

San Vito

Struttura rev. 01 23_01_19

PIAO 2023/2025

Delibera

in corso di deliberazione

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

CODICE FISCALE	80001610924	
ENTE	Comune di San Vito	
E-mail	vedi allegato	Dati Comune.pdf
PEC	vedi allegato	
NUMERO ABITANTI	3566	
RECAPITO TELEFONICO	070992891	
Indirizzo	PIAZZA MUNICIPIO N. 3	
NUMERO DIPENDENTI	25	
Rappresentante Legale	MARCO ANTONIO SIDDI	
P.IVA	80001610924	
INDIRIZZO INTERNET	www..comune.sanvito.ca.it	

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Sezione 2.1. Valore pubblico

- In questa sottosezione, l'amministrazione definisce i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati da ciascuna amministrazione, le modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, alle amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità, nonché l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e, per gli enti interessati dall'Agenda Digitale, secondo gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti. L'amministrazione, inoltre, esplicita come una selezione delle politiche dell'ente si traduce in termini di obiettivi di Valore Pubblico (outcome/impatti), anche con riferimento alle misure di benessere equo e sostenibile (Sustainable Development Goals dell'Agenda ONU 2030; indicatori di Benessere Equo e Sostenibile elaborati da ISTAT e CNEL). Si tratta, dunque, di descrivere, in coerenza con i documenti di programmazione economica e finanziaria, le strategie per la creazione di Valore Pubblico e i relativi indicatori di impatto. La sottosezione si può costruire, a titolo esemplificativo, rispondendo alle seguenti domande:

e) Come misuriamo il raggiungimento della strategia, ovvero quanto Valore Pubblico (dimensione e formula di impatto sul livello di benessere)?	Misureremo il raggiungimento della strategia mediante la verifica del numero delle istanze pervenute dallo sportello polifunzionale attivato.	
f) Da dove partiamo (baseline)?	Lo sportello polifunzionale è attivo al 01.01.2023.	
b) Quale strategia potrebbe favorire la creazione di Valore Pubblico (obiettivo strategico)?	Vedi Allegato 31 sezione 2.1 lett. b (vedi Allegati 19-20-21)	21 Catalogo comportamenti 2023.pdf
g) Qual il traguardo atteso (target)?	Si prevede la riduzione degli accessi fisici all'Ente.	
d) Entro quando intendiamo raggiungere la strategia (tempi pluriennali)?	Il raggiungimento degli obiettivi è molto complesso richiede una pluralità di anni, ma si intende avviarli nel più breve tempo possibile, dando atto che alcuni hanno già avuto avvio, come ad esempio la digitalizzazione dei servizi, attraverso l'apertura dello sportello polifunzionale, dei canali di comunicazione come Municipium.	
Quale Valore Pubblico (benessere economico, sociale, ambientale, sanitario, ecc.?)	Vedi allegato 30 sezione 2.1 VEDI ALLEGATO 23	23 obiettivi per missione.docx
h) Dove sono verificabili i dati	I dati sono verificabili dal portale in	

Sezione 2.1. Valore pubblico

(fonte)?	uso.	
c) A chi rivolto (stakeholder)?	La mappa degli stakeholder definiti per categoria di esigenze sono: Esterni: cittadini (residenti e non), utenti, Sindacati, Imprese, le Associazioni, i professionisti, i Comuni aderenti all'Unione dei Comuni del Sarrabus. Interni: i dipendenti del Comune	

Sezione 2.2. Performance

Tale ambito programmatico va predisposto secondo le logiche di performance management, di cui al Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009. Esso finalizzato, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettera b), del predetto decreto legislativo. La sottosezione si pu costruire, a titolo esemplificativo, rispondendo alle seguenti domande:

Risultato ottenuto	NON RICORRE LA FATTISPECIE	
Attuatori:		
Fonte dei dati misurati		
Livello cui si intende giungere	NON PREVISTO	
Misurazione:	Altro___	
Scadenza:	Data 1 ___ Data 2 ___	
Responsabile del raggiungimento:	DOTT.SSA VERONICA ANEDDA	
Che strategia strategia del Dup attua l'obiettivo?	vedi allegato 24	24 DUP 2023.docx
Attuale livello del servizio	SI CONFERMANO I TEMPI MEDI PRESUNTI	
Definire l'obiettivo che si vuole raggiungere		
Destinatari/beneficiari:	CITTADINI RESIDENTI n. 3566, NON RESIDENTI E ISCRITTI AIRE	

Sezione 2.3. Rischi corruttivi e trasparenza

La sottosezione predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge n. 190 del 2012 e che vanno formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore. Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e a contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013. Sulla base degli indirizzi e dei supporti messi a disposizione dall'ANAC, l'RPCT potrà aggiornare la pianificazione secondo canoni di semplificazione calibrati in base alla tipologia di amministrazione ed avvalersi di previsioni standardizzate. In particolare, la sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA prevede:

<p>Mappatura dei processi sensibili al fine di identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con focus sui processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico (cfr. 2.2.).re le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con focus su</p>	<p>Vedi allegato 33 Vedi Allegato 03 Vedi Allegato 04</p>	<p>03 mappatura-processi.xlsx</p>
<p>Valutazione di impatto del contesto interno per evidenziare se la mission dell'ente e/o la sua struttura organizzativa, sulla base delle informazioni della Sezione 3.2 possano influenzare l'esposizione</p>	<p>La struttura amministrativa di questo Comune è riassunta nella tabella allegata 01. L'organigramma è stato da ultimo modificato con deliberazione della G.C. n. 29 del 28/04/2022, e attualmente risulta così articolato nei seguenti quattro servizi, che a loro volta sono articolati negli uffici : Servizio AA.GG., Servizio Economico Finanziario, Servizio Patrimonio e Impianti Tecnologici, Servizio Tecnico; La dotazione organica è stata da ultimo approvata con deliberazione della G.C. n. 100 del 21/10/2022 ed è costituita da n. 25 posti di cui n.</p>	<p>01 Organigramma.docx</p>

Sezione 2.3. Rischi corruttivi e trasparenza

<p>Valutazione di impatto del contesto interno per evidenziare se la mission dellente e/o la sua struttura organizzativa, sulla base delle informazioni della Sezione 3.2 possano influenzare lesposizione</p>	<p>22 coperti.</p>	<p>01 Organigramma.docx</p>
<p>Monitoraggio sullidoneit e sullattuazione delle misure.</p>	<p>3.10. Il monitoraggio sull'attuazione del PTPCT, con individuazione dei referenti, dei tempi e delle modalità di informazione Il monitoraggio circa l'applicazione del presente PTPCT è svolto in autonomia dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza secondo i modelli allegati 5, 06 e 11. Ai fini del monitoraggio responsabili sono tenuti a collaborare con il Responsabile della prevenzione della corruzione e forniscono ogni informazione che lo stesso ritenga utile secondo quanto previsto dalle tabelle allegare quale parte integrante e sostanziale dell'atto.</p>	<p>11 Valutazione-del-rischio-corruttivo-metodologia-allegata-alla-mappatura-dei-processi.docx</p>
<p>Valutazione di impatto del contesto esterno per evidenziare se le caratteristiche strutturali e congiunturali dellambiente, culturale, sociale ed economico nel quale lamministrazione si trova ad operare</p>	<p>Vedi allegato 32</p>	<p>32 2.3 rischi corruttivi e trasparenza.docx</p>
<p>Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti</p>	<p>Vedi allegato 34</p>	<p>34 2.3 rischi corruttivi e trasparenza identificazione.docx</p>
<p>Programmazione dellattuazione della trasparenza e relativo monitoraggio ai sensi del decreto legislativo n. 33 del 2013 e delle misure organizzative per garantire laccesso civico semplice e generali</p>	<p>Vedi allegato 36 Vedi allegato 13 Vedi allegato 14 Vedi allegato 15</p>	<p>15 Parte speciale Obblighi trasparenza contratti.xls</p>

Sezione 2.3. Rischi corruttivi e trasparenza

<p>Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio. Individuati i rischi corruttivi le amministrazioni programmano le misure sia generali, previste dalla legge 190/2012, che specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati. Le misure specifiche sono progettate in modo adeguato rispetto allo specifico rischio, calibrate sulla base del miglior rapporto costi benefici e sostenibili dal punto di vista economico e organizzativo. Devono essere privilegiate le misure volte a r</p>	<p>Vedi allegato 35 Vedi allegato 02 Vedi allegato 07 vedi allegato 08 vedi allegato 09 vedi allegato 10 vedi allegato 12</p>	<p>08 PATTO DI INTEGRITA'.doc</p>
--	---	-----------------------------------

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sezione 3.1. Struttura organizzativa

Vertice Organizzativo		
Posizione Organizzativa di Sezione		
Posizioni Organizzative del Settore:	vedi allegato 37	37 3.1 struttura organizzativa posizioni organizzative.docx
Posizione Organizzativa di Dipartimento		
Specificare qualifica dei dipendenti	Cat. D Cat. C Cat. B3 Cat. B1	
Posizione Organizzativa di Alta Specializzazione		
Dirigente di Settore		
Dirigente di staff		
Altre eventuali specificit del modello organizzativo, nonch gli eventuali interventi e le azioni necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati.	si allega il piano delle azioni positive 2022-2024 e il piano organizzativo lavoro agile SONO DELEGATE ALL'UNIONE I SERVIZI DI SUAPE, PLUS, POLIZIA LOCALE	22 POLA 2023_2025.docx
N dipendenti in servizio nell'unit organizzativa sotto riportata	VENTICINQUE	
Responsabile squadra Polizia Locale		
Responsabile squadra manutenzioni		

Sezione 3.2. Organizzazione del lavoro agile

Condizionalit e fattori abilitanti (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali). In questa partizione, quindi, gli enti debbono organizzare lalbero in questo modo.

Misure organizzative. Esempio Il Comune adotta il lavoro agile come strumento per estendere i tempi di erogazione dei servizi e consentire una loro maggiore fruizione da remoto. A tale scopo, nellambito dei vari servizi le piattaforme digitali idonee sono

Le competenze professionali richieste consistono:		22 POLA 2023_2025.docx
nellambito del Settore _, le piattaforme utilizzate sono:	piattaforma sicr@web	
Piattaforma, che consente di lavorare da remoto	cloud	

Sezione 3.3. Piano triennale dei fabbisogni di personale

Strategia di copertura del fabbisogno.	Le assunzioni programmate, si riferiscono all'acquisizione di professionalità amministrative di istruttori tali da garantire una maggiore efficacia dell'azione amministrativa in ambito di servizi essenziali.	
Tempi determinati (compresi articoli 90 e 110):	1	
Ricorso a forme flessibili di lavoro	Sono previsti solamente assunzioni a tempo determinato e sino alla copertura dei posti a tempo indeterminato	
Prospetto dimostrativo del rispetto del rapporto tra contratti a termine e di somministrazione pari al 20% del personale in servizio	vedi allegato 18	18 prospetto spese rapporto.pdf
Tetto della spesa complessiva per assunzioni flessibili di cui all'articolo 9, comma 28, del d.l. 78/2010	Il tetto corrisponde ad € 131.295,04.	
Totale categoria B3:	2	
Elenco di personale da collocare in esubero:	Non ricorre la fattispecie	
Totale categoria B1:	1	
Eventuali situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.	non ci sono situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, come risulta da "Ricognizione annuale della presenza di personale in soprannumero e delle condizioni di eccedenza 2022" approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. 9 del 18.02.2022	
Le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (es. politiche di permessi per il	a tutto il personale dipendente saranno garantiti tutti i permessi per il diritto alla studio ecc. previsti dal CCNL	

Sezione 3.3. Piano triennale dei fabbisogni di personale

diritto allo studio e di conciliazione)	a tutto il personale dipendente saranno garantiti tutti i permessi per il diritto alla studio ecc. previsti dal CCNL	
Donne:	10	
Specificare i profili professionali previsti nell'organizzazione	0	
Totale categoria C:	9	
Capacit assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:	vedi allegato 16	16 Capacità assunzionale.docx
Dimostrazione del rispetto delle indicazioni contenute nel Ccnl in vigore poste a consentire nei casi ivi tassativamente previsti il superamento della percentuale di cui sopra	non ricorre la fattispecie	
Soluzioni esterne all'amministrazione, cio gli strumenti di reclutamento di personale esterno:	Sono previste assunzioni finalizzate dall'esterno per sopperire alla carenza di personale e sino alla copertura del posto .	
Quali e quanti concorsi si prevedono, organizzati per qualifica, profilo e numero complessivo?	è in corso di svolgimento il concorso pubblico per l'assunzione di n. 1 Istruttore Amministrativo contabile ex. Cat. C, previsto nel programma delle assunzioni 2022/2024	
Meccanismi di progressione di carriera interni	entro il 2023 sarà approvata la nuova piattaforma contrattuale nel rispetto del nuovo CCNL del 16/11/2022 e secondo le previsioni di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del D. Lgs. 165/2001.	
Numero dei cedolini stipendiali erogati nell'anno precedente a quello dell'anno di elaborazione del PIAO	228	
Totale categoria D:	5	
Totale dirigenti:	1	

Sezione 3.3. Piano triennale dei fabbisogni di personale

Totale giornate ammesse al lavoro agile nell'anno corrente:	647	
Le strategie di formazione del personale	La formazione del personale sarà orientata al consolidamento delle conoscenze informatiche, prevenzione della corruzione, appalti, personale e tributario.	
Totale categoria A:	0	
Stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti:	alla data attuale si stima che nel triennio non ci saranno cessazioni per pensionamenti	
Processi di job enlargement attraverso la riscrittura dei profili professionali	con l'evoluzione della normativa e stante le limitate risorse anziane è necessario che ogni dipendente incrementi la propria professionalità nei limiti delle risorse disponibili	
Obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di ist	Si prevede di ottenere una maggiore qualificazione professionale dei dipendenti.	
Riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento)	la riqualificazione per quest'anno viene garantita mediante assunzione dall'esterno con conseguente formazione interna ed esterna all'ente. Per interna si intende affiancamento, per esterna si intende mediante la frequentazione di corsi finalizzati.	
Quali assunzioni flessibili vadano in scadenza in corso danno?	istruttori amministrativi	
Altri contratti flessibili:	0	
Tempi indeterminati:	20	
Quali tra le possibili forme flessibili ammesse dalla legge utilizzare (almeno in rapporti percentuali), nell'ambito della spesa ammissibile di cui sopra	5%	

Sezione 3.3. Piano triennale dei fabbisogni di personale

Uomini:	10	
Rapporto dirigenti/qualifiche non dirigenziali:	4/20	
Sono previste stabilizzazioni?	Non ricorre la fattispecie	
Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse	Si prevede di procedere alla progressione verticale al fine di valorizzare le risorse interne	
Stima dell'evoluzione dei bisogni	vedi allegato 17	17 PROGRAMMAZIONE TRIENNALE Comune di San Vito.docx
Numero complessivo dei dipendenti in servizio:	20	
Vi sono finanziamenti Ue, pubblici o privati, che consentano ulteriori assunzioni flessibili?	non sussiste la fattispecie	
Tempi parziali:	0	
Totale giornate lavorabili nell'anno corrente:	4318	