



COMUNE DI SAN GIUSEPPE JATO

CITTA' METROPOLITANA DI PALERMO



**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE
PIAO 2022-2024**

**APPROVATO CON ATTO DELLA COMMISSIONE STRAORDINARIA CON I POTERI
DELLA GIUNTA COMUNALE N. 161 DEL 24.11.2022**

Indice generale

- **Premessa**
- **Introduzione**
- **Evoluzione normativa**
- **La situazione del Comune di San Giuseppe Jato**
- **La Metodologia di costruzione del Piano e sua strutturazione**

SEZIONE 1

- **Scheda Anagrafica dell'Amministrazione**
- **Analisi del contesto esterno**

SEZIONE 2 Valore pubblico, performance e anticorruzione

- **Valore Pubblico**
- **Semplificazione e Reingegnerizzazione procedure/procedimenti**
- **Performance**
- **Documento Unico di Programmazione**
- **Bilancio di Previsione Finanziario**
- **Piano dettagliato degli obiettivi – Piano della Performance**
- **Quadro complessivo della programmazione**
- **Rischi Corruttivi e Trasparenza**

SEZIONE 3 Organizzazione e Capitale Umano

- **Struttura Organizzativa**
- **Organizzazione e compiti degli organi**
- **Organigramma**
- **Responsabilità organizzativa**
- **Numero dipendenti a tempo indeterminato in servizio al 30/12/2021**
- **Altri interventi ed azioni**
- **Organizzazione del lavoro agile**
- **Fase emergenziale**
- **Periodo post- emergenziale**
- **Nuova disciplina – prospettive**
- **Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale**
- **Premessa**
- **La programmazione assuntiva 2022 - 2024**
- **Piano Azioni Positive**
- **Regolamenti adottati**

SEZIONE 4

- **Monitoraggio**

Premessa

L'articolo 6 del Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80 (c.d. Decreto Reclutamento), convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113 ha previsto che le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (c.d. PIAO).

Il PIAO si profila dunque come una nuova competenza per le pubbliche amministrazioni consistente in un documento unico di programmazione e governance creato, sia per poter snellire e semplificare gli adempimenti a carico degli enti, sia per adottare una logica integrata rispetto alle scelte fondamentali di sviluppo dell'amministrazione.

Con il PIAO si avvia, nell'intento del legislatore, un significativo tentativo di (ri)-disegno organico del sistema pianificatorio nelle amministrazioni pubbliche al fine di far dialogare la molteplicità di strumenti di programmazione spesso, per molti aspetti, sovrapposti, così delineando un filo conduttore comune tra i diversi ambiti di programmazione. Il Piano ha, dunque, l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni, racchiudendole in un unico atto.

Introduzione

Il PIAO è di durata triennale, con aggiornamento annuale, ed è chiamato a definire più profili nel rispetto delle vigenti discipline di settore. In proposito, sono richiamate le discipline di cui al Decreto Legislativo n. 150/2009, che ha introdotto il sistema di misurazione e valutazione della performance, nonché alla Legge n.190/2012, che ha dettato norme in materia di prevenzione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione.

Nello specifico, ai sensi del comma 2 dell'articolo 6 del D.L. 80/2021, i profili da inserire nel nuovo Piano integrato sono i seguenti:

a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance, stabilendo il "necessario collegamento" della performance individuale con i risultati di quella organizzativa complessiva;

b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo; gli obiettivi formativi annuali e pluriennali finalizzati ai processi della 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;

c) gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle

risorse interne. È posta una clausola di compatibilità finanziaria, rispetto alle risorse riconducibili al Piano triennale dei fabbisogni del personale (previsto dall'articolo 6 del decreto legislativo n. 165 del 2001). Per quanto concerne la valorizzazione delle risorse interne, il Piano è tenuto a prevedere (nei limiti posti dalla legge) la percentuale di posizioni disponibili per le progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione, a tal fine, dell'esperienza professionale maturata, nonché dell'accrescimento culturale conseguito;

d) la strumentazione per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa, nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di anticorruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia (L. n. 190 del 2012) ed in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione con il Piano nazionale anticorruzione;

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

f) la modalità e le azioni mirate per la piena accessibilità fisica e digitale alle amministrazioni, per i cittadini con più di sessantacinque anni di età e per i disabili;

g) la modalità e le azioni per la piena parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

Spetta infine al Piano di definire le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti (art. 6 comma 3).

La mancata adozione del PIAO produce i seguenti effetti (art. 6 comma 7 D.L. 80/2021):

- è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano avere concorso alla mancata adozione del PIAO, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti;
- l'Amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati;
- nei casi in cui la mancata adozione del PIAO dipenda da omissione o inerzia dell'organo di indirizzo politico amministrativo di ciascuna Amministrazione, l'erogazione dei trattamenti e delle premialità è fonte di responsabilità amministrativa del titolare dell'organo che ne ha dato disposizione e che ha concorso alla mancata adozione del Piano.

Si aggiunge anche la sanzione amministrativa da 1.000 a 10.000 euro prevista dall'articolo 19 comma 5 lett. b) del Decreto Legge n. 90/2014, riferita alla mancata approvazione della programmazione anticorruzione.

Evoluzione normativa

Il Decreto Legge n.80/2021 fissa al 31 gennaio di ogni anno la scadenza per le amministrazioni

pubbliche di adottare il PIAO ed i relativi aggiornamenti nel proprio sito internet istituzionale. Esse sono tenute inoltre a trasmetterli al Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio per la pubblicazione sul relativo portale (art.6 comma 4).

In sede di prima applicazione, a seguito del Decreto Legge 30 dicembre 2021, n. 228 convertito con modificazioni dalla Legge 25 febbraio 2022, n. 15, il termine per l'adozione del Piano da parte delle pubbliche amministrazioni è stato inizialmente posticipato al 30 aprile 2022.

Da ultimo, il Decreto Legge 30 aprile 2022, n. 36 avente ad oggetto “*Ulteriori misure urgenti per l’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)*” pubblicato in G.U. Serie Generale

n. 100 del 30/04/2022 ha previsto un’ulteriore proroga di 60 giorni: nello specifico, l’art. 7 dispone, infatti, che il termine del 30 aprile 2022 (rif.to art. 6, comma 6 bis, Decreto Legge 9 giugno 2021 n. 80 convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113 per come introdotto dal Decreto Legge 30 dicembre 2021, n. 228 convertito, con modificazioni, dalla Legge di conversione 25 febbraio 2022, n. 15) venga sostituito con il 30 giugno 2022.

In concomitanza alla scadenza del 30.06.2022, è stato pubblicato il Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell’Economia e delle Finanze, che, all’art. 8, comma 3, prevede espressamente che, in sede di prima applicazione, il termine del 31 gennaio è differito di 120 giorni successivi a quello di approvazione del bilancio di previsione.

Sulla base del tenore letterale di tale disposizione, essendo per gli Enti locali il termine di approvazione del bilancio di previsione 2022-24 differito al 31.08.2022, il termine per la prima approvazione del Piao per tali enti slitterebbe al 31.12.2022;

Il Piano, come detto, ha l’obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un’ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni. A tal fine il Piano è stato affiancato da un processo di delegificazione che si è sviluppato parallelamente all’iter di approvazione del Decreto Ministeriale che introduce il Piano-tipo.

Infatti, al fine di garantire piena attuazione all’intervento di riforma, l’articolo 6 del citato D.L. n. 80/2021 prevede un duplice adempimento, ossia che entro il 31 marzo 2022 (termine più volte posticipato) siano adottati, previa intesa in sede di Conferenza unificata:

a) uno o più regolamenti governativi di delegificazione per individuare e abrogare gli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal novello Piano integrato di attività e di organizzazione (comma 5). Il 9 febbraio 2022 è stato approvato in Conferenza Unificata lo schema di Decreto del Presidente della Repubblica riguardante l’individuazione e l’abrogazione dei piani e adempimenti destinati a essere assorbiti dal PIAO. Dopo l’approvazione in Conferenza Unificata il testo è stato sottoposto all’esame del Consiglio di Stato, la cui la Sezione Consultiva ha rilasciato il 2 marzo 2022 il parere n. 506 in cui, pur esprimendo parere favorevole agli obiettivi di semplificazione del PIAO, vengono posti seri dubbi sulla sua attuazione, suggerendo a tal fine correttivi ed integrazioni all’assetto giuridico e normativo per rendere il PIAO uno strumento operativo, essendo pertanto tale valutazione positiva condizionata al fatto che lo schema sia

riformulato alla luce di una serie di rilievi e nel presupposto di una sua integrazione, di natura normativa, con il decreto ministeriale di cui all'art. 6, co. 6, D.L. n. 80/2021.

Lo schema di decreto in esame (repertorio Atto del Governo sottoposto a parere parlamentare n. 369) è stato presentato dal Ministro per i rapporti con il Parlamento il 7 marzo 2022 ed annunciato nella seduta n. 412 del 9 marzo 2022; alla data del 6 aprile 2022, a seguito dell'assegnazione dello schema di Decreto alla 1° Commissione Permanente (Affari Costituzionali) e alla 5° Commissione Permanente (Bilancio), l'esito finale sul documento risulta essere: favorevole con osservazioni.

b) un Piano tipo, da adottare con Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, quale strumento di supporto alle amministrazioni (comma 6). Va aggiunto che sul D.M. concernente la definizione del contenuto del piano integrato di attività e organizzazione è stata sancita l'intesa in Conferenza unificata nella seduta dello scorso 2 dicembre.

Da tutto quanto sopra emerge un quadro non soltanto non ancora compiutamente delineato, ma con elevati profili di incertezza normativa ed applicativa.

Il Consiglio dei Ministri (seduta n.80 del 26 maggio 2022) ha approvato in esame definitivo un regolamento da adottarsi mediante decreto del Presidente della Repubblica, recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Il DPR n. 81 del 24.06.2022, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 151 del 30.06.2022, contenente il "Regolamento recante l'individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione", è entrato in vigore il 15 luglio.

La situazione del Comune di San Giuseppe Jato

Il Comune di San Giuseppe Jato, ha deciso comunque di elaborare, il documento unico in parola (PIAO).

A tale proposito, giova evidenziare peraltro come l'amministrazione formata dalla Commissione Straordinaria, in un'ottica cautelativa e prudenziale, avesse già provveduto all'adozione dei singoli atti previsti che confluiscono nel nuovo documento unico, poiché l'Ente ha approvato i documenti di programmazione entro i termini di legge, e in particolare il Bilancio 2022/2024 è stato approvato con delibera della Commissione Straordinaria con i poteri del Consiglio Comunale n. 18 del 19/05/2022.

Nello specifico, sono stati adottati i seguenti atti:

1. Documento Unico di Programmazione (DUP) 2022/2024, approvato con Deliberazione della Commissione Straordinaria con i poteri del Consiglio Comunale n. 17 del 19/05/2022;
2. Piano triennale della Performance, degli Obiettivi e delle Risorse 2022/2023/2024,

approvato con Deliberazione della Commissione Straordinaria con i poteri della Giunta Comunale n. 45 del 07/04/2022;

3. Piano Triennale Prevenzione Corruzione e Trasparenza 2022/2024, Conferma del PTPCT 2021-2023, approvato con Deliberazione della Commissione Straordinaria con i poteri della Giunta Comunale n.74 del 26.05.2022;
4. Piano Triennale del Fabbisogno di Personale per il Triennio 2022 – 2024 approvato con Deliberazione della Commissione Straordinaria con i poteri della Giunta Comunale n. 66 del 12.05.2022;
5. Piano delle Azioni Positive (PAP) 2022/2024, approvato con Deliberazione della Commissione Straordinaria con i poteri della Giunta Comunale n. 46 del 07.04.2022;

La Metodologia di costruzione del Piano e sua strutturazione



Sotto questo angolo prospettico, la predisposizione del presente PIAO viene a strutturarsi, in sede di prima applicazione sulla base del decreto Ministeriale per la Pubblica Amministrazione e delle relative linee guida per la compilazione. Questa prima approvazione del PIAO in corso d'anno, per il Comune di San Giuseppe Jato, in un contesto generale nazionale di ancora non compiuta definizione normativa viene ad inserirsi in un momento temporale dove i documenti di programmazione sono già stati adottati e si tratta quindi di un documento *'pilota'* che si basa sulla sinergia tra i settori coinvolti competenti per materia nelle diverse sezioni.




L'attuale formulazione pertanto deriva dall'adattamento reciproco e di correlazione tra contenuti già elaborati.

L'obiettivo, in futuro, a regime, una volta adottati tutti i necessari propedeutici atti normativi e regolamentari, sarà quello di giungere ad una elaborazione *ab origine* integrata dei diversi contenuti secondo una logica di definizione del documento per processo trasversale attraverso il coinvolgimento di tutta l'organizzazione anche mediante l'attivazione di specifici canali di comunicazione con i cittadini al fine di favorire un loro apporto nell'ambito dei processi di semplificazione e digitalizzazione dei servizi da realizzare.

SEZIONE 1

Scheda Anagrafica dell'Amministrazione Comune di San Giuseppe Jato: scheda anagrafica dell'Amministrazione

Localizzazione	
Stato	 Italia
Regione	 Sicilia

Comune metropolitana	 Palermo
Amministrazione	
Sindaco	Commissione Straordinaria dal 06-08-2021 ^[1]
Territorio	
Coordinate	 37°58' N 13°11' E Coordinate:  37°58' N 13°11' E (Mappa)
Altitudine	463 m s.l.m.
Superficie	29,78 km ²
Abitanti	8240 (30-09-2022)
Densità	273,57 ab./km ²
Comuni confinanti	Monreale, San Cipirello
Altre informazioni	
Cod. postale	90048
Prefisso	091
Fuso orario	UTC+1
Codice ISTAT	082064
Cod. catastale	H933
Targa	PA
Cl. sismica	zona 2 (sismicità media)
Nome abitanti	jatini, sangiuseppari
Patrono	Maria SS. della Provvidenza
Giorno festivo	21 luglio e 15 agosto

Il Comune di San Giuseppe Jato sorge ai piedi del **Monte Jato** (852 m), sul versante sinistro dell'omonima valle. La valle dello Jato è orientata ad occidente ed è ampia e morbida di terreni argillosi intensamente coltivati a seminativo e vigneto. I rilievi calcarei che la circondano, che presentano ripidi versanti rocciosi, costituiscono la porzione più meridionale del gruppo dei **Monti di Palermo**. Il fiume Jato raccoglie le acque della sorgente Cannavera, della fonte Rizzolo e della fonte Chiusa, il suo corso, ai piedi del Monte della Fiera e interrotto dal lago artificiale Poma. La foce si trova nei pressi di **Castellammare del Golfo**.

Sopra il centro abitato di **San Giuseppe Jato**, si eleva maestoso il **Monte Jato** (m.852 s.l.m.) che domina la vallata del **Fiume Jato** e, verso est, quella del ramo destro del **Fiume Belice**.

Partendo da **San Giuseppe Jato** e percorrendo un sentiero distante tre km dal paese, si giunge in cima al monte in cui si trovano i resti dell'antica cittadella di **Jetas**. L'area urbana di *Iaitas* che sorgeva sulla cima del monte si estendeva per circa **40 ettari** ed era naturalmente fortificata su tre lati da ripide pareti rocciose che la circondano a Nord e a Nord-Ovest, mentre un muro di fortificazione ne assicurava la sicurezza sui versanti orientale e meridionale. Nell'area del parco archeologico è possibile vedere i resti soprattutto risalenti all'**epoca greca**, mentre pochissime sono le tracce della fondazione indigena e anche del periodo romano.

Al parco archeologico del Monte Jato si accede dall'*Antiquarium* dove inizia il percorso verso la cittadella. Dalla strada di accesso si arriva all'*Agorà*, un'ampia area rettangolare delimitata su due lati da portici colonnati realizzati nel corso del IV secolo a.C. Da questi portici ci si immette in edifici pubblici più o meno conservati. Ad ovest troviamo i resti di un **tempio italico** su podio dedicato a Giove, mentre a sud-ovest troviamo un Santuario punico e presso quest'ultimo un tempietto di età classica; a nord si trova l'antico *bouleuterion* (sala del consiglio) e ad ovest, quello più recente a pianta quadrata. Fin da età imperiale l'agorà perdette il suo ruolo e al suo posto si impiantarono abitazioni private.

A nord-ovest dell'agorà, è possibile vedere i resti del **teatro** costruito nel IV sec. a.C. su modello del teatro di Dioniso ad Atene. La cavea, tagliata su un declivio naturale, era costituita da 35 gradinate e poteva contenere fino a 5000 spettatori. L'edificio scenico, ben conservato era decorato con quattro grandi statue di pietra (due menadi e due satiri) connesse al culto di Dioniso ed oggi conservate presso l'Antiquarium di San Cipirello. Nel settore occidentale si trovano il **tempio di Afrodite** e due importanti case a peristilio. Il tempio dedicato ad Afrodite, come attestano alcune iscrizioni su vasi per libagioni, è l'edificio pubblico più antico della comune. Fu costruito alla metà del VI sec. a. C. su resti di capanne indigene. Venne ristrutturato nel IV sec. a. C. con l'aggiunta di un muro trasversale.

Il **sistema di fortificazione**, ristrutturato ed utilizzato fino ad età medievale, risale, probabilmente, al periodo del nuovo impianto urbanistico della comune (300 a.C. circa), ma non va escluso che possa, almeno parzialmente, datarsi ad epoca anteriore.






Il Comune di San Giuseppe Jato è l'Ente che rappresenta la comunità, ne cura gli interessi, ne promuove lo sviluppo e ne tutela le specificità culturali e socioeconomiche. Le trasformazioni che hanno caratterizzato il comune, nonché legate alla crisi epidemiologica, hanno portato l'Ente a rivedere le proprie priorità e le modalità di erogazione dei servizi, determinando al contempo la necessità di maggior attenzione alle risorse economiche, finanziarie ed umane sollecitate dalle aspettative e dalle esigenze di coordinamento interno ed esterno. Questa condizione non ha comunque minato l'obiettivo principale del Comune di San Giuseppe Jato, ovvero offrire servizi di qualità in modo da rispondere alle necessità dei cittadini e delle imprese in modo efficiente e adottando modalità operative coerenti con i valori formalizzati all'interno dello Statuto dell'Ente: legalità e trasparenza, capacità realizzativa ed indipendenza.


Coerentemente, si declina anche la missione dell'Amministrazione caratterizzata da una duplice natura: da un lato garantire il continuo miglioramento dei servizi in un'ottica di inclusione dei Soggetti maggiormente fragili, dall'altro promuovere lo sviluppo ed il cambiamento valorizzando le realtà del territorio. Le azioni volte al perseguimento della missione sono

ovviamente

condizionate dalle priorità politiche e dagli indirizzi nazionali ed internazionali declinati anche in base all'evoluzione dell'attuale stato di incertezza.

In linea con il contesto descritto fino ad ora, risulta cruciale pianificare in modo corretto tutte le risorse a disposizione facendo dell'attività di programmazione il fulcro di tutte le azioni che l'Amministrazione intraprende per rispondere prontamente ai mutamenti del contesto in cui opera.

VALORI	
<p>Legalità e Trasparenza Promuovere la cultura della legalità e garantire la trasparenza nell'utilizzo delle risorse disponibili.</p> <p>Capacità realizzativa Concretizza attraverso la corretta sinergia del rapporto tra Leggi, la valutazione delle tempistiche e la gestione trasparente ed efficiente delle risorse.</p> <p>Indipendenza Uno dei principi fondamentali che permette lo sviluppo delle idee libere e innovative. Tale valore rispecchia la comune e la sua spinta verso il futuro.</p>	  

MISSIONE		
<p>Sviluppare i talenti della comune (pubblici e privati). Promozione del cambiamento attraverso uno sviluppo innovativo e armonioso della comune.</p>	<p>Garantire un alto livello di Qualità di vita per tutti coloro che vivono la comune, supportano l'equità, soprattutto verso le categorie più fragili.</p>	

Analisi del contesto esterno

L'analisi del contesto demografico e socioeconomico della Comune di San Giuseppe Jato risulta fondamentale per evidenziare le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'Ente opera, per conoscere gli interlocutori e per appurare come tali caratteristiche possano incidere sulla qualità dei servizi offerti all'utenza. Partendo dal contesto demografico, al 31 dicembre 2021 la popolazione residente nella Comune di San Giuseppe Jato risulta essere pari 8.208 e così distribuita:

Distribuzione della popolazione 2021 - San Giuseppe Jato

Età	Celibi /Nubili	Coniugati /e	Vedovi /e	Divorziati /e	Maschi	Femmine	Totale	
								%
0-4	364	0	0	0	190 52,2%	174 47,8%	364	4,4%
5-9	386	0	0	0	208 53,9%	178 46,1%	386	4,7%
10-14	432	0	0	0	217 50,2%	215 49,8%	432	5,3%

15-19	446	1	0	0	235 52,6%	212 47,4%	447	5,4%
20-24	488	16	0	0	242 48,0%	262 52,0%	504	6,1%
25-29	402	108	0	1	246 48,1%	265 51,9%	511	6,2%
30-34	267	209	0	4	242 50,4%	238 49,6%	480	5,8%
35-39	156	333	0	3	260 52,8%	232 47,2%	492	6,0%
40-44	120	401	4	10	265 49,5%	270 50,5%	535	6,5%
45-49	96	509	6	13	303 48,6%	321 51,4%	624	7,6%
50-54	73	469	10	16	286 50,4%	282 49,6%	568	6,9%
55-59	61	456	21	17	272 49,0%	283 51,0%	555	6,8%
60-64	49	404	46	10	230 45,2%	279 54,8%	509	6,2%
65-69	27	371	50	8	226 49,6%	230 50,4%	456	5,6%
70-74	31	328	82	6	209 46,8%	238 53,2%	447	5,4%
75-79	25	237	86	1	162 46,4%	187 53,6%	349	4,3%
80-84	9	150	113	2	123 44,9%	151 55,1%	274	3,3%
85-89	6	62	110	0	77 43,3%	101 56,7%	178	2,2%
90-94	3	23	54	1	30 37,0%	51 63,0%	81	1,0%
95-99	0	4	11	0	6 40,0%	9 60,0%	15	0,2%
100+	0	0	1	0	0 0,0%	1 100,0%	1	0,0%
Totale	3.441	4.081	594	92	4.029 49,1%	4.179 50,9%	8.208	100,0%

Il contesto economico e di sviluppo delle imprese:

Oltre alle attività commerciali e terziarie, il numero maggiore di imprese esistenti nel territorio sono quelle agricole. Prevalentemente l'agricoltura locale è indirizzata alla coltivazione di uve da mosto, con diversi tipi di vitigni che consentono la produzione di vini di ottima qualità.

Nell'ambito delle proprie competenze il Comune di San Giuseppe Jato promuove lo sviluppo economico del proprio territorio anche attraverso forme di sostegno finanziario concedendo, nell'ambito delle disponibilità previste dal D.P.C.M. 30/09/2021, contributi a fondo perduto per l'avvio di nuove attività economiche nel territorio comunale. I contributi vengono concessi nel rispetto delle regole generale applicabili in materia di aiuti di Stato, ed in particolare di quelle previste dalla disciplina sugli aiuti "de minimis" come da normativa richiamata dall'articolo 2, comma 4, del D.P.C.M. 30/09/2021". Il Comune di San Giuseppe Jato è risultato assegnatario, ai sensi del D.P.C.M. 30/9/2021, di un contributo complessivo di € 199.161,99, per il triennio 2021-2023, da destinare a interventi di sostegno alle popolazioni residenti nei Comuni svantaggiati. La prima annualità, pari ad un terzo del totale assegnato,

è stata resa disponibile nel 2022 (e risulta già erogata nello scorso mese di luglio).

Esaminate le possibilità di utilizzo di dette risorse previste dalla norma, la Commissione Straordinaria ha ritenuto di destinare le stesse all'erogazione di un contributo in conto capitale ai soggetti residenti nel territorio, in particolare i giovani, che intendessero avviare nuove attività economiche o attivare nuove unità operative nel Comune di San Giuseppe Jato.

Ciò, evidentemente, al fine di dare un segnale concreto di supporto da parte di chi amministra agli operatori del territorio, ed in particolare ai giovani, in un periodo di enormi difficoltà per l'economia locale.

Contestualmente ho elaborato uno schema di regolamento per la concessione dei suddetti contributi, poi approvato con la Deliberazione n. 13 del 12/5/2022.

Successivamente è stato predisposto ed approvato, con Deliberazione n.86 del 16/6/2022, l'avviso pubblico per la concessione dei contributi, al quale è stata data adeguata diffusione. Va evidenziato infine che l'intervento finanziario in questione non comporta alcun onere a carico del bilancio comunale.

La condizione occupazionale della popolazione:

La condizione socio-economica delle famiglie, stante l'attuale crisi che perdura da tempo, tende al medio basso.

Tale condizione incide negativamente sulle finanze del comune, in particolare sulla riscossione delle entrate tributarie.

L'evoluzione della Comune

San Giuseppe Jato, intende, nel prossimo futuro "continuare nella crescita e nello sviluppo del suo territorio rinsaldando con più forza il suo rapporto con la comunità. L'attività dell'Ente è stata improntata alla promozione del principio della democrazia partecipativa, riconoscendola quale istituto complementare alla democrazia rappresentativa ed al potenziamento delle strategie di promozione turistica, ambientalistica, sociale, culturale ed economica del territorio del comune di San Giuseppe Jato e delle sue eccellenze. L'attività è finalizzata ad incrementarne l'attrattività e la qualità dell'accoglienza, con conseguente creazione di nuove e crescenti opportunità per il sistema economico locale, sfruttando le ricchezze culturali del territorio, anche attraverso la collaborazione con soggetti istituzionali e associativi ed il sostegno a progetti finalizzati alla diffusione, tutela e valorizzazione delle risorse culturali e turistiche locali. A tal fine l'Ente si è dotato di strumenti che permettono un maggiore coinvolgimento dei cittadini nella vita amministrativa e l'accrescimento del loro ruolo nei processi decisionali quali l'istituzione delle seguenti Consulte con funzioni propositive e consultive:

- Consulta Comunale “New Generations” per favorire l’ascolto ed il dialogo verso i giovani, dando loro l’opportunità di esprimere le proprie esigenze e necessità, per contribuire alla crescita e alla formazione delle future generazioni
- Consulta Comunale “Rosa” per valorizzare la presenza, la cultura e l’attività delle donne nella nostra comunità e promuovere interventi contro tutte le forme di esclusione e di violenza verso le stesse;
- Consulta Comunale dei “Saggi” per favorire una maggior conoscenza dei problemi e delle realtà della popolazione di età matura, per migliorarne la qualità di vita e per facilitare la partecipazione e l’integrazione degli stessi nella comunità locale;
- Consulta Comunale dello sport al fine di promuovere e sostenere ogni iniziativa atta a rendere più accessibile a tutti i cittadini la pratica delle attività motorie e sportive quale mezzo di educazione e formazione personale e sociale, di tutela e miglioramento della salute, di sano impegno dello sport;
- Consulta Comunale per la promozione del territorio quale spazio permanente di incontro e di reciproco confronto tra l’Amministrazione Comunale, gli Operatori economici, le Associazioni, gli istituti scolastici presenti nel territorio al fine di realizzare una politica socio-culturale ed economica, improntata alla ricerca della bellezza, della sostenibilità ambientale e del mantenimento delle tradizioni locali, che risponda alle esigenze dei cittadini e di concorrere insieme all’accrescimento e allo sviluppo della comunità;

Inoltre, in applicazione dei principi di democrazia partecipata ha istituito il “Consiglio Comunale under 14” per permettere ai giovani eletti ed elettori, futuri adulti cittadini, di sperimentare le regole della democrazia, di conoscere la vita politica ed amministrativa, di prendere coscienza dell’importanza del diritto – dovere di ogni cittadino e di partecipare attivamente e responsabilmente alla vita socio-culturale della comunità.

Rispetto alla valorizzazione dei beni confiscati alla criminalità organizzata, questo Ente ha attuato delle iniziative finalizzate a permettere alla comunità colpita dal fenomeno mafioso di riappropriarsi delle risorse sottratte illecitamente, mettendole al servizio della cittadinanza attiva, attraverso l’incentivazione del protagonismo degli Enti e delle Associazioni del privato sociale per lo sviluppo di un modello socialmente responsabile, in grado di conciliare il riuso dei beni confiscati con il raggiungimento di specifici obiettivi sociali, che si sono concretizzati con l’assegnazione a delle Cooperative sociali del “Pronto Soccorso Sociale” e di alcuni lotti di terreni confiscati alla criminalità organizzata. Inoltre sono state avviate le procedure per il recupero dell’immobile confiscato alla criminalità organizzata, adibito a comunità alloggio “Rita Atria”, in quanto lo stesso in disuso da anni.

SEZIONE 2

Valore pubblico performance e anticorruzione

Valore Pubblico

Definizione di Valore Pubblico

Il Valore Pubblico rappresenta l'insieme di effetti positivi, sostenibili e duraturi, sulla vita sociale, economica e culturale di una qualsiasi comunità, determinato dall'azione convergente dell'Amministrazione Pubblica, degli attori privati e degli stakeholder. Le Linee guida per il Piano della Performance – Ministeri, n. 1, giugno 2017 del Dipartimento della Funzione Pubblica definiscono il Valore Pubblico come il “miglioramento del livello di benessere economico-sociale rispetto alle condizioni di partenza della politica o del servizio”.

In generale può essere definito come l'incremento del benessere, attraverso l'azione dei vari soggetti pubblici, che perseguono tale obiettivo utilizzando risorse tangibili (risorse economico-finanziarie, infrastruttura tecnologica, ecc.) e intangibili (capacità relazionale e organizzativa, prevenzione dei rischi e dei fenomeni corruttivi, ecc.).

Il Valore Pubblico si riferisce sia al miglioramento degli impatti esterni prodotti dall'Amministrazione verso l'utenza ed i diversi stakeholder, sia del benessere e della soddisfazione interne all'Ente (persone, organizzazione, relazioni); è dunque generato quando le risorse a disposizione sono utilizzate in modo efficiente e riescono a soddisfare i bisogni del contesto socioeconomico in cui si opera. In particolare, un ente crea Valore Pubblico in senso stretto ed ampio.

In tale prospettiva, il Valore Pubblico si crea programmando obiettivi operativi specifici, come l'efficacia quanti-qualitativa, l'efficienza economico finanziaria, gestionale, ecc., sulla base di specifici driver come la semplificazione, la digitalizzazione, la piena accessibilità e le pari opportunità.

Inoltre, al fine di proteggere il Valore Pubblico generato, è necessario programmare misure di gestione del rischio corruttivo e della trasparenza ed azioni di miglioramento della salute organizzativa e professionale.

In relazione all'accessibilità dei propri sistemi informativi, intesi come capacità di erogare servizi e fornire le informazioni in modalità fruibile, senza discriminazioni, anche da parte di coloro che, a causa di disabilità, necessitano di tecnologie assistive o configurazioni particolari, il Comune di San Giuseppe Jato dà attuazione alla Direttiva UE 2016/2102, al D.Lgs. 10 agosto 2018, n. 106, alla Legge 9 gennaio 2004 n. 4 ed alle Linee Guida sull'accessibilità degli strumenti informatici emanate da AgID.

Nel rispetto dei contenuti delle suddette Linee Guida sull'accessibilità degli strumenti informatici, che indirizzano le pubbliche amministrazioni verso l'erogazione di servizi sempre più accessibili, nel corso del 2022 verrà effettuata l'analisi completa del sito web e la compilazione della relativa dichiarazione di accessibilità sulla piattaforma <https://form.agid.gov.it>. Analogamente, sono stati definiti e pubblicati nell'apposita piattaforma

presente sul sito dell'Agenzia per l'Italia digitale gli obiettivi annuali di accessibilità.

La strategia della trasformazione digitale della Pubblica Amministrazione, declinata nel Piano triennale per l'Informatica nella Pubblica Amministrazione intende promuovere lo sviluppo sostenibile, etico ed inclusivo, attraverso l'innovazione e la digitalizzazione al servizio delle persone, delle comunità e dei territori, nel rispetto della sostenibilità ambientale. Tra i principi guida contenuti nel Piano assume particolare rilevanza quello definito come Servizi inclusivi e accessibili, ove si richiede che le pubbliche amministrazioni progettino servizi pubblici digitali inclusivi e che vengano incontro alle diverse esigenze delle persone e dei singoli territori.

Il Comune di San Giuseppe Jato ha nel corso dell'anno 2021 ha riprogettato il proprio sito web istituzionale ed i servizi online erogati tramite lo stesso in un'ottica di maggiore accessibilità ed inclusività, con l'obiettivo di una elevata rispondenza alle specifiche tecniche e alle raccomandazioni contenute nelle linee guida WCAG 2.1 (Web Content Accessibility Guidelines).

Semplificazione e Reingegnerizzazione procedure/procedimenti

L'emergenza sanitaria derivante dal Covid-19 ha fatto emergere ancora di più la necessità di digitalizzare l'attività della pubblica amministrazione, in modo da permettere sia lo smart working, a tutela dei dipendenti, che l'erogazione di servizi online, a servizio e tutela dei cittadini. Si impone un'accelerazione nel processo di digitalizzazione e trasformazione dell'attività della pubblica amministrazione.

L'Agenda Digitale Locale deve avere come modello di riferimento l'Agenda Digitale Europea e che da questa ha declinato gli ambiti prioritari di intervento e i conseguenti obiettivi. Occorre mettere in fila le iniziative che l'amministrazione intende realizzare nel suo territorio con un supporto digitale rilevante. Nella definizione della propria Agenda Digitale, il Comune di San Giuseppe Jato si baserà alcuni obiettivi dichiarati da AgID e sui progetti finanziati dal PNRR (Piano Nazionale Resilienza e Ristoro):

Nello svolgimento di tale attività, occorre tener conto, peraltro, delle implicazioni sottese all'impiego delle nuove tecnologie, alla luce del quadro normativo delineato dal D.lgs. n. 82/2005 e s.m.i., pertanto:

- Dovrà essere incentivato l'uso della posta elettronica certificata (PEC) al fine di abbattere i tempi di trasmissione e i costi sulle spedizioni di lettere e raccomandate;
- Per quanto riguarda i flussi documentali, occorrerà procedere all'adeguamento della gestione del protocollo e della conservazione dei documenti alle nuove regole tecniche emanate dal Ministro della P.A.
- Sviluppo della comunicazione istituzionale per adempiere ai doveri di trasparenza, imparzialità di accesso, al fine di una maggiore partecipazione dei cittadini.

- Implementazione di un sistema di archiviazione che consenta di conservare digitalmente i documenti, rendendo più efficiente il loro reperimento e ne riduca i costi di riproduzione.
- Potenziamento delle azioni integrate di informazione e comunicazione, tradizionali e telematiche.
- Rinnovamento e costante aggiornamento del sito internet dell'ente.
- Garantire il regolare funzionamento e la piena attività degli organi istituzionali
- Dare piena applicazione agli adempimenti previsti dal D. Lgs. 33/2013
- Amministrazione e funzionamento delle attività a supporto, per la manutenzione e l'assistenza informatica generale, per la gestione dei documenti informatici (firma digitale, posta elettronica certificata ecc.) e per l'applicazione del codice dell'amministrazione digitale
- Coordinamento e supporto generale ai servizi dell'ente, per lo sviluppo, l'assistenza e la manutenzione dell'ambiente applicativo (sistema operativo e applicazioni) e dell'infrastruttura tecnologica (hardware, analisi dei fabbisogni informatici, monitoraggio, formazione ecc.)
- definizione, gestione e sviluppo del sistema informativo dell'ente per la realizzazione e la manutenzione dei servizi da erogare sul sito web istituzionale dell'ente
- Potenziamento dell'innovazione tecnologica e degli strumenti informatici in un'ottica di economicità, efficienza, sicurezza
- Verifica dell'adeguatezza e progressivo ammodernamento degli strumenti e programmi informatici in uso ai diversi uffici dell'ente
- Potenziamento dell'interconnessione, interazione e scambio dei dati dei diversi programmi informatici in uso
- Sviluppo di servizi on line a disposizione dei cittadini
- Competenze digitali: la nuova infrastruttura per lo sviluppo socio-economico.

Riguardo la formazione del personale comunale, si è provveduto ad attivare la formazione su diverse piattaforme in modalità e-learning e modalità online su Atti Amministrativi, Protocollo Informatico, Servizi Demografici, Ragioneria, Tasse e Tributi, Personale attraverso X-Desk, Intranet del sito istituzionale, tramite formazione su inserimento dati di Amministrazione Trasparente e News e Servizi per il cittadino, l'inserimento di alcuni dipendenti sulla piattaforma Syllabus e piattaforma formativa del Dpo incaricato. E inoltre si fornisce continua e intensa attività di assistenza al personale da parte dell'ufficio Sistemi Informatici.

- Trasformazione digitale della Pubblica Amministrazione.

Puntando su semplificare i servizi ai cittadini e alle imprese. In parallelo, si continuerà a spingere sull'utilizzo del digitale per favorire una maggiore partecipazione di cittadini e stakeholder ai processi decisionali attraverso i canali di comunicazione dell'ente (sito web, telegram e Facebook canali ufficiali)

- Servizi pubblici digitali centrati sull'utente, integrati, aumentati, semplici e sicuri.

L'obiettivo è innalzare la qualità e usabilità dei servizi pubblici online puntando su tre principi: digital & mobile first, sviluppo di soluzioni flessibili e adattive.

E' attivo lo Sportello Unico per l'Edilizia (SUE), che consente la presentazione delle pratiche edilizie in modalità telematica, allo scopo di migliorare l'esperienza del cittadino nei servizi pubblici, uniformando e rendendo maggiormente accessibili i servizi esistenti, anche mediante la revisione dei processi sottesi, e lo Sportello unico attività produttive (Suap) che è il servizio online di riferimento per tutti i procedimenti amministrativi relativi alle imprese

- Più reti e più rete.

Si estenderà e rafforzerà inoltre l'infrastruttura, la rete e la telefonia per migliorarne l'efficienza.

Inoltre i cittadini possono usufruire della rete wi-fi Piazza Italia dislocata nelle differenti sedi comunali.

In relazione all'accessibilità dei propri sistemi informativi, intesi come capacità di erogare servizi e fornire le informazioni in modalità fruibile, senza discriminazioni, anche da parte di coloro che a causa di disabilità necessitano di tecnologie assistive o configurazioni particolari, il Comune di San Giuseppe Jato dà attuazione alla Direttiva UE 2016/2102, al D.Lgs 10 agosto 2018, n. 106, alla Legge 9 gennaio 2004 n. 4 ed alle Linee Guida sull'accessibilità degli strumenti informatici emanate da AgID. Nel rispetto dei contenuti delle suddette Linee Guida sull'accessibilità degli strumenti informatici, che indirizzano le pubbliche amministrazioni verso l'erogazione di servizi sempre più accessibili, nel corso del 2022 è stata effettuata l'analisi completa del sito web e la compilazione della relativa dichiarazione di accessibilità sulla piattaforma <https://form.agid.gov.it>. Analogamente sono stati definiti e pubblicati nell'apposita piattaforma presente sul sito dell'Agenzia per l'Italia digitale gli obiettivi annuali di accessibilità. La strategia della trasformazione digitale della Pubblica Amministrazione, declinata nel Piano triennale per l'Informatica nella Pubblica Amministrazione intende promuovere lo sviluppo sostenibile, etico ed inclusivo, attraverso l'innovazione e la digitalizzazione al servizio delle persone, delle comunità e dei territori, nel rispetto della sostenibilità ambientale. Tra i principi guida contenuti nel Piano assume particolare rilevanza quello definito come Servizi inclusivi e accessibili, ove si richiede che le pubbliche

amministrazioni debbano progettare servizi pubblici digitali che siano inclusivi e che vengano incontro alle diverse esigenze delle persone e dei singoli territori; Il Comune di San Giuseppe Jato, aderendo alla Misura 1.4.1 “Esperienza del Cittadino nei servizi pubblici” del PNRR intende riprogettare il proprio sito web istituzionale ed i servizi online erogati tramite lo stesso anche in un’ottica di maggiore accessibilità ed inclusività, con l’obiettivo di una elevata rispondenza alle specifiche tecniche e alle raccomandazioni contenute nelle linee guida WCAG 2.1 (Web Content Accessibility Guidelines).

In linea con le indicazioni contenute nell’Agenda Digitale Italiana e con gli obiettivi declinati nel Piano Triennale per l’informatica nella Pubblica Amministrazione elaborato dall’Agenzia per l’Italia Digitale, verranno riviste le procedure informatizzate relative ai procedimenti in essere presso l’amministrazione comunale. Nello specifico, per ciò che attiene la fase di avvio dei procedimenti dematerializzati, si procederà all’adozione di una piattaforma per i servizi online allo scopo di migliorare l’esperienza del cittadino nei servizi pubblici, uniformando e rendendo maggiormente accessibili i servizi esistenti, anche mediante la revisione dei processi sottesi.

Per quanto riguarda le procedure per la gestione dei procedimenti usate internamente all’Ente, il Comune di San Giuseppe Jato ha presentato domanda di partecipazione all’Avviso Pubblico “Investimento 1.2 Abilitazione al Cloud per le PA locali Comuni (luglio 2022)” del PNRR, e intende procedere alla migrazione in cloud degli stessi, in tutti i casi in cui il livello complessivo di efficienza possa essere ottimizzato, avvalendosi dell’opzione: Aggiornamento in sicurezza di applicazioni in Cloud, delineata nella Strategia Nazionale per il Cloud, in alternativa a quella del Trasferimento in sicurezza dell’infrastruttura IT.

L’opzione Aggiornamento in sicurezza di applicazioni in Cloud prevede la migrazione delle applicazioni utilizzando una tra le strategie repurchase/replace e replatform. Per repurchase/replace si intende l’acquisto di una soluzione nativa in Cloud, in genere erogata in modalità Software as a Service, mentre per replatforming si intende la riorganizzazione dell’architettura applicativa sostituendo intere componenti del servizio in favore di soluzioni Cloud native in modo da usufruire dei benefici dell’infrastruttura Cloud.

L’opzione Trasferimento in sicurezza dell’infrastruttura IT consente invece di sfruttare la strategia di migrazione Lift&Shift (anche detta Rehost), cioè la migrazione al Cloud dell’infrastruttura già esistente. Tale modalità consiste nel migrare l’intero servizio, comprensivo di applicazioni e dati su un hosting cloud senza apportare modifiche agli applicativi, ovvero replicando il servizio esistente in un ambiente Cloud.

Il miglioramento della qualità dei servizi pubblici digitali costituisce la premessa indispensabile per l’incremento del loro utilizzo da parte degli utenti, siano questi cittadini, imprese o altre amministrazioni pubbliche. In questo processo di trasformazione digitale è essenziale che i servizi abbiano un chiaro valore per l’utente. Ciò implica anche un’adeguata

semplificazione, documentazione e regolamentazione dei processi interni alle PA, coordinata dal Responsabile per la transizione al digitale, con il necessario supporto di efficienti procedure digitali. Occorre quindi agire su più livelli e migliorare la capacità delle Pubbliche Amministrazioni di generare ed erogare servizi di qualità attraverso:

- un utilizzo più consistente di soluzioni Software as a Service (servizio di cloud computing che offre agli utenti finali un'applicazione cloud, munita di piattaforme e dell'infrastruttura IT che la supportano, tramite un browser web) già esistenti;
- l'adozione di modelli e strumenti validati e a disposizione di tutti;
- il costante monitoraggio da parte delle PA dei propri servizi online;
- l'incremento del livello di accessibilità dei servizi erogati tramite siti web e app mobile.

Per il monitoraggio dei propri servizi, le PA possono utilizzare Web Analytics Italia, una piattaforma nazionale open source che offre rilevazioni statistiche su indicatori utili al miglioramento continuo dell'esperienza utente.

Nel caso il servizio richieda un accesso da parte del cittadino è necessario che sia consentito attraverso un sistema di autenticazione previsto dal CAD, assicurando l'accesso tramite l'identità digitale SPID/eIDAS. Allo stesso modo, se è richiesto un pagamento, tale servizio dovrà essere reso disponibile anche attraverso il sistema di pagamento pagoPA.

ATTIVITA'	AZIONI	TEMPI	Missioni PNRR
Le PA finalizzano l'adesione a Web Analytics Italia per migliorare il processo evolutivo dei propri servizi online	Finalizzazione della registrazione del sito web istituzionale e attivazione per tutti i siti tematici dell'Ente.	Dicembre 2022	
Le PA continuano ad applicare i principi Cloud First - SaaS First e ad acquisire servizi cloud solo se qualificati da AGID, consultando il Catalogo dei servizi cloud qualificati da AGID per la PA	Monitorare la conformità delle acquisizioni anche attraverso appositi regolamenti	Attività continuativa	Richiesto finanziamento per implementazione
Nei procedimenti di acquisizione di beni e servizi ICT, le PA devono far riferimento alle Linee guida di	Le Linee guida di design sono da subito applicate nelle acquisizioni di beni e servizi ICT e verranno	Attività continuativa	

design	richieste nel Regolamento delle acquisizioni ICT		
Le PA comunicano ad AGID, tramite apposito form online, l'esito dei test di usabilità del proprio sito istituzionale.	Il test viene ripetuto ogni anno e ogni qualvolta ci siano modifiche sostanziali.	Dicembre 2022	
Le PA pubblicano, tramite l'applicazione form.agid.gov.it, una dichiarazione di accessibilità per ciascuno dei loro i siti web.	Sono effettuati e comunicati i test dei siti web non ancora effettuati. I test vengono ripetuto ogni anno e ogni qualvolta ci siano modifiche sostanziali	Dicembre 2022	
Le PA e i gestori di pubblici servizi proseguono il percorso di adesione a SPID e PagoPA e dismettono le altre modalità di autenticazione ai propri servizi online	Proseguimento delle attività in corso.	Attività continuativa	Finanziamento per implementazione
Le PA devono pubblicare gli obiettivi di accessibilità sul proprio sito -	Redazione, approvazione e pubblicazione degli obiettivi annuali di accessibilità dell'Ente.	Marzo 2022	
Incremento del livello di accessibilità dei servizi erogati tramite siti web e app mobile AppIO	Proseguimento delle attività in corso.	Attività continuativa	Finanziamento per implementazione

Nell'ultimo anno, le iniziative intraprese dai vari attori coinvolti nell'ambito del Piano di Agid, hanno favorito una importante accelerazione nella diffusione di alcune delle principali piattaforme abilitanti, in termini di adozione da parte delle PA e di fruizione da parte degli utenti. Tra queste la piattaforma dei pagamenti elettronici pagoPA, le piattaforme di identità digitale SPID e CIE, nonché la Piattaforma IO che offre un unico punto d'accesso, tramite un'applicazione mobile, ai servizi pubblici locali e nazionali. Il Piano, quindi, prosegue nel percorso di evoluzione e consolidamento delle piattaforme esistenti (es. SPID, pagoPA, AppIO, ANPR, CIE, NoiPA ecc.) e individua una serie di azioni volte a promuovere i processi di adozione, ad aggiungere nuove funzionalità e ad adeguare costantemente la tecnologia utilizzata e i livelli di sicurezza

Performance

Premessa

Il ciclo di gestione della performance, di cui all'art. 4 del D.Lgs. 150/2009 si sviluppa attraverso un complessivo sistema integrato di programmazione e controllo, tramite il quale sono definiti gli obiettivi (strategici, operativi, di gestione e anticorruzione), le risorse necessarie al loro raggiungimento e le relative responsabilità, per ciascun Centro di Responsabilità, sulla base delle previsioni contenute nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance (deliberazione di Giunta Comunale n. 43/2019) e nel vigente Regolamento sul Sistema dei Controlli interni (delibera di Consiglio Comunale n. 2/2013).

L'attività di programmazione del Comune di San Giuseppe Jato, attraverso la quale sono stati definiti gli obiettivi, i percorsi mediante i quali conseguirli e le relative risorse, nel 2022 è stata realizzata attraverso i documenti illustrati ai seguenti paragrafi.

Documento Unico di Programmazione 2022-2024

La Commissione Straordinaria con i poteri del consiglio comunale ha approvato il DUP 2022-2024 con Delibera n. 17 del 19/05/2022

Il **Documento Unico di Programmazione** rappresenta lo strumento che permette l'attività di guida strategica ed operativa degli Enti Locali consentendo di fronteggiare in modo permanente, sistemico e unitario le discontinuità ambientali e organizzative, costituendo, nel rispetto del principio del coordinamento e della coerenza dei documenti di bilancio, il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione.

Il DUP si compone di due sezioni: la sezione strategica con un orizzonte temporale che coincide con il mandato amministrativo e la sezione operativa con un orizzonte temporale triennale, come il Bilancio di previsione finanziario.

La sezione strategica sviluppa e concretizza le linee programmatiche di mandato di cui all'art. 46 del TUEL ed individua, in coerenza con il quadro normativo di riferimento, gli indirizzi e obiettivi strategici dell'ente, mentre la sezione operativa ha carattere generale e contenuto programmatico e costituisce lo strumento a supporto del processo di previsione per la predisposizione della manovra di bilancio.

La sezione operativa del DUP in particolare si articola in due parti fondamentali: nella prima parte sono descritte le motivazioni delle scelte programmatiche effettuate, sia con riferimento all'ente, sia al gruppo amministrazione pubblica, e definiti per tutto il periodo di riferimento del DUP, i singoli programmi da realizzare ed i relativi obiettivi annuali e pluriennali, mentre nella seconda parte contiene la programmazione relativa alle opere pubbliche, al fabbisogno di

personale, alle alienazioni e valorizzazioni del patrimonio, agli acquisti di beni e servizi di importo pari o superiore ad € 40.000,00 e al conterimento della spesa.

Bilancio di Previsione Finanziario 2022-2024

La Commissione straordinaria con i poteri del Consiglio Comunale con Delibera n. 18 del 19/05/2022 ha approvato il Bilancio di Previsione Finanziario 2022-2024

Il **Bilancio di previsione finanziario** è il documento nel quale vengono rappresentate contabilmente le previsioni di natura finanziaria riferite a ciascun esercizio compreso nell'arco temporale considerato nei Documenti di programmazione dell'ente, attraverso il quale gli organi di governo di un ente, nell'ambito dell'esercizio della propria funzione di indirizzo e di programmazione, definiscono la distribuzione delle risorse finanziarie tra i programmi e le attività che l'amministrazione deve realizzare, in coerenza con quanto previsto nel Documento Unico di Programmazione.

La funzione politico amministrativa di indirizzo e controllo è svolta dal Consiglio, che la esercita attraverso l'approvazione del Bilancio autorizzatorio per missioni, programmi e titoli e che ripartisce le risorse disponibili tra le funzioni e i programmi.

Piano dettagliato degli obiettivi – Piano della Performance

Il Piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del D.Lgs. 267/2000 e il Piano della performance di cui all'articolo 10 del D.Lgs. 150/2009, unificati organicamente ed approvati nell'ambito del PEG 2022-2024, sono assorbiti nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), il nuovo documento di programmazione e governance introdotto dall'articolo 6 del D.L. n. 80/2021, convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1, comma 1, della L. 113/2021.

Essi rappresentano il naturale completamento del sistema dei documenti di programmazione, in quanto permettono di affiancare a strumenti di pianificazione strategica e di programmazione (Programma di mandato, Documento Unico di Programmazione, Bilancio di Previsione Finanziario, Piano esecutivo di gestione), un efficace strumento di budgeting in cui vengono esplicitati gli obiettivi, le risorse necessarie al loro raggiungimento e le relative responsabilità, per ciascun servizio.

Quadro complessivo della programmazione

Nel **Piano dettagliato degli obiettivi-Piano della performance** sono specificatamente individuati gli obiettivi di gestione attraverso la loro rappresentazione in termini di finalità che permettono una lettura in un'ottica di programmazione, consentendo successive considerazioni

sul grado di efficacia ed efficienza dell'attività svolta e di risultati attesi, misurati attraverso gli indicatori e relativi target, permettendo in tal modo:

- a) la puntuale programmazione esecutiva;
- b) l'efficace governo delle attività gestionali e dei relativi tempi di esecuzione;
- c) la chiara responsabilizzazione per i risultati effettivamente conseguiti.

Il **Piano dettagliato degli obiettivi-Piano della performance** contiene per ogni servizio le Schede di previsione degli obiettivi di gestione nelle quali sono indicati:

1. gli obiettivi da conseguire, con titoli che ne evocino le finalità e i contenuti;
2. il servizio e il relativo Responsabile;
3. le finalità, che permettono una lettura in un'ottica di programmazione, consentendo successive considerazioni sul grado di efficacia ed efficienza dell'attività svolta;
4. i risultati attesi; gli indicatori di risultato e relativi target attesi;
5. le strutture interne all'Ente coinvolte nella realizzazione degli obiettivi;
6. il personale coinvolto negli obiettivi con l'indicazione della percentuale di impegno;
7. le previsioni di entrata e spesa di competenza 2022-2024, con esclusione dei servizi per conto terzi e delle partite di giro, assegnate a ciascun obiettivo di gestione.

Gli "obiettivi di gestione" costituiscono il risultato atteso verso il quale indirizzare le attività e coordinare le risorse nella gestione dei processi di erogazione di un determinato servizio. Le attività sono poste in termini di obiettivo e contengono la precisa ed esplicita indicazione circa il risultato da raggiungere, rappresentato dagli indicatori. Gli obiettivi gestionali necessitano infatti di un idoneo strumento di misurazione individuabile negli indicatori, che consistono in parametri gestionali considerati e definiti a preventivo, ma che poi dovranno trovare confronto con i dati desunti, a consuntivo, dall'attività svolta, al fine di misurare i risultati effettivamente conseguiti. Elemento essenziale di ogni obiettivo deve essere infatti la misurabilità in termini oggettivi ai fini della valutazione del risultato ottenuto.

Al conseguimento degli obiettivi assegnati vengono ricondotte le azioni dei titolari di Posizione Organizzativa, e di tutto il personale dipendente, il quale è valutato annualmente in relazione all'apporto individualmente fornito ed alla capacità di conseguimento dei concreti risultati programmati.

Gli obiettivi in materia di anticorruzione e trasparenza, finalizzati a dare attuazione alle misure di prevenzione dei fenomeni corruttivi previsti nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (piano confluito anch'esso nel PIAO) nonché a misurarne l'effettiva realizzazione, nel rispetto dei tempi e modi previsti, sono parte integrante del ciclo della performance.

La misurazione e valutazione delle performance, ai sensi del D. Lgs. n. 150/2009 “attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, nel Comune di San Giuseppe Jato viene effettuata secondo un ciclo di gestione che partendo dalla definizione e assegnazione degli obiettivi, dall’individuazione dei valori attesi e degli indicatori di riferimento, si conclude con la rendicontazione dei risultati ed il controllo sul conseguimento degli obiettivi.

Il Sistema di Misurazione e di Valutazione della performance vigente riferisce la misurazione e valutazione delle performance, con articolazione di specifici valori parametrati, a:

- **Performance a livello di ente:** ovvero livello di raggiungimento degli obiettivi dell’intero ente espresso dalla media dei risultati ottenuti dalle singole articolazioni organizzative, da specifici indicatori e dallo stato di attuazione degli obiettivi strategici desunti dal programma politico- amministrativo;
- **Performance organizzativa:** livello di raggiungimento degli obiettivi delle singole articolazioni organizzative;
- **Performance individuale:** competenza professionale e organizzativa dei singoli dipendenti, grazie alla quale si contribuisce al raggiungimento degli obiettivi.

Rischi Corruttivi e Trasparenza

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (di seguito: PTPCT) 2022- 2024 , approvato come già in premessa citato con Delibera della Commissione Straordinaria con i poteri della Giunta n. 74 del 26/05/2022, costituisce sezione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), in attuazione di quanto previsto dall'art. 6 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito in L. 6 agosto 2021, n. 113.

Al riguardo occorre evidenziare che con D.L. 30 dicembre 2021, n. 228 “Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi”, è stato differito, in sede di prima applicazione, al 30 aprile 2022, il termine del 31 gennaio 2022 originariamente fissato dall'art. 6 sopra richiamato, e al 31 marzo 2022 il termine per l'adozione dei previsti provvedimenti attuativi.

In ragione di tale proroga, con Delibera n. 1 del 12 gennaio 2022 l'ANAC ha differito al 30 aprile 2022 il termine di cui all'art. 1, comma 8, L. n. 190/2012, per l'approvazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, prevedendo comunque, in successivo comunicato del 14 gennaio, la possibilità di adottare il PTPCT prima di tale data per le amministrazioni che fossero in grado di procedere. Tenuto conto delle indicazioni fornite da ANAC, il Comune di San Giuseppe Jato con deliberazione della Giunta Comunale n.74 del 26.05.2022 ha approvato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024, fatto salvo ogni successivo aggiornamento del Piano necessario per conformarsi ai provvedimenti attuativi ex art. 6 D.L. 80/2021.

Il D.L. n. 36 del 30.04.2022 ha d’altro canto prorogato al 30 giugno la scadenza per

l'approvazione del PIAO. In concomitanza alla scadenza del 30.06.2022, è stato pubblicato il Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, che, all'art. 8, comma 3, prevede espressamente che, in sede di prima applicazione, il termine del 31 gennaio è differito di 120 giorni successivi a quello di approvazione del bilancio di previsione; sulla base del tenore letterale di tale disposizione, essendo per gli Enti locali il termine di approvazione del bilancio di previsione 2022-24 differito al 31.08.2022, il termine per la prima approvazione del Piao per tali enti slitterebbe al 31.12.2022.

A fronte di un quadro normativo in materia ancora oggi *estremamente dinamico*, ai fini della redazione del presente documento si è ritenuto opportuno tenere fermi i contenuti del PTPCT 2022- 2024 (deliberazione G.C. n. 37/2022), recependone gli Obiettivi Strategici, il sistema di gestione del rischio corruttivo e le misure per la trasparenza dell'attività amministrativa, in quanto il suddetto Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, pur tenendo conto delle esigenze di aggiornamento emerse nell'attività di interlocuzione tra il RPCT e i Responsabili delle strutture organizzative dell'ente, nel periodo di attuazione del PTPCT 2021/2023, conferma sostanzialmente i contenuti del predetto PTPCT 2021/2023, che è invece il frutto di una precedente corposa attività di aggiornamento.

Una nuova e più complessa fase di aggiornamento sarà poi svolta a seguito della preannunciata approvazione del Piano Nazionale Anticorruzione – PNA 2023/2025 da parte di ANAC.

La Legge 6 novembre 2012, n.190 prevede all'art. 1, comma 5, lett. b) che le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165 devono definire e trasmettere all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) *«procedure appropriate per selezionare e formare, in collaborazione con la Scuola superiore della pubblica amministrazione, i dipendenti chiamati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione, prevedendo, negli stessi settori, la rotazione di dirigenti e funzionari»*.

A tale riguardo, il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), secondo quanto disposto dall'articolo 1, comma 10, lett. b) della citata Legge 190/2012, provvede

«alla verifica, d'intesa con il dirigente competente, dell'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione». La definizione dei criteri che le amministrazioni devono seguire per assicurare la rotazione dei dirigenti nei settori particolarmente esposti alla corruzione spetta ad ANAC ai sensi del combinato disposto dell'articolo 1, comma 4, lett. e) della legge 190/2012 e dell'articolo 19, comma 15 del decreto legge 24 giugno 2014, n.90.

Il primo Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2013 di cui alla Delibera CiVIT 11 settembre 2013 n. 72 ha poi previsto nello specifico - Allegato 1 paragrafo B5 - le modalità di attuazione delle misure del Piano della Rotazione Ordinaria.

Gli aggiornamenti annuali a scorrere al PNA2013 – sino ad arrivare al PNA2019 di cui alla Delibera n.1064 del 13 novembre 2019 del Consiglio dell’Autorità - sono andati poi nel tempo ad aggiornare misure ed ambiti applicativi.

Ciò premesso, giova evidenziare come nell'intento del legislatore la rotazione ordinaria del personale costituisca una misura organizzativa preventiva finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione.

Essa ha l’obiettivo di evitare che un soggetto sfrutti un potere o una conoscenza acquisita per ottenere un vantaggio illecito nell’assunto che l’alternanza tra più professionisti nelle decisioni e nella gestione delle procedure riduca il rischio che possano crearsi relazioni particolari tra amministrazioni ed utenti, con il conseguente consolidarsi di situazioni di privilegio e l’aspettativa a risposte illegali improntate a collusione. La rotazione, tuttavia, rappresenta anche un criterio organizzativo che può contribuire sia alla formazione del personale, accrescendo le conoscenze e la preparazione del lavoratore in ciò qualificando il suo livello di professionalità sia ad elevare le capacità professionali complessive dell’Amministrazione. L’applicazione di tale misura non può però prescindere da una contestuale analisi valutativa dell’esigenza di assicurare nel contempo la continuità ed il buon andamento dell’attività amministrativa. Tale misura, tenendo in considerazione le caratteristiche dimensionali dell’Ente, allo stato attuale è stata applicata alla realtà del Comune di San Giuseppe Jato, sin dall’insediamento della Commissione Straordinaria al fine precipuo di razionalizzazione nel miglior modo possibile le risorse umane presenti.

SEZIONE 3

Organizzazione e Capitale Umano

Struttura Organizzativa

La logica organizzativa dell’amministrazione comunale si incentra sull’impostazione di una politica assuntiva delle risorse umane necessaria per colmare il gap negativo sul trend assunzionale degli ultimi anni che rischia di portare l’Ente in futuro ad un “collasso produttivo”.

Organizzazione e compiti degli organi

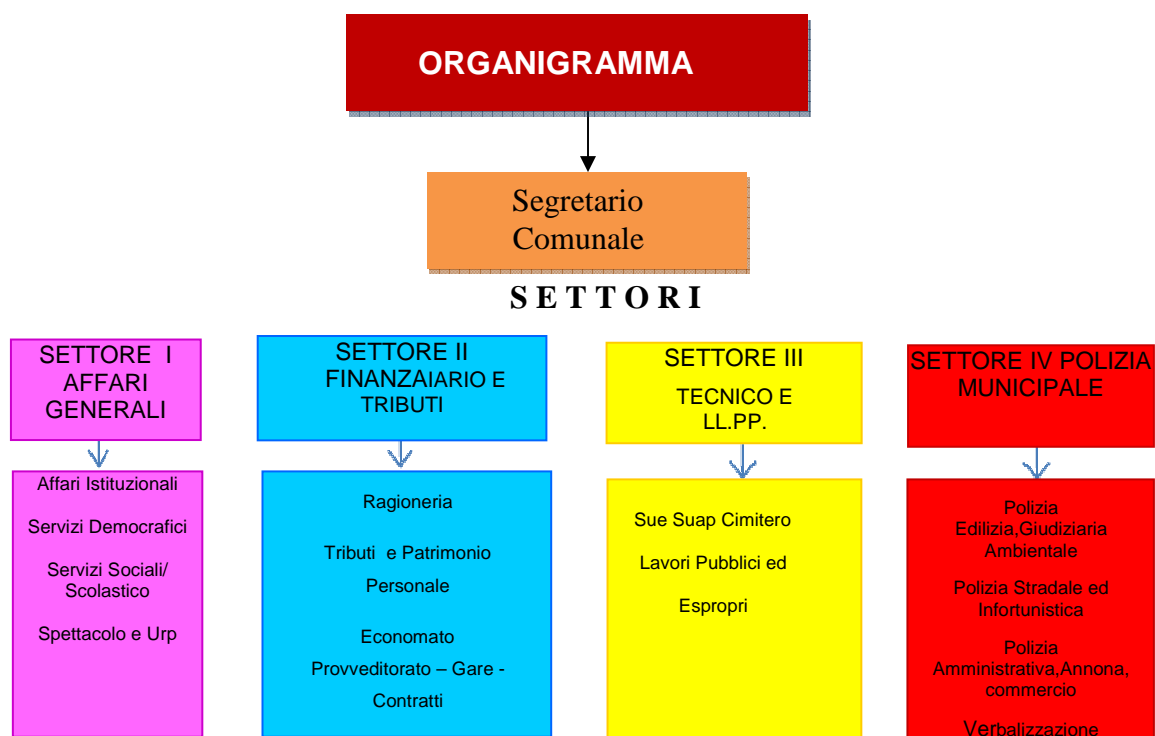
Il **Segretario Generale**, in conformità con quanto specificatamente previsto dall’art. 97 del D.Lgs. 267/2000, svolge compiti di collaborazione e funzioni di assistenza giuridico-amministrativa nei confronti degli organi dell’ente, partecipa con funzioni consultive, referenti e di assistenza alle riunioni del Consiglio Comunale e della Giunta, ne cura la verbalizzazione, può rogare i contratti nei quali l’ente è parte ed autenticare scritture private ed atti unilaterali ed

esercita ogni altra funzione attribuitagli dallo statuto o dai regolamenti o conferitagli dal Sindaco. Esercita, inoltre, tutte le altre competenze statutariamente previste.

La struttura organizzativa è articolata in **Settori**, che costituiscono la principale struttura organizzativa dell'ente e consente l'esercizio delle responsabilità gestionali e la principale forma di aggregazione per materia delle diverse competenze affidate in gestione all'ente, dove, nell'ambito delle direttive (del Sindaco e della Giunta) oggi della Commissione Straordinaria che assume i poteri del Sindaco e della Giunta (nel luglio 2021 gli organi elettivi sono stati sciolti per infiltrazioni mafiose), si esercita l'autonomia gestionale e vengono attuati gli indirizzi programmatici, nel rispetto dei criteri definiti dai regolamenti di organizzazione e con gli assoggettamenti previsti dal sistema di controllo.

I **Responsabili di Settore**, nel rispetto della autonomia gestionale che compete loro, sono chiamati ad una diretta responsabilità di risultato rispetto alle gestioni ad essi affidate dall'Organo Esecutivo.

Informano l'attività delle strutture da essi dirette a logiche di informazione, collaborazione, programmazione nonché verifica e controllo delle attività svolte; assumono la diretta responsabilità dei risultati della gestione delle unità di riferimento a fronte della assegnazione di risorse umane, strumentali e di budget di spesa predefiniti; rispondono della corretta gestione, del raggiungimento degli obiettivi e del rispetto dei tempi assegnati; sono chiamati a partecipare alle fasi di costruzione del piano delle performance, a rendicontare circa le fasi di attuazione degli obiettivi di rispettiva competenza ed a quant'altro stabilito dal Sistema di valutazione. A tale scopo i medesimi, con i poteri del privato datore di lavoro, adottano tutti gli atti di gestione del personale interno, nel rispetto delle normative, dei contratti di lavoro vigenti e delle norme regolamentari.



Responsabilità organizzativa

I ruoli di responsabilità all'interno del Comune di San Giuseppe Jato sono stati definiti nel rispetto delle peculiarità previste dalla normativa e dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa.

Sono presenti le posizioni organizzative .

Il vigente regolamento di dettaglio per la graduazione conferimento, valutazione e revoca delle Posizioni Organizzative è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 60 del 23/05/2019, a seguito della sottoscrizione del CCNL 21/05/2018 relativo al personale del comparto funzioni locali, triennio 2016-2018.

Le posizioni organizzative si collocano come organi amministrativi di responsabilità diretta di prodotto e di risultato.

Numero dipendenti a tempo indeterminato in servizio al 31/12/2021

L'Ente opera con la seguente dotazione di personale per l'anno 2022: 93 unità .

Come previsto per legge non vi è la presenza di personale dirigenziale, ma la direzione degli uffici e dei servizi è affidata ai responsabili titolari di posizione organizzative.

E' anche significativo evidenziare l'età del personale dipendente: sono presenti n.15 dipendenti nella fascia 45/49 anni, n.37 nella fascia 50/54 anni, n.24 nella fascia 55/59 anni, n. 13 nella fascia 60/64 anni, n.4 nella fascia 65/67 anni.

Altri interventi ed azioni

Relativamente alle azioni volte ad assicurare il coinvolgimento del personale nella missioni istituzionale ed il relativo riconoscimento economico di incentivi attribuiti in maniera selettiva, si segnala quanto segue.

Contrattazione decentrata integrativa

E' stato sottoscritto, come previsto dai contratti collettivi nazionali di lavoro, il contratto decentrato integrativo per il personale del comparto con valenza triennale, nel quale sono state disciplinate le materie previste dall'art. 7, comma 4 del CCNL 21/05/2018:

Grazie alla creazione di relazioni sindacali orientate alla partecipazione, al dialogo ed al reciproco rispetto dei ruoli e delle competenze, nonché alla condivisione degli apporti sia della delegazione trattante di parte pubblica sia delle organizzazioni sindacali, volti a negoziare soluzioni condivise, si è addivenuti alla contrattazione integrativa decentrata per l'anno 2022 nei primi mesi dell'anno.

Organizzazione del lavoro agile

Fase pre periodo emergenziale covid 19

Le disposizioni riguardanti il lavoro agile nella Pubblica Amministrazione (Legge 7 agosto

2015, n.124; Legge 22 maggio 2017, n.81; Direttiva n. 3/2017 del Dipartimento della Funzione pubblica – recante le linee guida sul lavoro agile nella PA) così come quelle sul telelavoro, sono rimaste per lungo tempo sostanzialmente inattuata o poco apprezzate nella quasi totalità degli enti locali.

Il Comune di San Giuseppe Jato -nel periodo “pre-pandemico” non si era mai dotato né di un regolamento sul lavoro da remoto, seppur in presenza di una disciplina sul Telelavoro ormai risalente al 1999 (D.P.R. 8 marzo 1999, n. 70, “Regolamento recante disciplina del telelavoro nelle pubbliche Amministrazioni, a norma dell’art. 4, comma 3, della Legge 16 giugno 1998, n. 191”) né sul lavoro agile di cui alla L. 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”.

Fase emergenziale

Con il Decreto-legge 2 marzo 2020, n. 9, recante “Misure urgenti di sostegno per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19” il lavoro agile/smart working diviene, all'improvviso, in ragione di esigenze di carattere sanitario, la modalità necessaria e ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa con una disciplina totalmente derogatoria rispetto alle previsioni contenute nella Legge n. 81/2017: viene prevista, infatti, tra l'altro la possibilità di prescindere dalla stipula degli accordi individuali e dagli obblighi informativi previsti dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81.

In tale situazione emergenziale il Comune di San Giuseppe Jato si è avvalso del lavoro agile in adesione al disposto dell'art. 87, decreto-legge 17 marzo 2020 n. 18 “Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19” convertito con modificazioni dalla Legge 24 aprile 2020, n.27) che ha costituito la disciplina di riferimento nel periodo emergenziale.

Durante il periodo 23 marzo 2020 - 01 maggio 2020 (cosiddetta fase 1 dell'emergenza epidemiologica da COVID-19), l'amministrazione ha attuato il lavoro agile a livello tecnologico. Per consentire una migliore applicazione e regolamentazione del lavoro agile, in vista di una futura eventuale riapertura della fase emergenziale, ci si propone di attuare una mappatura delle attività c.d. smartabili, finalizzata all'individuazione, sulla base anche dell'esperienza e dei risultati afferenti all'annualità 2020, delle attività che, per modalità di espletamento, tempistiche e competenze, risultino essere, allo stato, realmente “smartabili” considerata l'attuale organizzazione del lavoro, le competenze del personale assegnato e le dotazioni tecnologiche disponibili.

Periodo post- emergenziale

L'applicazione del lavoro agile per come sopra descritta cessa, poi, alla luce degli interventi ministeriali nel frattempo intervenuti.

Con il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 23 settembre 2021 “Disposizioni in materia di modalità ordinaria per lo svolgimento del lavoro nelle pubbliche amministrazioni” (G.U. n. 244 del 12/10/2021), all'art.1 viene, infatti, stabilito che “A decorrere dal 15 ottobre 2021 la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, è quella svolta in presenza”.

Il successivo Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri -Dipartimento della Funzione Pubblica del 08 ottobre 2021 (G.U. n. 245 del 13/10/2021) sulle “Modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni” ha stabilito: 1) che in attuazione del DPCM del 23 settembre 2021, le pubbliche amministrazioni entro i quindici giorni successivi al 15 ottobre -e quindi entro il 30 ottobre 2021-adoptano le successive misure organizzative organizzando le attività degli uffici prevedendo il rientro in presenza di tutto il personale; 2) che comunque da subito -e quindi dal 15 ottobre 2021-deve essere prevista la presenza in servizio del personale preposto alle attività di sportello e di ricevimento degli utenti (front office) e dei settori preposti alla erogazione di servizi all'utenza (back office). Il predetto decreto ha previsto inoltre, all'art. 1 co.3, che a far data dal 30/10/2021, “nelle more della definizione degli istituti del rapporto di lavoro connessi al lavoro agile da parte della contrattazione collettiva e della definizione delle modalità e degli obiettivi del lavoro agile da definirsi ai sensi dell'art. 6, comma 2, lettera c), del decreto- legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, nell'ambito del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)”, l'accesso al lavoro agile potrà essere autorizzato esclusivamente nel rispetto di precise condizionalità e comunque sulla base di un accordo individuale, facendo di fatto cessare l'applicazione derogatoria del lavoro agile.

Nuova disciplina – prospettive.

In attesa dei nuovi contratti collettivi di settore, gli aspetti riguardanti il lavoro a distanza sono stati anticipati, per tutta la Pubblica amministrazione nelle “Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche”, concordate con i sindacati, sulle quali è stata acquisita l'intesa in Conferenza Unificata in data 16 dicembre 2021 (“Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche, ai sensi dell'articolo 1, comma 6, del decreto del Ministro per la pubblica amministrazione recante modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni ai sensi dell'articolo 1, comma 6, del decreto del Ministro per la pubblica amministrazione 8 ottobre 2021” pubblicate sul sito del Ministro per la Pubblica Amministrazione <https://www.funzionepubblica.gov.it/articolo/ministro/04-01-2022/nota-del-dipartimento-della-funzione-pubblica>).

Le linee guida, nelle more della regolamentazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro

relativi al triennio 2019-21 che disciplineranno a regime l'istituto per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale e che costituiscono la modalità di superamento della fase emergenziale per lo sviluppo del lavoro agile, sono rivolte alle pubbliche amministrazioni e agli altri enti ad esse assimilati. Esse hanno l'obiettivo di fornire indicazioni per la definizione di una disciplina che garantisca condizioni di lavoro trasparenti. L'intervento, quindi, si propone di delineare la modalità di svolgimento della prestazione lavorativa c.d. agile avendo riguardo al diritto alla disconnessione, al diritto alla formazione specifica, al diritto alla protezione dei dati personali, alle relazioni sindacali, al regime dei permessi e delle assenze ed alla compatibilità con ogni altro istituto del rapporto di lavoro e previsione contrattuale. In ogni caso, con l'entrata in vigore dei nuovi CCNL, le linee guida cessano la loro efficacia per tutte le parti non compatibili con gli stessi.

Medio tempore, in data 09 maggio 2022, è stato siglato tra A.Ra.N. e le Organizzazioni e Confederazioni sindacali rappresentative del Comparto Funzioni Centrali il nuovo CCNL del Comparto delle Funzioni Centrali - triennio 2019/2021: il nuovo contratto collettivo in parola contiene la disciplina del "Lavoro a Distanza" suddivisa a sua volta tra "Lavoro Agile" e "Altre forme di lavoro a distanza –Lavoro da remoto".

I due istituti differiscono, sostanzialmente, sotto alcuni considerevoli aspetti:

orario e luogo di lavoro: a) il lavoro agile si configura come una modalità di prestazione lavorativa organizzata per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro. Solo ove necessario per la tipologia di attività svolta dai lavoratori e/o per assicurare la protezione dei dati trattati, il lavoratore concorda con l'amministrazione i luoghi ove è possibile svolgere l'attività; b) Il lavoro da remoto invece, è prestato con vincolo di tempo e nel rispetto dei conseguenti obblighi di presenza derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, e si realizza attraverso una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa che comporta la effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato. L'amministrazione concorda con il lavoratore il luogo ove viene prestata l'attività lavorativa;

strumentazione tecnologica: a) nel lavoro agile gli strumenti tecnologici necessari allo svolgimento della prestazione lavorativa sono "di norma. forniti dall'amministrazione"; b) nel lavoro da remoto la prestazione si realizza "con l'ausilio di dispositivi tecnologici, messi a disposizione dall'amministrazione";

sicurezza sul lavoro: a) nel lavoro agile "il dipendente è tenuto ad accertare la presenza delle condizioni che garantiscono la sussistenza delle condizioni minime di tutela della salute e sicurezza del lavoratore nonché la piena operatività della dotazione informatica ed ad adottare tutte le precauzioni e le misure necessarie e idonee a garantire la più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni in possesso dell'Ente che vengono trattate dal lavoratore stesso. A tal fine l'amministrazione consegna al lavoratore una specifica informativa in materia"; b) nel

lavoro da remoto “L’amministrazione ... è tenuta alla verifica della sua idoneità, anche ai fini della valutazione del rischio di infortuni, nella fase di avvio e, successivamente, con frequenza almeno semestrale. Nel caso di telelavoro domiciliare, concorda con il lavoratore tempi e modalità di accesso al domicilio per effettuare la suddetta verifica”.

I due istituti del lavoro non in presenza, dunque, designano due modalità di effettuazione della prestazione lavorativa ben distinte tra loro: 1) il primo, “lavoro agile”, profila un lavoro svincolato da precisi vincoli di orario e luogo e caratterizzato da attività di natura prevalentemente progettuale anche a contenuto amministrativo; 2) il secondo, “lavoro da remoto”, comporta invece, tenuti fermi gli obblighi riguardanti l'orario di lavoro, una modifica sostanzialmente circoscritta al solo luogo di adempimento della prestazione lavorativa -diverso dalla sede dell'ufficio.

A seguito dell'ormai prossima adozione del nuovo CCNL Funzioni locali (che come da prassi è solito mutuare molti dei contenuti propri del comparto Funzioni Centrali) l'Amministrazione introdurrà una propria disciplina dell'istituto del “Lavoro agile e del Lavoro da Remoto” con l'adozione di due Regolamenti “con ispirazione” al CCNL funzioni centrali.

Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale

Premessa

La ri-definizione delle politiche riguardanti il personale rappresenta una priorità strategica in ragione di una carenza di personale tale che va profilando nei prossimi anni un rischio di “stallo produttivo” dell'ente anche con riferimento ai servizi essenziali.

Tale situazione impone una gestione delle politiche assuntive caratterizzata da una modalità programmatico/attuativa ispirata ai principi del dinamismo e della flessibilità. In questa prospettiva, il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale viene quindi concepito, non come un documento statico, ma come un documento che, in corso di attuazione, di volta in volta potrà essere variato in funzione della, al momento, più efficiente combinazione possibile tra fabbisogni di organico, reale dinamica pensionistica nel Comune, capacità finanziarie assuntive normativamente previste.

L'attuale quadro normativo e le vigenti facoltà assunzionali.

Il Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n.75 ha introdotto modifiche al D.lgs.vo 30 marzo 2001, n.165 “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”, sostituendo, tra l'altro, l'originario art. 6, ora ridenominato “Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale”.

Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, viene quindi prevista l'adozione da parte delle Pubbliche Amministrazioni di un Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP), in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e

della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dai successivi decreti di natura non regolamentare. Si è superato il tradizionale concetto di dotazione organica, inteso come contenitore che condiziona le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali ivi contemplate e si è approdati al nuovo concetto di “dotazione di spesa potenziale massima” che si sostanzia in uno strumento flessibile finalizzato a rilevare l’effettivo fabbisogno di personale.

Con decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 (GU n.173 del 27 luglio 2018) sono state definite le linee di indirizzo volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale.

Il quadro normativo di riferimento in tema di parametri assunzionali e vincoli di finanza pubblica è stato ridefinito con l’approvazione di disposizioni che hanno dato attuazione a quanto previsto all’art. 33, comma 2, del d.l.30 aprile 2019 n. 34 “Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi”, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019 n. 58.

Tali disposizioni normative - DM 17/03/2020 “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni” (pubblicato sulla GU n.108 del 27-04-2020) e Circolare interministeriale del 13/05/2020 – hanno marcato un significativo ed incisivo cambiamento nella definizione delle capacità assuntive degli Enti.

Infatti vengono ora attribuite agli Enti una maggiore o minore capacità assuntiva non più in misura proporzionale alle cessazioni di personale dell’anno precedente (cd. turn over) ma basate sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale e sulla capacità di riscossione delle entrate, attraverso la misura del valore percentuale derivante dal rapporto tra la spesa di personale dell’ultimo rendiconto e quello della mediadelle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti.

Il decreto delinea capacità differenziate con conseguente classificazione degli enti in 3 diverse fasce attraverso la misurazione del suddetto rapporto spesa di personale/entrate correnti rispetto a valori soglia.

Lo sviluppo del calcolo di tali incrementi percentuali rispetto alla spesa di personale del rendiconto 2018 porta a definire, per ciascuno degli anni di riferimento, la spesa massima raggiungibile ed i margini di capacità assuntiva. Il sistema dinamico così profilato obbliga, però, ad aggiornare, in ciascun anno, il corretto posizionamento rispetto al valore soglia di riferimento, sulla base del valore del rapporto spese di personale/entrate correnti, onde verificare il permanere o meno di capacità assuntive dell’Ente. Da questo punto di vista l’approvazione del Rendiconto dell’esercizio precedente marca, quindi, ogni anno, con una dinamica di aggiornamento a scorrere, uno snodo procedurale amministrativo fondamentale nel (ri)calcolo dei margini assuntivi.

Con l’approvazione dell’ultimo Rendiconto relativo all’esercizio finanziario 2021 (rif.to deliberazione CC n. 8 del 28/04/2022), il Comune di San Giuseppe Jato appare virtuoso, in quanto la percentuale del rapporto spesa di personale/entrate correnti risulta attestata al 16,36 %

e, dunque, ben al di sotto della soglia della fascia demografica di riferimento (27,2%), confermando la possibilità quindi di ulteriori spazi assuntivi.

La Programmazione - Assunzioni 2022-2024

Nel corso dell'anno 2022 è stata espletata la procedura concorsuale finalizzata all'assunzione di n. 4 dipendenti a tempo parziale ai sensi della Legge 68/99, al fine di assolvere al rispetto della quota d'obbligo.

La programmazione triennale del Fabbisogno del Personale 2022/2024, approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 66 del 12.05.2022, ne prevede l'assunzione nel corso del 2022.

Piano Azioni Positive

Il d.lgs. n. 198 del 2006 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", all'articolo 48, intitolato "Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni" stabilisce che le amministrazioni pubbliche predispongano piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro. La medesima disposizione introduce, quale sanzione per il caso di mancata adozione del suddetto Piano triennale, il divieto di assumere da parte dell'Amministrazione nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette. Conformemente alle sopra citate disposizioni normative, con deliberazione G.C. n. 46 del 07.04.2022 l'Amministrazione comunale di San Giuseppe Jato ha approvato il piano triennale 2022/2024 che prevede, al fine di promuovere le Pari Opportunità, il Benessere Organizzativo ed il Contrasto di ogni forma di discriminazione e di violenza morale o psicofisica, i seguenti obiettivi e linee di azione:

azione	1
obiettivo	Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni di genere
Descrizione intervento:	Garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti, scoraggiando i comportamenti molesti o mobilitanti
azione	2
obiettivo	Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno

Descrizione intervento:	Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressione economiche
azione	3
obiettivo	Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale
Descrizione intervento:	Favorire la partecipazione del personale di sesso femminile ai corsi/seminari di formazione ed aggiornamento, anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite al ruolo tradizionalmente svolto dalle donne lavoratrici nella famiglia, in modo da trovare soluzioni operative atte a conciliare le esigenze anzidette con quelle formative/professionali
azione	4
obiettivo	Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di situazioni di disagio o, comunque, alla conciliazione fra tempi di vita.
Descrizione intervento:	in presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato potranno essere definite, in accordo con le organizzazioni sindacali, forme di flessibilità orarie per periodi di tempo limitati. Sperimentazione di nuove tipologie di organizzazione flessibile del lavoro che tengano conto di esigenze personali e di servizio, in considerazione anche di quanto previsto dall'art. 9 della Legge 53/2000, che intende promuovere forme di flessibilità degli orari di lavoro delle lavoratrici madri o dei lavoratori padri. Il progetto deve realizzarsi compatibilmente con l'organico esiguo dell'Ente
azione	5
obiettivo	Buone prassi di genere e miglioramento del clima organizzativo
descrizione	Favorire le buone prassi di genere ed il miglioramento del clima organizzativo. Impegno di dare attuazione delle previsioni normative in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro
azione	6
obiettivo	Favorire la circolazione di informazioni e la comunicazione in merito alle pari opportunità

descrizione	Raccolta e condivisione di materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne (normativa, esperienze significative realizzate, progetti finanziati, ecc...). Diffusione interna delle informazioni e risultati acquisiti sulle pari opportunità, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (posta elettronica, invio comunicazioni tramite busta paga, aggiornamento costante del sito internet) o eventualmente incontri di formazione/sensibilizzazione previsti ad hoc
azione	7
obiettivo	Sensibilizzazione, formazione e sostegno sul tema della discriminazione e della violenza morale e psichica
Descrizione intervento:	Informazione, formazione e sensibilizzazione contro la violenza di genere per un'azione amministrativa non discriminatoria

La legge 4 novembre 2010 n. 183 ha istituito il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni per le pubbliche amministrazioni". Il Comitato unico di garanzia (CUG) opera per assicurare, nell'ambito di lavoro, parità e pari opportunità di genere, garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione.

Il Comune di San Giuseppe Jato ha provveduto con Determinazione N. 188 del 28.06.2022 a istituire il Comitato Unico di Garanzia previa adozione di una specifica disciplina (Deliberazione N. 30 del 10.03.2022).

Sin dai primi mesi del suo insediamento la Commissione Straordinaria ha inteso adottare le discipline regolamentari in vari ambiti ed aggiornare quelle presenti.

Qui di seguito si indicano i principali regolamenti adottati:

AREA AA.GG.:

REGOLAMENTI APPROVATI DALLA COMMISSIONE STRAORDINARIA CON I POTERI DEL CONSIGLIO COMUNALE:

C.C. N.10 DEL 30/09/2021 REGOLAMENTO PER L'ISTITUZIONE PER LA TENUTA DELL'ALBO COMUNALE DELLE ASSOCIAZIONI E DEL VOLONTARIATO;

C.C. N. 13 DEL 14/10/2021 APPROVAZIONE REGOLAMENTO PER LA CONCESSIONE DEL PATROCINIO COMUNALE ED UTILIZZO DELLO STEMMA COMUNALE;

C.C. N. 16 DEL 14/10/2021 APPROVAZIONE REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLA CONCESSIONE DI BENI IMMOBILI CONFISCATI ALLACRIMINALITA' ORGANIZZATA ED ACQUISTI AL PATRIMONIO DEL COMUNE DI SAN GIUSEPPE JATO;

C.C. N.3 DEL 10/03/2022 APPROVAZIONE REGOLAMENTO COMUNALE PER LA DISCIPLINA DELLE SPONSORIZZAZIONI;

C.C. N. DEL 12/05/2022 APPROVAZIONE REGOLAMENTO ISITUZIONE CONSULTE

COMUNALI;

G.M. N. 30 DEL 10/03/2022 APPROVAZIONE REGOLAMENTO PER FUNZIONAMENTO DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA DEL COMUNE DI SAN GIUSEPPE JATO;

SETTORE FINANZIARIO E TRIBUTI:

Regolamenti approvati dalla Commissione Straordinaria con i poteri del Consiglio Comunale:

C.C. N. 6 DEL 09/09/2021 PROPOSTA DEL REGOLAMENTO PER LA CONCESSIONE DI RATEIZZAZIONE DELLE ENTRATE COMUNALI, E SUCCESSIVAMENTE MODIFICATA CON ATTO N. 2 DEL 10/03/2022;

C.C. N. 7 DEL 09/09/2021 PROPOSTA DI DELIBERAZIONE SUL RAVVEDIMENTO OPEROSO;

C.C. N. 17 DEL 14/10/2021 APPROVAZIONE REGOLAMENTO PER LA GESTIONE DEI BENI IMMOBILI DEL PATRIMONIO COMUNALE;

C.C. N. 26 DEL 30/06/2022 APPROVAZIONE REGOLAMENTO DI CONTABILITÀ DELL'ENTE;

C.C. N. 27 DEL 30/06/2022 APPROVAZIONE NUOVO REGOLAMENTO ECONOMATO;

G.M. N. 93 DEL 30/06/2022 APPROVAZIONE REGOLAMENTO INCENTIVI SETTORE ENTRATA;

C.C. N. 24 DEL 26/05/2022 REVOCA DELIBERAZIONE N. 27 DEL 20/08/2020 APPROVAZIONE NUOVO REGOLAMENTO TARI.

SETTORE TECNICO E LL.PP.

REGOLAMENTI APPROVATI DALLA COMMISSIONE STRAORDINARIA CON I POTERI DEL CONSIGLIO COMUNALE:

C.C. N. 19 DEL 28/10/2021 APPROVAZIONE SCHEMA DI "REGOLAMENTO PER L'ISTITUZIONE DELLA FIGURA DI ISPETTORE AMBIENTALE COMUNALE VOLONTARIO" AI SENSI DELL'ART. 42 DEL D.LGS. 267/2000;

C.C. N. 1 DEL 24/02/2022 MODIFICA ART. 51 DEL REGOLAMENTO DI POLIZIA MORTUARIA DEL COMUNE DI SAN GIUSEPPE JATO;

C.C. N. 4 DEL 10/03/2022 APPROVAZIONE REGOLAMENTO COMUNALE RIGUARDANTE L'INSTALLAZIONE E L'USO DI DEHORS. ABROGAZIONE DEL REGOLAMENTO COMUNALE APPROVATO CON DELIBERA C.C.N. 24 DEL 15/05/2008 "LINEE GUIDA PER LA DISCIPLINA DELL'OCCUPAZIONE DI SPAZI ALL'APERTO ANNESSI A LOCALI DI PUBBLICO ESERCIZIO";

C.C.N. 13 DEL 12/05/2022 APPROVAZIONE REGOLAMENTO PER CONCESSIONE DI CONTRIBUTI IN CONTO CAPITALE PER L'AVVIO DI ATTIVITÀ ECONOMICHE AI SENSI DEL D.P.C.M. 30/09/2021;

C.C. N. 14 DEL 12/05/2022;

REGOLAMENTO PER LA DETERMINAZIONE DELLE SANZIONI AMMINISTRATIVE PER LA REALIZZAZIONE DI IMMOBILI ED OPERE EDILIZIE IN ASSENZA DI PERMESSO DI COSTRUIRE IN TOTALE DIFFORMITÀ O CON VARIAZIONI ESSENZIALI, ART. 31 COMMA 4-BIS DEL D.P.R. N. 380/2001:

C.C. N. 29 DEL 14/07/2022 ADOZIONE DEL "REGOLAMENTO TIPO EDILIZIO UNICO DELLA

REGIONE SICILIANA ART. 2 DELLA LEGGE REGIONALE 10 AGOSTO 2016 E SUCCESSIVE MODIFICHE ED INTEGRAZIONI E ART. 29 DELLA LEGGE REGIONALE 13 AGOSTO 2020, N. 19 E SUCCESSIVE MODIFICHE ED INTEGRAZIONI”;

C.C.N. 39 DEL 04/08/2022 APPROVAZIONE REGOLAMENTO COMUNALE PER LA DISCIPLINA DEL COMMERCIO SU AREE PUBBLICHE;

C.C. N. 40 DEL 04/08/2022 APPROVAZIONE REGOLAMENTO COMUNALE PER LA DISCIPLINA DELLE CONCESSIONI DELLE AREE PUBBLICHE DA DESTINARE ALL'ESERCIZIO DEGLI SPETTACOLI VIAGGIANTI E DEI CIRCHI EQUESTRI;

C.C.C. N. 41 DEL 04/08/2022 APPROVAZIONE REGOLAMENTO COMUNALE PER L'ORGANIZZAZIONE ED IL FUNZIONAMENTO DELLA COMMISSIONE COMUNALE DI VIGILANZA SUI LOCALI DI PUBBLICO SPETTACOLO.

SETTORE POLIZIA MUNICIPALE:

C.C. N. 48 DEL 29/09/2022 DELIBERAZIONE DELLA COMMISSIONE STRAORDINARIA CON I POTERI DEL CONSIGLIO COMUNALE “APPROVAZIONE REGOLAMENTO PER L'UTILIZZO DEL SISTEMA DI VIDEOSORVEGLIANZA NEL TERRITORIO COMUNALE”.

SEZIONE 4

Monitoraggio

L'attività di monitoraggio risente del profilo iniziale che il presente PIAO viene ad assumere, sia in quanto primo anno di applicazione, sia soprattutto in ragione dell'ancora incompiuto quadro di riferimento normativo e regolamentare.

Proprio in ragione del carattere "pilota", in questa prima fase l'attività di monitoraggio, anche laddove espressamente e specificatamente disciplinata nei singoli atti confluiti nel PIAO, dovrà in ogni caso prevedere un monitoraggio da parte dei responsabili dei singoli piani attraverso l'attività di rendicontazione periodica degli obiettivi PEG sull'avanzamento degli obiettivi strategici e gestionali, nonché eventuali interventi correttivi che consentano la ricalibrazione degli stessi al verificarsi di eventi imprevedibili tali da alterare l'assetto dell'organizzazione e delle risorse a disposizione dell'Amministrazione.