51	
<b>Totale Età Media</b>	<b>54,46</b>	<b>55,46</b>	<b>40,26</b>	<b>0,00</b>
Analisi di Genere				
Descrizione	2019	2020	2021	2022
% Dirigenti donne sul totale dei Dirigenti	100,00%	100,00%		
% PO donne sul totale delle PO	50,00%	50,00%	25,00%	
% donne occupate sul totale del personale	56,81%	60,00%	53,84%	
% donne assunte a tempo determinato su totale dipendenti assunti				
Indici di assenza				
Descrizione	2019	2020	2021	2022
Malattia + Ferie + Altro	10,81%	20,13%	16,90%	
Malattia + Altro	5,38%	9,39%	6,34%	

## Indici per la spesa del Personale

Descrizione	2019	2020	2021	2022
Spesa complessiva per il personale	€ 809.342,39	€ 751.301,18	€ 605.179,12	
Spesa per la formazione (stanziato)	€ 2.000,00	€ 2.000,00	€ 6.000,00	
Spesa per la formazione (impegnato)	€ -	€ 1.800,00	€ 4.500,00	

## SPESA PER IL PERSONALE

Descrizione	2019	2020	2021	2022
<b>1. Costo personale su spesa corrente</b>				
Spesa complessiva personale	20,89%	19,44%	14,77%	<b>0,00%</b>
Spese Correnti				
<b>2. Costo medio del personale</b>				
Spesa complessiva personale	€ 17.985,39	€ 17.888,12	€ 15.517,41	<b>#DIV/0!</b>
Numero dipendenti				
<b>3. Costo personale pro-capite</b>				
Spesa complessiva personale	€ 258,00	€ 242,75	€ 197,38	€ -
Popolazione				
<b>4. Rapporto dipendenti su popolazione</b>				
Popolazione	70	75	80	<b>#DIV/0!</b>
Numero dipendenti				
<b>6. Rapporto P.O. su dipendenti</b>				
Numero dipendenti	7,80	7,20	8,75	<b>#DIV/0!</b>
Numero Posizioni Organizzative				
<b>7. Capacità di spesa su formazione</b>				
Spesa per formazione impegnata	0,00%	90,00%	75,00%	<b>#DIV/0!</b>
Spesa per formazione prevista				
<b>8. Spesa media formazione</b>				
Spesa per formazione	€ -	€ 42,86	€ 115,38	<b>#DIV/0!</b>
Numero dipendenti				
<b>9. Costo formazione su spesa personale</b>				
Spesa per formazione	0,00%	0,24%	0,74%	<b>#DIV/0!</b>
Spesa complessiva personale				

**OBIETTIVO STRATEGICO INTERSETTORIALE**

RESPONSABILE	SETTORE	FINALITA'
Tutti	TUTTI	

<b>Titolo Obiettivo:</b>	<b>Attuazione delle norme previsto dal Piano Anticorruzione e Trasparenza</b>
<b>Descrizione Obiettivo:</b>	L'obiettivo prevede l'attuazione delle misure previste nel vigente Piano per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

**Descrizione delle fasi di attuazione:**

1	Pubblicazione di tutti i dati di competenza di ogni referente		
2	Attuazione delle misure previste nel Piano di prevenzione della corruzione per le fattispecie di rischio afferenti i singoli uffici.		

**INDICATORI DI RISULTATO**

<b>Indici di Quantità</b>		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.
% dati da pubblicare		100%		
Attuazione del piano		100%		
<b>Indici di Tempo</b>		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.
<b>Indici di Economicità</b>		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.
<b>Indici di Qualità</b>		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.

Piano delle Performance

OBIETTIVO STRATEGICO INTERSETTORIALE				
RESPONSABILE	SETTORE	FINALITÀ		
Dott.ssa Anna Maria Zito	Economico Finanziario			
<b>Titolo Obiettivo:</b>	<b>Lotta all'evasione fiscale</b>			
<b>Descrizione Obiettivo:</b>	L'obiettivo che si intende raggiungere è quello di pagare tutti per pagare meno. Verrà ridotta la morosità, attraverso l'emissione dei ruoli coattivi o attraverso la dilazione dei pagamenti.			
1	Verifica dei pagamenti effettuati			
2	Verifica nuclei familiari e incrocio dei dati presenti nelle banche dati dell'ente			
3	Emissione avvisi di accertamento			
4	Attività per la riscossione, anche coattiva, dei tributi non pagati			
5				
INDICATORI DI RISULTATO				
Indici di Quantità		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.
N posizioni da verificare		100%		
Indici di Tempo		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.
Indici di Economicità		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.
Indici di Qualità		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.
Incremento attività di riscossione rispetto all'anno precedente		15%		

## Obiettivo Operativo

Responsabile Area	Area	SISTEMA PREMIALE	
Sig. Riccardi Rosario Pio	Amministrativa	PREMIO	
Titolo Obiettivo:	<b>Banca dati dei Regolamenti Comunali</b>		
Descrizione Obiettivo:	<p>L'obiettivo si propone di implementare la banca dati dei Regolamenti comunali, verificando la pubblicazione di tutti quelli approvati e /o modificati negli ultimi tre anni, coordinando e/o unificando i testi regolamentari vigenti.</p>		
Descrizione delle fasi di attuazione:			
1	Ricognizione dei regolamenti comunali vigenti nell'Ente e verifica della loro pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente		
2	Coordinamento e/o unificazione dei testi regolamentari vigenti.		
3	Pubblicazione in Amm.ne Trasparente		
INDICI DI RISULTATO			
<b>Efficacia Quantitativa</b>		ATTESO al 31/12/2022	RAGGIUNTO
Regolamenti da coordinare e/o unificare		100%	
Pubblicazione regolamenti		100%	
<b>Efficacia Temporale</b>		ATTESO	RAGGIUNTO
Realizzazione complessiva attività		dic. 2022	
<b>Efficacia Qualitativa</b>		ATTESO	RAGGIUNTO



# Comune di Caronia

## Obiettivo operativo

RESPONSABILE		AREA	SISTEMA PREMIANTE	
Sig. Riccardi Rosario Pio		Amministrativa	PREMIO	COSTO FUORI ORARIO
<b>Titolo Obiettivo:</b>	Manifestazioni/eventi			
<b>Descrizione Obiettivo:</b>	L'obiettivo si propone di realizzare anche in collaborazione con associazioni locali, eventi e manifestazioni durante il periodo autunnale/natalizio.			
<b>Servizio</b>				
<b>Descrizione delle fasi di attuazione:</b>				
1	Predisposizione programma attività ed eventi, corredato da previsione di spesa			
2	Attività propedeutica all'avvio delle manifestazioni			
3	Realizzazione del programma			
<b>INDICI DI RISULTATO</b>				
<b>Efficacia Quantitativa</b>		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.
Eventi/manifestazioni da realizzare		N.05		
<b>Efficacia Temporale</b>		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.
Realizzazione complessiva delle attività		Dic. 2022		
<b>Efficacia Qualitativa</b>		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.
<b>Efficienza Economica</b>		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.



## OBIETTIVO OPERATIVO

P.O.	SETTORE			
Responsabile pro tempore	Tecnico			
<b>FINALITA'</b>				
<b>Titolo Obiettivo strategico:</b>	<b>Regolarizzazione contratti cimiteriali</b>			
<b>Descrizione obiettivo</b>	L'obiettivo si propone di verificare le concessioni cimiteriali in atto che non risultano essere regolarizzate da contratti e, di conseguenza, procedere all'esatta identificazione dei titolari per poter redigere il relativo contratto			
<b>Descrizione delle fasi di attuazione:</b>				
1	Verifica delle concessioni in essere	6		
2	Individuazione dei titolari delle concessioni	7		
		8		
4		9		
5		10		
<b>INDICI DI RISULTATO</b>				
<b>Indici di Quantità</b>		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.
<b>Indici di Tempo</b>		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.
Realizzazione completa delle attività programmate		31/12/2022		
<b>Indici di Costo</b>		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.
<b>Indici di Qualità</b>		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.

# COMUNE DI CARONIA

## Città Metropolitana di Messina

### PIANO DI AZIONI POSITIVE PER IL TRENNIO 2022 / 2024

#### Premessa

Nell'ambito delle finalità espresse dalla L. 125/1991 e successive modificazioni ed integrazioni, ossia *"favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità"*, viene adottato il presente Piano di azioni positive per il triennio 2022/2024.

Con il presente Piano Azioni Positive l'Amministrazione Comunale favorisce l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

1. *Alla crescita ed al miglioramento*
2. *agli orari di lavoro*
3. *alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di individuare concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche*
4. *all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.*

Pertanto, la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

#### DOTAZIONE ORGANICA:

L'analisi della consistenza del personale dipendente in servizio a tempo determinato ed indeterminato alla data 31/12/2021, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

	DONNE	UOMINI	TOTALE
SEGRETARIO COMUNALE	1		1
FUNZIONARI P.O.	1	3	4
PERSONALE FULL TIME	1	9	10
PERSONALE PART-TIME	20	9	29
<b>TOTALE</b>	<b>23</b>	<b>21</b>	<b>44</b>

#### OBIETTIVI:

Gli obiettivi che l'Amministrazione Comunale si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

- garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale: non dovranno esserci posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne;
- promuovere pari opportunità di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici stesse in seno alla famiglia;
- facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;
- promuovere la comunicazione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

#### **AZIONI POSITIVE:**

L'Amministrazione Comunale, al fine di raggiungere gli obiettivi sopraindicati, individua le seguenti azioni positive da attivare:

- assicurare nelle commissioni di concorso e selezione la presenza di almeno un componente di sesso femminile;
- in sede di richiesta di designazione inoltrate dal Comune ad Enti esterni ai fini della nomina in Commissioni, Comitati o altri organismi collegiali previsti da norme statutarie e regolamentari interne del Comune, richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto della presenza femminile nelle proposte di nomina;
- redazione di bandi di concorso e/o selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità;
- incrementare la partecipazione del personale di sesso femminile a corsi/seminari di formazione e aggiornamento anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite al ruolo tradizionalmente svolto dalle donne lavoratrici in seno alla famiglia in modo da trovare soluzioni operative atte a conciliare le esigenze di cui detto sopra con quelle formative/ professionali;
- favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di Servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare eventuali lacune.

Per garantirne la concretizzazione, intende, nel corso del triennio di riferimento:

**A) ATTUARE ATTIVITA' DI INFORMAZIONE, FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE SUI COMPITI DEL COSTITUITO CUG**

A tal fine si prefigge l'organizzazione di corsi di formazione sui CUG

Il corso si propone di trattare, in prospettiva multidisciplinare, i temi della riforma introdotta dalla L. 4 novembre 2010, n. 183, che ha previsto l'obbligo per le pubbliche amministrazioni, compresi i Comuni, di costituire i Comitati Unici di Garanzia, tenendo in dovuta considerazione le novità normative e giurisprudenziali.

**B) PROMUOVERE LA CULTURA DI GENERE, DELLE PARI OPPURTUNITÀ, DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO E DEL CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI**

Per conseguire tale obiettivo prevede l'organizzazione di convegni, seminari, presentazione di libri, mostre e spettacoli (teatrali-musicali) sulle materie di competenza del CUG e le sue linee d'azione.

**DURATA DEL PIANO, PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE:**

Il presente Piano ha durata triennale dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di adozione.

Esso va aggiornato ogni anno, al fine di apportare eventuali integrazioni o modifiche.

Il Piano viene pubblicato all'Albo Online del Comune ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

# COMUNE DI CARONIA

(Città Metropolitana di Messina)

## PIANO DELLA FORMAZIONE DEL PERSONALE 2022 – 2024

(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)

## Indice

Premessa e riferimenti normativi	3
Soggetti coinvolti	4
Programma formativo per il triennio 2022-2024	5
Formazione specialistica trasversale	6
Formazione obbligatoria	6
Formazione continua	6
Modalità di erogazione della formazione	6
Risorse finanziarie	7
Monitoraggio e verifica dell'efficacia della formazione	7
Programma formativo 2022	7

## PREMESSE E RIFERIMENTI NORMATIVI

La formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono allo stesso tempo un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione e uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni indispensabile per assicurare il buon andamento, l'efficienza ed efficacia dell'attività amministrativa.

La formazione è, quindi, un processo complesso che risponde principalmente alle esigenze e funzioni di:

- valorizzazione del personale intesa anche come fattore di crescita e innovazione
- miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'ente.

Nell'ambito della gestione del personale, le pubbliche amministrazioni sono tenute a programmare annualmente l'attività formativa, al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi. Soprattutto negli ultimi anni, il valore della formazione professionale ha assunto una rilevanza sempre più strategica finalizzata anche a consentire flessibilità nella gestione dei servizi e a fornire gli strumenti per affrontare le nuove sfide a cui è chiamata la pubblica amministrazione.

Il Piano della Formazione del personale è il documento programmatico che, tenuto conto dei fabbisogni e degli obiettivi formativi, individua gli interventi formativi da realizzare nel corso dell'anno. Attraverso la predisposizione del piano formativo si intende, essenzialmente, aggiornare le capacità e le competenze esistenti adeguandole a quelle necessarie a conseguire gli obiettivi programmatici dell'Ente per favorire lo sviluppo organizzativo dell'Ente e l'attuazione dei progetti strategici.

La programmazione e la gestione delle attività formative devono altresì essere condotte tenuto conto delle numerose disposizioni normative che nel corso degli anni sono state emanate per favorire la predisposizione di piani mirati allo sviluppo delle risorse umane.

Tra questi, i principali sono:

- il D.lgs. 165/2001, art.1, comma 1, lettera c), che prevede la "migliore utilizzazione delle risorse umane nelle Pubbliche Amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti";
- gli artt. 49-bis e 49-ter del CCNL del personale degli Enti locali del 21 maggio 2018, che stabiliscono le linee guida generali in materia di formazione, intesa come metodo permanente volto ad assicurare il costante aggiornamento delle competenze professionali e tecniche e il suo ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni;
- Il "Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale", siglato in data 10 marzo 2021 tra Governo e le Confederazioni sindacali, il quale prevede, tra le altre cose, che la costruzione della nuova Pubblica Amministrazione si fondi ... sulla valorizzazione delle persone nel lavoro, anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale (reskilling) con un'azione di modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale; che, a tale scopo, bisogna utilizzare i migliori percorsi formativi disponibili, adattivi alle persone, certificati e ritenere ogni pubblico dipendente titolare di un diritto/dovere soggettivo alla formazione, considerata a ogni effetto come attività lavorativa e definita quale attività esigibile dalla contrattazione decentrata;
- La legge 6 novembre 2012, n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", e i successivi decreti attuativi (in particolare il D.lgs.33/13 e il D.lgs. 39/13), che prevedono tra i vari adempimenti, (articolo 1: comma 5, lettera b)

comma 8; comma 10, lettera c e comma 11) l'obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di ... formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione garantendo, come ribadito dall'ANAC, due livelli differenziati di formazione:

a) livello generale, rivolto a tutti i dipendenti, riguardante l'aggiornamento delle competenze e le tematiche dell'etica e della legalità;

b) livello specifico, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree di rischio. In questo caso la formazione dovrà riguardare le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto dell'amministrazione.

- Il contenuto dell'articolo 15, comma 5, del decreto Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, in base a cui: *“Al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti”*;
- Il Regolamento generale sulla protezione dei dati (UE) n. 2016/679, la cui attuazione è decorsa dal 25 maggio 2018, il quale prevede, all'articolo 32, paragrafo 4, un obbligo di formazione per tutte le figure (dipendenti e collaboratori) presenti nell'organizzazione degli enti: i Responsabili del trattamento; i Sub-responsabili del trattamento; gli incaricati del trattamento del trattamento e il Responsabile Protezione Dati;
- Il Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD), di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, successivamente modificato e integrato (D.lgs. n. 179/2016; D.lgs. n. 217/2017), il quale all'art 13 *“Formazione informatica dei dipendenti pubblici”* prevede che:
  1. Le pubbliche amministrazioni, nell'ambito delle risorse finanziarie disponibili, attuano politiche di reclutamento e formazione del personale finalizzate alla conoscenza e all'uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, nonché dei temi relativi all'accessibilità e alle tecnologie assistive, ai sensi dell'articolo 8 della legge 9 gennaio 2004, n. 4.
  2. l-bis. Le politiche di formazione di cui al comma 1 sono altresì volte allo sviluppo delle competenze tecnologiche, di informatica giuridica e manageriali dei dirigenti, per la transizione alla modalità operativa digitale;
- D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, coordinato con il D.lgs. 3 agosto 2009, n. 106 *“TESTO UNICO SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO”* il quale dispone all'art. 37 che: *“Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, ... con particolare riferimento a:  
a concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza;  
b rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda... e che i “dirigenti e i preposti ricevono a cura del datore di lavoro, un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro.  
...”*

## SOGGETTI COINVOLTI

I soggetti coinvolti nel processo di formazione sono:

- **Ufficio Personale** E' l'unità organizzativa preposta al servizio formazione
- **Responsabili di Posizione Organizzativa**. Sono coinvolti nei processi di formazione a più livelli: rilevazione dei fabbisogni formativi, individuazione dei singoli dipendenti da iscrivere ai corsi di formazione trasversale, definizione della formazione specialistica per i dipendenti del settore di



competenza.

- **Dipendenti**. Sono i destinatari della formazione.
- **Docenti**. L'ufficio personale può avvalersi sia di docenti esterni sia di docenti interni all'Amministrazione. I soggetti interni deputati alla realizzazione dei corsi sono individuati, principalmente, nelle Posizioni Organizzative e nel Segretario Comunale, che mettono a disposizione la propria professionalità, competenza e conoscenza nei diversi ambiti formativi. La formazione può, comunque, essere effettuata da docenti esterni, esperti in materia.

#### PROGRAMMA FORMATIVO PER IL TRIENNIO 2022-2024

L'analisi dei fabbisogni formativi rilevanti ha preso avvio dai riferimenti normativi in materia, dall'organizzazione delle risorse umane all'interno dell'Ente e dalle risorse finanziarie utilizzabili per le finalità di che trattasi.

Il Piano si articola su diversi livelli di formazione:

- **interventi formativi di carattere trasversale**, seppure intrinsecamente specialistico, che interessano e coinvolgono dipendenti appartenenti ai diversi Settori dell'Ente.
- **formazione obbligatoria** come in materia di anticorruzione e trasparenza.

- **formazione continua** riguarda azioni formative di aggiornamento e approfondimento mirate al conseguimento di livelli di accrescimento professionale specifico sulle materie proprie delle diverse aree d'intervento dell'Ente.

#### **FORMAZIONE SPECIALISTICA TRASVERSALE**

Di seguito è indicato un elenco, non esaustivo, delle principali competenze trasversali sulle quali si focalizzerà, a riguardo, la formazione nel triennio:

- Trasparenza, integrità e anticorruzione (Legge 190/2012);
- Sicurezza sul luogo di lavoro (D. Lgs. 81/2008);
- Difesa e tutela della privacy (D. Lgs. 196/2003);
- Codice di comportamento dei dipendenti pubblici (D.P.R. n. 62/2013).

#### **FORMAZIONE OBBLIGATORIA**

Nello specifico sarà realizzata tutta la formazione obbligatoria, nel triennio, ai sensi della normativa vigente, con particolare riferimento ai temi inerenti:

- Anticorruzione e trasparenza
- Codice di comportamento
- GDPR - Regolamento generale sulla protezione dei dati
- CAD – Codice dell'Amministrazione Digitale
- Sicurezza sul lavoro

#### **FORMAZIONE CONTINUA**

Nel corso dei singoli anni, saranno possibili, compatibilmente con le risorse disponibili, ulteriori interventi settoriali di aggiornamento a domanda qualora ne emerga la necessità in relazione a particolari novità normative, tecniche, interpretative o applicative afferenti a determinate materie.

#### **MODALITÀ DI EROGAZIONE DELLA FORMAZIONE**

Le attività formative dovranno essere programmate e realizzate potendo fare ricorso a modalità di erogazione differenti:

1. Formazione "in house" / in aula
2. Formazione attraverso webinar
3. Formazione in streaming

Nel corso della formazione potranno essere svolti test o esercitazioni allo scopo di verificare l'apprendimento. La condivisione con i colleghi delle conoscenze acquisite nel corso dei percorsi formativi frequentati resta buona pratica che ogni Responsabile di P.O. deve sollecitare.

#### **RISORSE FINANZIARIE**

Dal 2020 non sono più applicabili le norme di contenimento e riduzione della spesa per formazione di cui all'art. 6, comma 13, del D.L. 78/2010 convertito dalla legge 122/2010.

L'articolo 57, comma 2, del DL 124/2019 ha infatti abrogato l'art.6, comma 13 del DL 78/2010 che disponeva la riduzione del 50% per le spese di formazione rispetto a quelle del 2009.

Non essendo, quindi, previsto alcun limite, la previsione per le spese di formazione è affidata alle valutazioni dell'Amministrazione circa i fabbisogni e le necessità dell'ente, compatibilmente con le disponibilità di bilancio.

#### **MONITORAGGIO E VERIFICA DELL'EFFICACIA DELLA FORMAZIONE**

Il Servizio Personale provvede alla rendicontazione delle attività formative, le giornate e le ore di effettiva partecipazione e la raccolta degli attestati di partecipazione.

I relativi dati sono archiviati nel fascicolo personale così da consentire la documentazione del percorso formativo di ogni dipendente.

#### **PROGRAMMA FORMATIVO 2022**

##### Corsi obbligatori in tema di Anticorruzione e trasparenza

##### Corsi, mediante la "Formazione permanente e-learning", organizzata dal Ministero dell'Interno

##### Formazione specifica personale Area Finanziaria:

- 1) Rinnovi contrattuali
- 2) TARI 2023

##### Formazione specifica personale di PM:

Esercitazioni al poligono di tiro



Regione Siciliana  
**COMUNE DI CARONIA**  
Città Metropolitana di Messina

**PARERI**

ai sensi dell'art. 53 della Legge 08.06.1990 n° 142, recepita dalla L.R. 11.12.1999 n. 48 e  
attestazione della copertura finanziaria

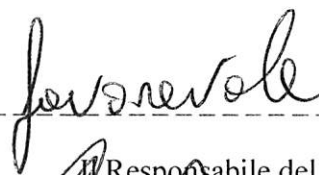
SULLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE  
PROPOSTA DA 

**Oggetto:** Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024 ai sensi dell'art.  
6 del D.L. n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021.

**AREA AMMINISTRATIVA**

Per quanto concerne la regolarità tecnica si esprime parere \_\_\_\_\_

Caronia, li 10-11-2022



Il Responsabile dell'Area

**AREA TECNICA**

Per quanto concerne la regolarità tecnica si esprime parere \_\_\_\_\_

Caronia, li \_\_\_\_\_



Il Responsabile dell'Area

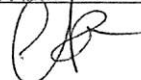
**AREA FINANZIARIA**

Per quanto concerne la regolarità si esprime parere FAVOREVOLE

Ai sensi dell'art.55 della Legge 142/90, recepito dalla L.R. 48/91 si attesta la copertura finanziaria

Caronia, li 15/11/2022

Il Responsabile dell'Area  
Responsabile Area Finanziaria  
Dott.ssa Zito Anna Maria



## **IL PRESIDENTE**

**Vista** la Determina Sindacale n. 06 del 17/05/2021, avente ad oggetto: “Svolgimento delle sedute di Giunta Comunale in via telematica, ai sensi dell’art. 73 del D.L. n. 18/2020 – Modalità operative”;

**Costatato** che il numero dei presenti è legale, dichiara aperta la seduta ed invita i presenti a deliberare la proposta in oggetto.

## **LA GIUNTA COMUNALE**

**Vista** la proposta di deliberazione di pari oggetto allegata al presente verbale, per farne parte integrante e sostanziale;

**Visti** i pareri di legge espressi sulla proposta di deliberazione medesima da parte dei Responsabili delle Aree interessate;

**Condivisi** i presupposti di fatto e di diritto posti alla base delle motivazioni della proposta;

**Ritenuto** di dover procedere alla relativa approvazione;

Con voti unanimi e favorevoli

## **DELIBERA**

- **Di approvare** la proposta di deliberazione di pari oggetto allegata al presente verbale per farne parte integrante e sostanziale.
- **Di dichiarare** il presente provvedimento immediatamente esecutivo con separata ed unanime votazione.
- **Di trasmettere** copia del presente deliberato agli Uffici e Servizi interessati.
- **Di procedere** alla pubblicazione online nei modi e tempi di Legge.

Il presente verbale, dopo la lettura, si sottoscrive per conferma, ai sensi dell'art. 186 dell'O.A.EE.LL.

**IL VICE SINDACO**  
**F.TO SIG.RA SANTINA MIRAGLIOTTA**

**L'ASSESSORE ANZIANO**  
**F.TO NINO SCURRIA**

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
**F.TO DOTT.SSA SERENA CASAMENTO**

---

**CERTIFICATO DI ESECUTIVITÀ**

**X** - è stata resa immediatamente esecutiva, ai sensi dell'art. 12, comma 2, della L.R. 3/12/1991 n. 44:

- è divenuta esecutiva il \_\_\_\_\_, decorsi dieci giorni dalla relativa pubblicazione all'Albo Pretorio on-line, ai sensi dell'art. 12, comma 1, della L.R. 3/12/1991, n. 44.

Caronia, li 15/11/2022

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
**F.TO DOTT.SSA SERENA CASAMENTO**

---

**CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE**

Si certifica che la presente deliberazione:

- è stata pubblicata all'Albo Pretorio on-line di questo Ente dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_ per quindici giorni interi e consecutivi, come previsto dall'art. 11 L.R.n.44/91, giusta attestazione del Responsabile dell'Albo Pretorio on-line.

Caronia, li \_\_\_\_\_

**IL RESPONSABILE DELL'ALBO**  
**PRETORIO ON-LINE**

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
**DOTT.SSA SERENA CASAMENTO**