

COMUNE DI SANTA MATIA DI LICODIA

CITTÀ METROPOLITANA DI CATANIA

PIAO 2022/2024 SEMPLIFICATO

INTRODUZIONE

L'articolo 6 del [decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80](#), 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 (PIAO). Nel caso di variazione del termine di approvazione del bilancio preventivo, la scadenza per l'adozione di questo documento da parte degli enti locali è spostata ai 30 giorni successivi all'approvazione di tale documento.

Con il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione adottato d'intesa con quello dell'Economia e delle Finanze pubblicato sul sito del Dipartimento della Funzione Pubblica in data 30 giugno 2022 sono stati disciplinati "i contenuti e lo schema tipo del Piao, nonché le modalità semplificate per gli enti con meno di 50 dipendenti".

Sulla base delle previsioni contenute nel [Decreto del Presidente della Repubblica n. 81/2022](#) sono soppressi, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), gli adempimenti inerenti ai seguenti piani:

- Del fabbisogno;
- Azioni concrete;
- Razionalizzazione dell'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio;
- Della performance (ivi compreso il piano dettagliato degli obiettivi);
- Di prevenzione della corruzione e per la trasparenza;
- Organizzativo del lavoro agile (POLA);
- Delle azioni positive.

Inoltre nel PIAO devono essere incluse le scelte dell'ente in materia di formazione ed aggiornamento del personale dipendente.

La durata triennale del documento consente di avere un arco temporale sufficientemente ampio per perseguire con successo tali finalità.

Nella predisposizione di questo documento è stata coinvolta l'intera struttura amministrativa dell'ente, coordinata dalla direzione preposta alla pianificazione ed allo sviluppo e con la partecipazione attiva dei soggetti che collaborano "strutturalmente" e permanentemente con l'ente, a cominciare dal collegio dei revisori dei conti, dal Nucleo di Valutazione o OIV e dal CUG.

Assume particolare rilievo il coinvolgimento attivo della cittadinanza, sia con la pubblicazione sul sito della ipotesi di piano, sia con la sua presentazione alle associazioni ed alle articolazioni della società, così da consentire alle stesse la formulazione di giudizi e di proposte.

Nella adozione del PIAO è stata garantita una adeguata informazione, con particolare riferimento alle associazioni ed alle organizzazioni sindacali ed imprenditoriali presenti, nonché sono state raccolte le osservazioni e segnalazioni che sono state formulate rispetto alla previsione iniziale.

Copia del presente PIAO sarà pubblicata sul sito internet ed illustrata nel corso di iniziative pubbliche che saranno realizzate dall'ente, con particolare riferimento allo svolgimento delle attività di monitoraggio dei suoi esiti.

Copia del presente PIAO sarà pubblicata sul sito internet ed illustrata nel corso di iniziative pubbliche che saranno realizzate dall'ente, con particolare riferimento allo svolgimento delle attività di monitoraggio dei suoi esiti.

LA FASE DI PRIMA APPLICAZIONE

Il PIAO 2022/2024 costituisce la prima applicazione del nuovo documento. La sua redazione è stata largamente influenzata dallo spostamento disposto dall'articolo 7 del [D.L. n. 36/2022](#) al 30 giugno del termine per la sua approvazione da parte delle singole amministrazioni e dal ritardo nella adozione dei documenti che lo rendono concretamente applicabile. Il riferimento va al D.P.R. con cui sono stati individuati i piani che confluiscono in esso, decreto che è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 30 giugno, ed al decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, emanato d'intesa con quello dell'Economia e delle Finanze, che è stato pubblicato nella stessa data.

Per questa ragione il PIAO 2022/2024 si basa sull'assorbimento e/o convalida dei documenti di programmazione già approvati dall'ente e sul completamento con l'adozione di quelli che non erano stati precedentemente adottati.

SEZIONE PRIMA

SCHEDA ANAGRAFICA

NOME ENTE: COMUNE DI SANTA MARIA DI LICODIA
NOME SINDACO O VERTICE POLITICO: GIOVANNI BUTTÒ
DURATA DELL'INCARICO: GIUGNO 2022 – GIUGNO 2027
SITO INTERNET www.comune.santamariadilicodia.ct.it
INDIRIZZO: piazza Umberto I, n. 8
CODICE IPA **c_i240**
CODICE FISCALE 03967670872
CODICE ISTAT 087047
PEC: protocollo@pec.comune.santamariadilicodia.ct.it

SINTESI DELLE INFORMAZIONI D'INTERESSE PER I CITTADINI E GLI STAKEHOLDER ESTERNI

Art. 1 dello Statuto Comunale Autonomia del Comune, ruolo e funzioni generali

1. Il Comune di Santa Maria di Licodia è ente locale autonomo con competenza generale, tendenzialmente rappresentativo di ogni interesse della Comunità che risiede nel suo territorio, salvo quelli che la Costituzione e le leggi generali attribuiscono allo Stato, alla Regione Siciliana o alla Provincia Regionale.

2. Il Comune, istituzione territorialmente e funzionalmente più vicina ai cittadini è, secondo il principio di sussidiarietà, titolare di funzioni proprie e di quelle ad esso conferite con leggi statali e regionali. Il rapporto tra il Comune, la Regione, la Provincia Regionale e gli altri Enti Locali si ispira ai principi di autonomia, di decentramento, di partecipazione ed al metodo della programmazione. Nell'assolvimento delle funzioni e dei compiti di rilevanza sociale favorisce la partecipazione delle famiglie, delle associazioni e delle comunità esistenti nel territorio comunale.

3. Il Comune esercita le sue attribuzioni ispirando la sua azione a principi di equità e di solidarietà, per il conseguimento da parte dei suoi cittadini e della sua Comunità delle seguenti finalità:

- a) promozione ed affermazione dei diritti garantiti ad ogni persona dalla Costituzione, tutelandone la dignità, la libertà e la sicurezza e sostenendone l'elevazione delle condizioni personali e sociali;
- b) lotta al fenomeno mafioso e clientelare attraverso ogni iniziativa volta a diffondere la consapevolezza della sua natura eversiva;
- c) assunzione di iniziative per migliorare la qualità della vita nella Comunità, tutelando in particolare i minori, gli anziani, i disabili e coloro che si trovano in condizioni di disagio, come tossicodipendenti, malati mentali e alcolisti, per assicurare loro protezione, sostegno e condizioni di autosufficienza;
- d) garanzia della tutela dell'infanzia anche attraverso la creazione di apposite strutture comunali;
- e) sostegno, nell'ambito delle proprie possibilità e funzioni, alle iniziative per assicurare il diritto al lavoro, alla casa, allo studio;
- f) tutela del patrimonio storico, artistico, culturale ed ambientale della Comunità valorizzando e rendendo fruibili i beni che lo costituiscono, anche mediante la valorizzazione delle risorse agricole e artigiane locali e la tutela degli ulivi secolari;
- g) tutela della famiglia e promozione di ogni utile azione ed intervento per assicurare pari

- opportunità di vita e di lavoro ad uomini e donne;
- h) promozione dello sviluppo sociale, occupazionale ed economico della comunità e dell'attività sportiva e ricreativa;
 - i) promozione di azioni per l'educazione alla pace e il rigetto di ogni azione di guerra tra i popoli;
 - j) promozione, in funzione delle concrete possibilità del territorio e della comunità, dell'accoglienza, dell'accesso al lavoro e alla casa, nonché dell'integrazione sociale di quanti fissano la dimora nel Comune, assicurando loro l'esercizio dei diritti civili e politici, nell'ambito delle leggi vigenti;
 - k) attuazione di un organico assetto del territorio, nel quadro di un programmato sviluppo degli insediamenti umani, delle infrastrutture sociali e degli impianti commerciali e delle attività agricole ed artigianali;
 - l) attività amministrativa improntata al rispetto dell'ambiente, favorendo tutte le azioni volte al miglioramento della qualità della vita;
 - m) mantenimento del suo territorio libero da impianti nocivi alla salute o determinanti pregiudizio all'ambiente secondo i regolamenti comunali vigenti in materia non in contrasto con la legge;
 - n) predisposizione, nell'ambito delle sue competenze, di idonei strumenti di Protezione civile, per il pronto intervento in caso di ogni calamità;
 - o) sostegno all'imprenditoria locale, favorendo anche la nascita di nuove iniziative economiche.
4. Il Comune adempie ai compiti ed esercita le funzioni di competenza statale allo stesso attribuite dalla legge, assicurandone nel modo più idoneo la fruizione da parte dei propri cittadini.
5. Il Comune esercita le funzioni delegate o decentrate dallo Stato, dalla Regione di interesse della propria Comunità, secondo le modalità previste dal suo ordinamento, nel rispetto delle norme stabilite, per questi interventi, dalla legislazione nazionale e regionale.
6. Il Comune, nell'esercizio della potestà regolamentare, ha il fine di affermare e rafforzare il principio della democrazia e della trasparenza amministrativa e concorre con la propria azione politico amministrativa alla piena realizzazione dell'Art. 3 della Costituzione.
7. Il Comune svolge la propria azione politico-amministrativa in favore della popolazione secondo i principi e le finalità di cui al presente statuto, perseguendo criteri di buona amministrazione, diretti a realizzare l'efficienza, l'efficacia e l'economicità della gestione nel rispetto della legalità, della trasparenza e dei principi costituzionali, nonché della storia e delle tradizioni locali.

Art. 9 - Solidarietà internazionale

1. Il Comune di Santa Maria di Licodia si impegna per il rispetto, la dignità e l'accoglienza di ogni essere umano, favorendo la libertà e la pace; attivando forme di cooperazione internazionale e comunitaria e scambi, garantendo continuità di relazioni e rapporti.
2. Nello spirito della solidarietà si impegna ad offrire opportunità di lavoro ed accesso alla casa, per l'integrazione sociale degli emigrati e si pone come garante per il rispetto dei loro diritti.
3. Il Consiglio Comunale, a maggioranza assoluta dei consiglieri assegnati, può decidere gemellaggi con uno o più Comuni nazionali ed internazionali al fine di incrementare la pace, la solidarietà e la conoscenza tra i popoli e, in tal guisa, favorire il processo di integrazione europea o internazionale, assumendo le conseguenti spese di rappresentanza nei limiti degli stanziamenti di bilancio.

Art. 10 - Cultura

1. Il Comune di Santa Maria di Licodia valorizza il patrimonio culturale in tutte le sue forme, sostiene la produzione di nuove espressioni culturali, favorisce iniziative fondate sulla tradizione storica locale, promuove nel rispetto delle reciproche autonomie la più ampia collaborazione con le istituzioni culturali internazionali, comunitari e statali, regionali, provinciali e locali.
2. Si attiva per una completa catalogazione, conservazione e valorizzazione del patrimonio monumentale, artistico, museale, archivistico e bibliotecario, con una costante archiviazione di atti e documenti, predisponendo misure per consentire la visione e la consultazione al pubblico nel più breve arco temporale.

3. Provvede, con interventi di sostegno, ad incentivare la formazione professionale per il restauro, l'artigianato artistico, le espressioni culturali, impegnando parte delle risorse destinate alla realizzazione di opere pubbliche e degli oneri di urbanizzazione per l'acquisizione di opere d'arte e la qualificazione dell'arredo urbano.

4. Il Comune riconosce nella biblioteca pubblica una struttura fondamentale per assolvere ai bisogni informativi, culturali della comunità ed una delle vie attraverso la quale:

- mettere a disposizione di tutti le testimonianze del pensiero dell'uomo;
- conservare la memoria della propria comunità.

Art. 11 - Territorio e ambiente

1. Il Comune di Santa Maria di Licodia riconosce la tutela dell'ambiente e del paesaggio, fra i valori fondamentali della comunità. A tal fine condiziona i più rilevanti interventi sul territorio e gli insediamenti produttivi alla valutazione dell'impatto ambientale nei modi stabiliti da un apposito regolamento, sostiene interventi e progetti di recupero ambientale e naturale, adotta tutte le misure per contrastare e ridurre l'inquinamento atmosferico, del suolo e del sottosuolo e garantire la salubrità dei luoghi di lavoro.

2. Il piano regolatore generale è strumento essenziale di pianificazione territoriale. Si pone come strumento di costante verifica sulle trasformazioni urbanistiche ed edilizie nel centro storico.

3. Il Comune tutela le coltivazioni e le alberature tipiche, in modo particolare gli ulivi secolari, e favorisce il razionale sfruttamento agricolo del territorio attualmente idoneo allo scopo.

4. Il Comune di Santa Maria di Licodia persegue il fine di assicurare ad ogni cittadino il diritto alla casa quale riconoscimento di una funzione sociale prevalente.

ART. 12 - Politiche sociali e sanitarie

1. Il Comune di Santa Maria di Licodia pone al centro della sua azione amministrativa il riconoscimento e la tutela della persona umana nella sua globalità.

2. Concorre a garantire nell'ambito delle sue competenze il diritto alla salute, partecipa alla definizione e all'attuazione dei programmi annuali e pluriennali, anche attraverso il coordinamento e la promozione dell'attività delle strutture sanitarie locali.

3. Promuove una diffusa educazione sanitaria per una efficace opera di prevenzione, opera per il più efficace abbattimento delle barriere architettoniche, sviluppa un efficace servizio di assistenza sociale, a favore soprattutto delle categorie più deboli ed emarginate, riconoscendo pari dignità a tutti i soggetti pubblici, privati, del volontariato operanti nel settore.

4. In relazione alla legge quadro sui diritti delle persone diversamente abili n.104 del 5 febbraio 1992 e successive modifiche e alla vigente normativa regionale in materia, disciplina l'attuazione degli interventi sociali e sanitari in favore delle persone diversamente abili, dando priorità agli interventi di riqualificazione, di riordinamento e potenziamento dei servizi esistenti.

Disciplina inoltre le modalità di coordinamento dei predetti interventi con i servizi sociali, sanitari, educativi e del tempo libero operanti sul territorio.

Per il raggiungimento delle finalità attinenti i servizi socio-assistenziali e sanitari, il Comune si avvarrà della collaborazione di associazioni specifiche operanti nel settore.

5. Si impegna, con opportuni provvedimenti normativi, a garantire alla popolazione anziana l'accoglienza ed il sostegno necessario a rimuovere particolari situazioni di povertà e di emarginazione.

6. Attua una organica ed integrata politica di interventi sociali a tutela della famiglia, che ne consenta il libero svolgimento delle sue funzioni.

7. Favorisce il reinserimento e la socializzazione degli ex detenuti, e compatibilmente con le leggi vigenti quelli detenuti, anche attraverso una assistenza post penitenziaria, prevedendo altresì una assistenza in favore delle famiglie bisognose dei detenuti e delle vittime di mafia, di terrorismo sia in Italia che all'Estero, nonché l'istituzione di cooperative a tal uopo previste dalla legge.

Art. 13 - Sport

1. Il Comune riconosce e valorizza il fondamentale ruolo sociale educativo, formativo e culturale della pratica sportiva.
2. Tutela l'attività sportiva, motoria, ricreativa, promozionale ed agonistica ad ogni fascia di età, nel rispetto delle competenze degli altri Enti preposti e della normativa vigente. Per tali fini, collabora con le strutture del C.O.N.I. e con le altre corrispondenti territoriali e con gli enti di promozione e le associazioni in loco.
3. Assicura l'accesso degli impianti comunali, opportunamente regolamentato, a tutti i cittadini.
4. Interviene mediante incentivi economici per favorire lo sviluppo delle attività sportive.
5. Incentiva, nella strutturazione dei servizi, la programmazione, la costruzione e la gestione degli impianti per la pratica sportiva, assicurando il coordinamento con quelli d'istruzione scolastica, formazione professionale e turismo.
6. Favorisce, con apposite convenzioni, in base alla categoria di appartenenza, per una migliore qualità della pratica sportiva, la collaborazione con Enti privati ed Associazioni Sportive, anche nella gestione di strutture pubbliche o private.

Art. 14 - Economia, sviluppo e lavoro

1. Il Comune di Santa Maria di Licodia, favorisce con idonei interventi il sistema produttivo locale, valorizzando la rete di servizi e infrastrutture a supporto della piccola e media impresa, predisponendo programmi per la produzione di attività terziarie, sostenendo il commercio, attività di supporto al turismo.
2. Si impegna a favorire, con idonei interventi, le attività di supporto al turismo e alle sue componenti culturali atte a consolidare lo sviluppo.
3. Tutela gli esercizi e i mestieri tipici locali, anche con agevolazioni e contributi particolari.
4. Promuove il coordinamento tra gli enti pubblici locali e nazionali, comunitari e internazionali per la programmazione ed integrazione di interventi che favoriscono la ricerca, l'arricchimento del sistema informativo, la modernizzazione della rete di comunicazioni e servizi.
5. Si attiva per offrire opportunità di lavoro e progetti formativi ai cittadini in cerca di occupazione, agevolando l'associazionismo cooperativo e consortile, favorendo la formazione professionale, esperienze ed inserimento professionale di inabili e portatori di handicap.
6. Promuove idonee iniziative atte a favorire lo sviluppo dell'agricoltura e dell'agriturismo, dell'agrumicoltura, della viticoltura e dell'artigianato.

DATI DI CONTESTO

Il Comune si estende su una superficie complessiva di 26,28 kmq e confina con i comuni di Biancavilla, Paternò e Ragalna.

Il numero dei residenti al 31 dicembre 2021 era pari a 7.386. Si deve evidenziare che l'andamento della popolazione residente è il seguente:

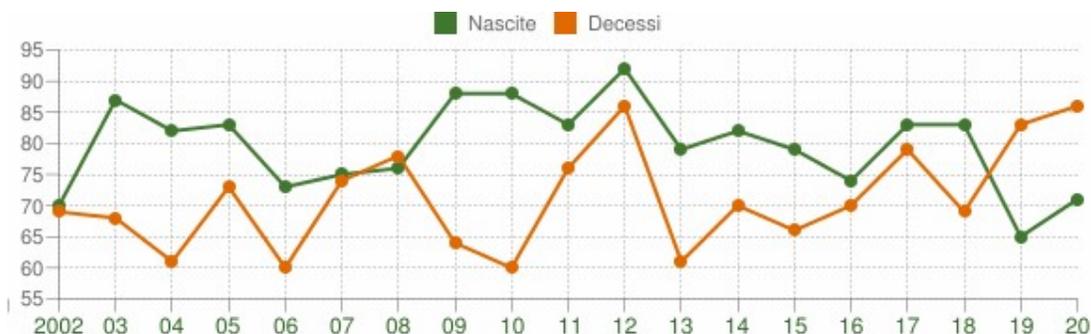


Andamento della popolazione residente

COMUNE DI SANTA MARIA DI LICODIA (CT) - Dati ISTAT al 31 dicembre - Elaborazione TUTTITALIA.IT

(*) post-censimento

Di seguito, il movimento naturale della popolazione residente determinato dalla differenza tra nascite e decessi



Movimento naturale della popolazione

COMUNE DI SANTA MARIA DI LICODIA (CT) - Dati ISTAT (1 gen-31 dic) - Elaborazione TUTTITALIA.IT

ed il flusso migratorio della popolazione



Flusso migratorio della popolazione

COMUNE DI SANTA MARIA DI LICODIA (CT) - Dati ISTAT (1 gen-31 dic) - Elaborazione TUTTITALIA.IT

che ha prodotto, negli ultimi 10 anni, il seguente andamento della popolazione residente:

Anno	Data rilevamento	Popolazione residente	Variazione assoluta
2010	31 dicembre	7.108	+95
2011 ⁽¹⁾	8 ottobre	7.134	+26
2011 ⁽²⁾	9 ottobre	7.322	+188
2011 ⁽³⁾	31 dicembre	7.321	+213
2012	31 dicembre	7.377	+56
2013	31 dicembre	7.591	+214
2014	31 dicembre	7.609	+18
2015	31 dicembre	7.641	+32
2016	31 dicembre	7.628	-13
2017	31 dicembre	7.691	+63
2018*	31 dicembre	7.547	-144
2019*	31 dicembre	7.457	-90
2020*	31 dicembre	7.395	-62

Ecco l'andamento degli stranieri residenti negli ultimi 10 anni:



Andamento della popolazione con cittadinanza straniera - 2021

COMUNE DI SANTA MARIA DI LICODIA (CT) - Dati ISTAT 1° gennaio 2021 - Elaborazione TUTTITALIA.IT

(*) post-censimento

Gli stranieri residenti per la maggior parte provengono dai seguenti paesi: Romania (142), Siria (21), Tunisia ed Albania (12) Polonia, Repubblica Popolare Cinese e Marocco (7) e Stati Uniti d’America (6)

Di seguito l’andamento della composizione della popolazione residente:



Struttura per età della popolazione (valori %)

COMUNE DI SANTA MARIA DI LICODIA (CT) - Dati ISTAT al 1° gennaio - Elaborazione TUTTITALIA.IT

che evidenzia un crescente invecchiamento della medesima.

SEZIONE SECONDA

2.1 VALORE PUBBLICO

Le amministrazioni sono vincolate a darsi il Piano delle Azioni Positive, documento che confluisce ai sensi delle previsioni dettate dal [D.P.R. n. 81/2022](#) nel Piano Integrato di Attività ed Organizzazione, anche se lo schema di PIAO tipo di cui al primo citato Decreto dei Ministri per la Pubblica Amministrazione e dell'Economia e Finanze non ne fa menzione. Si ritiene utile che esso sia compreso, quanto meno nelle sue linee guida, nel PIAO.

Ai sensi dell'art. 48 del [D.Lgs. n. 198/2006](#) "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" le PA devono redigere un piano triennale di azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità.

Le disposizioni del citato D.Lgs. hanno ad oggetto misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro ambito. La strategia delle azioni positive si occupa anche di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, psichiche e sociali, rispetto ai diritti universali di cittadinanza.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono dirette a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne (o altre categorie soggette a disparità di trattamento).

Sono misure speciali in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta, e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne o altre categorie sociali.

Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d) dello stesso decreto, favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche, ove sussiste un divario fra generi non inferiore come dati complessivi a due terzi.

La predisposizione dei piani è, inoltre, utile occasione di monitoraggio dell'evoluzione interna dell'organizzazione del lavoro e della formazione, quale strumento per favorire il benessere lavorativo e organizzativo.

Spetta al CUG (Comitato Unico di Garanzia) il compito di predisporre questo piano.

Al 31 dicembre 2021 il numero dei dipendenti a tempo pieno ed indeterminato in servizio era il seguente:

Categoria D donne	3	Categoria D uomini	1	Totale categoria D	4
Categoria C donne	3	Categoria C uomini	6	Totale categoria C	9
Categoria B3 donne		Categoria B3 uomini		Totale categoria B3	
Categoria B donne	1	Categoria B uomini	2	Totale categoria B	3
Categoria A donne		Categoria A uomini	6	Totale categoria A	6
Totale donne	7	Totale uomini	15	Totale	22

Il numero dei dipendenti a tempo dipendenti a tempo indeterminato in part time era alla stessa data il seguente:

Categoria D donne		Categoria D uomini		Totale categoria D	
Categoria C donne		Categoria C uomini		Totale categoria C	
Categoria B3 donne		Categoria B3 uomini		Totale categoria B3	
Categoria B donne		Categoria B uomini		Totale categoria B	
Categoria A donne	4	Categoria A uomini	9	Totale categoria A	13
Totale donne	4	Totale uomini	9	Totale	13

Il numero dei dipendenti a tempo indeterminato che alla stessa data usufruisce di permessi per l'assistenza a congiunti disabili ex [legge n. 104/1992](#), era il seguente:

Dipendenti uomini:	_____2_____
Dipendenti donne:	_____1_____
Totale dipendenti:	_____3_____

L'ente ha in programma le seguenti iniziative per il triennio 2022/2024:

1) AZIONI DI CONTRASTO DI QUALSIASI FORMA DI DISCRIMINAZIONE E DI VIOLENZA MORALE O PSICHICA

- tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni;
- evitare situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate da pressioni o molestie sessuali, casi di mobbing, atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- evitare atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

Il Comune si impegna a sviluppare azioni e attenzioni organizzative finalizzate a:

- favorire l'ascolto per ogni forma di disagio, in modo che il dipendente possa liberamente rivolgersi a diversi soggetti: il CUG, il Servizio Personale, la Direzione del Settore;
- coordinare, nel rispetto della riservatezza delle situazioni, eventuali azioni per risolvere le situazioni di disagio segnalate, anche, se del caso, mediante il supporto di specialisti facenti capo all'area sociale.

2) AZIONI DI PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITA'

- garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;
- promuovere le pari opportunità nell'ambito della formazione, aggiornamento e di qualificazione professionale.

Il Comune si impegna a sviluppare azioni e attenzioni organizzative finalizzate a:

- prevedere nelle commissioni di concorso e selezione la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile. Il caso di assenza di parità di genere deve essere adeguatamente motivato;
- non privilegiare nelle procedure di reclutamento il genere e in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata;
- nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere;
- nell'organizzazione dei corsi formativi, devono essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro in modo che siano accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro a part-time;
- nel caso di organizzazione di corsi formativi e di aggiornamento in sede, è data la possibilità di partecipare anche alle dipendenti in congedo di maternità, naturalmente nel rispetto della vigente normativa in materia. La lavoratrice in congedo potrà liberamente partecipare senza obbligo;
- porre particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (ad es. congedo di maternità o di paternità, assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari, malattia ecc.), realizzando speciali forme di graduale aggiornamento o di affiancamento al momento del rientro in servizio, per colmare le eventuali lacune sulle competenze relative alla posizione lavorativa.

3) AZIONI PER IL BENESSERE ORGANIZZATIVO

- mantenere e sviluppare strumenti di organizzazione del lavoro flessibili tesi anche a tutelare le esigenze familiari;
- promuovere occasioni e strumenti di consultazione del personale dipendente su forme di ulteriore flessibilità che si potrebbero introdurre;
- favorire l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari;
- garantire il rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità" a tutela delle lavoratrici madri, dei lavoratori padri e comunque dei dipendenti in difficoltà per vari motivi familiari o personali.

Il Comune si impegna a sviluppare azioni e attenzioni organizzative finalizzate a:

- mantenere ampia flessibilità della definizione della percentuale part-time, con particolare attenzione alle esigenze familiari derivanti dalla presenza nella rete familiare di figli minori, anziani o disabili, manifestate finora in prevalenza dal personale femminile;
- consentire l'utilizzo del part-time anche per periodi di breve durata (2-3 mesi) in relazione a particolari esigenze familiari di natura transitoria;
- favorire l'utilizzo di strumenti flessibili connessi alla tutela della maternità e della paternità previsti dalla legge (es. congedi parentali con modalità oraria), comprese le esigenze di allattamento;
- mantenere la flessibilità dell'orario di lavoro. Gli orari lavorativi, salvo casi di impossibilità organizzativa, consentono la flessibilità in entrata e in uscita. Particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto, oltre che della legge, di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti;
- implementare strumenti conciliativi innovativi, anche attraverso l'attuazione di progettualità;
- favorire la promozione del Comitato Unico di Garanzia, per valorizzarne il ruolo e le attività quale organismo di concreto supporto all'attività interna dell'Amministrazione e rivolta ai dipendenti, al fine anche di favorire la collaborazione con altri uffici/servizi;
- favorire la disseminazione di buone pratiche ed implementazione del lavoro di rete e di confronto con i Comitati Unici di Garanzia degli altri enti pubblici del territorio provinciale, nell'ambito del coordinamento in capo alla Consigliera di Parità provinciale.

4) IMPLEMENTAZIONE E CONSOLIDAMENTO DELLO SMART-WORKING

- Si rinvia alla specifica sottosezione del presente PIAO.

Questo documento è pubblicato in una sezione specifica del sito istituzionale e diffuso a tutti i dipendenti. Si renderanno disponibili con questi strumenti anche le revisioni, i report di monitoraggio. Saranno inoltre organizzati, a richiesta, incontri di presentazione e condivisione con il personale per illustrare le azioni previste e, durante i tre anni di attuazione i report di monitoraggio.

2.2 PIANO DELLA PERFORMANCE

(l'adozione non è obbligatoria, ma la si consiglia per consentire l'attivazione del c.d. ciclo della performance e la conseguente erogazione delle indennità di risultato e di incentivazione delle performance)

In allegato vengono fornite le principali indicazioni strategiche ed operative che l'ente intende perseguire nel triennio 2022/2024:

PIANO DELLE PERFORMANCE ANNO 2022 - SETTORE AFFARI GENERALI

	PROSPETTIVA	OBIETTIVO STRATEGICO	FUNZIONE	OBIETTIVO OPERATIVO	PESO A CURA A.C.	PESO PONDERALE	PARAMETRO quali/quantitativo o misurabile	TARGET 2022	TARGET 2023	TARGET 2024
1	Innovazione e Apprendimento	Accrescere le competenze del personale	Trasparenza	implementazione del sistema di aggiornamento dinamico della sezione "Amministrazione e Trasparente"	82	11,70%	formazione individuale di tutti i funzionari individuati nel PTPCT (o loro delegati) - sezione trasparenza - in ordine all'utilizzo dell'applicativo in dotazione	personale formato / personale da formare = 100%		
1	Innovazione e Apprendimento	Accrescere le competenze del personale	Trasparenza	implementazione del nuovo sito istituzionale	82	11,70%	traslazione dei dati dal vecchio al nuovo sito istituzionale	personale formato / personale da formare = 100%		
2	Economico finanziaria	Ottimizzazione delle risorse e degli approvvigionamenti	Messi notificatori	Diminuzione dei costi postali - recapito posta ordinaria e/o comunicazioni ai cittadini	60	8,56%		spese postali impegnate anno 2022 < al 80% dell'importo a consuntivo del 2021		

3	Processi interni	Rafforzare le condizioni di legalità e sicurezza	Segreteria e CED	Controllo amministrativo	82	11,70%	percentuale degli atti verificati	100% del campione estratto		
4	processi interni	Rafforzare le condizioni di legalità e sicurezza	Segreteria e CED	Formazione finalizzata all'aggiornamento della mappatura dei procedimenti amministrativi ai fini della redazione del PTPCT 2023	82	11,70%	parametro temporale	entro il 30/09/2020		
5	processi interni	Rafforzare le condizioni di legalità e sicurezza	Segreteria e CED	Verifica attuazione delle disposizioni della sezione "Trasparenza" del PTPCT	80	11,41%	verbale di verifica e richiesta di adeguamento	31 maggio 2022 31 ottobre 2022		
6	Processi Interni	Migliorare la comunicazione interna ed esterna	Trasparenza	adempimento degli obblighi di cui al Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza approvato con deliberazione di G.M. n. 8 del 14 gennaio 2021	64	9,13%	grado di adempimento verificato dall'OIV in sede di verifica annuale	100%		

	Processi interni	Assicurare la distribuzione della posta interna in modo efficiente e fruibilità edifici comunali	Ufficio usciere	Distribuzione della corrispondenza e dei plichi tra i diversi uffici comunali allocati nelle varie sedi del Comune. Oltre si aggiunge l'attività di servizio presso il Palazzo Municipale e presso gli altri siti del Comune in caso della fruibilità in occasione di manifestazioni	50	7,13%		100%		
7	Processi Interni	Rafforzare le condizioni di legalità e sicurezza	Prevenzione della corruzione e dell'illegalità	adempimento degli obblighi di cui al Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza approvato con deliberazione di G.M. n. 8 del 14 gennaio 2021	64	9,13%	grado di adempimento dimostrato in relazione a quanto richiesto dal piano	100%		
7. a		Rafforzare le condizioni di legalità e sicurezza	Autorizzazione svolgimento di attività extraistituzionali non comprese nei compiti e doveri d'ufficio	Istituzione servizio ispettivo.	55	7,85%	Controllo a campione per il 10% del personale.	10%		

701 100%

PIANO DELLE PERFORMANCE ANNO 2022 - SETTORE CONTABILE

PROSPETTIVA	OBIETTIVO STRATEGICO	FUNZIONE	OBIETTIVO OPERATIVO	PESO A CURA A.C.	PESO PONDERALE	PARAMETRO quali/quantitativo o misurabile	DATO CONSUNTIVO ANNO 2021	TARGET 2022	TARGET 2023	TARGET 2024	
1	Economico finanziaria	Aumento dell'efficienza tributaria	Tributi e Tariffe	miglioramento del rapporto (entrate extra-tributarie in conto competenza + entrate extra-tributarie in conto residui) / entrate extra-tributarie in conto competenza	90	11,17%	percentuale	+86,62% - obiettivo pienamente raggiunto	> 35,5% (nel caso di percentuale inferiore al 20%, l'obiettivo si considera non raggiunto)	> 44,4% (nel caso di percentuale inferiore al 34%, l'obiettivo si considera non raggiunto)	> 53% (nel caso di percentuale inferiore al 44%, l'obiettivo si considera non raggiunto)
2	Economico finanziaria	Aumento dell'efficienza tributaria	Tributi e Tariffe	miglioramento del rapporto (entrate tributarie in conto competenza + entrate tributarie in conto residui) / entrate tributarie in conto competenza	90	11,17%	percentuale	+89,27% - obiettivo pienamente raggiunto	> 42,5% (nel caso di percentuale inferiore al 28,5%, l'obiettivo si considera non raggiunto)	> 52,4% (nel caso di percentuale inferiore al 34%, l'obiettivo si considera non raggiunto)	> 62% (nel caso di percentuale inferiore al 42,2%, l'obiettivo si considera non raggiunto)
3	Economico finanziaria	Aumento dell'efficienza tributaria	Tributi e Tariffe	Riscossione coattiva : costituzione del fascicolo del	52	6,45%	attività	di raggiungimento del 100%	400 fascicoli	400 fascicoli	400 fascicoli

				contribuente ai fini dell'avvio delle azioni esecutive							
4	Economico finanziaria	Aumento dell'efficienza tributaria	Tributi e Tariffe	aggiornamento, predisposizione ed eleborazione dati per l'applicazione del Canone Unico con inserimento parametri generali ed annuali e impostazioni delle proprietà sulle varie fasce di calcolo	48	5,96%			L'obiettivo s'intende completamente raggiunto con l'inserimento complessivo dei dati sul nuovo applicativo per la gestione dell'entrata patrimoniale, entro il 31/12/2022		
5	Economico finanziaria	Aumento dell'efficienza tributaria	Tributi e Tariffe	costituzione archivio degli impianti pubblicitari stabili su concessione e inserimento dati sull'applicativo pubblicità ai fini dell'applicazione e del canone unico	48	5,96%			L'obiettivo s'intende completamente raggiunto con la ricognizione degli archivi (IMPOSTA DELLE PUBBLICITA') al fine di implementare il nuovo applicativo per la gestione dell'entrata entro il 31/12/2022		

6	Prospettiva economico finanziaria	Incrementare le entrate e le fonti esterne di finanziamento	tributi	Interscambio dati tra ufficio tributi e ufficio commercio al fine dell'allineamento delle posizioni delle attività commerciali e posizioni tasse rifiuti con conseguente emissione di avvisi di accertamento	50	6,20%	temporale		L'obiettivo di intende raggiunto con l'incrocio dei dati presenti presso gli archivi dell'ufficio commercio al fine di accertare eventuali posizioni mancanti, entro il 31/12/2022		
7	Prospettiva economico finanziaria	Incrementare le entrate e le fonti esterne di finanziamento	tributi	sistemazione archivio al fine della riemissione n. 900 avvisi di accertamento, IMU, TARI e TOSAP resi dalla società che ha effettuato la spedizione per mancata notifica (deceduti, indirizzo insufficiente, trasferimento, ecc.)	50	6,20%	temporale		L'obiettivo si intende raggiunto con l'incrocio dati con siatel e syster ai fini della riemissione e spedizione degli avvisi con aggiornamento degli indirizzi entro il 31/12/2022		
8	Prospettiva economico finanziaria	Contabilità economico patrimoniale	bilancio	determinazione fabbisogni standard 2022	52	6,45%	temporale	100%	entro il 31.12.2022 trasmissione attraverso il		

									portale OPENCIVITAS il questionario sui fabbisogni standard 2021		
9	Prospettiva economico finanziaria	Contabilità economico patrimoniale	bilancio	Monitoraggio dei debiti commerciali e allineamento dati alla PCC anno 2022	64	7,94%	attività	100%	verifica e confronto dei dati presenti in PCC con quelli presenti nel data-base dell'ente con riferimento allo stock dei debiti commerciali alla data del 31 dicembre dell'anno precedente		
1 0	Prospettiva economico finanziaria	recupero evasione tributaria IMU aree edificabili	bilancio	aggiornamento banca dati IMU	60	7,44%	percentuale	100%	aggiornamento software in dotazione con i dati catastali e i nuovi valori delle aree edificabili determinati con delibera di G.M. n. 74 del 29/09/2020		
1 1	Prospettiva economico finanziaria	recupero evasione tributaria	bilancio	affidamento a strutture privata dell'attività di riscossione coattiva	74	9,18%	percentuale	non raggiunto	consiste nell'individuare entro il 31/12/2022 di un concessionario a cui affidare la riscossione coattiva		

									temporaneamente e in attesa della conclusione della procedura di gara avviata dalla Regione Siciliana giusto atto di indirizzo di cui alla deliberazione di G.M. n. 37 del 11.06.2021		
1 2	Processi Interni	Migliorare la comunicazione e interna ed esterna	Trasparenza	adempimento degli obblighi di cui al Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza approvato con deliberazione di G.M. n. 4 del 14 gennaio 2021	64	7,94%	grado di adempimento verificato dall'OIV in sede di verifica annuale	ok	100%	100%	100%
1 3	Processi Interni	Rafforzare le condizioni di legalità e sicurezza	Prevenzione e della corruzione e dell'illegalità	adempimento degli obblighi di cui al Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza approvato con deliberazione di G.M. n. 4 del 14 gennaio 2021	64	7,94%	grado di adempimento dimostrato in relazione a quanto richiesto dal piano	ok	100%	100%	100%

806 100,00%

PIANO DELLE PERFORMANCE ANNO 2022 - SETTORE SERVIZI ALLA PERSONA ED ALLA COLLETTIVITA'

PROSPETTIVA	OBIETTIVO STRATEGICO	FUNZIONE	OBIETTIVO OPERATIVO	PESO A CURA A.C.	PESO PONDERALE	PARAMETRO quali/quantitativo o misurabile	DATO CONSUNTIVO ANNO 2021	TARGET 2022	TARGET 2023	TARGET 2024	
1	Cittadino Utente	Potenziare le politiche solidali e di coesione sociale	Servizi Sociali - Servizi demografici	sostentamento alle famiglie - buoni spesa Covid	64	12,80%	risorse spese / risorse destinate (stato e regione)	Obiettivo Realizzato al 100%	100%		
2	Cittadino Utente	Potenziare le politiche solidali e di coesione sociale	Servizi Sociali - Servizi demografici	attivazione Patti di inclusione sociale	34	6,80%	controlli famiglie anagrafiche / casi assegnati	Obiettivo realizzato al 90% per i controlli anagrafici e al 100% per i Servizi Sociali	100%		
3	Cittadino Utente	Migliorare gli standards dei servizi	Servizi Sociali	potenziamento centri estivi diurni	74	14,80%	risorse spese / risorse destinate (stato e regione)	Obiettivo Realizzato al 100%	risorse spese / risorse destinate ai sensi dell'art. 105 del D.L. 73/2021 = 100%		
4	Cittadino Utente	Migliorare gli standards dei servizi	Servizi Sociali - Servizi demografici	attivazione Progetti di Pubblica Utilità	64	12,80%	individuazione beneficiari (servizi sociali) e attività di verifica (servizi demografici)	Obiettivo che non è stato possibile realizzare entro il termine causa il ritardo nella approvazione del bilancio	risorse spese / risorse destinate = 100%		

5	Processi interni	Sviluppare Sistemi informativi integrati	Servizi demografici	completamento o sistemazione archivio informatico dello stato civile con annotazioni da riportare sugli atti della banca dati informatica	38	7,60%	temporale	Obiettivo Realizzato al 100%	entro il 31 dicembre fino all'annualità 2000		
6	Processi interni	Sviluppare Sistemi informativi integrati	Servizi demografici	passaggio al nuovo formato degli atti dello stato civile ai sensi del decreto del ministero degli interni del 9 novembre 2020	38	7,60%	temporale	Obiettivo non realizzato per mancanza di fondi in bilancio	entro il 31 dicembre		
7	Cittadino Utente	Sviluppare Cultura e Turismo	Beni Culturali e Politiche Giovanili	Manifestazioni culturali	60	12,00%	temporale	Obiettivo realizzato compatibilmente e con le norme Anticovid 19	entro il 31 dicembre 2022 (l'eventuale non realizzazione delle manifestazioni i causa Covid non incide sul target) almeno 2 manifestazioni		

8	Processi Interni	Migliorare la comunicazione e interna ed esterna	Trasparenza	adempimento degli obblighi di cui al Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza approvato con deliberazione di G.M. n. 4 del 14 gennaio 2021	64	12,80%	grado di adempimento verificato dall'OIV in sede di verifica annuale		100%	100%	100%
9	Processi Interni	Rafforzare le condizioni di legalità e sicurezza	Prevenzione della corruzione e dell'illegalità	adempimento degli obblighi di cui al Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza approvato con deliberazione di G.M. n. 4 del 14 gennaio 2021	64	12,80%	grado di adempimento dimostrato in relazione a quanto richiesto dal piano		100%	100%	100%

500 100,00%

PIANO DELLE PERFORMANCE ANNO 2022 - SETTORE TECNICO

	PROSPETTIVA	OBIETTIVO STRATEGICO	FUNZIONE	OBIETTIVO OPERATIVO	PESO A CURA A.C.	PESO PONDERALE	PARAMETRO quali/quantitativo misurabile	DATO CONSUNTIVO ANNO 2021	TARGET 2022	TARGET 2023	TARGET 2024
1	Ambiente e Territorio	Migliorare l'efficienza del sistema di raccolta differenziata	Servizio Igiene Urbana	Aumentare la percentuale dei rifiuti differenziati conferiti	86	13,35%	rapporto tra frazione differenziata conferita su totale RSU prodotti	Risultato raggiunto al 86,10% del target, in quanto la percentuale di raccolta differenziata per l'anno 2021 è arrivata ad una media del 61,56%, considerato il fatto che le piattaforme non hanno contribuito al raggiungimento a causa delle loro temporanee chiusure.	> 71,5%	> 73%	> 75%
2	Cittadino utente	rispetto dei termini procedurali in materia di edilizia privata	edilizia	rispetto dei termini dettati dalla normativa (anche regolamentare) in materia edilizia e di attività produttive in	52	8,07%	tempi medi di conclusione dei procedimenti	Risultato raggiunto al 100%	Termini medi dei procedimenti inferiori o pari a quelli ordinari: l'obiettivo si considera raggiunto al 100%; Termini medi dei procedimenti superiori a quelli ordinari ma contenuti in un tempo massimo non superiore a 1,3 volte il termine ordinario: l'obiettivo si considera raggiunto all'80%; Termini medi dei procedimenti superiore		

								ne di interesse per vendita beni immobili proprietà comunale, approvato con determina ST n. 276 del 18.11.2021;			
4	Cittadino utente	Riqualificare il centro urbano, lo sviluppo del territorio e i rispetto dell'ambiente	Urbanistica e sanatoria	progressiva chiusura delle pratiche di sanatoria edilizia	66	10,25%	percentuale di chiusura delle pratiche	Sono state determinate n. 29 Oblazione definitive e chiuse n. 16 pratiche per un totale di 45. La percentuale corrisponde al 10%.	almeno il 15% di quelle aperte al 01/01/2022	almeno il 15% di quelle aperte al 01/01/2023	almeno il 15% di quelle aperte al 01/01/2024
5	Ambiente e Territorio	Urbanizzazione primaria e secondaria	Lavori Pubblici	Progettazione e opere pubbliche a scampo degli oneri di urbanizzazione	60	9,32%	numero di opere progettate su numero di richieste di scampo pervenute	Obiettivo raggiunto al 100%, in quanto sulle richieste di scampo pervenute sono stati adottati i provvedimenti sottoelencati: Opere di urbanizzazione del piano particolareggiato (comparto M di via a. Moro -Stralcio O2 -V3) prolungament	100%	100%	100%

								o di via G. Tomasi di Lampedusa - Opere scomputo - Determina S.T. n. 49 del 12.03.2021			
6	Ambiente e Territorio	Progettazioni e interna delle opere pubbliche	Lavori Pubblici	aggiornamento del parco progetti	76	11,80%	progettazione esecutiva di almeno tre opere pubbliche	Obiettivo raggiunto al 100%.	numero di progetti esecutivi >3	numero di progetti esecutivi >3	numero di progetti esecutivi >3
7	Cittadino utente	Riqualificare il centro urbano, lo sviluppo del territorio e il rispetto dell'ambiente	Manutenzione patrimonio comunale	manutenzione ordinaria e straordinaria delle strade interne ed esterne	50	7,76%	numero interventi svolti / numero interventi segnalati	Obiettivo raggiunto al 100%	in considerazione delle limitate disponibilità di bilancio, l'obiettivo si considera raggiunto qualora gli interventi svolti siano pari o superiori all'80% delle segnalazioni pervenute	in considerazione delle limitate disponibilità di bilancio, l'obiettivo si considera raggiunto qualora gli interventi svolti siano pari o superiori all'80% delle segnalazioni pervenute	in considerazione delle limitate disponibilità di bilancio, l'obiettivo si considera raggiunto qualora gli interventi svolti siano pari o superiori all'80% delle segnalazioni pervenute

8	Economico-finanziaria	Riequilibrare il Bilancio	servizi a rete	riduzione dei tempi medi di pagamento delle utenze dei servizi a rete	54	8,39%	fatture liquidate entro 30 giorni / totale fatture pervenute	Il presente obiettivo è stato riformulato per esigenze d'ufficio, in quanto nel corso dell'anno 2021 sono state pagate gran parte delle fatture relative agli anni 2019 e 2020 riferite alla pubblica illuminazione, alle utenze comunali di edifici e scuole per fornitura di energia elettrica e gas.	in considerazione delle limitate disponibilità di bilancio, l'obiettivo si considera raggiunto qualora il rapporto si attesti ad una percentuale non inferiore al 65%	in considerazione delle limitate disponibilità di bilancio, l'obiettivo si considera raggiunto qualora il rapporto si attesti ad una percentuale non inferiore al 75%	in considerazione delle limitate disponibilità di bilancio, l'obiettivo si considera raggiunto qualora il rapporto si attesti ad una percentuale non inferiore all'85%
9	Processi Interni	Migliorare la comunicazione interna ed esterna	Trasparenza	adempimento degli obblighi di cui al Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza approvato con	64	9,94%	grado di adempimento verificato dall'OIV in sede di verifica annuale	Si dichiara il completo adempimento degli obblighi disposti sul PTPCT 2021/2023	100%	100%	100%

				deliberazione di G.M. n. 4 del 14 gennaio 2021						
10	Rafforzare le condizioni di legalità e sicurezza	Prevenzione e della corruzione e dell'illegalità	adempimento degli obblighi di cui al Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza approvato con deliberazione di G.M. n. 4 del 14 gennaio 2021	64	9,94%	grado di adempimento dimostrato in relazione a quanto richiesto dal piano	Si dichiara il completo adempimento degli obblighi disposti sul PTPCT 2021/2023	100%	100%	100%

644

100,00%

PIANO DELLE PERFORMANCE ANNO 2022 - SETTORE POLIZIA MUNICIPALE

PROSPETTIVA	OBIETTIVO STRATEGICO	FUNZIONE	OBIETTIVO OPERATIVO	PES O A CUR A A.C.	PESO PONDERAL E	PARAMETRO quali/quantitati vo misurabile	DATO CONSUNTIVO ANNO 2020 (in corso di verifica)	TARGET 2021	TARGET 2022	TARGET 2023
1 Cittadino utente	Rafforzare le condizioni di legalità e sicurezza: Vigilanza e Sicurezza Stradale Urbana e recupero della Legalità, capillare controllo del territorio.	Polizia Municipale	entrate da sanzioni ai sensi dell'art. 7, co. 1, del TUEL (inosservanza ai regolamenti ed alle ordinanze sindacali) accertate al 31/12	72	13,90%	importo accertato al 31/12	€ 1.500,00 - l'obiettivo è stato raggiunto parzialmente in quanto per mancanza di personale i controlli non sono stati effettuati a cadenza giornaliera ma settimanale . non sono stati elevati infrazioni, per mancanza di riscontri.	€ 2.500,00	€ 6.000,00	€ 7.000,00
2 Cittadino utente	Rafforzare le condizioni di legalità e sicurezza: Istituzione di Posti di blocco settimanali	Polizia Municipale	Accertamento di Infrazioni al Codice della Strada	78	15,06%	sanzioni art. 208 CdS (compresi stalli di sosta a pagamento fino alla conclusione della procedura di concessione)	€ 25.000,00 - l'obiettivo è stato raggiunto parzialmente; le infrazioni	€ 25.000,00	€ 90.000,00	€ 110.000,00

								accertate ammontano ad € 10.000,00 nel corso dell'anno			
3	Cittadino utente	Rafforzare le condizioni di legalità e sicurezza: Attivazione autovelox	Polizia Municipale	postazioni autovelox	84	16,22%	numerico	12 postazioni nel periodo compreso tra l'1 settembre ed il 31 dicembre - Dal punto di vista dell'Ufficio, il ciclo procedimental e è stato concluso. In concreto l'attività non è partita per assenza di autorizzazione da parte dell'ANAS .	12 postazioni nel periodo compreso tra l'1 ed il 31 dicembre	48 postazioni durante l'anno	48 postazioni durante l'anno
4	economico finanziaria	Ampliamento delle aree destinate alla sosta a pagamento	Polizia Municipale	completamen to della procedura di concessione del servizio	80	15,44%	temporale	l'obiettivo è stato raggiunto al 100%, il servizio con l'ampliamento delle aree destinate alla sosta a pagamento, è stato consegnato alla ditta il 24/08/2021.	per il corrente esercizio è richiesta una prima verifica straordinaria del servizio entro i 31/12/2022		

5	Cittadino utente	Riqualificare il centro urbano, lo sviluppo del territorio e il rispetto dell'ambiente	manutenzioni e	manutenzioni e straordinaria segnaletica orizzontale e verticale	76	14,67%	temporale	la manutenzione ordinaria è stata ripristinata e mantenuta efficiente periodicamente, mentre il piano segnaletico di mutamento della circolazione e modifica della circolazione con Istituzione di Divieti di Sosta e sensi unici non è stato adottato per mancata approvazione del bilancio 2021.	adozione del progetto di manutenzione, ammodernamento e messa a norma della segnaletica stradale orizzontale e verticale nel centro urbano e nelle strade extraurbane entro il 31/12/2022		
6	Processi Interni	Migliorare la comunicazione interna ed esterna	Trasparenza	adempimento degli obblighi di cui al Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza approvato con deliberazione di G.M. n. 4 del 14 gennaio 2021	64	12,36%	grado di adempimento verificato dall'OIV in sede di verifica annuale	l'obiettivo strategico ed operativo è stato raggiunto	100%	100%	100%

7	Processi Interni	Rafforzare le condizioni di legalità e sicurezza	Prevenzione della corruzione e dell'illegalità	adempimento degli obblighi di cui al Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza approvato con deliberazione di G.M. n. 4 del 14 gennaio 2021	64	12,36%	grado di adempimento dimostrato in relazione a quanto richiesto dal piano	l'ottiettivo strategico ed operativo è stato raggiunto	100%	100%	100%
---	------------------	--	--	---	----	--------	---	--	------	------	------

518 100,00%

Ai fini della valutazione delle performance ad ogni obiettivo è stato assegnato un suo peso.

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Le indicazioni contenute nella presente sottosezione del PIAO danno attuazione alle disposizioni della [legge n. 190/2012](#), attraverso l'individuazione di misure finalizzate a prevenire la corruzione nell'ambito dell'attività amministrativa del Comune, tenendo conto di quanto previsto dai decreti attuativi della citata legge, dal Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), nonché delle indicazioni dell'ANAC (Autorità Nazionale Anti Corruzione) contenute nelle deliberazioni dalla stessa emanate e delle letture fornite dalla giurisprudenza. Con questa sezione si vogliono in primo luogo indicare le misure organizzative volte a contenere il rischio circa l'adozione di decisioni non imparziali, spettando poi alle amministrazioni valutare e gestire il rischio corruttivo. La valutazione deve essere effettuata secondo una metodologia che comprende l'analisi del contesto (interno ed esterno), la valutazione del rischio (identificazione, analisi e ponderazione del rischio) e il trattamento del rischio (identificazione e programmazione delle misure di prevenzione).

Con il PNA 2019 l'Autorità Nazionale Anti Corruzione ha varato un documento che contiene le nuove indicazioni metodologiche per la gestione del rischio che gli enti devono seguire per la redazione dei PTPCT e, oggi, della sottosezione "Rischi Corruttivi e Trasparenza" del PIAO. Esso costituisce al momento attuale l'unico riferimento metodologico da seguire per la parte relativa alla gestione del rischio corruttivo ed aggiorna, integra e sostituisce le indicazioni metodologiche contenute nel PNA 2013 e 2015.

Il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022/2024 è stato approvato con delibera della Giunta Municipale n. 8 del 14 gennaio 2022, risulta pubblicato in Amministrazione Trasparente, sottosezione di primo livello "Disposizioni Generali", sottosezione di secondo livello "Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza" all'indirizzo http://trasparenza.comune.santamariadilicodia.ct.it/web/trasparenza/papca-g/-/papca/display/392369?p_auth=R3KdnMCK&p_p_state=pop_up&controlPanelCategory=portlet_jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet, e realizza le sue finalità attraverso:

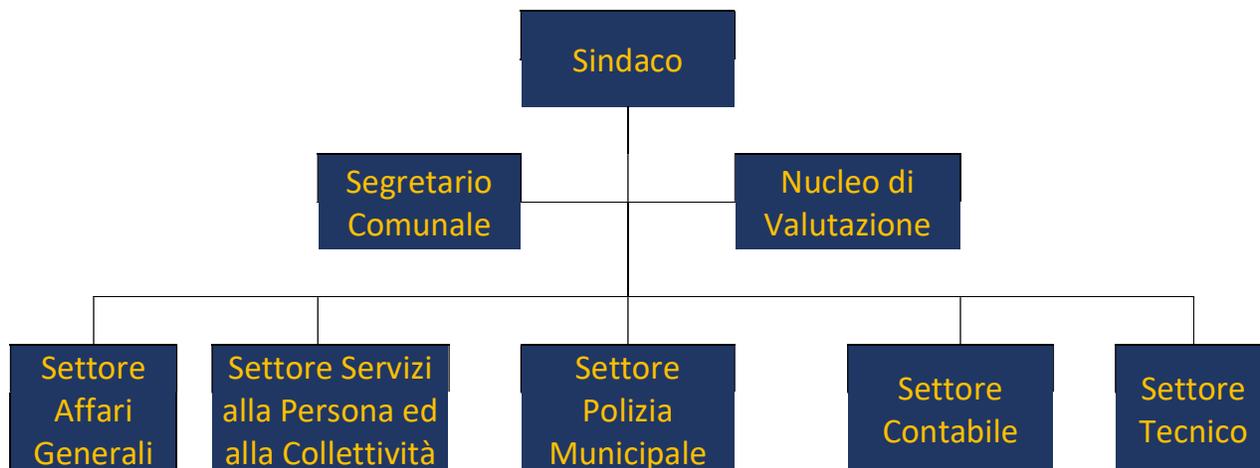
- 1) l'attività di pianificazione generale;
- 2) la sezione dedicata alla prevenzione della corruzione che declina:
 - a) lo schema di valutazione del rischio
 - b) l'analisi del contesto intero ed esterno;
 - c) l'individuazione delle attività dell'ente nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione;
 - d) la mappatura dei processi finalizzata alla definizione delle misure di prevenzione del rischio di corruzione;
 - e) la valutazione del rischio attraverso la determinazione della ponderazione del rischio di corruzione per ognuno dei processi mappati;
 - f) la previsione, per le attività individuate ai sensi della lett. b), di meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni, idonei a prevenire il rischio di corruzione;
 - g) la previsione di obblighi di comunicazione nei confronti del Responsabile chiamato a vigilare sul funzionamento del piano;
 - h) la relazione sintetica sull'attività di mappatura
- 3) la sezione dedicata alla trasparenza che per materia individua i soggetti tenuti ad adempiere agli obblighi di pubblicazione di dati e notizie

SEZIONE TERZA

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

È stata oggetto di modifica giusta deliberazione di Giunta Municipale n. 12 del 30 gennaio 2018, la cui esecutività è stata differita al 1 febbraio 2018



Con deliberazione n. 6 del 22 gennaio 2021, la Giunta Municipale ha inteso procedere ad una parziale ri-organizzazione dell'Ente attraverso la quale:

1. assegnare al settore polizia municipale le competenze relative alla segnaletica stradale;
2. assegnare al Settore Finanziario le competenze relative allo Sviluppo Economico;

Nel Settore Affari Generali sono in servizio alla data di adozione del presente documento le seguenti unità: n. 1 posizioni organizzative, categoria C, profilo Istruttore Amministrativo, n. 1 dipendenti di categoria C, profilo Istruttore Amministrativo, n. 1 dipendenti di categoria B3, profilo Collaboratore Amministrativo, n. 1 dipendenti di categoria B1, profilo Messo Notificatore, n. 3 dipendenti di categoria A, profilo Operatore. La struttura è articolata nei seguenti servizi: Segreteria, notifiche e protocollo, Contenzioso e Contratti, Personale, CED.

Nel Settore Servizi alla Persona ed alla Collettività sono in servizio alla data di adozione del presente documento le seguenti unità: n. 1 posizioni organizzative, categoria D, profilo Istruttore Direttivo Amministrativo, n. 1 dipendenti di categoria D, profilo Assistente Sociale, n. 1 dipendenti di categoria C, profilo Istruttore Amministrativo, n. 4 dipendenti di categoria A, profilo Operatore. La struttura è articolata nei seguenti servizi: Servizi Demografici, Servizi Sociali, Pubblica Istruzione e Cultura; Sport, spettacolo e turismo.

Nel Settore Economico Finanziario sono in servizio alla data di adozione del presente documento le seguenti unità: n. 1 posizioni organizzative, categoria D, profilo Istruttore Direttivo Contabile, n. 1 dipendenti di categoria D, profilo Istruttore Direttivo Amministrativo, n. 1 dipendenti di categoria C, profilo Istruttore Tecnico, n. 1 dipendenti di categoria B1, profilo Esecutore Amministrativo, n. 1 dipendenti di categoria A, profilo Operatore. La struttura è articolata nei seguenti servizi: Servizi Finanziari, Servizi Tributari, Commercio e SUAP.

Nel Settore di Polizia Municipale sono in servizio alla data di adozione del presente documento le seguenti unità: 1 posizioni organizzative, categoria C, profilo Istruttore di Vigilanza, n. 2 dipendenti di categoria C, profilo un Istruttore di Vigilanza ed un Istruttore Amministrativo, n. 1 dipendenti di categoria A, profilo Operatore. La struttura è articolata nei seguenti servizi: servizio di polizia amministrativa, polizia giudiziaria, annona.

Istruttore Tecnico, n. 8 dipendenti di categoria A, profilo Operatore. La struttura è articolata nei seguenti servizi Lavori Pubblici, Manutenzioni, Edilizia ed Urbanistica, Patrimonio e Ambiente.

I livelli di responsabilità presenti nell'ente sono i seguenti:

SETTORI: strutture di massimo livello che raggruppano i Servizi. Corrispondono a specifici ed omogenei ambiti di intervento. A capo dell'Area viene nominato dal Sindaco un Responsabile di P.O..

SERVIZI: unità organizzative a cui vengono preposti dipendenti individuati dai responsabili.

3.2 PROGRAMMA DELLE ASSUNZIONI E DOTAZIONE ORGANICA

La programmazione triennale della assunzioni per il periodo 2022/2024 in corso di adozione, prevede

I. Di programmare nel corso dell'anno 2022 assunzioni del seguente personale:

Cat	Profilo professionale	Posti da ricoprire	Tipo di contratto	Modalità di assunzione
A	Operatore / ausiliario	13	Incremento orario per 9 unità da 29 a 36 ore settimanali e per 2 unità da 32 a 36 ore e per 2 da 16 a 36 ore	
	TOTALE	13		

II. Di programmare nel corso dell'anno 2023 assunzioni del seguente personale:

Cat	Profilo professionale	Posti da ricoprire	Tipo di contratto	Modalità di assunzione
D1	Istruttore Direttivo Polizia Municipale	1	Tempo pieno	Mobilità
D1	Istruttore Direttivo Tecnico	1	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno
D1	Istruttore Direttivo Amministrativo	1	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno
C	Istruttore Tecnico	2	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno
C	Istruttore Amm.vo/Contabile	3	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno di cui uno riservato ex L. 68/99
C	Istruttore di Vigilanza	2	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno
B	Messo notificatore	1	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno
	TOTALE	11		

III. Di non programmare nel corso dell'anno 2024 alcuna assunzione:

3.3 GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E PERFORMANCE

Con deliberazione di Giunta Municipale n. 37 del 6 aprile 2018 è stato approvato nuovo strumento ordinamentale in materia di misurazione e valutazione dei risultati del personale dipendente del Comune di Santa Maria di Licodia, dei singoli Settori e dell'Amministrazione composto dalla documentazione di seguito enumerata:

1. sistema di valutazione, composto di n. 10 articolati;
2. scheda di valutazione di area organizzativa e di responsabile di area organizzativa (allegato A);
3. scheda di valutazione del dipendente (allegato B);
4. scheda di valutazione del servizio (allegato C), già oggetto di separata adozione giusta deliberazione di G.M. n. 17 del 22 febbraio 2018;

Con deliberazione di Giunta Municipale n. 85 del 16 ottobre 2018 sono stati determinati i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa e per la graduazione delle posizioni organizzative ai fini dell'attribuzione della relativa indennità, provvisoriamente confermando i parametri e criteri di valutazione per la metodologia di graduazione retributiva per la misurazione delle responsabilità e del valore economico di ciascuna delle posizioni organizzative dell'Ente adottati con la deliberazione di Giunta Municipale n. 93 del 18 dicembre 2015 che lega la graduazione delle retribuzioni di posizione ai seguenti elementi:

- a. Specifica collocazione della relativa posizione nella struttura organizzativa complessiva dell'Ente;
- b. Caratteristiche delle funzioni attribuite, sia in termini di complessità intrinseca che di responsabilità;
- c. Valutazione della strategicità rispetto ai programmi del mandato amministrativo del Sindaco.

3.4 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Nell'ambito dell'organizzazione del lavoro, rientra l'adozione di modalità alternative di svolgimento della prestazione lavorativa, quale il lavoro agile caratterizzato dall'assenza di vincoli orari o spaziali e un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi lavoro, stabilita mediante accordo tra dipendente e datore di lavoro; una modalità che aiuta il lavoratore a conciliare i tempi di vita e lavoro e, al contempo, favorire la crescita della sua produttività. da parte del personale dipendente, di nuova istituzione.

Il lavoro agile è stato introdotto nell'ordinamento italiano dalla [Legge n. 81/2017](#), che focalizza l'attenzione sulla flessibilità organizzativa dell'Ente, sull'accordo con il datore di lavoro e sull'utilizzo di adeguati strumenti informatici in grado di consentire il lavoro da remoto. Per lavoro agile si intende quindi una modalità flessibile di esecuzione della prestazione di lavoro subordinato senza precisi vincoli di orario e luogo di lavoro, eseguita presso il proprio domicilio o altro luogo ritenuto idoneo collocato al di fuori della propria sede abituale di lavoro, dove la prestazione sia tecnicamente possibile, con il supporto di tecnologie dell'informazione e della comunicazione, che consentano il collegamento con l'Amministrazione, nel rispetto delle norme in materia di sicurezza e trattamento dei dati personali: Durante la fase di emergenza sanitaria c.d. Covid 19, è stato sperimentato in modo molto ampio nell'ente il c.d. lavoro agile in fase di emergenza.

Nella definizione di questa sottosezione si tiene conto, ovviamente oltre al dettato normativo (con particolare riferimento alle leggi [n. 124/2015](#) ed [81/2017](#)) degli esiti del lavoro agile in fase di emergenza, delle Linee Guida della Funzione Pubblica, mentre al momento non risultano essere stipulate specifiche disposizioni contrattuali nazionali.

Con il lavoro agile, l'ente vuole perseguire i seguenti obiettivi: promozione della migliore conciliazione tra i tempi di lavoro e quelli della vita familiare, sociale e di relazione dei dipendenti; stimolo alla utilizzazione di strumenti digitali di comunicazione; promozione di modalità innovative di lavoro per lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per progetti ed al raggiungimento degli obiettivi; miglioramento della performance individuale ed organizzativa; favorire l'integrazione lavorativa di tutti quei dipendenti cui il tragitto casa-lavoro risulta particolarmente gravoso; riduzione del traffico e dell'inquinamento ambientale.

Il PIANO ORGANIZZATIVO PER IL LAVORO AGILE DEL TRIENNIO 2022/2024 è stato approvato con Delibera della Giunta Comunale n. 95 del 21.11.2022 e si compone di 13 articoli e 2 sui quali è stato acquisito il parere del nucleo di valutazione (verbale n. 1 protocollo n. 15954 del 7/11/2022) nonché del Comitato Unico di Garanzia, con verbale n. 2 del 8/11/2022.

3.5 LA FORMAZIONE DEL PERSONALE

Per la redazione del piano per la formazione del personale per il triennio 2022/2024 si fa riferimento ai seguenti documenti:

- Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano nella PA del Dipartimento della Funzione Pubblica (pubblicato il 10 gennaio 2022);
- Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale” in cui si evidenzia che “la costruzione della nuova Pubblica Amministrazione si fonda sull'ingresso di nuove generazioni di lavoratrici e lavoratori e sulla valorizzazione delle persone nel lavoro, anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale (reskilling) con un'azione di modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale”;
- Linee guida per il fabbisogno di personale n. 173 del 27 agosto 2018;
- Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche;
- “[Decreto Brunetta n. 80/2021](#)” in relazione alle indicazioni presenti per la stesura del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per la parte formativa;
- norma ISO 9001-2015 (per quanto espresso al punto 7.2 Competenza);
- Documento Unico di Programmazione del Comune.

Gli assi portanti del Piano 2022-2024 sono:

- a) organizzare l'offerta di formazione in coerenza con il nuovo Piano strategico nazionale che ci fornisce una articolata serie di indicazioni di massima sulle logiche da adottare e il focus da centrare come traduzione dei contenuti del PNRR;
- b) adottare la logica del PIAO (Piano integrato delle attività e dell'organizzazione) individuando obiettivi annuali e pluriennali;
- c) progettare, programmare e organizzare l'offerta formativa “in riferimento allo sviluppo delle competenze, in particolare alle competenze necessarie per il cambiamento e innovazione nell'ente e agli obiettivi mission e di servizio dell'ente”;
- d) accogliere le indicazioni del PNRR per organizzare percorsi formativi articolati per target mirati (al fine di aumentare la qualificazione dei contenuti), se possibile certificati dentro un sistema di accreditamento;
- e) adottare la logica di rete per usare al meglio sinergie nel progettare ed erogare formazione (risorse, idee, sperimentazioni) con università, aziende private presenti, associazione di enti etc. In tale ambito l'ente verificherà la possibilità di dare corso alla realizzazione di forme di gestione associata con altri enti locali.

Gli obiettivi strategici del Piano 2022-2024 sono:

- 1) sviluppare le competenze trasversali per il personale di comparto;
- 2) garantire una formazione permanente del personale a partire dalle competenze digitali e delle lingue straniere. In particolare il miglioramento delle competenze digitali supporta i processi di semplificazione e digitalizzazione previsti negli obiettivi strategici M1_4.4.1 Completamento della transizione digitale dell'Ente per il miglioramento dei servizi resi (anche interni) in un'ottica di trasparenza, informatizzazione e di semplificazione dei processi e dei procedimenti dell'Ente;
- 3) rafforzare le competenze manageriali e gestionali per i funzionari responsabili di servizi;
- 4) valutare i corsi erogati sulle 3 dimensioni del sistema di valutazione della formazione dell'ente (gradimento - apprendimento - trasferibilità);
- 5) sostenere il raggiungimento degli obiettivi strategici stabiliti nel DUP e nel piano della performance collegati alla valorizzazione delle professionalità assegnate alle Aree/Direzioni/ Settori;
- 6) sostenere le misure previste dal PTPCT (Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza) 2022-2024;
- 7) supportare i necessari aggiornamenti normativi e tecnici, trasversali a tutti i settori o specifici per tematica o ambiti di azione, sia continui che periodici;
- 8) predisporre la formazione mirata al nuovo personale in entrata, e la formazione mirata per i percorsi di riqualificazione e ricollocazione di personale in nuovi ambiti operativi o nuove attività;
- 9) dare attuazione alle previsioni dettate dal [D.L. n. 36/2022](#) per la formazione sui temi dell'etica pubblica e dei comportamenti etici, con particolare riferimento al personale di nuova assunzione.

Su questa base, sentite le esigenze indicate dai responsabili e previa informazione e confronto con i soggetti sindacali, la Giunta Municipale ha deliberato con provvedimento n. 94 del 21 novembre 2022 il PIANO DIDATTICO ANNO 2022 che comprende:

- 1) Corsi in materia di anticorruzione, rivolti a dipendenti individuati dal RPCT (modalità: e-learning);
- 2) Corsi specialistici in materia di mappatura dei processi amministrativi e sulla trasparenza con specifico riferimento alla pubblicazione dei procedimenti amministrativi sull'apposita sottosezione di A.T. (art. 35, commi 1 e 2, D.Lgs. n. 33/2013) (modalità: in house);