



**CITTA' DI CARINI**

**CITTA' METROPOLITANA DI PALERMO**



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

APPROVATO CON DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N° 195 DEL 30/12/2022

## **Indice generale**

- **Premessa**
- **Introduzione**
- **Evoluzione normativa**
- **La situazione del Città di Carini**
- **La Metodologia di costruzione del Piano e sua strutturazione**

### **SEZIONE 1**

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

### **SEZIONE 2 Valore pubblico, performance e anticorruzione**

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

### **SEZIONE 3 Organizzazione e Capitale Umano**

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

### **SEZIONE 4**

- **Monitoraggio**

## **Premessa**

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

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

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

## **Introduzione**

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

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

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

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

c) gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne. È posta una clausola di compatibilità finanziaria, rispetto alle risorse riconducibili al Piano triennale dei fabbisogni del personale (previsto dall'articolo 6 del decreto legislativo n. 165 del 2001). Per quanto concerne la valorizzazione delle risorse interne, il Piano è tenuto a prevedere (nei limiti posti dalla legge) la percentuale di posizioni disponibili per le progressioni di carriera

del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione, a tal fine, dell'esperienza professionale maturata, nonché dell'accrescimento culturale conseguito;

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

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

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

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

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

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

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

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

## **Evoluzione normativa**

Il Decreto Legge n.80/2021 fissa al 31 gennaio di ogni anno la scadenza per le amministrazioni pubbliche di adottare il PIAO ed i relativi aggiornamenti nel proprio sito internet istituzionale. Esse sono tenute inoltre a trasmetterli al Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio per la pubblicazione sul relativo portale (art.6 comma 4).

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

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

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

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

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

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

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

a) uno o più regolamenti governativi di delegificazione per individuare e abrogare gli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal novello Piano integrato di attività e di organizzazione (comma 5). Il 9 febbraio 2022 è stato approvato in Conferenza Unificata lo schema di Decreto del Presidente della Repubblica riguardante l’individuazione e l’abrogazione dei piani e adempimenti destinati a essere assorbiti dal PIAO. Dopo l’approvazione in Conferenza Unificata il testo è stato sottoposto all’esame del Consiglio di Stato, la cui Sezione Consultiva ha rilasciato il 2 marzo 2022 il parere n. 506 in cui, pur esprimendo parere favorevole agli obiettivi di semplificazione del PIAO, vengono posti seri dubbi sulla sua attuazione, suggerendo a tal fine correttivi ed integrazioni all’assetto giuridico e normativo per rendere il PIAO uno strumento operativo, essendo pertanto tale valutazione positiva condizionata al fatto che lo schema sia riformulato alla luce di una serie di rilievi e nel presupposto di una sua integrazione, di natura normativa, con il decreto ministeriale di cui all’art. 6, co. 6, D.L. n. 80/2021.

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

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

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

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

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

## **La situazione della Città di Carini**

La Città di Carini, ha deciso comunque di elaborare, il documento unico in parola (PIAO).

A tale proposito, giova evidenziare peraltro come l'amministrazione, in un'ottica cautelativa e prudentiale, avesse già provveduto all'adozione dei singoli atti previsti che confluiscono nel nuovo documento unico, poiché l'Ente ha approvato alcuni dei documenti di programmazione entro i termini di legge, a differenza del Bilancio 2022/2024 che è stato approvato con delibera del Consiglio Comunale n. 83 del 21/11/2022.

Nello specifico, sono stati adottati i seguenti atti:

1. Documento Unico di Programmazione (DUP) 2022/2024, approvato con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 82 del 15/11/2022;
2. Piano triennale della Performance, degli Obiettivi e delle Risorse 2022/2023/2024, approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 108 del 2/08/2022;
3. Piano Triennale Prevenzione Corruzione e Trasparenza 2022/2024, Conferma del PTPCT 2021-2023, approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n.76 del 23/05/2022;
4. Piano Triennale del Fabbisogno di Personale per il Triennio 2022 – 2024 approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 145 del 13/10/2022;

## **La Metodologia di costruzione del Piano e sua strutturazione**

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





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

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

## SEZIONE 1

### Scheda Anagrafica del Città di Carini

Il titolo di [città](#) è stato concesso con decreto del presidente della Repubblica il 20 gennaio 1998.

Localizzazione	
<b>Stato</b>	 Italia
<b>Regione</b>	 Sicilia
<b>Città metropolitana</b>	 Palermo
Amministrazione	
<b>Sindaco</b>	Giuseppe Monteleone ( <a href="#">lista civica</a> ) dal 1-6-2015 (2° mandato dal 5-10-2020)
<b>Indirizzo</b>	C.so Umberto I, snc
<b>PEC</b>	PROTOCOLLO@PEC.COMUNE.CARINI.PA.IT
<b>Sito Istituzionale</b>	<a href="http://www.comune.carini.pa.it">www.comune.carini.pa.it</a>
<b>Pagina FACEBOOK</b>	COMUNE DI CARINI
Territorio	
<b>Coordinate</b>	 38°08'N 13°11'E
<b>Altitudine</b>	181 m s.l.m.
<b>Superficie</b>	76.6 km <sup>2</sup>
<b>Abitanti</b>	39056 (31-03-2022)
<b>Densità</b>	509.87 ab./km <sup>2</sup>
<b>Frazioni</b>	Villagrazia di carini, Bivio Foresta, Piraineto, Torre Ciachea, Fondo Zucco
<b>Comuni confinanti</b>	Capaci, Cinisi, Giardinello, Monreale, Montelepre, Partinico, Terrasini, Torretta
Altre informazioni	



<b>Cod. postale</b>	90044
<b>Prefisso</b>	091
<b>Fuso orario</b>	UTC+1
<b>Codice ISTAT</b>	082021
<b>Cod. Catastale</b>	B780
<b>Cl. sismica</b>	zona 2 (sismicità media)
<b>Nome abitanti</b>	carinesi
<b>Patrono</b>	SS. Crocifisso
<b>Giorno festivo</b>	14 Settembre



Il territorio di Carini, prevalentemente pianeggiante, è delimitato dai monti Pecoraro, [Montagna Longa](#), Cerasia, Saraceno, Tre Pizzi e Colubrino, mentre il centro storico è costruito sulla collina che sovrasta il territorio. Idrograficamente una vasta rete di valloni secondari permette alle acque piovane e di sorgente di raggiungere il mare attraverso tre valloni principali: V.ne del Ponte, V.ne delle Grazie, V.ne della Noce (oggi completamente interrato). Il confine meridionale è attraversato in più punti dal fiume Nocella, che si snoda all'interno e all'esterno del territorio comunale; analogo corso segue il torrente Ciachea sul confine est.

Il **toponimo** *Carini* deriva da *Hyccara* (Υκκαρά in [greco antico](#)), nome originario della città.

La fertilità delle terre di Carini e la sua conformazione territoriale hanno permesso la presenza dell'uomo, sin dalla [Preistoria](#). La città vanta una storia ultra-millenaria documentata da citazioni in opere e molteplici ritrovamenti. Il primo insediamento nel territorio sarebbe stato verosimilmente ad opera dei [Sicani](#) in un tratto di costa ad occidente di Palermo, che si estendeva nelle attuali zone della Chiusa Carrubba, Piraineto e Carbulangeli.

Tra l'VIII ed il IX secolo d.C. Iccara subì numerose incursioni saracene fino a quando venne definitivamente conquistata dagli Arabi insieme a tutta la Sicilia Occidentale. Secondo quanto si legge nel registro della *Maramma* della parrocchia Matrice, nell'anno 909 l'emiro Mulei Almoad concesse ai carinesi di ricostruire il loro paese là dove oggi esso sorge, col nome di *Qarinis*. Al tempo stesso fu costruita una piccola chiesa sotto il titolo di San Giuliano, successivamente ingrandita sotto il titolo del Purgatorio, che fino al 1450 fu chiesa madre. Il periodo arabo fu, in generale, prospero per il territorio, grazie anche alla vicinanza di Palermo, la cui corrente di traffici era molto fiorente in

quell'epoca. Così nel *Libro di Ruggero* del geografo Idrisi: *Qarinis, terra graziosa, bella e abbondante* (..) *vi è una fortezza nuova, fabbricata sopra un colle che domina l'abitato.*

Con la conquista normanna, nel 1072, il conte Ruggero assegnò la baronia di Carini a Rodolfo Bonello che fece edificare alla fine del sec. XI una fortezza che dominava il territorio. Lo stesso viaggiatore arabo Idrisi testimonia nel 1154 l'esistenza di questa costruzione. Sotto la dominazione sveva la borghesia dell'Università di Carini ebbe quattro rappresentanti, a testimonianza dell'importanza che questa cittadina andava acquisendo. Nel periodo angioino la signoria della città fu affidata a Palmerio Abbate, la cui famiglia rimase al potere fino al regno di Martino I. Nel 1397 si infeudò il catalano Umbertino La Grua, il cui titolo venne ereditato dalla figlia Ilaria, che andò in sposa a Gilberto Talamanca. Nacque in questo modo la dinastia Talamanca-La Grua che mantenne la baronia di Carini fino al XIX secolo. L'inizio del XV secolo segnò un periodo di risveglio e di benessere per tutto il territorio. Sorsero molte costruzioni attorno al castello e ville nelle aree limitrofe. Fiorì l'architettura laica ed ecclesiastica, mentre venne lentamente configurandosi un ceto borghese, grazie alla concessione di numerose enfiteusi e allo sviluppo dell'attività commerciale. L'agricoltura si arricchì di oliveti, agrumeti e di colture particolari, come quella della *cannamele*. Molti titolati della Palermo vicereale vennero a villeggiare nel territorio.




Nacque così, fra le altre, la borgata di Villagrazia. L'architettura del castello si accrebbe di numerosi interventi nelle varie fasi di ampliamento e trasformazione, anche se nell'anno 1563 un'ombra tragica si abbatté su di esso con la morte di [Laura Lanza](#) di Trabia, moglie di Vincenzo II La Grua, uccisa per mano del padre Don Cesare Lanza. L'evento rimase nella memoria popolare come *L'amaro caso della baronessa di Carini*. Il legame dei La Grua con Carini cominciò ad allentarsi alla fine del '700; poi, l'abolizione del feudalesimo (1812) e il trasferimento di Antonio Francesco La Grua a Parigi (1839), fecero sì che agli antichi signori rimanesse soltanto la proprietà del Castello. Liberatosi della baronia, il Comune di Carini ebbe presto uno sviluppo nel campo della pubblica istruzione e della cultura, attrezzandosi, fra l'altro, di biblioteca e teatro. Al tempo stesso, l'incalzare degli eventi del nostro Risorgimento trovò in questa città terreno fertile e sorprendente partecipazione. Fu così che da Carini, il 4 aprile 1860, partirono ben 400 uomini alla volta di Palermo. Dopo l'unità d'Italia, la storia di Carini è quella del frazionamento delle terre, soprattutto agrumeti e vigneti, ma anche quella che porta ai grandi flussi migratori. L'ultimo Ottocento è tuttavia caratterizzato da una consistente regolarizzazione dell'impianto urbano, accompagnato dalla costruzione di bei palazzi e di fontane. La seconda metà del Novecento è invece l'era dell'industrializzazione che ha, come conseguenza, un consistente calo dell'attività agricola. Dal punto di vista urbanistico, Carini presenta un assetto medievale e un assetto moderno. Il primo ha come riferimento il castello, attorno al quale si estende l'antico borgo, con la chiesa di S. Giuliano, i magazzini baronali e l'edificio comunale. Il complesso era un tempo circondato da una cinta muraria, di cui la porta a sesto acuto antistante il convento di S. Vincenzo, oggi è la sola testimonianza. Il secondo invece, nasce nel secondo dopoguerra quando, abbandonata quasi totalmente l'agricoltura, l'espansione della città si è spostata nella zona pianeggiante e periferica del territorio comunale. Il primo ampliamento del borgo si ha nel XV secolo, con l'urbanizzazione di "Piano Cardoni", l'odierna piazza del Duomo, ma è nel XVI secolo, in coincidenza con il risveglio dell'economia (soprattutto agricola) del territorio e con l'impulso dato da Vincenzo II La Grua all'immagine del feudo, che comincia il vero e consistente processo di urbanizzazione del territorio. Sorgono così, palazzi gentilizi, chiese e conventi e vengono effettuate le prime lottizzazioni destinate ad abitazioni civili.


La regolarizzazione cinquecentesca dell'impianto urbano porta alla prima definizione di assi portanti e del grande piano antistante il Duomo, inteso come centro della "Croce delle strade". I nuovi assi stradali permettono la realizzazione di nuovi rioni nelle aree limitrofe la "Terra Vecchia", che rendono il semplice borgo un'articolata cittadina. Con la costruzione, nel 1745, della "via Lunga" (oggi corso Garibaldi), comincia l'espansione della città nell'intera collina. Il processo di urbanizzazione della zona pianeggiante della città, avviene negli anni sessanta, favorito dalla costruzione di nuovi assi viari, che collegano la città al capoluogo.

Il Comune di Carini è l'Ente che rappresenta la comunità, ne cura gli interessi, ne promuove lo sviluppo e ne tutela le specificità culturali e socioeconomiche. Le trasformazioni che hanno caratterizzato il comune, nonché legate alla crisi epidemiologica, hanno portato l'Ente a rivedere le proprie priorità e le modalità di erogazione dei servizi, determinando al contempo la necessità di maggior attenzione alle risorse economiche, finanziarie ed umane sollecitate dalle aspettative e dalle esigenze di coordinamento interno ed esterno. Questa condizione non ha comunque minato

l'obiettivo principale del Comune di Carini, ovvero offrire servizi di qualità in modo da rispondere alle necessità dei cittadini e delle imprese in modo efficiente e adottando modalità operative coerenti con i valori formalizzati all'interno dello Statuto dell'Ente: legalità e trasparenza, capacità realizzativa ed indipendenza. Coerentemente, si declina anche la missione dell'Amministrazione caratterizzata da una duplice natura: da un lato garantire il continuo miglioramento dei servizi in un'ottica di inclusione dei soggetti maggiormente fragili, dall'altro promuovere lo sviluppo ed il cambiamento valorizzando le realtà del territorio. Le azioni volte al perseguimento della missione sono ovviamente condizionate dalle priorità politiche e dagli indirizzi nazionali ed internazionali declinati anche in base all'evoluzione dell'attuale stato di incertezza.

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

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

<b>MISSIONE</b>	
<ul style="list-style-type: none"><li>- Sviluppare i talenti del Comune (pubblici e privati).</li><li>- Promuovere il cambiamento attraverso uno sviluppo innovativo e armonioso del Comune</li><li>- Garantire un alto livello di qualità di vita per tutti coloro che vivono nel territorio comunale, supportando l'equità, soprattutto, verso le categorie più fragili.</li></ul>	

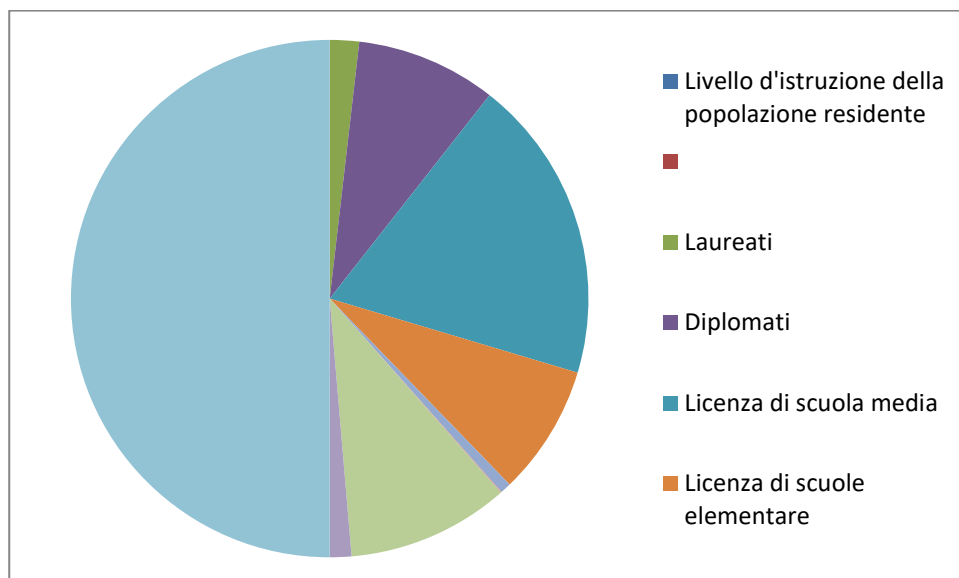
## Analisi del contesto esterno

L'analisi del contesto demografico e socioeconomico del Comune di Carini risulta fondamentale per evidenziare le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'Ente opera, per conoscere gli interlocutori e per appurare come tali caratteristiche possano incidere sulla qualità dei servizi offerti all'utenza. Partendo dal contesto demografico, al 31 dicembre 2021 la popolazione residente nel Comune di Carini risulta essere pari 40527 e così distribuita:

Distribuzione della popolazione 2021 – Carini

Età	Maschi	Femmine	Totale	Celibi/nubili	Coniugati/e	Vedovi/e	Divorziati/e	Maschi	Femmine	% Maschi	% Femmine
0-4	1124	1051	2175	2175	0	0	0	1124	1051	51,68	48,32
5-9	1168	1091	2259	2159	0	0	0	1168	1091	51,70	48,30
10-14	1290	1135	2425	2426	0	0	0	1290	1135	53,20	46,80
15-19	1213	1215	2428	2425	3	0	0	1213	1215	49,96	50,04
20-24	1222	1168	2390	2291	94	0	6	1222	1168	51,13	48,87
25-29	1151	1108	2259	1715	544	0	0	1151	1108	50,95	49,05
30-34	1226	1250	2476	1115	1328	2	1	1226	1250	49,52	50,48
35-39	1329	1408	2737	772	1917	3	48	1329	1408	48,56	51,44
40-44	1479	1518	2997	649	2250	16	82	1479	1518	49,35	50,65
45-49	1597	1573	3170	469	2540	39	122	1597	1573	50,38	49,62
50-54	1517	1562	3079	366	2514	58	141	1517	1562	49,27	50,73
55-59	1388	1399	2787	241	2344	78	341	1388	1399	49,80	50,20
60-64	1161	1196	2357	188	1914	156	99	1161	1196	49,26	50,74
65-69	1054	1010	2064	126	1649	224	65	1054	1010	51,07	48,93
70-74	907	972	1879	82	1343	325	39	907	972	48,27	51,73
75-79	656	690	1346	59	899	362	26	656	690	48,74	51,26
80-84	385	478	863	42	455	351	15	385	478	44,61	55,39
85-89	235	341	576	22	224	321	7	235	341	40,80	59,20
90-94	66	142	208	15	43	150	0	66	142	31,73	68,27
95-99	10	40	50	3	2	44	1	10	40	20,00	80,00
100+	1	1	2	1	0	1	0	1	1	50,00	50,00
TOTALE	20179	20348	40527	17341	20063	2130	993	20179	20348	49,79	50,21

## Livello di istruzione della popolazione



### **Il contesto economico e di sviluppo delle imprese:**

Il settore primario è presente con la produzione di agrumi (limoni) e con l'allevamento di bovini, suini, ovini, caprini e avicoli. Il settore economico secondario è costituito da aziende che operano in vari comparti, dalla lavorazione dei metalli a quello elettronico. Il terziario si compone di una buona rete commerciale e dell'insieme dei servizi più qualificati; all'interno dell'area di sviluppo industriale hanno trovato sede diversi centri commerciali e numerosi depositi di grandi catene di distribuzione. Le strutture scolastiche permettono di frequentare le scuole dell'obbligo, per proseguire poi nel liceo scientifico e nell'istituto alberghiero, oltre che in due istituti tecnici privati. L'arricchimento culturale è garantito dalla biblioteca comunale "F. Scavo", che possiede inoltre un cospicuo patrimonio librario antico dei soppressi conventi dei Carmelitani, Cappuccini e Domenicani.

### **La condizione occupazionale della popolazione:**

La condizione socio-economica delle famiglie, stante l'attuale crisi che perdura da tempo, tende al medio basso. Tale condizione incide negativamente sulle finanze del comune, in particolare sulla riscossione delle entrate tributarie.

### **L'evoluzione della Comune**

Carini, intende, nel prossimo futuro "continuare nella crescita e nello sviluppo del suo territorio rinsaldando con più forza il suo rapporto con la comunità. L'attività dell'Ente è stata improntata alla promozione del principio della democrazia partecipativa, riconoscendola quale istituto complementare alla democrazia

rappresentativa ed al potenziamento delle strategie di promozione turistica, ambientalistica, sociale, culturale ed economica del territorio del Comune di Carini e delle sue eccellenze. L'attività è finalizzata ad incrementarne l'attrattività e la qualità dell'accoglienza, con conseguente creazione di nuove e crescenti opportunità per il sistema economico locale, sfruttando le ricchezze culturali del territorio, anche attraverso la collaborazione con soggetti istituzionali e associativi ed il sostegno a progetti finalizzati alla diffusione, tutela e valorizzazione delle risorse culturali e turistiche locali.

Rispetto alla valorizzazione dei beni confiscati alla criminalità organizzata, questo Ente ha attuato delle iniziative finalizzate a permettere alla comunità di riappropriarsi delle risorse sottratte illecitamente, mettendole al servizio della cittadinanza attiva, attraverso l'incentivazione del protagonismo degli Enti e delle Associazioni del privato sociale per lo sviluppo di un modello socialmente responsabile, in grado di conciliare il riuso dei beni confiscati con il raggiungimento di specifici obiettivi sociali, che si sono concretizzati con l'assegnazione a delle Cooperative sociali di alcuni immobili confiscati alla criminalità organizzata

Il Comune di Carini ha intrapreso un percorso volto alla sostenibilità ambientale e allo sviluppo delle eccellenze del territorio per mantenere un controllo costante su tutte le attività dirette ed indirette del Comune che coinvolgono i vari aspetti ambientali del territorio quali la gestione del ciclo delle acque, l'aria, la gestione dei rifiuti, l'energia, il suolo ed il sottosuolo e valutare le prestazioni ambientali dell'amministrazione.

Nella prospettiva futura di valorizzazione del territorio e di diffusione del patrimonio culturale l'Amministrazione del Comune di Carini ha sottoscritto un protocollo di intesa con l'Ateneo di Palermo che prevede l'istituzione, da parte di UniPa, di Master universitari e Summer school in locali messi a disposizione dal Comune di Carini, a conferma del forte impegno di apertura all'esterno con un gran numero di azioni di apertura al mondo ed alla società. Inoltre, sempre nell'ottica della valorizzazione del territorio, il Comune si appresta ad ospitare il Centro per le Biotecnologie e la Ricerca Biomedica (CBRB) della Fondazione Ri.MED. Prende sempre più chiaramente forma l'assetto del campus di ricerca, a cui si affiancherà il nuovo ospedale ISMETT: un polo per la ricerca e la cura che migliorerà le condizioni di vita dei pazienti, offrirà lavoro a centinaia di risorse qualificate, contribuirà a sviluppare un considerevole indotto economico e darà una forte connotazione scientifica al territorio.

Con il Decreto legge 20 giugno 2017 n. 91, convertito con modificazioni dalla legge 3 agosto 2017 n. 123 (GURI Serie Generale n. 188 del 12 agosto 2017) e successive modificazioni, nell'ambito degli interventi urgenti per la crescita economica nel Mezzogiorno, è stata prevista e disciplinata la possibilità di istituzione delle Zone Economiche Speciali (ZES) all'interno delle quali le imprese, già operative o di nuovo insediamento nel territorio, possono beneficiare di agevolazioni fiscali e giuridico economiche e di semplificazioni amministrative.

Il Comune di Carini si è dimostrato territorio adeguato agli investimenti produttivi sia per le imprese industriali che per quelle artigianali ed, infatti, è stato il primo comune in Sicilia a rilasciare la prima autorizzazione ZES ad una azienda produttiva che si insedierà nella Zona Economica Speciale di Carini.

Al fine di evitare che l'incremento demografico determini l'insorgere di criticità in merito al fabbisogno di edilizia scolastica l'Amministrazione comunale sta provvedendo ad approvare una serie di opere pubbliche (asili nido, scuole materne etc), soprattutto nel settore dell'edilizia scolastica, che sono state oggetto di richieste in seno al PNRR (Piano di Ripresa e Resilienza – Missione 4: Istruzione e Ricerca)

## SEZIONE 2

### Valore pubblico performance e anticorruzione

#### Definizione di Valore Pubblico

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

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

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

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

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

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

Nel rispetto dei contenuti delle suddette Linee Guida sull'accessibilità degli strumenti informatici, che indirizzano le pubbliche amministrazioni verso l'erogazione di servizi sempre più accessibili, nel corso del 2022 è stata effettuata l'analisi completa del sito web e la compilazione della relativa dichiarazione di accessibilità sulla piattaforma



<https://form.agid.gov.it>. Analogamente, sono stati definiti e pubblicati nell'apposita piattaforma presente sul sito dell'Agenzia per l'Italia digitale gli obiettivi annuali di accessibilità.

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

Il Comune di Carini ha nel corso degli anni 2021-2022 ha riprogettato il proprio sito web istituzionale ed i servizi online erogati tramite lo stesso in un'ottica di maggiore accessibilità ed inclusività, con l'obiettivo di una elevata rispondenza alle specifiche tecniche e alle raccomandazioni contenute nelle linee guida WCAG 2.1 (Web Content Accessibility Guidelines).



## **SEMPLIFICAZIONE E REINGEGNERIZZAZIONE PROCEDURE/PROCEDIMENTI**

La trasformazione digitale delle Pubbliche Amministrazioni è un obiettivo primario e prioritario dei prossimi anni, fortemente supportato dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR). Il fine è quello di mettere al centro il cittadino, fornendo strumenti idonei a migliorare l'esperienza di rapporto con l'Ente Pubblico, nel rispetto della sostenibilità ambientale.

I recenti accadimenti pandemici hanno, in tal senso, contribuito a palesare la necessità che metodologie e criteri di lavoro 'altri' rispetto a quelli cui si è abituati vengano incentivati - primo fra tutti il ricorso al lavoro agile - in modo da garantire da un lato l'incolumità del personale dipendente e dell'utenza potenziale, dall'altro con l'intento di garantire una maggiore efficienza dell'attività pubblica; il tutto non può che concretizzarsi nella trasformazione digitale dell'attività pubblica, seppure nella sua complessità.

Proprio in piena ondata da SARS-CoV-2, è stato difatti emanato il D.L. 76/2020 recante recenti misure urgenti per la semplificazione e l'innovazione digitale degli Enti Pubblici e dell'azione amministrativa in senso lato.

Tra tali misure in tal senso previste spicca infatti, secondo quanto disposto dall'art. 12 di detto decreto, un gruppo di disposizioni chiaramente volte a favorire e rafforzare l'uso della telematica nel procedimento amministrativo (comma 1, lett. b), c) e d). In particolare, si introduce il principio generale secondo il quale le amministrazioni pubbliche agiscono mediante strumenti informatici e telematici e si prevede altresì l'obbligo di comunicare ai soggetti interessati il domicilio digitale del responsabile del procedimento.

Al Titolo II, nello specifico, intitolato "Misure di semplificazione per il sostegno e la diffusione dell'amministrazione digitale" si introduce una serie di disposizioni finalizzate alla semplificazione e alla accelerazione della trasformazione digitale del Paese particolarmente orientate a:

- Favorire la diffusione di servizi in rete;
- Agevolare l'accesso agli stessi da parte di cittadini e imprese;
- Assicurare ai cittadini l'effettivo esercizio del diritto all'uso delle tecnologie digitali;
- Rafforzare l'utilizzo dei dati e di strumenti digitali, quali ulteriori misure urgenti ed essenziali di contrasto agli effetti dell'imprevedibile emergenza epidemiologica da COVID-19.

Principale riferimento normativo, in materia di digitalizzazione della pubblica amministrazione, rimane tuttavia il D.lgs. n. 82 del 07/3/2005 "Il Codice dell'Amministrazione Digitale" (d'ora in avanti CAD), il quale fornisce il quadro normativo entro cui deve attuarsi proprio la digitalizzazione della Pubblica Amministrazione. Si tratta di un atto normativo avente forza di legge, adottato dal

Governo italiano sulla base della delega contenuta nell'art. 10 della Legge n. 229 del 29 luglio 2003, che raccoglie in maniera organica e sistematica le disposizioni relative all'utilizzo degli strumenti, delle tecnologie telematiche e della comunicazione nella pubblica amministrazione.

In particolare, il CAD mette l'accento sulla capacità delle nuove tecnologie di porsi come strumento privilegiato di dialogo con i cittadini e contiene importanti norme che si rivolgono anche ai privati, soprattutto per quanto riguarda l'utilizzo della Posta elettronica certificata (PEC), i documenti informatici e le firme elettroniche.

Nel corso del tempo, il menzionato Codice dell'Amministrazione Digitale è stato oggetto di molteplici interventi normativi che ne hanno in parte modificato il contenuto adeguandolo al progresso tecnologico ed alle esigenze emerse in sede applicativa.

Gli interventi più significativi, che si ritiene utile richiamare, sono stati:

- Il D.lgs. n. 159 del 04/04/2006, che ha previsto forme di integrazione al processo di digitalizzazione di diffusione delle tecnologie informatiche e telematiche nei rapporti con la PA;
- Il D.lgs. n. 235 del 30/12/2010, che ha rivisitato il Codice, introducendo 9 nuovi articoli e riformulandone 53 conseguendo l'adeguamento degli strumenti di dialogo tra amministrazioni pubbliche e soggetti privati (cittadini ed imprese) mediante il ricorso alle tecnologie della comunicazione dell'informazione;
- Il D.L. n. 179 del 18/10/2012, che ha introdotto un nuovo regime per i dati della pubblica amministrazione, la possibilità di dialogo telematico con i gestori di pubblico servizio, il domicilio digitale, nuove forme di responsabilità per i funzionari pubblici, ecc;

Negli ultimi anni sono poi state realizzate ulteriori riforme riguardanti la materia in esame.

In particolare, a seguito del D.L. 83/2012, recante "Misure urgenti per la crescita del Paese", convertito nella Legge 134/2013, l'Agenzia per l'Italia Digitale, predisposta dal Decreto "Semplifica Italia" n. 5/2012, assume le funzioni di diffusione delle tecnologie informatiche per favorire la crescita economica e la promozione del sistema di Reti di Nuova Generazione (NGN), mediante il coordinamento degli interventi pubblici di Regioni, Province ed Enti locali (art. 47), sotto la vigilanza del Presidente del Consiglio dei Ministri, per migliorare i rapporti tra P.A. e cittadini e imprese predisponendo azioni coordinate dirette a favorire la diffusione di servizi digitali innovativi.

A tal fine, il D.L. 179/2012 c.d. "Decreto crescita bis", convertito nella legge 221/2012 ha previsto il monitoraggio dell'Agenda Digitale Italiana mediante una relazione illustrativa annuale dell'esecutivo.

Il D.lgs. n. 33 del 14/03/2013, cd. "Testo Unico trasparenza", contiene poi la disciplina diretta alla concreta individuazione e regolamentazione dei documenti, delle informazioni e dei dati in materia di organizzazione e funzionamento degli uffici che devono essere pubblicati nei siti web istituzionali delle pubbliche amministrazioni, per consentire ai cittadini di avere accesso diretto all'intero patrimonio informativo delle PA, e predisporre concrete forme di controllo sullo svolgimento delle funzioni istituzionali dirette al perseguimento di interessi generali. A livello regionale, poi, la medesima disciplina è stata regolamentata dalla L.r. 22/2008, come recentemente modificata dall'art. 12, comma 24, e dall'art. 13, comma 5 della L.r. 13/2022.

Il "Decreto del Fare" (D.L. 69/2013 convertito nella legge n. 98 del 09/08/2013), ha riorganizzato la *governance* dell'Agenda Digitale, mediante l'istituzione di un tavolo permanente composto da esperti e rappresentanti delle imprese e delle università per l'attuazione dell'Agenda Digitale Italiana (cd. "Mister Agenda Digitale"), introducendo ulteriori innovazioni che riguardano il riconoscimento del domicilio digitale, la razionalizzazione dei centri elaborazione dati, la predisposizione del fascicolo

sanitario elettronico e la liberalizzazione dell'accesso ad Internet e del Wi-Fi. L'art. 24, infine, del DL n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014 (cd. "Decreto P.A.") contiene diverse misure di semplificazione di interesse per le imprese.

Il riferimento è, in particolare, all'Agenda per la semplificazione amministrativa, ai moduli standard ed al piano di informatizzazione delle procedure.

Inoltre, il 1 dicembre 2014, il Consiglio dei Ministri ha approvato l'Agenda per la semplificazione per il triennio 2015-2017, a norma dell'art. 24 D.L. n. 90 del 24/06/2014.

Attraverso precise azioni e appositi atti, il Governo ha inteso e intende definire gli obiettivi per la trasformazione digitale del Paese, ponendo sia le linee guida per lo sviluppo, che un modello per l'evoluzione dei sistemi, tenendo presente quanto già definito relativamente agli investimenti nel settore ICT.

In particolare, l'Aggiornamento 2021-2023 al Piano Triennale per l'informatica nella Pubblica Amministrazione 2020-2022, pubblicato in data 10 dicembre 2021 e approvato con Decreto del Ministro per l'innovazione tecnologica e la transizione digitale del 24 febbraio 2022, redatto dall'Agenzia per l'Italia Digitale (AgID) in collaborazione con il Dipartimento per la Trasformazione Digitale e PagoPA S.p.A., ha declinato i seguenti obiettivi con specifico riferimento alla digitalizzazione della Pubblica Amministrazione:

- Favorire lo sviluppo di una società digitale, dove i servizi mettono al centro i cittadini e le imprese, attraverso la Digitalizzazione della pubblica amministrazione che costituisce il motore di sviluppo per tutto il Paese;
- Promuovere lo sviluppo sostenibile, etico ed inclusivo, attraverso l'innovazione e la digitalizzazione al servizio
- Delle persone, delle comunità e dei territori, nel rispetto della sostenibilità ambientale;
- Contribuire alla diffusione delle nuove tecnologie digitali nel tessuto produttivo italiano, incentivando la standardizzazione, l'innovazione e la sperimentazione nell'ambito dei servizi pubblici;

Lo stesso Piano Triennale prevede, nell'arco del triennio, una serie di azioni poste a carico della Pubblica Amministrazione stessa al fine di realizzare gli obiettivi contenuti nel Piano medesimo, sulla base dei seguenti principi guida:

- *digital & mobile first* (digitale e mobile come prima opzione): le pubbliche amministrazioni devono realizzare servizi primariamente digitali;
- *digital identity only* (accesso esclusivo mediante identità digitale): le pubbliche amministrazioni devono adottare in via esclusiva sistemi di identità digitale definiti dalla normativa;
- *cloud first* (*cloud* come prima opzione): le pubbliche amministrazioni, in fase di definizione di un nuovo progetto e di sviluppo di nuovi servizi, adottano primariamente il paradigma *cloud*, tenendo conto della necessità di prevenire il rischio di *lock-in*;
- servizi inclusivi e accessibili: le pubbliche amministrazioni devono progettare servizi pubblici digitali che siano inclusivi e che vengano incontro alle diverse esigenze delle persone e dei singoli territori;
- dati pubblici un bene comune: il patrimonio informativo della pubblica amministrazione è un bene fondamentale per lo sviluppo del Paese e deve essere valorizzato e reso disponibile ai cittadini e alle imprese, in forma aperta e interoperabile;
- interoperabile *by design*: i servizi pubblici devono essere progettati in modo da funzionare in modalità integrata e senza interruzioni in tutto il mercato unico esponendo le opportune API;
- sicurezza e privacy *by design*: i servizi digitali devono essere progettati ed erogati in modo sicuro e garantire la protezione dei dati personali;

- *user-centric, data driven e agile*: le amministrazioni sviluppano i servizi digitali, prevedendo modalità agili di miglioramento continuo, partendo dall'esperienza dell'utente e basandosi sulla continua misurazione di prestazioni e utilizzo;
- *once only*: le pubbliche amministrazioni devono evitare di chiedere ai cittadini e alle imprese informazioni già fornite;
- *transfrontaliero by design* (concepito come transfrontaliero): le pubbliche amministrazioni devono rendere disponibili a livello transfrontaliero i servizi pubblici digitali rilevanti;
- *codice aperto*: le pubbliche amministrazioni devono prediligere l'utilizzo di *software* con codice aperto e, nel caso di *software* sviluppato per loro conto, deve essere reso disponibile il codice sorgente.

Per perseguire la fondamentale e necessaria innovazione e digitalizzazione dei servizi rivolti ai cittadini, alle comunità e ai territori di riferimento, nel rispetto della sostenibilità ambientale, a partire dal mese di Aprile del corrente anno, il Dipartimento per la trasformazione digitale presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri ha pubblicato una serie di avvisi pubblici attraverso i quali invita i Comuni, quali diretti interlocutori con le comunità di riferimento ai sensi del principio di sussidiarietà, a richiedere il rilascio di contributi a valere su Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Nato con l'obiettivo di promuovere la trasformazione digitale e i processi produttivi, supportando gli investimenti per l'innovazione del Paese, il PNRR è lo strumento che, grazie ai fondi del *Next Generation Europe EU* (NGEU), prevede un'azione ingente di investimento di oltre 190 miliardi di euro in risposta alla crisi pandemica, segnando in particolare nel corrente 2022 una forte accelerazione della digitalizzazione degli Enti.

Più precisamente digitale, ambiente, inclusione sono gli assi strategici del PNRR la cui Missione 1 Componente 1 - Digitalizzazione, innovazione e sicurezza nella PA sostiene proprio la strategia di digitalizzazione in corso, erogando finanziamenti per progetti specifici che dovranno essere concepiti in armonia e piena rispondenza con le disposizioni del CAD e con tutte le altre normative e linee guida pubblicate.

A tale scopo, è stata resa disponibile la piattaforma PA digitale 2026 dove sono stati e continuano ad essere pubblicati gli avvisi dedicati alla digitalizzazione della PA per garantire ai Comuni e ad altri Enti (quali le scuole) la possibilità di intercettare nuove risorse finanziarie attraverso le quali potere più facilmente reperire la liquidità necessaria per proseguire ed attuare il processo di transizione digitale ed informatizzazione.

Obiettivo di PA Digitale 2026 è, infatti, sostenere gli enti con informazioni lungo tutto il percorso di attuazione delle misure previste dal PNRR: dalla prima fase informativa, che precede l'avvio degli avvisi, al momento dell'accesso ai fondi fino all'implementazione stessa delle iniziative. Da qui, pertanto, transiteranno le richieste dei fondi del PNRR dedicati alla transizione digitale, la rendicontazione dell'avanzamento dei progetti e l'eventuale assistenza agli Enti.

Il Comune di Carini, in coerenza con i *target e milestones* previsti dal PNRR, per dare attuazione alle previsioni del Piano di Informatizzazione di cui si è dotato, tramite domanda sottoscritta dal Sindaco, ha presentato istanza per la partecipazione ai seguenti avvisi:

Avviso	Obiettivo
Piano nazionale di ripresa e resilienza - missione 1 - componente 1 – investimento 1.4 “Servizi e	Gli interventi finanziabili sono diretti all'adozione e la migrazione dei servizi sulla

<p>cittadinanza digitale” - misura 1.4.3 “Adozione piattaforma pagoPA” pubblicato il 04/04/2022.</p>	<p>piattaforma pagoPA secondo le indicazioni di cui in allegato 2 del relativo avviso.</p>
<p>Piano nazionale di ripresa e resilienza - missione 1 - componente 1 – investimento 1.4 “Servizi e cittadinanza digitale” - misura 1.4.3 “Adozione app IO” pubblicato il 04/04/2022.</p>	<p>Gli interventi finanziabili sono diretti ad effettuare la migrazione e l’attivazione, come definite nel dettaglio nell’allegato 2 all’avviso, sull’app IO, dei servizi digitali e non erogati dal soggetto attuatore.</p>
<p>Piano nazionale di ripresa e resilienza - missione 1 - componente 1 – investimento 1.4 “Servizi e cittadinanza digitale” - misura 1.4.4 “Estensione dell’utilizzo delle piattaforme nazionali di identità digitale – SPID CIE” pubblicato il 04/04/2022.</p>	<p>Gli interventi finanziabili sono diretti all’integrazione a SPID e CIE secondo le indicazioni di cui in allegato 2 del relativo avviso.</p>
<p>Piano nazionale di ripresa e resilienza - missione 1 - componente 1 – investimento 1.2 “Abilitazione al cloud per le PA locali” pubblicato il 19/04/2022.</p>	<p>Gli interventi finanziabili sono diretti all’implementazione di un piano di migrazione al cloud (comprensivo delle attività di <i>assessment</i>, pianificazione della migrazione, esecuzione e completamento della migrazione, formazione) delle basi dati e delle applicazioni e servizi dell’amministrazione secondo le indicazioni dell’allegato 2 dell’avviso.</p>
<p>Piano nazionale di ripresa e resilienza - missione 1 - componente 1 – investimento 1.4 “servizi e cittadinanza digitale” - misura 1.4.1 “Esperienza del cittadino nei servizi pubblici” pubblicato il 26/04/2022.</p>	<p>Gli interventi finanziabili sono diretti alla realizzazione degli interventi di miglioramento dei siti web delle PA e di eventuali servizi digitali per il cittadino secondo modelli e sistemi progettuali comuni secondo le indicazioni di cui in allegato 2 all’avviso.</p>
<p>Piano Nazionale di ripresa e resilienza - missione 1 - componente 1 – investimento 1.4 “servizi e cittadinanza digitale” - misura 1.4.5 “Piattaforma Notifiche Digitali” pubblicato il 12/09/2022.</p>	<p>Gli interventi finanziabili sono finalizzati alla integrazione con PND dei processi di notificazione degli atti a valore legale attualmente in uso presso i Comuni. Obiettivo è di integrare con PND le comunicazioni di due tipologie di atti amministrativi.</p>
<p>Piano nazionale di ripresa e resilienza - missione 1 - componente 1 – investimento 1.3 “dati ed interoperabilità” – misura 1.3.1 “Piattaforma Digitale Nazionale Dati” pubblicato il 20/10/2022.</p>	<p>Gli interventi finanziabili sono diretti alla erogazione di un’interfaccia applicativa che rispetta le cornici di sicurezza indicate nelle linee guida Linee Guida Tecnologie e standard per assicurare la sicurezza dell’interoperabilità dei sistemi informatici e che consente di effettuare tutte le operazioni associate alla procedura relativa.</p>

Tutte le succitate domande, fatta eccezione per le domande relative agli avvisi 1.4.5 (accettata, in attesa di emanazione del decreto di assegnazione del finanziamento) e 1.3.1 (in fase di verifica), sono state accettate e i relativi finanziamenti sono stati decretati per gli importi seguenti:

Avviso	Descrizione	Importo lordo finanziato/finanziabile	CUP
1.4.3	Servizi pagoPA	€ 83.766,00	D21F22000690006
1.4.3	Servizi app IO	€ 29.120,00	D21F22001070006
1.4.4	Servizi accesso tramite SPID e CIE	€ 14.000,00	D21F22000140006
1.2	Servizi Cloud	€ 252.118,00	D21C22000120006
1.4.1	Servizi web cittadino attivo e cittadino informato	€ 280.932,00	D21F22000410006
1.4.5	Piattaforma Notifiche Digitali	€ 59.966,00	D21F22002680006
1.3.1	Piattaforma Digitale Nazionale Dati	€ 30.515,00	/

Il Comune di Carini, aderendo in particolare alle Misura 1.4.1 “Esperienza del Cittadino nei servizi pubblici” e 1.2 “Servizi Cloud” intende proseguire un percorso di digitalizzazione ed informatizzazione del proprio sistema informativo in senso lato, in parte già avviato.

Per quanto concerne la Misura 1.4.1, usufruendo della stessa, una delle principali ma anche più corpose fonti di finanziamento, il Comune mira a dare attuazione alla realizzazione del SUE (Sportello Unico dell’Edilizia), del SUAP (Sportello Unico per le Attività Produttive) e di uno sportello telematico polifunzionale, attraverso i quali i cittadini, ma anche e soprattutto i consulenti e/o tecnici appositamente incaricati, potranno direttamente, seppure virtualmente, interfacciarsi con la Pubblica Amministrazione di riferimento.

Questo comprende anche la rivisitazione e riorganizzazione del sito Web del Comune in modo che lo stesso sia accessibile e facilmente inclusivo, alla luce delle precise indicazioni e prescrizioni AgID, quali le specifiche tecniche e le raccomandazioni di cui alle linee guida WCAG 2.1 (Web Content Accessibility Guidelines).

Per quanto concerne la Misura 1.2 “Servizi Cloud”, con la stessa, si darà proseguo ad una già in parte avviata migrazione in *cloud* di procedimenti e applicativi informatici, garantendo più efficienti ed alti livelli di sicurezza.

Le restanti Misure, in ultimo, saranno indispensabili per garantire procedure di identificazione/accesso/riconoscimento per mezzo delle identità digitali SPID e CIE (all’interno di un sistema di autenticazione previsto dal CAD di cui sopra), di pagamento attraverso un unico circuito del tipo PagoPA e di informazione per mezzo di notifiche digitali istantanee (anche del tipo *push*), complessivamente orientate ad una sempre maggiore celerità ed efficienza dell’azione amministrativa. Si prediligerà altresì il ricorso all’AppIO, quale piattaforma comune e semplice da usare, con la quale relazionarsi in modo personalizzato, rapido e sicuro, consentendo l’accesso ai servizi e alle comunicazioni delle amministrazioni direttamente dal proprio smartphone.

Agire in tal senso su più fronti - soprattutto grazie alle ingenti agevolazioni che il Governo mette puntualmente a disposizione per gli Enti - migliorando la gestione dei processi e la capacità della Pubblica Amministrazione stessa, significa rendere i servizi pubblici di qualità, nonché accessibili ai cittadini tutti senza discriminazione alcuna.

## **Documento Unico di Programmazione 2022-2024**

### **Il Consiglio Comunale ha approvato il DUP 2022-2024 con Delibera n. 82 del 21/11/2022**

Il **Documento Unico di Programmazione** rappresenta lo strumento che permette l'attività di guida strategica ed operativa degli Enti Locali consentendo di fronteggiare in modo permanente, sistemico e unitario le discontinuità ambientali e organizzative, costituendo, nel rispetto del principio del coordinamento e della coerenza dei documenti di bilancio, il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione. Il DUP si compone di due sezioni: la sezione strategica con un orizzonte temporale che coincide con il mandato amministrativo e la sezione operativa con un orizzonte temporale triennale, come il Bilancio di previsione finanziario.

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

La sezione operativa del DUP in particolare si articola in due parti fondamentali: nella prima parte sono descritte le motivazioni delle scelte programmatiche effettuate, sia con riferimento all'ente, sia al gruppo amministrazione pubblica, e definiti per tutto il periodo di riferimento del DUP, i singoli programmi da realizzare ed i relativi obiettivi annuali e pluriennali, mentre nella seconda parte contiene la programmazione relativa alle opere pubbliche, al fabbisogno di personale, alle alienazioni e valorizzazioni del patrimonio, agli acquisti di beni e servizi di importo pari o superiore ad € 40.000,00 e al contenimento della spesa.

## **Bilancio di Previsione Finanziario 2022-2024**

### **Il Consiglio Comunale con Delibera n. 83 del 21/11/2022 ha approvato il Bilancio di Previsione Finanziario 2022-2024**

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

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



# Performance

## Premessa

Il ciclo di gestione della performance, di cui all'art. 4 del D.Lgs. 150/2009 si sviluppa attraverso un complessivo sistema integrato di programmazione e controllo, tramite il quale sono definiti gli obiettivi (strategici, operativi, di gestione e anticorruzione), le risorse necessarie al loro raggiungimento e le relative responsabilità, per ciascun Centro di Responsabilità, sulla base delle previsioni contenute nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance (deliberazione di Giunta Comunale n. 66 del 02/05/2019) e nel vigente Regolamento sul Sistema dei Controlli interni (delibera di Consiglio Comunale n. 107 del 03/09/2018). L'attività di programmazione del Comune di Carini, attraverso la quale sono stati definiti gli obiettivi, i percorsi mediante i quali conseguirli e le relative risorse, nel 2022 è stata realizzata attraverso i documenti illustrati ai seguenti paragrafi.

L'albero della Performance, secondo quanto stabilito nella delibera n.112 del 28-10-2010 emanata dalla Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle Amministrazioni Pubbliche (Ci.V.I.T.), rappresenta i legami che intercorrono tra mandato istituzionale, missione, aree strategiche, obiettivi strategici, e piani d'azione, ed ha lo scopo di fornire una rappresentazione articolata, completa e sintetica della performance dell'Amministrazione. L'organigramma del Comune è concepito, come già anticipato, per Ripartizioni (e all'interno di questi i Servizi) cui sono demandati dalla Giunta finalità da conseguire attraverso un dato numero di obiettivi gestionali. Perciò, ciascuna area strategica coincide, dal punto di vista gestionale, con i rispettivi Servizi che, dal punto di vista finanziario, hanno anche funzione di Centri di responsabilità.

Per il Comune di Carini l'impianto dell'Albero della Performance (sintetizzato nella tabella successiva), che fa riferimento alle diverse aree tematiche di competenza dell'Ente, è basato essenzialmente sulle attività ordinariamente svolte in ciascun ufficio. In particolare si fa riferimento alle attività (prima colonna albero performance) di seguito richiamate:

- Servizi di Supporto
- Personale
- Servizi Demografici
- Tributi
- Bilancio Finanza Economato
- Istruzione
- Socio-Culturale
- Socio-Sanitaria
- Turismo ed Eventi
- Attività Produttive
- Territorio e Ambiente
- Lavori Pubblici
- Pianificazione Urbanistica
- Edilizia
- Sicurezza Urbana
- Legale

## Quadro complessivo della programmazione

Nel **Piano dettagliato degli obiettivi-Piano della performance** sono specificatamente individuati gli obiettivi di gestione attraverso la loro rappresentazione in termini di finalità che permettono una lettura in un'ottica di programmazione, consentendo successive considerazioni sul grado di efficacia ed efficienza dell'attività svolta e di risultati attesi, misurati attraverso gli indicatori e relativi target, permettendo in tal modo:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## PIANO DETTAGLIATO DEGLI OBIETTIVI – PIANO PERFORMANCE

AMBITO ATTIVITA'	RIPARTIZIONE	CAPO RIPARTIZIONE	SERVIZIO	OBIETTIVI
Servizi di Supporto Personale Servizi Demografici	RIPARTIZIONE I  Affari Generali, del Personale e Servizi Demografici	Dott. Pietro Migliore	SERVIZIO I Affari Generali Archivio, Protocollo Notifiche e Albo	Obiettivi improntati al rispetto di quanto previsto nel programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2021 -2023 allegato al Piano triennale della prevenzione della corruzione 2021-2023 (atto G.C. n. 76/2022)  Ob. 1,2,3,4,5,6
			SERVIZIO II Personale	
			SERVIZIO III Servizi Demografici	
			STAFF SINDACO	
AMBITO ATTIVITA'	RIPARTIZIONE	CAPO RIPARTIZIONE	SERVIZIO	OBIETTIVI
Bilancio Finanza Economato	RIPARTIZIONE II  Servizi Economico Finanziari	Rag. Salvatore Pavone	SERVIZIO I Bilancio, Programmazione, Controllo e Rendicontazione Economato, Controllo di Gestione	Obiettivi improntati al rispetto di quanto previsto nel programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2021-2023 al Piano triennale della prevenzione della corruzione 2021-2023 (atto G.C. n. 76/2022)  Ob. 1,2,3,4

AMBITO ATTIVITA'	RIPARTIZIONE	CAPO RIPARTIZIONE	SERVIZIO	OBIETTIVI
Istruzione Socio-Culturale Socio-Sanitario Turismo ed Eventi	RIPARTIZIONE III  Promozione Umana Pubblica Istruzione Turismo e Spettacolo	Dott. Pietro Migliore	SERVIZIO I Affari Sociali e Pubblica Istruzione	Obiettivi improntati al rispetto di quanto previsto nel programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2021-2023 al Piano triennale della prevenzione della corruzione 2021-2023 (atto G.C. n. 76/2022)  Ob. 1,2,3,4,5
			SERVIZIO II Cultura e Sport Biblioteca	
			SERVIZIO III Turismo	
AMBITO ATTIVITA'	RIPARTIZIONE	CAPO RIPARTIZIONE	SERVIZIO	OBIETTIVI
Lavori Pubblici	RIPARTIZIONE IV  Lavori Pubblici	Ing. Antonino Ruffino	SERVIZIO I Programmazione Progettazione, Esecuzione e Vigilanza OO.PP., Direzione Lavori, Cantieri, Sicurezza sul Lavoro	Obiettivi improntati al rispetto di quanto previsto nel programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2021-2023 al Piano triennale della prevenzione della corruzione 2021-2023 (atto G.C. n. 76/2022)  Ob. 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11
			SERVIZIO II Espropri	
			SERVIZIO III Manutenzione straordinaria edifici comunali	
AMBITO ATTIVITA'	RIPARTIZIONE	CAPO RIPARTIZIONE	SERVIZIO	OBIETTIVI
Tributi	RIPARTIZIONE V  Tributi	Rag. Marina Failla	SERVIZIO I Tributi Locali	Obiettivi improntati al rispetto di quanto previsto nel programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2021-2023 al Piano triennale della prevenzione della corruzione 2021-2023 (atto G.C. n. 76/2022)  Ob. 1,2,3,4

AMBITO ATTIVITA'	RIPARTIZIONE	CAPO RIPARTIZIONE	SERVIZIO	OBIETTIVI
Territorio e Ambiente	RIPARTIZIONE VI  S.U.A.P.  Abusivismo e repressione – Fascia costiera – Patrimonio  Piano regolatore (PRG) e PUDM	Ing. Lo Coco Rita	SERVIZIO I Sportello Unico Attività produttive ed Edilizia produttiva	Obiettivi improntati al rispetto di quanto previsto nel programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2021-2023 al Piano triennale della prevenzione della corruzione 2021-2023 (atto G.C. n. 76/2022)  Ob. 1,2,3,4,5,6,7,8
			SERVIZIO II Marketing territoriale – Informagiovani – Sportello Europa	
			SERVIZIO III Patrimonio Comunale	
			SERVIZIO IV Abusivismo edilizio e Fascia Costiera	
			SERVIZIO V Piano Regolatore (PRG) e PUDM	
AMBITO ATTIVITA'	RIPARTIZIONE	CAPO RIPARTIZIONE	SERVIZIO	OBIETTIVI
Territorio ed Ambiente	RIPARTIZIONE VII  Edilizia Privata Sanatoria e SUE	Geom. Giovan Battista Mannino	SERVIZIO I Edilizia Privata	Obiettivi improntati al rispetto di quanto previsto nel programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2021-2023 al Piano triennale della prevenzione della corruzione 2021-2023 (atto G.C. n. 76/2022)  Ob. 1,2,3,4
			SERVIZIO II Sanatoria Edilizia	
			SERVIZIO III Sportello Unico per l'Edilizia (SUE)	
AMBITO ATTIVITA'	RIPARTIZIONE	CAPO RIPARTIZIONE	SERVIZIO	OBIETTIVI
Territorio ed Ambiente	RIPARTIZIONE VIII  Servizi a Rete Ambientali e Cimiteriali	Geom. Mario Cipriano	SERVIZIO I Igiene Ambientale	Obiettivi improntati al rispetto di quanto previsto nel programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2021-2023 al Piano triennale della prevenzione della corruzione 2021-2023 (atto G.C. n. 76/2022)  Ob. 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11
			SERVIZIO II Gestione e Manutenzione reti e servizio idrico integrato	
			SERVIZIO III Gestione Cimitero	
			SERVIZIO IV Gestione e manutenzione ordinaria degli edifici comunali e scolastici	
			SERVIZIO III Gestione e manutenzione verde pubblico e parchi	

AMBITO ATTIVITA'	RIPARTIZIONE	CAPO RIPARTIZIONE	SERVIZIO	OBIETTIVI
Sicurezza Urbana	RIPARTIZIONE IX Polizia Municipale e Protezione Civile	Dott. Marco Venuti	SERVIZIO I Mobilità e Viabilità Urbana	Obiettivi improntati al rispetto di quanto previsto nel programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2021-2023 al Piano triennale della prevenzione della corruzione 2021-2023 (atto G.C. n. 76/2022  Ob. 1,2,3,4
			SERVIZIO II Trasporti	
			SERVIZIO III Polizia Amministrativa e Gestionale	
			SERVIZIO IV Polizia Giudiziaria e Tutela Ambientale	
			SERVIZIO V Protezione Civile	
			SERVIZIO VI Edilizia pericolante	
AMBITO ATTIVITA'	SERVIZIO AUTONOMO	RESPONSABILE	SERVIZIO	OBIETTIVI
Territorio e Ambiente	RIPARTIZIONE X  Urbanistica Riqualificazione centro storico Informatizzazione	Ing. Francesca Anania	SERVIZIO I Riqualificazione centro storico e rigenerazione urbana – Progettazione parchi e aree verdi attrezzate	Obiettivi improntati al rispetto di quanto previsto nel programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2021-2023 al Piano triennale della prevenzione della corruzione 2021-2023 (atto G.C. n. 76/2022  Ob. 1,2,3,4
			SERVIZIO II Urbanistica – Edilizia economica e popolare, sovvenzionata e convenzionata – Urban Center	
			SERVIZIO III Edilizia pericolante	
AMBITO ATTIVITA'	SERVIZIO AUTONOMO	RESPONSABILE	SERVIZIO	OBIETTIVI
Servizi Legale	S.A.L.	Avv. Marina Fonti	SERVIZIO I Affari Legali	Obiettivi improntati al rispetto di quanto previsto nel programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2021-2023 al Piano triennale della prevenzione della corruzione 2021-2023 (atto G.C. n. 76/2022  Ob.1,2,3,4,5

## **Rischi Corruttivi e Trasparenza**

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (di seguito: PTPCT) 2022- 2024, approvato come già in premessa citato con Delibera della Giunta n. 76 del 23/05/2022, costituisce sezione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), in attuazione di quanto previsto dall'art. 6 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito in L. 6 agosto 2021, n. 113.

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

In ragione di tale proroga, con Delibera n. 1 del 12 gennaio 2022 l'ANAC ha differito al 30 aprile 2022 il termine di cui all'art. 1, comma 8, L. n. 190/2012, per l'approvazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, prevedendo comunque, in successivo comunicato del 14 gennaio, la possibilità di adottare il PTPCT prima di tale data per le amministrazioni che fossero in grado di procedere. Tenuto conto delle indicazioni fornite da ANAC, il Comune di Carini con deliberazione della Giunta Comunale n.76/2022 ha approvato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024, fatto salvo ogni successivo aggiornamento del Piano necessario per conformarsi ai provvedimenti attuativi ex art. 6 D.L. 80/2021.

Il D.L. n. 36 del 30.04.2022 ha d'altro canto prorogato al 30 giugno la scadenza per l'approvazione del PIAO. In concomitanza alla scadenza del 30.06.2022, è stato pubblicato il Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, che, all'art. 8, comma 3, prevede espressamente che, in sede di prima applicazione, il termine del 31 gennaio è differito di 120 giorni successivi a quello di approvazione del bilancio di previsione; sulla base del tenore letterale di tale disposizione, essendo per gli Enti locali il termine di approvazione del bilancio di previsione 2022-24 differito al 31.08.2022, il termine per la prima approvazione del Piao per tali enti slitterebbe al 31.12.2022.

A fronte di un quadro normativo in materia ancora oggi *estremamente dinamico*, ai fini della redazione del presente documento si è ritenuto opportuno tenere fermi i contenuti del PTPCT 2022- 2024 (deliberazione G.C. n. 76/2022), recependone gli Obiettivi Strategici, il sistema di gestione del rischio corruttivo e le misure per la trasparenza dell'attività amministrativa, in quanto il suddetto Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, pur tenendo conto delle esigenze di aggiornamento emerse nell'attività di interlocuzione tra il RPCT e i Responsabili delle strutture organizzative dell'ente, nel periodo di attuazione del PTPCT 2021/2023, conferma sostanzialmente i contenuti del predetto PTPCT 2021/2023, che è invece il frutto di una precedente corposa attività di aggiornamento.

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

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

*settori particolarmente esposti alla corruzione, prevedendo, negli stessi settori, la rotazione di dirigenti e funzionari».*

A tale riguardo, il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), secondo quanto disposto dall'articolo 1, comma 10, lett. b) della citata Legge 190/2012, provvede: *«alla verifica, d'intesa con il dirigente competente, dell'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione».* La definizione dei criteri che le amministrazioni devono seguire per assicurare la rotazione dei dirigenti nei settori particolarmente esposti alla corruzione spetta ad ANAC ai sensi del combinato disposto dell'articolo 1, comma 4, lett. e) della legge 190/2012 e dell'articolo 19, comma 15 del decreto legge 24 giugno 2014, n.90.

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

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

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

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



## SEZIONE 3

### Organizzazione e Capitale Umano

#### Struttura Organizzativa

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

#### Organizzazione e compiti degli organi

Il **Segretario Generale**, in conformità con quanto specificatamente previsto dall'art. 97 del D.Lgs. 267/2000, svolge compiti di collaborazione e funzioni di assistenza giuridico-amministrativa nei confronti degli organi dell'ente, partecipa con funzioni consultive, referenti e di assistenza alle riunioni del Consiglio Comunale e della Giunta, ne cura la verbalizzazione, può rogare i contratti nei quali l'ente è parte ed autenticare scritture private ed atti unilaterali ed esercita ogni altra funzione attribuitagli dallo statuto o dai regolamenti o conferitagli dal Sindaco. Esercita, inoltre, tutte le altre competenze statutariamente previste.

La struttura organizzativa è articolata in **Ripartizioni**, che costituiscono la principale struttura organizzativa dell'ente e consente l'esercizio delle responsabilità gestionali e la principale forma di aggregazione per materia delle diverse competenze affidate in gestione all'ente, dove, nell'ambito delle direttive (del Sindaco e della Giunta), si esercita l'autonomia gestionale e vengono attuati gli indirizzi programmatici, nel rispetto dei criteri definiti dai regolamenti di organizzazione e con gli assoggettamenti previsti dal sistema di controllo.

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

## STRUTTURA ORGANIZZATIVA

CONSIGLIO COMUNALE	PRESIDENTE DEL CONSIGLIO COMUNALE	
GIUNTA COMUNALE	SINDACO	
SEGRETARIO GENERALE	SERVIZIO AUTONOMO STAFF SEGRETARIO GENERALE	
SERVIZIO AUTONOMO LEGALE	SERVIZIO	AFFARI LEGALI
RIPARTIZIONE I  AFFARI GENERALI  DEL PERSONALE E SERVIZI DEMOGRAFICI	SERVIZIO	STAFF DEL SINDACO
	SERVIZIO	AFFARI GENERALI - ARCHIVIO E PROTOCOLLO- NOTIFICHE E ALBO
	SERVIZIO	PERSONALE
	SERVIZIO	SERVIZI DEMOGRAFICI
RIPARTIZIONE II  SERVIZI ECONOMICO FINANZIARI	SERVIZIO	BILANCIO, PROGRAMMAZIONE, CONTROLLO E RENDICONTAZIONE, ECONOMATO, CONTROLLO DI GESTIONE
RIPARTIZIONE III  PROMOZIONE UMANA E PUBBLICA ISTRUZIONE, TURISMO E SPETTACOLO	SERVIZIO	AFFARI SOCIALI E PUBBLICA ISTRUZIONE
	SERVIZIO	CULTURA E SPORT - BIBLIOTECA
	SERVIZIO	TURISMO
RIPARTIZIONE IV  LAVORI PUBBLICI	SERVIZIO	PROGRAMMAZIONE E PROGETTAZIONE, ESECUZIONE VIGILANZA OO.PP., DIREZIONE LAVORI, CANTIERI, SICUREZZA SUL LAVORO
	SERVIZIO	ESPROPRI
	SERVIZIO	MANUTENZIONE STRAORDINARIA DEGLI EDIFICI COMUNALI
RIPARTIZIONE V - TRIBUTI	SERVIZIO	TRIBUTI LOCALI
RIPARTIZIONE VI  SPORTELLO UNICO ATTIVITA' PRODUTTIVE  ABUSIVISMO E REPRESSIONE – FASCIA COSTIERA - PATRIMONIO  PIANO REGOLATORE (PRG) e PUDM	SERVIZIO	SPORTELLO UNICO ATTIVITA' PRODUTTIVE ED EDILIZIA PRODUTTIVA SUAP
	SERVIZIO	MARKETING TERRITORIALE – INFORMAGIOVANI-SPORTELLO EUROPA
	SERVIZIO	PATRIMONIO COMUNALE
	SERVIZIO	ABUSIVISMO EDILIZIO E FASCIA COSTIERA
	SERVIZIO	PIANO REGOLATORE (PRG) E PUDM (PIANO DI UTILIZZO DELLE AREE DEMANIALI MARITTIME)
RIPARTIZIONE VII - EDILIZIA PRIVATA SANATORIA SPORTELLO UNICO PER L'EDILIZIA SUE	SERVIZIO	EDILIZIA PRIVATA
	SERVIZIO	SANATORIA EDILIZIA
	SERVIZIO	SPORTELLO UNICO PER L'EDILIZIA (SUE)
RIPARTIZIONE VIII  SERVIZI A RETE, AMBIENTALI E CIMITERIALI	SERVIZIO	IGIENE AMBIENTALE
	SERVIZIO	GESTIONE E MANUTENZIONE RETI E SERVIZIO IDRICO INTEGRATO
	SERVIZIO	GESTIONE CIMITERO
	SERVIZIO	GESTIONE E MANUTENZIONE ORDINARIA DEGLI EDIFICI COMUNALI E SCOLASTICI
	SERVIZIO	GESTIONE MANUTENZIONE VERDE PUBBLICO E PARCHI
RIPARTIZIONE IX  POLIZIA MUNICIPALE E PROTEZIONE CIVILE	SERVIZIO	MOBILITA' E VIABILITA' URBANA
	SERVIZIO	TRASPORTI
	SERVIZIO	POLIZIA AMMINISTRATIVA E GESTIONALE
	SERVIZIO	POLIZIA GIUDIZIARIA E TUTELA AMBIENTALE
	SERVIZIO	PROTEZIONE CIVILE
	SERVIZIO	EDILIZIA PERICOLANTE
PARTIZIONE X  URBANISTICA RIQUALIFICAZIONE CENTRO STORICO INFORMATIZZAZIONE	SERVIZIO	RIQUALIFICAZIONE CENTRO STORICO E RIGENERAZIONE URBANA - PROGETTAZIONE PARCHI E AREE VERDI ATTREZZATE
	SERVIZIO	URBANISTICA -EDILIZIA ECONOMICA E POPOLARE, SOVVENZIONATA E CONVENZIONATA – URBAN CENTER
	SERVIZIO	RETI TELEMATICHE -DIGITALIZZAZIONE- INFORMATIZZAZIONE

## **Responsabilità organizzativa**

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

Sono presenti le posizioni organizzative .

Il vigente regolamento di dettaglio per la graduazione conferimento, valutazione e revoca delle Posizioni Organizzative è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n.66 del 02.05.2019, a seguito della sottoscrizione del CCNL relativo al personale del comparto funzioni locali, triennio 2016-2018.

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

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

L'Ente opera con la seguente dotazione di personale per l'anno 2022: 185 unità .

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

E' anche significativo evidenziare l'età del personale dipendente: sono presenti n.14 dipendenti nella fascia 45/49 anni, n.63 nella fascia 50/54 anni, n.61 nella fascia 55/59 anni, n. 40 nella fascia 60/64 anni, n.7 nella fascia 65/67 anni.

### **Altri interventi ed azioni**

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

Contrattazione decentrata integrativa

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

La creazione di relazioni sindacali orientate alla partecipazione, al dialogo ed al reciproco rispetto dei ruoli e delle competenze, nonché alla condivisione degli apporti sia della delegazione trattante di parte pubblica sia delle organizzazioni sindacali, volti a negoziare soluzioni condivise, si è addivenuti alla contrattazione integrativa decentrata prevedendo tra gli istituti, per l'anno 2022, ad una progressione economica orizzontale per il 40% del personale avente diritto.

## **Organizzazione del lavoro agile**

### **Fase pre periodo emergenziale covid 19**

Le disposizioni riguardanti il lavoro agile nella Pubblica Amministrazione (Legge 7 agosto 2015, n.124; Legge 22 maggio 2017, n.81; Direttiva n. 3/2017 del Dipartimento della Funzione Pubblica – recante le linee guida sul lavoro agile nella PA) così come quelle sul telelavoro, sono rimaste per lungo tempo sostanzialmente

inattuata o poco apprezzata nella quasi totalità degli enti locali.

Il Comune di Carini -nel periodo “pre-pandemico” non si era mai dotato né di un regolamento sul lavoro da remoto, seppur in presenza di una disciplina sul Telelavoro ormai risalente al 1999 (D.P.R. 8 marzo 1999, n. 70, “Regolamento recante disciplina del telelavoro nelle pubbliche Amministrazioni, a norma dell’art. 4, comma 3, della Legge 16 giugno 1998, n. 191”) né sul lavoro agile di cui alla L. 22 maggio 2017, n.81 “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”.

## **Fase emergenziale**

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

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

Durante il periodo 23 marzo 2020 - 01 maggio 2020 (cosiddetta fase 1 dell'emergenza epidemiologica da COVID-19), l'amministrazione ha attuato il lavoro agile a livello tecnologico.

Per consentire una migliore applicazione e regolamentazione del lavoro agile, ci si propone di attuare una mappatura delle attività c.d. smartabili, finalizzata all'individuazione, sulla base anche dell'esperienza e dei risultati afferenti all'annualità 2020, delle attività che, per modalità di espletamento, tempistiche e competenze, risultino essere, allo stato, realmente “smartabili” considerata l'attuale organizzazione del lavoro, le competenze del personale assegnato e le dotazioni tecnologiche disponibili.

## **Periodo post - emergenziale**

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

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

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

## **Nuova disciplina – prospettive.**

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

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

Medio tempore, in data 09 maggio 2022, è stato siglato tra A.Ra.N. e le Organizzazioni e Confederazioni sindacali rappresentative del Comparto Funzioni Centrali il nuovo CCNL del Comparto delle Funzioni Centrali

- triennio 2019/2021: il nuovo contratto collettivo in parola contiene la disciplina del “Lavoro a Distanza” suddivisa a sua volta tra “Lavoro Agile” e “Altre forme di lavoro a distanza –Lavoro da remoto”.

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

orario e luogo di lavoro:

a) il lavoro agile si configura come una modalità di prestazione lavorativa organizzata per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro. Solo ove necessario per la tipologia di attività svolta dai lavoratori e/o per assicurare la protezione dei dati trattati, il lavoratore concorda con l'amministrazione i luoghi ove è possibile svolgere l'attività;

b) Il lavoro da remoto invece, è prestato con vincolo di tempo e nel rispetto dei conseguenti obblighi di presenza derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, e si realizza attraverso una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa che comporta la effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato.

L'amministrazione concorda con il lavoratore il luogo ove viene prestata l'attività lavorativa;

strumentazione tecnologica:

a) nel lavoro agile gli strumenti tecnologici necessari allo svolgimento della prestazione lavorativa sono “di norma. forniti dall'amministrazione”;

b) nel lavoro da remoto la prestazione si realizza “con l'ausilio di dispositivi tecnologici, messi a disposizione dall'amministrazione”;

Con il nuovo CCNL 2019/2021, entrato in vigore nel novembre 2022, è stata dettata la disciplina negli articoli 63 e ss.

sicurezza sul lavoro:

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

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

I due istituti del lavoro non in presenza, dunque, designano due modalità di effettuazione della prestazione lavorativa ben distinte tra loro:

1) il primo, “lavoro agile”, profila un lavoro svincolato da precisi vincoli di orario e luogo e caratterizzato da attività di natura prevalentemente progettuale anche a contenuto amministrativo;

2) il secondo, “lavoro da remoto”, comporta invece, tenuti fermi gli obblighi riguardanti l'orario di lavoro, una modifica sostanzialmente circoscritta al solo luogo di adempimento della prestazione lavorativa -diverso dalla sede dell'ufficio.

In seguito all'adozione del nuovo CCNL Funzioni locali (che come da prassi è solito mutuare molti dei

contenuti propri del comparto Funzioni Centrali) l'Amministrazione introdurrà una propria disciplina dell'istituto del "Lavoro agile e del Lavoro da Remoto" con l'adozione di due Regolamenti "con ispirazione" al CCNL funzioni centrali.

## **Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale**

### **Premessa**

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

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

### **L'attuale quadro normativo e le vigenti facoltà assunzionali.**

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

Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, viene quindi prevista l'adozione da parte delle Pubbliche Amministrazioni di un Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP), in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dai successivi decreti di natura non regolamentare. Si è superato il tradizionale concetto di dotazione organica, inteso come contenitore che condiziona le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali ivi contemplate e si è approdati al nuovo concetto di "dotazione di spesa potenziale massima" che si sostanzia in uno strumento flessibile finalizzato a rilevare l'effettivo fabbisogno di personale.

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

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

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

delle capacità assuntive degli Enti.

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

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

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

Con l'approvazione dell'ultimo Rendiconto relativo all'esercizio finanziario 2021 (rif.to deliberazione CC n. 8 del 28/04/2022), il Comune di Carini appare virtuoso, in quanto la percentuale del rapporto spesa di personale/entrate correnti risulta attestata al 25,46 % e, dunque, al di sotto della soglia della fascia demografica di riferimento (27,2%), confermando la possibilità quindi di ulteriori spazi assuntivi.

## **La Programmazione - Assunzioni 2022-2024**

Nel corso dell'anno 2022 sono state espletate le procedure concorsuali, già previste nel piano del fabbisogno del personale 2021- 2023, finalizzate all'assunzione di n. 18 dipendenti full – time ed a tempo indeterminato di cui n. 4 ai sensi della Legge 68/99, al fine di assolvere al rispetto della quota d'obbligo.

La programmazione triennale del Fabbisogno del Personale 2022/2024, approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 145 del 13/10/2022, ha previsto in base alle risorse a disposizione, l'incremento orario dei dipendenti assunti a tempo indeterminato e part -time.

## **Piano Azioni Positive**

Nell'ambito delle finalità espresse dal Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n° 198 e ss.mm e ii., "Codice pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n° 246" al Capo IV "promozione delle pari opportunità", il quale promuove e regola le azioni positive, stabilendo, all'rt. 48, c. 1, che "... i Comuni ... predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne", viene adottato il presente Piano di azioni positive per il triennio 2022/2024.

Con il presente Piano Triennale delle Azioni Positive l'Amministrazione Comunale favorisce



l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

1. alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
2. studi e analisi quantitative e qualitative sulle condizioni delle donne per settore professionale;
3. all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche.
4. analisi degli orari e delle formule di flessibilità esistenti;
5. facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;
6. promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità;
7. tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni;
8. collaborazione con il CUG che proporrà all'ente le esigenze e le azioni specifiche che ritiene di avviare.

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

#### **PERSONALE DIPENDENTE AL 31/12/2021**

Al 31/12/2021 il personale dipendente in servizio presso il Comune di Carini, in base alle differenze di genere è così suddiviso

<b>DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO</b>	N. 185
UOMINI	104
DONNE	81

<b>DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO</b>		
	<b>A TEMPO PIENO</b>	
	<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>
Categoria D	<b>21</b>	<b>12</b>
Categoria C	<b>42</b>	<b>40</b>
Categoria B	<b>32</b>	<b>27</b>
Categoria A	<b>9</b>	<b>2</b>
<b>TOTALI</b>	<b>104</b>	<b>81</b>

<b>PERSONALE IN COMANDO AL 31/12/2021</b>	<b>IN ENTRATA</b>	<b>IN USCITA</b>
UOMINI - Cat. "D"	<b>0</b>	<b>2</b>
DONNE	<b>0</b>	

<b>PERSONALE IN CONVENZIONE AL 31/12/2021</b>	<b>IN ENTRATA</b>	<b>IN USCITA</b>
UOMINI	<b>0</b>	<b>1</b>

<b>TOTALE DIPENDENTI IN SERVIZIO</b>	N.185
UOMINI	104
DONNE	81

## **Lavoratori dipendenti titolari di Posizioni Organizzative:**

Donne: 3

Uomini: 6

Dall'analisi della situazione non emerge un divario significativo di genere sia rispetto alla composizione totale, sia rispetto alle posizioni apicali superiore rispetto a quello individuato nell'art. 48 del D.Lgs. 198/2006.

Le azioni del piano saranno soprattutto volte a garantire il permanere di uguali opportunità alle lavoratrici donne ed ai lavoratori uomini, a valorizzare le competenze di entrambi i generi mediante l'introduzione di iniziative di miglioramento organizzativo e percorsi di formazione professionale distinti in base alle competenze di ognuno.

Il piano delle azioni positive è orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

Nella definizione degli obiettivi che si propone di raggiungere, in un'ottica di continuità, il Comune di Carini si ispira ai seguenti *principi*:

- a) Pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- b) Azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità.

In quest'ottica, gli obiettivi da perseguire nel triennio 2022 - 2024 sono:

- 1) tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità dei lavoratori;
- 2) garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
- 3) ritenere come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti;
- 4) intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane perché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;
- 5) rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne;
- 6) offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera soprattutto nelle posizioni lavorative medio-alte;
- 7) favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;
- 8) sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione.

In particolare, nel triennio, confermando quanto già stabilito negli scorsi anni, si considerano rilevanti i seguenti obiettivi:

### **1) OBIETTIVO “FORMAZIONE”:**

*Descrizione:* Programmare attività formative in house che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera che si potrà meglio concretizzare mediante l'utilizzo del credito formativo;

*Finalità strategiche:* Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

### **2) OBIETTIVO ORARIO DI LAVORO:**

Descrizione: Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro. Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.

Finalità strategiche: Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

Azione positiva 1: Consentire temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro di tutto il personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da necessità di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili ecc. Tali personalizzazioni di orario saranno preventivamente valutate in collaborazione con il *Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni* e dovranno essere compatibili con le esigenze di funzionalità dei servizi.

Azione positiva 2: Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie e dei permessi a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati.

Azione positiva 3: L'Ufficio Personale raccoglierà le informazioni e la normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro per favorirne la conoscenza e la fruizione da parte di tutti i dipendenti.

Soggetti e Uffici coinvolti: Responsabili Settori/Servizi – Segretario Generale – Ufficio Personale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti con problemi familiari e/o personali, ai part-time, ai dipendenti che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale.

### **3) OBIETTIVO “SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITÀ”**

Descrizione: Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera incentivi e progressioni economiche.

Finalità strategiche: Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

Azione positiva 1: Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile.

Azione positiva 2: Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.

Azione positiva 3: Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.

Soggetti e Uffici coinvolti: Responsabili Settori/Servizi – Segretario Generale – Ufficio Personale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

#### 4) OBIETTIVO “BENESSERE ORGANIZZATIVO E SMARTWORKING”

Descrizione: La legge 7 agosto 2015, n. 124, recante “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”, all’articolo 14, introduce nuove misure per la promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro che le amministrazioni pubbliche sono chiamate ad attuare a decorrere dalla data di entrata in vigore della stessa legge. La disposizione prevede che le amministrazioni pubbliche, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, adottino misure organizzative volte a:

- fissare obiettivi annuali per l’attuazione del telelavoro;
- sperimentare, anche al fine di tutelare le cure parentali, nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa, il cosiddetto lavoro agile o smart working.

L’anno 2020, caratterizzato dall’emergenza sanitaria legata alla situazione pandemica, ha di fatto accelerato l’introduzione di modalità di lavoro da remoto, una sorta di prova generale per l’introduzione del vero e proprio smart working.

Finalità strategiche: Potenzialmente tutti i Settori dell’Ente possono essere coinvolti in progetti di “lavoro agile”, che rappresentano al contempo una risorsa per l’Ente (maggiore produttività, minori spese) e un vantaggio per il lavoratore (tempo-lavoro gestibile in autonomia, senza vincoli orari). Anche chi lavora prevalentemente con l’utenza (si pensi agli assistenti sociali, agli agenti di PM...) svolge attività di “back” (verbali, documentazioni...) che possono essere inserite in un progetto di smart working. Allo stesso modo alcune riunioni, alcuni incontri formativi possono essere pensati come attività da svolgersi “a distanza”, con notevole risparmio di tempo per tutti i partecipanti.

#### 5) OBIETTIVO “INFORMAZIONE”

Descrizione: Promozione e diffusione delle informazioni sulle tematiche riguardanti i temi delle pari opportunità

- ♣ Finalità strategiche: Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere. Per quanto riguarda i Responsabili di servizio, favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un’attiva partecipazione alle azioni che l’Amministrazione intende intraprendere.
- ♣ Per una migliore conoscenza delle tematiche collegate alle Pari Opportunità, ma anche al benessere organizzativo, il CUG intende organizzare seminari, giornate di studio, corsi di formazione rivolti a tutto il personale di Ateneo, per approfondire la conoscenza della normativa nazionale ed europea relativa alle Pari Opportunità e l’uso del genere nel linguaggio amministrativo; ma anche argomenti concernenti mobbing, molestie e violenza di genere. Saranno organizzati cicli di incontri formativi con la funzione di diffusione delle conoscenze e di fornire gli strumenti per favorire la costituzione e la permanenza di un ambiente di lavoro sereno. Gli argomenti dei cicli formativi sono l’empowerment per valorizzare le persone; il cambiamento e la resilienza per affrontare in modo adeguato il cambiamento nel lavoro e creare la capacità di adattamento ai nuovi modelli di stili di vita; il benessere lavorativo; la diversità e l’inclusione lavorativa