

COMUNE DI SCALETTA ZANCLEA
CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO)

2022/2024

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

PREMESSA

L'art. 6 del D.L. 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni in legge 6 agosto 2021 n.113, ha previsto che le pubbliche amministrazioni con più di 50 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). Analogo obbligo sussiste per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti, per le quali è stata prevista l'adozione di un PIAO semplificato, privo di alcune sezioni.

In particolare:

- Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'art. 4, comma 1, lettere a), b), e c), n. 2;
- Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione.

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 ridisegno 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.

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

In particolare, lo schema tipo definito con il citato decreto ministeriale si articola in n. 4 Sezioni, a loro volta ripartite in sottosezioni, che, di fatto, perimetrano gli ambiti e i sub ambiti di programmazione oggetto di integrazione.

La specifica "architettura" dello schema tipo, sottolinea come il PIAO si configuri peculiarmente quale strumento di integrazione e di convergenza organica di una pluralità di processi di programmazione precedentemente gestiti in maniera autonoma dalle diverse strutture preposte dell'Ente, la cui corretta elaborazione pone ed impone l'interdisciplinarietà e modalità di raccordo operativo delle diverse attività amministrative e gestionali coinvolte.

Il PIAO, pertanto, pur inserendosi nel solco di un graduale percorso di apprendimento organizzativo e di cambiamento culturale, prima di essere un obbligo di legge, peraltro connotato da conseguenze

sanzionatorie in caso di mancato adempimento, costituisce un'opportunità per stimolare all'interno dell'ente, secondo logiche di complementarità e di scambio collaborativo, dinamiche organizzative e relazionali improntate sulla condivisione e sulla comunicazione sinergica delle conoscenze e competenze.

Le finalità del PIAO sono:

-consentire un maggior coordinamento dell'attività di programmatoria delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;

- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

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

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

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 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 30.12.2021 n.228, convertito con modificazioni dalla legge 25.02.2022 n. 15, il termine per l'adozione del Piano da parte delle pubbliche amministrazioni è stato inizialmente posticipato al 30 aprile 2022.

Successivamente, 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)" ha previsto la proroga al 30 giugno 2022.

Il Consiglio di Stato con il parere n. 506/2022 in data 08.02.2022 ed in data 17.02.2022 ha evidenziato alcune criticità che accompagnavano innanzi tutto la sequenza e la natura degli atti ai quali veniva consegnata l'introduzione e l'attivazione del nuovo strumento di programmazione e pianificazione. Perplessità sono state espresse, in primo luogo, nei confronti della scelta di affidare ad un decreto del Ministro per la pubblica amministrazione privo di natura regolamentare quella che la Sezione ha riconosciuto come la pars costruens del disegno, ovvero la concreta definizione di quello che sarà il quadro di riferimento per le pubbliche amministrazioni assoggettate al PIAO.

Il Consiglio di Stato con il parere 902/2022 del 26 maggio 2022 ha evidenziato che non appare fugato il rischio che il PIAO si risolva in una giustapposizione di Piani, quasi a definirsi come un ulteriore layer of bureaucracy... Le sezioni e le sottosezioni del PIAO rinviano infatti espressamente a soggetti diversi quanto a predisposizione e a monitoraggio oltre ad alludere a effetti diversi, quali ad esempio il peculiare riferimento alla sottosezione "rischi corruttivi e trasparenza" che deve essere in linea con le indicazioni dei PNA emanati da ANAC, ovvero alla sottosezione "Organizzazione del lavoro agile", che ne richiede la necessaria coerenza con le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

Nel parere appena citato si rileva, altresì, “in questi loro rinvii ai differenti contesti normativi di riferimento dei differenti Piani, appaiono ancora disomogenee e non armonizzate, e accrescono dunque l’eventualità che il PIAO possa andare a costituire, in concreto, un adempimento formale aggiuntivo entro il quale i precedenti Piani vanno semplicemente a giustapporsi, mantenendo sostanzialmente intatte, salvo qualche piccola riduzione, le diverse modalità di redazione e sovrapponendo l’ulteriore onere di ricomporli nel più generale Piao.. anziché affermarsi come strumento unitario che sostituisce e metabolizza i Piani del passato”, giungendo ad affermare che “Ed è perciò che questa sezione rinnova la propria raccomandazione per un approccio graduale alla innovazione rappresentata dalla introduzione del Piao, nella consapevolezza dei costi e dei tempi necessari alla costruzione di ambienti e di sistemi capaci di riconoscerlo e, perciò, di farne un effettivo strumento non già di riforma, ma per riforme che anche altro suppongono, come peraltro immagina la stessa legge n. 113 del 2021, nel cui disegno si iscrive anche il Piao”.

Sempre nel citato parere si conclude nell’affermare che tale azione di effettiva integrazione e metabolizzazione, che non può avvenire a valle dell’adozione della disciplina regolamentare, interessa infatti non solo il Decreto del Presidente della Repubblica concernente la individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti, ma anche il Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione e che vale a porre le premesse per quelle indispensabili attività di ulteriore semplificazione e razionalizzazione della disciplina nonché di reingegnerizzazione dei processi.

In data 30.06.2022, previa Conferenza Unificata, ai sensi dell’articolo 9, comma 2, del D.lgs. 281/1997, del 2 dicembre 2021, è stato pubblicato sulla G.U. n. 151 il Decreto del Presidente della Repubblica n. 81 recante “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”, di cui all’art. 6, comma 5, del decreto legge 9 giugno 2021 n. 80 convertito con modificazioni dalla legge 113/2021.

In data 30.06.2022, previa Conferenza Unificata, ai sensi dell’articolo 9, comma 2, del D.lgs. 281/1997, del 9 febbraio 2022, è stato pubblicato il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione, di cui all’art. 6, comma 6, del decreto legge 9 giugno 2021 n. 80 convertito con modificazioni dalla legge 113/2021.

L’art.8 comma 2 del D.P.R. 24.06.2022 n. 81 stabilisce che *“In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l’approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all’articolo 7, comma 1, del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci”*.

L’art. 8 comma 3 del D.P.R. 24.06.2022 n. 81 stabilisce che *“In sede di prima applicazione, il termine di cui all’articolo 7, comma 1, del presente decreto è differito di 120 giorni successivi a quello di approvazione del bilancio di previsione”*.

Nel complesso contesto normativo sopra evidenziato, la predisposizione del presente PIAO viene a strutturarsi, in sede di prima applicazione, sulla base dei sopracitati decreti e delle relative linee guida per la compilazione. Questa prima approvazione del PIAO in corso d’anno, viene ad inserirsi in un momento temporale dove i documenti di programmazione sono stati già adottati. Si tratta quindi di un documento che si basa sulla sinergia tra le aree coinvolte competenti per materia nelle diverse sezioni.

Pertanto il presente PIAO 2022/2024 è composto dagli atti di programmazione, già approvati dall’Ente secondo il vigente ordinamento.

Le finalità del PIAO sono:

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

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

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

Per il 2022 il documento ha necessariamente un carattere sperimentale e si basa sull'assorbimento e/o convalida dei documenti di programmazione già approvati dall'ente. Nel corso del corrente anno proseguirà il percorso di integrazione in vista dell'adozione del PIAO 2023-2025.

SEZIONE PRIMA

SCHEDA ANAGRAFICA

Denominazione Ente: COMUNE di SCALETTA ZANCLEA (ME)

Sede: Piazza Municipio s.n.c. - CAP 98029 Scaletta Zanclea (ME)

Codice fiscale/Partita Iva: 00393920830

Sindaco: Moschella Gianfranco

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente (31.12.2021): 10 di ruolo a tempo indeterminato e full time

Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente (31.12.2021): 1896

Telefono: (+39) 090 9596711

Sito internet: <https://www.comunescalettazanclea.it>

E-mail: segreteria@comunescalettazanclea.it

PEC: info@pec.comunescalettazanclea.it

SEZIONE SECONDA

2.1 VALORE PUBBLICO

La sottosezione non è obbligatoria per i Comuni con meno di 50 dipendenti, tuttavia si ritiene di costruirla in modo semplificato.

Per Valore Pubblico si intende il livello di benessere economico – sociale – ambientale della collettività di riferimento di un'Amministrazione, e più precisamente dei destinatari di una sua politica o di un suo servizio, per cui finalità degli enti è quella di aumentare il benessere reale della popolazione amministrata. In altri termini, non è in alcun modo sufficiente per una PA raggiungere gli obiettivi che gli organi di governo si sono assegnati, ma occorre determinare delle condizioni che consentano di realizzare risultati concreti per i cittadini, per gli utenti e per i destinatari dei servizi e delle attività.

Gli obiettivi che determinano la realizzazione di valore pubblico sono stati fin qui contenuti nel DUP che permette l'attività di guida strategica e operativa dell'Ente ed è il presupposto necessario, nel rispetto del principio di coordinamento e coerenza, dei documenti di bilancio e di tutti gli altri documenti di programmazione aggiornata (in particolare, sezione strategica).

Il DUP 2022/2024 è stato approvato dal Consiglio comunale con deliberazione n. 39 del 28.11.2022.

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 ed individua, in coerenza con il quadro normativo di riferimento, gli indirizzi e gli 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.

Il documento è pubblicato nella sezione Amministrazione Trasparente/Bilanci. Sulla formazione della sezione incide la circostanza che la sindacatura volge al termine: la tornata elettorale è prevista per il prossimo mese di giugno. Ciò impedisce una programmazione a lungo termine.

Il valore pubblico che questa Amministrazione intende comunque perseguire, in via prioritaria, è sempre l'incremento del benessere economico, sociale, assistenziale, ambientale a favore dei cittadini e del tessuto produttivo.

Per il raggiungimento di questi obiettivi, l'Amministrazione intende anzitutto incidere sulla programmazione urbanistica del territorio, sia in termini di salvaguardia dell'esistente sia in termini di sviluppo.

Altro aspetto riguarda il settore energetico, sul quale la stessa Funzione Pubblica ha richiamato di recente l'attenzione degli enti in un momento così difficile come quello in atto. Sul punto l'Amministrazione farà leva su quanto già esiste e sulle opportunità future.

Sono inoltre costantemente attenzionate tutte le misure di efficientamento energetico che periodicamente vengono offerte dal PNRR con i bandi di finanziamento. Infine, verrà attivata una verifica interna sulla attuale spesa energetica per verificare la possibilità di eventuali ulteriori risparmi ed attivare il c.d. dividendo dell'efficienza.

Altro aspetto che viene costantemente monitorato è il tessuto organizzativo dell'ente le cui risorse umane sono fortemente ridotte negli ultimi anni a seguito di numerosi pensionamenti non seguiti da assunzioni in numero adeguato da sostituire il personale. Compatibilmente con le capacità assunzionali si tenterà di potenziare l'organico. Un miglioramento dell'organizzazione interna non può che portare ad un miglioramento dei servizi che possono essere resi al cittadino.

Altro obiettivo è quello di una più equa distribuzione del carico fiscale perseguibile solo attraverso una significativa riduzione della evasione fiscale. I fallimenti fino ad oggi legati ad una molteplicità di fattori interni ed esterni, hanno portato l'Amministrazione ad esternalizzare il servizio nella speranza di ottenere risultati a breve termine.

Nel corso del triennio 2022/2024 l'ente è impegnato a realizzare, con cadenza almeno annuale la semplificazione delle seguenti procedure di interesse dei cittadini e delle imprese:

- rilascio dei permessi a costruire;
- rilascio delle certificazioni di destinazione urbanistica;
- iscrizione e trascrizione dell'atto di nascita;
- iscrizione e trascrizione dell'atto di cittadinanza.

Nel corso del triennio 2022/2024 l'ente intende realizzare l'informatizzazione delle seguenti attività:

- Pagamento tasse, tributi e contributi attraverso PagoPA;
- Gestione dei documenti amministrativi (delibere e determine).

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 PIAO, anche se lo schema di PIAO tipo di cui al succitato Decreto dei Ministri per la P.A. 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. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" le P.A. 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 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, tra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'art. 42 comma 2 lett. 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.

L'ente ha approvato il Piano delle azioni positive per il triennio 2022-2024 con D.G.M. N. 81 DEL 22.03.2022.

L'ente, nel triennio 2022-2024, intende realizzare un Piano delle azioni positive teso al raggiungimento dei seguenti obiettivi generali:

- 1) Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale promuovendo la presenza equilibrata delle lavoratrici e dei lavoratori nelle posizioni apicali;
- 2) Garantire il benessere organizzativo, l'assenza di qualsiasi discriminazione e favorire la migliore conciliazione dei tempi di lavoro e di vita;
- 3) Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale;
- 4) Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni;
- 5) Sicurezza sul lavoro e benessere ambientale;
- 6) Apertura di un punto di ascolto, quale azione di prevenzione e contrasto ai fenomeni di violenza e di abuso nei confronti delle donne;
- 7) Sensibilizzazione, informazione e comunicazione;
- 8) Rafforzamento del CUG, valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni e il contrasto al mobbing.

2.2 PIANO DELLA PERFORMANCE

Anche in questo caso l'Ente non sarebbe tenuto alla compilazione della sottosezione. Tuttavia, in considerazione della stretta connessione tra questa sezione con quella del Valore pubblico per la quale si è scelto di procedere, viene compilata anche questa sezione.

La misurazione e valutazione delle performance individuali ed organizzative è finalizzata a garantire il miglioramento degli standard di qualità dei servizi erogati e delle attività svolte, la valorizzazione delle professionalità ed il contenimento e la razionalizzazione della spesa.

Il Piano della performance è uno strumento di programmazione che mette in collegamento il vertice politico con la struttura organizzativa deputata alla realizzazione delle attività da svolgere attraverso un percorso con il quale si individuano gli obiettivi strategici, si definiscono gli obiettivi operativi e si determinano le fasi di attuazione tenendo conto della struttura degli enti nonché delle risorse finanziarie e umane a disposizione.

La disciplina della materia è contenuta nel D.lgs. 150/2009 emanato in attuazione della delega espressa con la legge 15/2009, che individua i seguenti contenuti del piano:

- indirizzi e obiettivi strategici ed operativi;
- indicatori per la misurazione e valutazione della performance;
- obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori.

Con il D.lgs. 74/2017, che ha modificato ed integrato il D.lgs. 150/2009, sono stati introdotti nuovi ed ulteriori adempimenti in capo agli enti locali allo scopo di sviluppare una cultura del merito e della valorizzazione della qualità del lavoro e della produttività, del singolo e dell'Amministrazione, attraverso l'implementazione di adeguati sistemi di valutazione, sostituendo il concetto di performance organizzativa ed individuale a quello di produttività individuale e collettiva.

Nel processo di costruzione del piano della performance deve tenersi conto, in primo luogo, del contesto di riferimento che è espressivo dei bisogni della collettività e di tutti i soggetti che partecipano a vario titolo alla loro definizione.

Assumono rilievo, al riguardo, gli stakeholders quali utenti o, comunque, portatori di interessi collettivi. Ciò che qualifica la pianificazione di un ente è infatti la sua capacità di cogliere la specificità dell'ambiente sociale di riferimento e di sapere tradurre le relative domande in servizi. Anche l'analisi del contesto interno ha una sua trascurabile rilevanza evidenziando gli attori del processo, le risorse di cui si dispone e le finalità che si perseguono. L'analisi del contesto consente di verificare i punti di forza e debolezza del contesto interno ed esterno per conoscere le opportunità da cogliere e le sfide da affrontare.

La costruzione del piano della performance, inoltre, non può prescindere dalla rappresentazione dell'assetto organizzativo, che rappresenta l'apparato attraverso il quale si trasformano i fattori produttivi nei prodotti offerti sotto forma di beni o servizi. La descrizione dell'organizzazione mette in luce la distribuzione del potere e delle responsabilità con i relativi centri di costo e sistemi operativi. Alla rilevazione dei bisogni segue l'individuazione degli obiettivi strategici programmati su base triennale, che trovano la loro base principale nello specifico programma politico dell'amministrazione, nonché gli obiettivi operativi da realizzare nel breve periodo, in coerenza con gli obiettivi strategici. La performance per aree strategiche, che inserisce le risorse finanziarie destinate allo scopo, consente di leggere gli obiettivi qualificanti l'amministrazione a cui vanno associati uno o più indicatori secondo gli ambiti di valutazione previsti dall'art. 8 del D.lgs. 150/2009.

Ogni obiettivo strategico è articolato in obiettivi operativi per ciascuno dei quali vanno indicati: i fattori produttivi da impiegare nel processo produttivo volto alla trasformazione dell'attività in prodotti; gli indicatori di outputs; le fasi attraverso cui il processo si attua e, inoltre, il risultato atteso per la cui definizione è necessario individuare gli indicatori che ne consentano la valutazione secondo parametri che possono essere quantitativi o qualitativi.

Gli indicatori di quantità/qualità esprimono i parametri in base ai quali si misurano le risorse da impiegare, i prodotti da realizzare, il miglioramento ottenuto.

Gli indicatori misurano: l'efficienza che indica il rapporto esistente tra outputs e inputs e attiene al corretto uso delle risorse; l'efficacia che è il parametro che indica l'effettivo ottenimento del risultato voluto; la qualità che indica le caratteristiche del prodotto idonee a soddisfare i bisogni sottesi.

[Il Piano della Performance e degli obiettivi dell'Ente 2022/2024 è stato approvato con D.G.M. N. 244 DEL 25.10.2022.](#)

Il Piano è pubblicato in Amministrazione Trasparente/Performance.

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 PNA, nonché delle indicazioni dell'ANAC 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 (esterno ed interno), 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'ANAC 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.

Con l'adozione del PTPCT si mira a ridurre le opportunità che facilitano la manifestazione di casi di corruzione, nonché ad aumentare la capacità di scoprire i casi di corruzione ed a creare un contesto in generale sfavorevole alla corruzione. Ai presenti fini, il concetto di corruzione va letto in senso lato, comprendente cioè i casi di c.d. cattiva amministrazione o mala gestio, quali ad esempio i casi di cattivo uso delle risorse, spreco, privilegio, mancanza di apertura e cortesia nei confronti dell'utenza, danno di immagine, favoritismi personali, ecc.

Tali finalità sono realizzate attraverso:

- a) l'individuazione, attraverso apposite analisi con tecniche di riskassessment, delle attività dell'ente nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione, anche ulteriori rispetto a quelle minime già previste dalla legge, tenendo conto delle indicazioni ANAC;
- b) la previsione, per le attività ad elevato rischio di corruzione, di meccanismi di annullamento o mitigazione del rischio di corruzione, nonché di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio di corruzione, anche attraverso veri e propri obiettivi strategici o operativi che vengono inseriti a pieno titolo nella sottosezione performance;
- c) la previsione di obblighi di comunicazione nei confronti del Responsabile per la Prevenzione della corruzione e per la Trasparenza, chiamato a vigilare sul funzionamento del Piano;
- d) il monitoraggio del rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti;
- e) il monitoraggio dei rapporti tra l'Amministrazione comunale e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici e non, anche in relazione ad eventuali rapporti di parentela o affinità sussistenti tra titolari, amministratori, soci e dipendenti degli stessi soggetti con i dirigenti e i dipendenti dell'Ente;
- f) la corretta applicazione delle norme che mirano ad evitare tutte le situazioni di conflitto di interesse, nonché delle specifiche norme in materia di inconferibilità ed incompatibilità di cui al D.lgs. 39/2013;

- g) l'individuazione degli obblighi di trasparenza, anche ulteriori rispetto a quelli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia, in particolare dal D.lgs. 33/2013 come aggiornato e modificato con il D.lgs. 97/2016, nell'ambito dell'apposita parte dedicata alla Trasparenza;
- h) l'applicazione del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici di cui al D.P.R. 62/2013 e del Codice di comportamento integrativo dei dipendenti del Comune, aggiornato da ultimo con D.G.M. N. 160 in data 08/07/2022.

Destinatari del piano, ovvero soggetti chiamati a darvi attuazione, sono:

- a) amministratori;
- b) dirigenti;
- c) dipendenti;
- d) nucleo di valutazione;
- e) ufficio procedimenti disciplinari;
- f) collaboratori, concessionari, incaricati di pubblici servizi e soggetti privati preposti all'esercizio di attività amministrative di cui all'art. 1, comma 1 ter, della Legge 241/1990.

Il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2022/2024 è stato approvato con D.G.M. N. 106 del 22 aprile 2022. Nel predetto Piano sono riportate le misure di prevenzione comuni a tutte le aree ed attività a rischio, cui si aggiungono quelle specifiche per i singoli procedimenti e/o processi.

In materia di trasparenza, si precisa che:

- 1) Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della Trasparenza ha:
 - l'obbligo e la responsabilità di controllare e monitorare gli obblighi di pubblicazione;
 - ricepire le richieste relative sia all'accesso civico semplice sia all'accesso civico generalizzato;
 - segnalare i casi di inadempimento in materia di obbligo di pubblicazione dei documenti/dati/informazioni agli organi disciplinari interni, al vertice politico dell'amministrazione e al Nucleo di valutazione.
- 2) Sono individuati i referenti del RPCT nelle singole articolazioni organizzative.
- 3) I Responsabili di Area sono responsabili, per la parte di propria competenza ex art. 43 comma 3 del D.lgs. n.33/2013 e s.m.i.:
 - del regolare flusso dei documenti/dati/informazioni da pubblicare;
 - della completezza, chiarezza, correttezza dei dati oggetto di pubblicazione;
 - della qualità delle informazioni pubblicate in termini di integrità, costante aggiornamento, tempestività, semplicità di consultazione, conformità all'originale, indicazione della loro provenienza e riutilizzabilità;
 - dell'avvenuta pubblicazione dei dati e del rispetto dei relativi termini di legge.

Allegati al succitato Piano ci sono:

- I processi mappati per ogni Area;
- La relazione della mappatura;

- L'elenco degli obblighi di pubblicazione sulla trasparenza;
- I modelli di dichiarazione: a) Procedimento amministrativo per aree soggette a rischio corruzione – Applicazione dei criteri anticorruzione; b) Assunzione incarico professionale c/o soggetti privati destinatari dell'attività del Comune negli ultimi tre anni; c) Dichiarazione insussistenza situazioni preclusive o limitative per l'assegnazione a funzioni gestionali; d) Attestazione relativa all'osservanza puntuale del PTPCT; e) Dichiarazione insussistenza situazioni di conflitto di interessi; f) Dichiarazione di verifica del rispetto dei tempi procedurali; g) Dichiarazione di riscontro irregolarità in sede di controllo sulla gestione delle misure di trattamento dei rischi di esposizione alla corruzione; h) Dichiarazione di applicazione delle disposizioni del PTPCT; i) Dichiarazione di conoscenza del PTPCT e di obbligo di astensione in caso di conflitto; l) Dichiarazione ai sensi dell'art. 20 del D.lgs. 39/2013.

SEZIONE TERZA

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

L'ente è organizzato sulla base del seguente organigramma:

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.

I AREA – SERVIZI GENERALI ED ISTITUZIONALI

II AREA – ECONOMICO/FINANZIARIA

III AREA – TECNICO/MANUTENTIVA

IV AREA – VIGILANZA ED ATTIVITA' PRODUTTIVE

Sono presenti le posizioni organizzative che si collocano come organi amministrativi di responsabilità diretta di prodotto e di risultato e sono attribuite al personale di ruolo con contratto a tempo indeterminato appartenente alla categoria C, di cui n. 1 unità in convenzione con altro Comune. Non vi è presenza di personale dirigenziale, ma la direzione degli uffici e dei servizi è affidata ai responsabili titolari di posizione organizzativa.

La dotazione organica, come da ultimo rideterminata con D.G.M. n. 189 del 19.08.2022, è la seguente:

CAT. C – Istruttore amministrativo – Posti n. 12 (occupati n. 12)

CAT. C – Istruttore contabile – Posti n. 6 (occupati n.6)

CAT. C – Istruttore tecnico – Posti n.2 (occupati n. 2)

CAT. C – Agenti P.M. - Posti n.4 (occupati n. 2 – vacanti n.2)

CAT. C – Istruttore – Posti n. 5 (occupati n. 5)

CAT. B3 – Autista scuolabus – Posti n. 1 (occupati n. 0 – vacanti n. 1)

CAT. B – Esecutore Amministrativo – Posti n. 8 (occupati n. 4 – vacanti n. 4)

CAT. A – Operatore – Posti n. 7 (occupati n. 4 - vacanti n. 3)

3.2 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 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.

L'art. 4 comma 1 lettera b) del D.M. 30.06.2022 dispone che la sottosezione "Organizzazione del lavoro agile" debba prevedere:

- 1) che lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non pregiudichi in alcun modo o riduca la fruizione dei servizi a favore degli utenti;
- 2) la garanzia di un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, assicurando la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza;
- 3) l'adozione di ogni adempimento al fine di dotare l'amministrazione di una piattaforma digitale o di un cloud o, comunque, di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile;
- 4) l'adozione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove presente;
- 5) l'adozione di ogni adempimento al fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta.

Durante la fase di emergenza sanitaria da Covid 19 è stato sperimentato nell'ente il c.d. lavoro agile in fase di emergenza.

Con il D.M. 8 ottobre 2021 con oggetto “Modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori nelle pubbliche amministrazioni”, il Ministro per la Pubblica Amministrazione ha disciplinato specificatamente le modalità di rientro in presenza dei dipendenti pubblici, quale modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa, fatta salva la tutela dei lavoratori fragili ai sensi del D.L. 111/2021.

Nelle more della regolamentazione del lavoro agile, ad opera dei contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al triennio 2019/2021 che disciplineranno a regime l'istituto per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale, così come indicato nelle premesse delle “Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche”, adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica il 30 novembre 2021 e per le quali è stata raggiunta l'intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del D.lgs. 281/1997 in data 16.12.2021, l'istituto del lavoro agile presso questo Comune, rimane regolato dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione.

3.3 PIANO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

Sulla base della dotazione organica con D.G.M. 136 del 07.06.2022 è stato attestato che non vi sono dipendenti in sovrannumero od eccedenza.

Il Piano triennale del fabbisogno del personale, ai sensi dell'art. 6 del D.lgs. 165/2001 e s.m.i., contenente il piano delle assunzioni per l'anno 2022, è stato adottato con D.G.M. 189 del 19.08.2022.

Questo Comune, in base al rapporto tra la spesa del personale e le entrate correnti, è virtuoso in quanto presenta un valore soglia pari al 23%.

Il Piano triennale assunzionale è il seguente:

ANNO 2022 – E' stata prevista: a) la stabilizzazione per n. 02 unità di ASU (n. 01 cat. A e n. 01 cat. B) con contratto part-time a tempo indeterminato a 20 ore settimanali; b) n. 01 selezione categoria A per 36 ore settimanali a tempo indeterminato (categoria protetta ex Legge 68/1999); c) n. 01 selezione pubblica per Istruttore di vigilanza cat. C a tempo indeterminato per n. 36 ore settimanali;

ANNO 2022 – Assunzione n. 01 unità categoria D a 36 ore settimanali Istruttore direttivo tecnico; n. 01 unità categoria C a 36 ore settimanali Istruttore tecnico (assunzione con contratto a tempo determinato per un periodo anche superiore a 36 mesi, ma non eccedente la durata di completamento del PNRR e comunque non oltre il 31 dicembre 2026, al solo fine di consentire l'attuazione dei progetti previsti dal PNRR medesimo);

ANNO 2023 – E' stata prevista: a) la stabilizzazione per n. 03 unità di ASU (cat. B) con contratto part-time a tempo indeterminato a 20 ore settimanali; b) n. 01 selezione categoria B3 per 24 ore settimanali a tempo indeterminato per autista scuolabus; c) n. 01 selezione per Operatore cat. A a tempo indeterminato per n. 24 ore settimanali;

ANNO 2024 – Assunzione n. 01 selezione per Istruttore di vigilanza cat. C a tempo indeterminato per n. 36 ore settimanali.

Formazione

Per quanto riguarda la formazione per l'anno 2022, il Segretario generale all'inizio dell'anno ha trasmesso una specifica nota a tutti i Responsabili per un Corso on line Anticorruzione – L'aggiornamento del PTPCT 2022/2024 con i seguenti contenuti.

Il Piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza

Sezioni da aggiornare – Indicazioni e suggerimenti

- Analisi del contesto esterno
- Analisi del contesto interno
- Mappatura dei processi
- Anagrafica dei rischi
- Valutazione dei rischi/Stima del livello e giudizio sintetico

Le misure per il trattamento dei rischi – Indicazioni e suggerimenti

- Gli aggiornamenti alla misura del Whistleblowing/Linee guida ANAC/Delibera 469 del 09.09.2021
- Gli aggiornamenti alla misura della rotazione ordinaria e straordinaria
- Gli aggiornamenti alla Sezione del Piano sulla trasparenza
- Gli aggiornamenti alle misure nell'area a rischio contratti pubblici.

Entro la fine del 2022 il Segretario generale proporrà a tutti i Responsabili per un Corso on line di formazione Anticorruzione e PIAO con i seguenti contenuti:

- indicazioni ANAC nel PNA 2022/2024
- prevenzione della corruzione e valore pubblico
- sezione anticorruzione e trasparenza nel PIAO
- integrazione con le altre sezioni del PIAO
- obiettivi strategici in materia di anticorruzione e trasparenza
- analisi del contesto interno ed esterno/mappatura dei processi

e con i seguenti moduli aggiuntivi:

- doveri di comportamento per i dipendenti pubblici
- la tutela della privacy in Comune
- la gestione contabile dei fondi PNRR.

Inoltre si è fatto ricorso alla c.d. formazione a cascata attraverso l'utilizzo di strumenti quali quotidiani, riviste ed abbonamenti che consentono un costante aggiornamento del personale in tutti i settori. Inoltre si è fatto ricorso anche ai webinar anche in modalità differita, per permettere al personale di non distogliere l'impegno dalla propria attività giornaliera.

SEZIONE QUARTA

MONITORAGGIO

Il monitoraggio del PIAO, ai sensi dell'art. 6, comma 3 del D.L. 9.06.2021 n.80, convertito con modificazioni in legge 6.08.2021 n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 9 del Decreto del Ministro per la P.A. concernente la definizione del contenuto del PIAO sarà effettuato in modo diversificato su ogni sezione.

COMUNE DI SCALETTA ZANCLEA

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2022-2024

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione Ente: COMUNE di SCALETTA ZANCLEA (ME)
Sede: Piazza Municipio s.n.c. - CAP 98029 Scaletta Zanclea (ME)
Codice fiscale/Partita Iva: 00393920830
Sindaco: Moschella Gianfranco
Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente (31.12.2021): 10 di ruolo a tempo indeterminato e full time
Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente (31.12.2021): 1896
Telefono: (+39) 090 9596711
Sito internet: <https://www.comunescalettazanclea.it>
E-mail: segreteria@comunescalettazanclea.it
PEC: info@pec.comunescalettazanclea.it

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Sottosezione di programmazione

Valore pubblico

Documento Unico di Programmazione 2022-2024, di cui alla D.C.C. n. 39 del 28.11.2022.

Programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance, di efficienza e di efficacia.

Le Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica intendono per valore pubblico il livello complessivo di benessere economico, sociale, ma anche ambientale e/o sanitario, dei cittadini, delle imprese e degli altri stakeholders creato da un'amministrazione pubblica rispetto ad una baseline, o livello di partenza. La novità sostanziale del PIAO è sicuramente quella di tentare di garantire l'unità ai processi della programmazione, combinando gli obiettivi di creazione di valore pubblico e quelli di performance.

Relativamente al settore energetico, sul quale la stessa Funzione Pubblica ha richiamato di recente l'attenzione degli enti in un momento così difficile come quello in atto,

| | |
|--|---|
| | <p>l'Amministrazione farà leva su quanto già esiste e sulle opportunità future.</p> <p>Sono infatti costantemente attenzionate tutte le misure di efficientamento energetico che periodicamente vengono offerte dal PNRR con i bandi di finanziamento.</p> |
| <p>2.2 Sottosezione di programmazione</p> <p>Performance</p> | <p><i>Piano della Performance 2022-2024 di cui alla D.G.M. n. 244 del 25.10.2022.</i></p> <p>Programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance, di efficienza e di efficacia.</p> <p>Il sistema integrato di pianificazione e controllo per la gestione del ciclo della performance è definito nel vigente Regolamento dei controlli interni e dal sistema di misurazione e valutazione della performance. Tale sistema, armonizzando ai principi del D.lgs. 150/2009 gli strumenti di pianificazione e controllo delineati dal D.lgs. 267/2000, prevede la definizione degli obiettivi strategici, operativi e gestionali, degli indicatori e dei target attesi attraverso i seguenti strumenti di programmazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Linee Programmatiche di mandato illustrate al Consiglio comunale in data 18.07.2018 atto n. 23 che costituiscono il programma strategico dell'Ente e definiscono le azioni ed i programmi da realizzare durante il mandato. Sviluppano tematiche strategiche generali cui si è ispirato il programma elettorale e che rappresentano il quadro di riferimento politico ed operativo per le attività ed i progetti che sono stati implementati nel corso del mandato. -Il DUP che permette l'attività di guida strategica e operativa dell'Ente ed il presupposto necessario, nel rispetto del principio di coordinamento e coerenza, dei documenti di bilancio e di tutti gli altri documenti di programmazione. <p><i>Piano delle azioni positive 2022-2024, di cui alla D.G.M. n. 81 del 22.03.2022.</i></p> <p>Si rimanda, pertanto, ai documenti già approvati senza riportarne, in questa sede, ulteriori stralci.</p> |

| | |
|--|--|
| <p>2.3 Sottosezione di programmazione</p> <p>Rischi corruttivi e trasparenza</p> | <p><i>Piano triennale per la prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024, di cui alla D.G.M. n. 106 del 22.04.2022.</i></p> <p>Il Piano triennale per la prevenzione della Corruzione e della Trasparenza comprende una sezione dedicata alla trasparenza e contiene sia l'analisi del livello di rischio delle attività svolte che un sistema di misure, procedure e controlli tesi a prevenire situazioni lesive per la trasparenza e l'integrità delle azioni e dei comportamenti del personale ed include inoltre il programma triennale per la trasparenza.</p> <p>Si rimanda, pertanto, al documento già approvato senza riportarne, in questa sede, ulteriori stralci.</p> |
|--|--|

| <p align="center">SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO</p> | |
|--|--|
| <p>3.1 Sottosezione di programmazione</p> <p>Struttura organizzativa</p> | <p><i>Struttura organizzativa di cui alla D.G.M. n. 189 del 19.08.2022.</i></p> <p>L'organizzazione del Comune si articola in n. 4 Aree:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Area Servizi Generali ed Istituzionali 2) Area Economico- Finanziaria 3) Area Tecnico – manutentiva 4) Area Vigilanza ed attività produttive <p>Le Aree dispongono delle competenze amministrative, tecniche e finanziarie necessarie per il raggiungimento dei risultati.</p> <p>A capo di ogni Area è posto un Responsabile titolare di posizione organizzativa. Ogni responsabile assicura il raggiungimento degli obiettivi assegnati con la necessaria autonomia progettuale, operativa e gestionale, organizzando le risorse finanziarie, strumentali e umane assegnate.</p> <p>I dipendenti di questo Comune al 31 dicembre 2021 sono n. 10 a tempo indeterminato e full time.</p> |
| <p>3.2 Sottosezione di programmazione</p> <p>Organizzazione del lavoro agile</p> | <p>Nelle more della regolamentazione definitiva del lavoro agile ad opera dei contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al triennio 2019 - 2021 che disciplineranno a regime l'istituto per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale,</p> |

| | |
|--|---|
| | <p>così come indicato nelle premesse delle “Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche”, adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica il 30.11.2021 e per le quali è stata raggiunta l’intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell’art. 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997 n. 281 in data 16 dicembre 2021, l’istituto del lavoro agile presso questo Comune rimane regolato dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione. Questo Ente ha, tra l’altro, adottato forme di lavoro agile straordinario per fare fronte all’emergenza epidemiologica da Covid – 19</p> |
| <p>3.3 Sottosezione di programmazione Piano triennale dei fabbisogni di personale</p> | <p><i>Piano triennale del fabbisogno del personale 2022-2024, di cui alla D.G.M. N. 189 DEL 19.08.2022.</i></p> <p>La pianificazione dei fabbisogni rappresenta uno strumento di riflessione strategica sugli spazi che quantitativamente si liberano all’interno dell’organizzazione, ma anche sulle professioni che qualitativamente sono richieste per accompagnare l’evoluzione dell’ente, superando una logica di sostituzione delle cessazioni e adottando una prospettiva inter funzionale nella definizione dei profili mancanti. In questo modo, la stessa organizzazione assume una struttura agile e innovativa, in grado di adattare le proprie professionalità e competenze ai mutevoli fabbisogni degli utenti, identificando i profili di ruolo di cui l’amministrazione ha bisogno.</p> <p><u>Formazione</u></p> <p>Per quanto riguarda la formazione per l’anno 2022, il Segretario comunale all’inizio dell’anno ha trasmesso una specifica nota a tutti i Responsabili per un corso on line anticorruzione – L’aggiornamento del PTPCT 2022/2024.</p> <p>Entro la fine del 2022 il Segretario comunale proporrà a tutti i Responsabili un corso on line di formazione Anticorruzione e PIAO.</p> <p>Inoltre si è fatto ricorso alla c.d. formazione a cascata attraverso l’utilizzo di strumenti quali</p> |

| | |
|--|---|
| | abbonamenti che consentono un costante aggiornamento del personale in tutti i settori. Inoltre si è fatto ricorso anche ai webinar. |
|--|---|

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Il monitoraggio del PIAO, ai sensi dell'art. 6 comma 3 del decreto legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni in legge 6 agosto 2021 n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del PIAO sarà strutturato:

- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del D.lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 per quanto attiene alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance";
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza"
- secondo le modalità stabilite dal PTPCT, dal Regolamento dei controlli interni ed eventuali indirizzi espressi dal Nucleo di valutazione.