



COMUNE DI CITTANOVA

Città Metropolitana di Reggio Calabria

PIANO INTEGRATO

DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE

TRIENNIO 2023/2025

*ART. 6 COMMI DA 1 A 4 DEL DECRETO LEGGE N. 80 DEL 09.06.2021, CONVERTITO
CON MODIFICAZIONE NELLA LEGGE N. 113 DEL 06.08.2021 E S.M.I.*

ALLEGATO ALLA DELIBERA DI GIUNTA N.94 DEL 26/05/2023

SOMMARIO

| | |
|---|----|
| RIFERIMENTI NORMATIVI | 3 |
| 1. SCHEDE ANAGRAFICHE DELL'AMMINISTRAZIONE | 5 |
| 1.1 Dati relativi alla geolocalizzazione e al territorio dell'Ente: | 5 |
| 1.2 Informazioni relative alla composizione demografica e statistiche sulla popolazione: | 6 |
| 2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE | 8 |
| 2.1 Valore pubblico..... | 8 |
| 2.1.1 Benessere e sostenibilità:..... | 9 |
| 2.2. Performance | 13 |
| 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza | 16 |
| 2.3.1 Analisi del contesto esterno: | 17 |
| 2.3.2 Analisi del contesto interno: | 19 |
| 2.3.3 Le aree a rischio corruzione: | 19 |
| 2.3.4 I fattori abilitanti del rischio corruttivo: | 23 |
| 2.3.5 Obblighi di trasparenza: | 23 |
| 3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO | 24 |
| 3.1 Struttura organizzativa | 24 |
| 3.1.1 L'Organigramma dell'Ente:..... | 24 |
| 3.1.2 Dettaglio della struttura organizzativa: | 25 |
| 3.2 Organizzazione del lavoro agile | 26 |
| 3.2.1 I fattori abilitanti del lavoro agile/da remoto:..... | 26 |
| 3.2.2 I servizi che sono "smartizzabili" e gestibili da remoto: | 26 |
| 3.2.3 I soggetti che hanno la precedenza nell'accesso al lavoro agile/da remoto: | 27 |
| 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale | 28 |
| 3.3.1 La dichiarazione di non eccedenza del personale: | 28 |
| 3.3.2 La dichiarazione di regolarità nell'approvazione dei documenti di bilancio: | 28 |
| 3.3.3 Il rispetto dei limiti di spesa delle assunzioni flessibili: | 29 |
| 3.3.4 Le assunzioni programmate: | 29 |
| 3.3.5 La dotazione organica: | 33 |
| 3.3.6 Il programma della formazione del personale: | 34 |
| 3.3.7 L'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare mediante strumenti tecnologici: | 34 |
| 3.3.8 Le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale: | 35 |
| 3.3.9 Le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere: | 36 |
| 4. MONITORAGGIO | 38 |

PREMESSA

Il nuovo Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) viene introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, nonché assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla missione pubblica complessiva di soddisfazione dei bisogni della collettività e dei territori, si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

RIFERIMENTI NORMATIVI

L'art. 6 commi da 1 a 4 del decreto legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni in legge 6 agosto 2021 n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa, in particolare: il **Piano della performance**, il **Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza**, il **Piano organizzativo del lavoro agile** e il **Piano triennale dei fabbisogni del personale**, quale misura di semplificazione, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance, ai sensi del decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all'Anticorruzione e alla Trasparenza, di cui al Piano Nazionale Anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n.190 del 2012, del decreto legislativo n. 33 del 2013 e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art.6, comma6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n.80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto2021, n.113, come introdotto dall'art.1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n.228, convertito con modificazioni dalla legge n.25 febbraio 2022, n.15 e successivamente modificato dall'art.7, comma1 del decreto legge 30 aprile2022, n.36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsioni, entro 30 gg dall'approvazione di questi ultimi.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le Amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma1, lettera c), n.3), per la mappatura dei processi, limitandosi

all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- autorizzazione/concessione;
- contratti pubblici;
- concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- concorsi e prove selettive;
- processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse o verodi aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n.2.

L'art. 1 c. 1 del DPR n. 81/2022 individua gli adempimenti relativi ai strumenti di programmazione che vengono assorbiti dal PIAO.

DESCRIZIONE DELLE AZIONI E ATTIVITA'OGGETTO DI PIANIFICAZIONE E PROGRAMMAZIONE

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di CITTANOVA

Indirizzo: VIALE ALDO MORO snc

Codice fiscale/Partita IVA: 00267230803

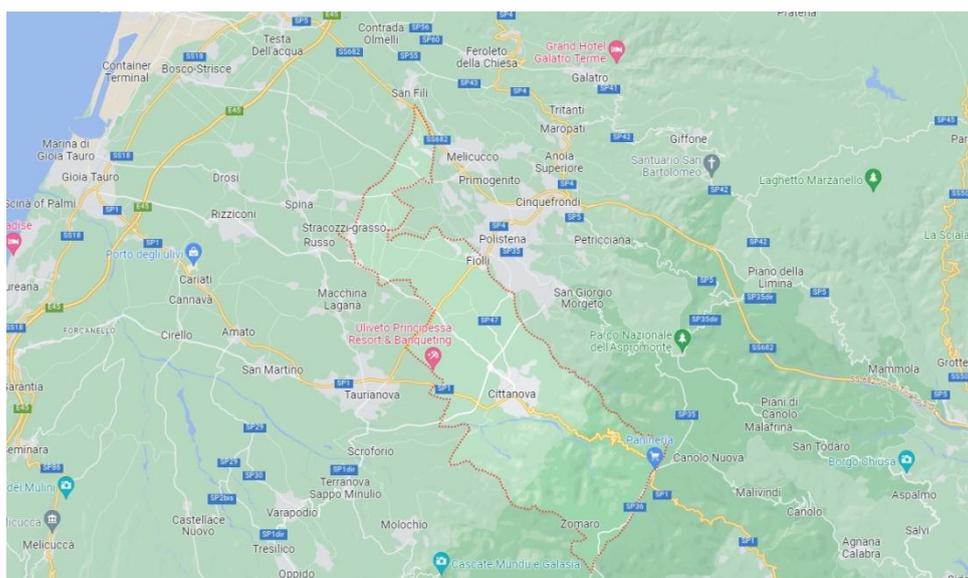
Telefono: 0966 656111

Sito internet: www.comune.cittanova.rc.it

E-mail: ufficioprotocollo@comune.cittanova.rc.it

PEC: protocollo.cittanova@asmepec.it

1.1 Dati relativi alla geolocalizzazione e al territorio dell'Ente:



Citanova è un comune italiano della Città Metropolitana di Reggio Calabria. Posto alle pendici dell'Aspromonte e prospiciente la Piana di Gioia Tauro, il comune si estende su 61,98 km²

Situato a 400 metri d'altitudine, il comune di Citanova ha le seguenti coordinate geografiche 38° 21' 22" Nord, 16° 4' 51" Est e fa parte dei Comuni del Parco nazionale dell'Aspromonte.

1.2 Informazioni relative alla composizione demografica e statistiche sulla popolazione:

La popolazione residente nell'ambito territoriale dell'Ente, secondo i dati dell'ultimo censimento 2011 consta di n. 10165 abitanti. Alla data del 31/12/2022, secondo i dati desunti da ANPR, i residenti risultavano n.9903 .

Con la tabella seguente si rappresenta l'andamento negli anni della popolazione residente:

| Anno | Numero residenti |
|------|------------------|
| 2000 | 9879 |
| 2001 | 9912 |
| 2002 | 9928 |
| 2003 | 10004 |
| 2004 | 9814 |
| 2005 | 9829 |
| 2006 | 9771 |
| 2007 | 9898 |
| 2008 | 9926 |
| 2009 | 9985 |
| 2010 | 10044 |
| 2011 | 10165 |
| 2012 | 10170 |
| 2013 | 10138 |
| 2014 | 10215 |
| 2015 | 10244 |
| 2016 | 10199 |
| 2017 | 10176 |
| 2018 | 10158 |
| 2019 | 10086 |
| 2020 | 10043 |
| 2021 | 10022 |
| 2022 | 9903 |

Tabella : Popolazione residente

Il quadro generale della popolazione ad oggi è descritto nella tabella seguente, nella quale si evidenzia anche l'incidenza nelle diverse fasce d'età e il flusso migratorio che si è verificato durante l'anno.

| | | | |
|---------------------------------------|---------|---------|-------|
| Popolazione legale al censimento 2011 | | | 10165 |
| Popolazione al 01/01/2022 | | | 9968 |
| | Di cui: | | |
| | | Maschi | 4846 |
| | | Femmine | 5122 |
| Nati nell'anno | | | 85 |
| Deceduti nell'anno | | | 105 |
| Saldo naturale | | | -20 |
| | | | |

| | | | |
|-------------------------------------|---------|--|------|
| Immigrati nell'anno | | | 172 |
| Emigrati nell'anno | | | 219 |
| Saldo migratorio | | | 47 |
| | | | |
| Popolazione residente al 31/12/2022 | | | 9903 |
| | Di cui: | | |
| | | Maschi | 4826 |
| | | Femmine | 5077 |
| | | | |
| | | Nuclei familiari | 4104 |
| | | Comunità/Convivenze | 3 |
| | | | |
| | | In età prescolare (0 / 5 anni) | 526 |
| | | In età scuola dell'obbligo (6 / 14 anni) | 853 |
| | | In forza lavoro (15/ 29 anni) | 1647 |
| | | In età adulta (30 / 64 anni) | 4655 |
| | | In età senile (oltre 65 anni) | 2214 |

Tabella : Quadro generale della popolazione

La composizione delle famiglie per numero di componenti è la seguente:

| Nr Componenti | Nr Famiglie | Composizione % |
|---------------|-------------|----------------|
| 1 | 1392 | 33,92% |
| 2 | 1012 | 24,66% |
| 3 | 764 | 18,62% |
| 4 | 630 | 15,36% |
| 5 e più | 305 | 7,44% |
| | | |
| TOTALE | 4103 | |

Tabella : Composizione famiglie per numero componenti

2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

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, che comunque non si applicano agli Enti Locali). 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.

Partendo infatti dall'attività di Programmazione Strategica ovvero dal Programma di Mandato del Sindaco, dalle Missioni e Programmi del Documento Unico di Programmazione, dagli Obiettivi annuali affidati alle singole Strutture formalizzati nel PIAO, si arriva fino al monitoraggio dei risultati ottenuti attraverso l'analisi dei Servizi Erogati ai Cittadini e delle attività strutturali realizzate, consentendo quindi di fotografare la Performance espressa dall'Ente e dalle sue Strutture o Articolazioni Organizzative sia nell'anno di riferimento che in ragione del Trend Pluriennale di mantenimento del livello quali-quantitativo dei servizi, o di miglioramento, auspicato.

In questa parte sono riassunte le priorità che l'Ente vuole raggiungere, sono le linee di intervento che derivano logicamente dall'analisi effettuata al punto precedente e si ritrovano nel programma politico col quale è stato eletto il Sindaco.

Per ogni priorità strategica bisogna richiamare la situazione iniziale, deve essere definito un outcome, cioè un risultato tangibile per i cosiddetti stakeholder (cittadini, imprese o altri portatori di interesse) e si deve delineare una linea d'azione.

Il valore pubblico atteso dell'Ente discende dalle priorità strategiche descritte nelle Missioni e Programmi del DUP che a sua volta discendono dal Programma di Mandato del Sindaco, fra le priorità strategiche c'è il mantenimento e dove possibile il miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dei processi organizzativi e dei servizi resi agli utenti, anche in ragione del modificarsi ed evolversi del contesto e delle priorità nazionali. Gli obiettivi annuali e triennali che ne discendono sono coerenti con quanto riportato e con la finalità di operare in una ottica di completa trasparenza e garanzia di anticorruzione, con una costante attenzione al rispetto degli equilibri e dei parametri di deficitarietà strutturale di bilancio.

Valore Pubblico: Il Documento Unico di Programmazione (DUP) per il triennio 2023-2025 è stato approvato con delibera di Consiglio n.16 del 22/04/2023.

<http://trasparenzacittanova.asmenet.it/index.php?action=index&p=492>

2.1.1 Benessere e sostenibilità:

Il concetto di valore pubblico a livello locale si ispira alla più ampia idea di benessere e sostenibilità diffusa che viene strutturata e analizzata a livello nazionale.

Il progetto Bes dell'Istituto Nazionale di Statistica (ISTAT) nasce nel 2010 per misurare il Benessere equo e sostenibile, con l'obiettivo di valutare il progresso della società non soltanto dal punto di vista economico, ma anche sociale e ambientale. A tal fine, i tradizionali indicatori economici, primo fra tutti il Pil, sono stati integrati con misure sulla qualità della vita delle persone e sull'ambiente.

A partire dal 2016, agli indicatori e alle analisi sul benessere si affiancano gli indicatori per il monitoraggio degli obiettivi dell'Agenda 2030 sullo sviluppo sostenibile, i Sustainable Development Goals (SDGs) delle Nazioni Unite, scelti dalla comunità globale grazie a un accordo politico tra i diversi attori, per rappresentare i propri valori, priorità e obiettivi. La Commissione Statistica delle Nazioni Unite (UNSC) ha definito un quadro di informazione statistica condiviso per monitorare il progresso dei singoli Paesi verso gli SDGs, individuando circa 250 indicatori.

I due set di indicatori sono solo parzialmente sovrapponibili, ma certamente complementari (si veda il quadro degli indicatori Bes inclusi nel framework SDGs).

I 12 domini rilevanti per la misura del benessere che raccolgono il set di 153 indicatori del BES:



Gli indicatori per il monitoraggio degli obiettivi dell'Agenda 2030 sullo sviluppo sostenibile:



Quadro degli indicatori Bes inclusi nel framework SDGs:

| BES | | SDGs | |
|---|---------------|---|--|
| 1. Salute | 4 indicatori | 4 nel Goal 3 |  |
| 2. Istruzione e formazione | 8 indicatori | 7 nel Goal 4 1 nel Goal 8 |   |
| 3. Lavoro e conciliazione tempi di vita | 10 indicatori | 2 nel Goal 5 8 nel Goal 8 |   |
| 4. Benessere economico (a) | 7 indicatori | 5 nel Goal 1 3 nel Goal 10 |   |
| 5. Relazioni sociali | | | |
| 6. Politica e istituzioni (a) | 8 indicatori | 4 nel Goal 5 5 nel Goal 16 |   |
| 7. Sicurezza | 3 indicatori | 1 nel Goal 5 2 nel Goal 16 |   |
| 8. Benessere soggettivo | | | |
| 9. Paesaggio e patrimonio culturale | 2 indicatori | 1 nel Goal 11 1 nel Goal 13 |   |
| 10. Ambiente (b) | 11 indicatori | 1 nel Goal 1 2 nel Goal 6 1 nel Goal 7 1 nel Goal 8 3 nel Goal 11 2 nel Goal 12 2 nel Goal 13 1 nel Goal 14 2 nel Goal 15 |          |
| 11. Innovazione, ricerca e creatività | 3 indicatori | 3 nel Goal 9 |  |
| 12. Qualità dei servizi (a) | 8 indicatori | 2 in Goal 1 3 in Goal 3 1 in Goal 8 2 in Goal 11 1 in Goal 16 |      |

(a) 1 indicatore ripetuto in più Goal

(b) 4 indicatori ripetuti in più Goal

Un ulteriore riferimento per gli indirizzi e obiettivi strategici è rappresentato dal **Piano nazionale di Ripresa e Resilienza** che orienta l'azione dell'amministrazione sempre in un'ottica di valore pubblico. Il PNRR si sviluppa intorno a tre assi strategici condivisi a livello europeo, ovvero digitalizzazione, transizione ecologica, inclusione sociale, e si articola in 16 Componenti, raggruppate in sei Missioni: Digitalizzazione, Innovazione, Competitività, Cultura e Turismo; Rivoluzione Verde e Transizione Ecologica; Infrastrutture per una Mobilità Sostenibile; Istruzione e Ricerca; Inclusione e Coesione; Salute:

TAVOLA 1.1: COMPOSIZIONE DEL PNRR PER MISSIONI E COMPONENTI (MILIARDI DI EURO)

|  M1. DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE, COMPETITIVITÀ, CULTURA E TURISMO | PNRR (a) | React EU (b) | Fondo complementare (c) | Totale (d)=(a)+(b)+(c) |
|--|---------------|--------------|-------------------------|------------------------|
| M1C1 - DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE E SICUREZZA NELLA PA | 9,75 | 0,00 | 1,40 | 11,15 |
| M1C2 - DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE E COMPETITIVITÀ NEL SISTEMA PRODUTTIVO | 23,89 | 0,80 | 5,88 | 30,57 |
| M1C3 - TURISMO E CULTURA 4.0 | 6,68 | 0,00 | 1,46 | 8,13 |
| Totale Missione 1 | 40,32 | 0,80 | 8,74 | 49,86 |
|  M2. RIVOLUZIONE VERDE E TRANSIZIONE ECOLOGICA | PNRR (a) | React EU (b) | Fondo complementare (c) | Totale (d)=(a)+(b)+(c) |
| M2C1 - AGRICOLTURA SOSTENIBILE ED ECONOMIA CIRCOLARE | 5,27 | 0,50 | 1,20 | 6,97 |
| M2C2 - TRANSIZIONE ENERGETICA E MOBILITÀ SOSTENIBILE | 23,78 | 0,18 | 1,40 | 25,36 |
| M2C3 - EFFICIENZA ENERGETICA E RIQUALIFICAZIONE DEGLI EDIFICI | 15,36 | 0,32 | 6,56 | 22,24 |
| M2C4 - TUTELA DEL TERRITORIO E DELLA RISORSA IDRICA | 15,06 | 0,31 | 0,00 | 15,37 |
| Totale Missione 2 | 59,47 | 1,31 | 9,16 | 69,94 |
|  M3. INFRASTRUTTURE PER UNA MOBILITÀ SOSTENIBILE | PNRR (a) | React EU (b) | Fondo complementare (c) | Totale (d)=(a)+(b)+(c) |
| M3C1 - RETE FERROVIARIA AD ALTA VELOCITÀ/CAPACITÀ E STRADE SICURE | 24,77 | 0,00 | 3,20 | 27,97 |
| M3C2 - INTERMODALITÀ E LOGISTICA INTEGRATA | 0,63 | 0,00 | 2,86 | 3,49 |
| Totale Missione 3 | 25,40 | 0,00 | 6,06 | 31,46 |
|  M4. ISTRUZIONE E RICERCA | PNRR (a) | React EU (b) | Fondo complementare (c) | Totale (d)=(a)+(b)+(c) |
| M4C1 - POTENZIAMENTO DELL'OFFERTA DEI SERVIZI DI ISTRUZIONE: DAGLI ASIILI NIDO ALLE UNIVERSITÀ | 19,44 | 1,45 | 0,00 | 20,89 |
| M4C2 - DALLA RICERCA ALL'IMPRESA | 11,44 | 0,48 | 1,00 | 12,92 |
| Totale Missione 4 | 30,88 | 1,93 | 1,00 | 33,81 |
|  M5. INCLUSIONE E COESIONE | PNRR (a) | React EU (b) | Fondo complementare (c) | Totale (d)=(a)+(b)+(c) |
| M5C1 - POLITICHE PER IL LAVORO | 6,66 | 5,97 | 0,00 | 12,63 |
| M5C2 - INFRASTRUTTURE SOCIALI, FAMIGLIE, COMUNITÀ E TERZO SETTORE | 11,17 | 1,28 | 0,34 | 12,79 |
| M5C3 - INTERVENTI SPECIALI PER LA COESIONE TERRITORIALE | 1,98 | 0,00 | 2,43 | 4,41 |
| Totale Missione 5 | 19,81 | 7,25 | 2,77 | 29,83 |
|  M6. SALUTE | PNRR (a) | React EU (b) | Fondo complementare (c) | Totale (d)=(a)+(b)+(c) |
| M6C1 - RETI DI PROSSIMITÀ, STRUTTURE E TELEMEDICINA PER L'ASSISTENZA SANITARIA TERRITORIALE | 7,00 | 1,50 | 0,50 | 9,00 |
| M6C2 - INNOVAZIONE, RICERCA E DIGITALIZZAZIONE DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE | 8,63 | 0,21 | 2,39 | 11,23 |
| Totale Missione 6 | 15,63 | 1,71 | 2,89 | 20,23 |
| TOTALE | 191,50 | 13,00 | 30,62 | 235,12 |

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 è 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.

Il Ciclo della Performance risulta infatti disciplinato dal D. Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", tuttavia è bene ricordare che l'art. 31 (Norme per gli Enti territoriali e il Servizio Sanitario Nazionale) del suddetto D. Lgs. n. 150/2009 nel testo così modificato dall' art. 17, comma 1, lett. a), D.lgs. 25 maggio 2017, n. 74, in vigore dal 22/06/2017, prevede che: "Le Regioni, anche per quanto concerne i propri enti e le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale, e gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi contenuti negli articoli 17, comma 2, 18, 19, 23, commi 1 e 2, 24, commi 1 e 2, 25, 26 e 27, comma 1".

Pertanto, gli Enti Locali possono derogare agli indirizzi impartiti dal Dipartimento della Funzione Pubblica (Linee guida n. 3/2018), applicando le previsioni contenute nell'art. 169 c. 3-bis del dlgs 267/2000 "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali", ovvero "Il PEG è deliberato in coerenza con il bilancio di previsione e con il documento unico di programmazione". Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel PIAO.

Le predette disposizioni legislative comportano che:

- la misurazione e la valutazione della performance delle strutture organizzative e dei dipendenti dell'Ente sia finalizzata ad ottimizzare la produttività del lavoro nonché la qualità, l'efficienza, l'integrità e la trasparenza dell'attività amministrativa alla luce dei principi contenuti nel Titolo II del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
- il sistema di misurazione e valutazione della performance sia altresì finalizzato alla valorizzazione del merito e al conseguente riconoscimento di meccanismi premiali ai dipendenti dell'ente, in conformità a quanto previsto dalle disposizioni contenute nei Titoli II e III del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
- l'amministrazione valuti annualmente la performance organizzativa e individuale e che, a tale fine adottati, con apposito provvedimento, il Regolamento per la Misurazione e Valutazione della Performance, il quale sulla base delle logiche definite dai predetti principi generali di misurazione, costituisce il Sistema di misurazione dell'Ente;
- il Nucleo di Valutazione (o l'OIV) controlli e rilevi la corretta attuazione della trasparenza e la pubblicazione sul sito web istituzionale dell'Ente di tutte le informazioni previste nel citato decreto e nei successivi DL 174 e 179 del 2012.

Il Regolamento per la misurazione e valutazione della performance vigente, approvato con delibera G.C. n.196 del 21/12/2017, recepisce questi principi con l'obiettivo di promuovere la cultura del merito ed ottimizzare l'azione amministrativa, in particolare le finalità della misurazione e valutazione della performance risultano essere principalmente le seguenti:

- riformulare e comunicare gli obiettivi strategici e operativi;
- verificare che gli obiettivi strategici e operativi siano stati conseguiti;

- informare e guidare i processi decisionali;
- gestire più efficacemente le risorse ed i processi organizzativi;
- influenzare e valutare i comportamenti di gruppi ed individui;
- rafforzare l’accountability e la responsabilità a diversi livelli gerarchici;
- incoraggiare il miglioramento continuo e l’apprendimento organizzativo.

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance costituisce quindi uno strumento essenziale per il miglioramento dei servizi pubblici e svolge un ruolo fondamentale nella definizione e nella verifica del raggiungimento degli obiettivi dell’amministrazione in relazione a specifiche esigenze della collettività, consentendo una migliore capacità di decisione da parte delle autorità competenti in ordine all’allocazione delle risorse, con riduzione di sprechi e inefficienze. In riferimento alle finalità sopradescritte, il Piano degli Obiettivi riveste un ruolo cruciale, gli obiettivi che vengono scelti assegnati devono essere appropriati, sfidanti e misurabili, il piano deve configurarsi come un documento strategicamente rilevante e comprensibile, deve essere ispirato ai principi di trasparenza, immediata intelligibilità, veridicità e verificabilità dei contenuti, partecipazione e coerenza interna ed esterna.

L’analisi della Performance espressa dall’Ente può essere articolata in due diversi momenti tra loro fortemente connessi, la Programmazione degli Obiettivi e la Valutazione che rappresentano le due facce della stessa medaglia, infatti, non si può parlare di Controllo senza una adeguata Programmazione.

La programmazione

Il perseguimento delle finalità del Comune avviene attraverso un’attività di programmazione che prevede un processo di analisi e valutazione, nel rispetto delle compatibilità economico-finanziarie, della possibile evoluzione della gestione dell’Ente e si conclude con la formalizzazione delle decisioni politiche e gestionali che danno contenuto ai piani e programmi futuri. Essa rappresenta il “contratto” che il governo politico dell’Ente assume nei confronti dei cittadini, i quali devono disporre delle informazioni necessarie per valutare gli impegni politici assunti e le decisioni conseguenti, il loro onere e, in sede di rendiconto, il grado di mantenimento degli stessi. L’atto fondamentale del processo di programmazione è costituito dalle “Linee programmatiche di mandato”, che sono comunicate dal Sindaco al Consiglio Comunale nella prima seduta successiva alla elezione e costituisce le linee strategiche che l’Amministrazione intende perseguire nel corso del proprio mandato.

GLI INDIRIZZI E GLI OBIETTIVI STRATEGICI

Il Comune di Cittanova nella predisposizione del Documento Unico di Programmazione (DUP) 2023-2025, partendo dagli indirizzi generali di governo relative alle azioni e ai progetti da realizzare nel corso del quinquennio di mandato amministrativo 2019-2024 articolate in 4 punti, ha individuato i seguenti indirizzi strategici che rappresentano le direttrici fondamentali lungo le quali si intende sviluppare nel corso del quinquennio l’azione dell’ente.

| PUNTI DEL PROGRAMMA DI MANDATO | | Indirizzi strategici |
|--------------------------------|---------------------------------------|--|
| 1 | Sviluppo – Lavoro – Sicurezza- Europa | Piano di sviluppo e riqualificazione urbanistica della Città |
| | | L’agricoltura come nuova occasione di sviluppo |
| | | Una Città aperta al territorio |
| | | Lavoro come obiettivo primario |
| | | Sfida per la sicurezza |
| | | Con lo sguardo in Europa |

| | | |
|---|--|--|
| 2 | Territorio – Ambiente – Qualità urbana | Raccolta differenziata |
| | | Un patrimonio “verde” da valorizzare |
| | | Qualità Urbana |
| 3 | Diritti di cittadinanza e inclusione sociale | Sostegno alle fasce più deboli -Rafforzamento di un’equa politica tributaria |
| | | Baratto amministrativo |
| 4 | Promozione Culturale – Sport- Partecipazione | “Cittadella dell’Arte” |
| | | Nuova Biblioteca Comunale |
| | | Messa a sistema Museo Civico |
| | | Miglioramento fruibilità Cinescopio R. Gentile |
| | | Sostegno progetti culturali e aggregativi |
| | | Consolidamento Scuola di Recitazione della Calabria |
| | | Valorizzazione delle bellezze del paese attraverso campagne di comunicazione integrata |

Dagli indirizzi strategici derivano gli obiettivi strategici individuati dall’Amministrazione e le corrispondenti missioni di bilancio a cui tali obiettivi si ricollegano e, a seguire, gli obiettivi operativi che vengono assegnati alle varie strutture.

Performance: Si allegano le schede relative agli obiettivi del Piano Triennale della Performance 2023-2025, con particolare riferimento all’annualità corrente, allegate al presente documento (Allegato 1).

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

La sottosezione è 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. 190/2012 e del dlgs 33/2013, integrati dal d. lgs 97/2016 e s.m.i., 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.

Sulla base degli indirizzi e dei supporti messi a disposizione dall'ANAC, l'RPCT propone l'aggiornamento della pianificazione strategica in tema di anticorruzione e trasparenza 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 vigente, contiene le seguenti analisi che sono schematizzate in tabelle:

- a. Valutazione di impatto del contesto esterno per evidenziare se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente, culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi;
- b. Valutazione di impatto del contesto interno per evidenziare se la mission dell'ente e/o la sua struttura organizzativa possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo della stessa;
- c. Mappatura dei processi di lavoro 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, con particolare riferimento alle aree di rischio già individuate dall'ANAC, con l'identificazione dei fattori abilitanti e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti (quindi analizzati e ponderati con esiti positivo), anche in riferimento ai progetti del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e i controlli di sull'antiriciclaggio e antiterrorismo, sulla base degli indicatori di anomalia indicati dall'Unità di Informazione Finanziaria (UIF);
- d. Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio. Individuati i rischi corruttivi le amministrazioni programmano le misure sia generali, che specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati, anche ai fini dell'antiriciclaggio e l'antiterrorismo. 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 raggiungere più finalità, prime fra tutte quelle di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità. Particolare favore va rivolto alla predisposizione di misure di digitalizzazione.
- e. Monitoraggio annuale sull'idoneità e sull'attuazione delle misure, con l'analisi dei risultati ottenuti.

Anticorruzione: Si ricorda che l'RPCT è il Segretario Generale ed è stato nominato con provvedimento n. 4 del 15/01/2020, che il Codice di Comportamento dell'Ente è stato aggiornato con delibera di Giunta n. 125 del 20/10/2022.

<http://trasparenzacittanova.asmenet.it/index.php?action=index&p=439>

Si allega il PTPCT 2023/2025 approvato con deliberazione G.C. n.53 DEL 27/03/2023 contenente le schede relative alla mappatura dei processi, alla valutazione e trattamento del rischio del Piano di Triennale della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza per il triennio 2023-2025 (Allegato 2).

2.3.1 Analisi del contesto esterno:

Al fine di procedere all'aggiornamento del Piano Triennale anticorruzione dell'Ente, occorre analizzare il contesto esterno in cui si trova il Comune.

Il Comune di Cittanova si trova in Calabria, nella provincia di Reggio Calabria (oggi Città Metropolitana), versante tirrenico, nella Piana di Gioia Tauro.

Si tratta di comuni ad alta densità criminale e mafiosa.

Nella Relazione sull'ordine pubblico del Ministro dell'Interno alle Camere per l'anno 2015 presentata alle Camere il 14.01.2016, viene evidenziato come *"...La 'ndrangheta non rinuncia a penetrare le Amministrazioni locali anche con mezzi corruttivi, sfruttando le sue ramificate opportunità relazionali, spesso fondate su un reciproco e condiviso interesse: la corruzione negli appalti costituisce un fattore incrementale di offensività della minaccia. In Calabria le cosche di maggior rilievo, da anni, hanno dato vita ad un sistema criminale lobbistico capace di strette e convergenti contiguità con settori degli apparati pubblici, coltivando l'affermazione politico-amministrativa e professionale di personaggi che, pur se apparentemente estranei alle 'ndrine, le hanno sistematicamente favorite, volgendo i processi decisionali della P.A. a favore degli interessi criminali. La minaccia così definita assume, pertanto, una valenza strategica, per l'intraprendenza collusiva ed infiltrativa dei boss rispetto alla P.A. e all'impresa. Opere di primario interesse per il Paese, realizzate in forza di ingenti finanziamenti pubblici, innescano l'interesse da parte delle cosche 'ndranghetiste, competenti per territorio, le quali espletano l'esercizio diretto di attività di impresa o controllano il settore delle forniture di beni e servizi; d'altra parte, il più stretto controllo del territorio aumenta esponenzialmente la capacità parassitaria delle cosche..."*.

Nella Relazione per l'anno 2016 presentata alle Camere nel gennaio 2018, viene ulteriormente ribadito ed evidenziato come *"...le cosche della provincia di Reggio Calabria rimangono il centro propulsore delle iniziative ed il principale punto di riferimento di tutte le proiezioni dell'intera 'ndrangheta...Sul versante tirrenico, ove insistono significative realtà economico-imprenditoriali, svolgono la propria attività delinquenziale alcune storiche 'ndrine che nel corso del tempo hanno subito cambiamenti strutturali ed organici, talora conseguenti a nuove alleanze ed al consolidamento di equilibri criminali. L'operatività di tali cosche è riscontrabile nell'infiltrazione del settore degli appalti delle opere di maggior impegno finanziario e sul controllo di importanti settori del terziario mediante pressioni estorsive compiute nei confronti delle imprese operanti nella zona, l'imposizione di manodopera e forniture nonché sulla diretta gestione delle commesse pubbliche..."* (Pagg. 116 e 120 I Vol. Relazione sull'ordine pubblico del Ministro dell'Interno alle Camere per l'anno 2016 presentata alle Camere il 15.01.2018).

Da ultimo, nella Relazione per l'anno 2019 presentata alle Camere nel novembre 2020 viene ulteriormente ribadito ed evidenziato come *..... la reale forza dell'organizzazione è rinvenibile nella continua e incisiva ricerca del potere politico-economico, che si esprime nell'ingerenza nei processi decisionali amministrativi e nelle reti relazionali collusive e corruttive. Nello specifico, la penetrazione nel tessuto imprenditoriale e la conseguente acquisizione di potere economico e*

finanziario collegano la 'Ndrangheta alla "zona grigia", che è anello di congiunzione con la politica; tale canale comunicativo permette di aumentare la capacità di generare e mediare iniziative economiche. In tal modo la 'Ndrangheta stringe relazioni di potere, infiltra e condiziona la sfera politica e istituzionale, esercita l'"impresa mafiosa" interferendo sul mercato e sullo sviluppo locale. Le cosche confermano la loro vocazione al controllo territoriale, esercitato anche attraverso l'uso o la minaccia della violenza. Nonostante l'incisiva azione di contrasto svolta dalle Forze di Polizia, la 'Ndrangheta ha, infatti, mantenuto un forte radicamento, trasformando progressivamente il proprio profilo funzionale e strutturale e proiettandosi al di fuori dei confini regionali e nazionali.....

Per quanto riguarda più in particolare il territorio di Cittanova, la Relazione del Ministro dell'Interno recita ".....*Appaiono consolidate le leadership delle storiche cosche "Facchineri-Raso Albanese-Gullace" a Cittanova ...*". (Pag. 147 I Vol. Relazione sull'ordine pubblico del Ministro dell'Interno alle Camere per l'anno 2019 presentata alle Camere il 27/11/2020).

Il contrasto del fenomeno 'ndranghetista operato dalle Forze dell'Ordine e dalla Magistratura caratterizzato da varie operazioni antimafia che hanno interessato anche il territorio della Piana di Gioia Tauro, ha consentito l'elevazione del sentimento di pubblica sicurezza nella cittadinanza.

Nonostante la posizione geografica, il Comune di Cittanova non è mai stato coinvolto in procedure di scioglimento antimafia, nemmeno nella fase prodromica.

Ciò principalmente grazie alla classe politica che ha dimostrato negli anni di essere sana e immune alle infiltrazioni mafiose ed alla impermeabilità della struttura amministrativa del Comune.

2.3.2 Analisi del contesto interno:

Il Comune di Cittanova ha 9.903 abitanti (al 31/12/2022) con una dotazione organica di 113 unità con 76 unità effettive di dipendenti a tempo indeterminato di cui 27 dipendenti a tempo parziale ex LSU-LPU stabilizzati alla data del 30/12/2020.

Dall'analisi del personale emerge che la struttura è stata interessata da un ricambio generazionale che ha consentito di preservare la capacità operativa a livelli medio-alti e adeguata a soddisfare i bisogni della collettività attraverso i processi informatici che connotano ormai la vita degli enti.

La struttura amministrativa ha dimostrato di reggere ed affrontare con sufficiente adeguatezza i compiti affidati.

Struttura che si presenta sana e capace di tenersi lontana dalle problematiche ambientali esterne. A riprova di ciò nel corso dell'ultimo decennio non vi sono stati casi di corruzione né di reati gravi contro l'Ente da parte di dipendenti.

Il numero e la qualità dei dipendenti ha consentito all'Ente di attuare un parziale sistema di rotazione del personale.

Le funzioni di cui è titolare il Comune sono ordinate nelle seguenti strutture organizzative apicali di massima dimensione:

- 1) Settore I Amministrativo
- 2) Settore II Economico-Finanziario
- 3) Settore III Programmazione e progettazione LL.PP.
- 4) Settore IV Pianificazione del territorio – manutenzione
- 5) Settore V Tributi ed entrate patrimoniali
- 6) Settore VI Comunicazione – promozione culturale – servizio sociali – politiche ambientali
- 7) Settore VII Vigilanza e protezione civile

A capo di ogni Settore vi è un Responsabile di posizione organizzativa.

2.3.3 Le aree a rischio corruzione:

Le attività a più elevato rischio di corruzione sono quelle di seguito elencate:

- quelle indicate dalla legge n. 190/2012;
- quelle contenute nelle indicazioni fornite dall'ANAC;
- quelle individuate dall'Ente.

Attività individuate dalla legge n. 190/2012

Attività oggetto di autorizzazione o concessione;

| |
|---|
| scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture, di cui al D.L.vo n. 163/2006; |
| attività oggetto di concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati; |
| concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera. |

Attività individuate dall'ANAC

| |
|---|
| gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio; |
| controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni; |
| incarichi e nomine; |
| affari legali e contenzioso; |
| smaltimento dei rifiuti; |
| pianificazione urbanistica. |

Attività specificate dall'Ente

Sono giudicate ad elevato rischio di corruzione le seguenti attività distinte per Area:

| Area | Attività | Scheda | Grado del rischio |
|-----------------|--|--------|-------------------|
| Tutti i Settori | Affidamento servizi e forniture 8D.Lgs 50/2016 | 1 | Alto |
| | Conferimento incarichi di collaborazione e consulenza. | 2 | Alto |
| | Autorizzazione allo svolgimento di incarichi esterni al personale. | 3 | Medio |

| | | | |
|-------------------------------|--|----|-------|
| Tutti i Settori | Procedimenti disciplinari e materie oggetto del codice di comportamento dei dipendenti | 4 | Medio |
| Tutti i Settori | Gestione delle spese (liquidazioni, certificazioni e pagamenti) | 5 | Alto |
| Settore Amministrativo | Gestione documentale e protocollo atti | 6 | Medio |
| | concessione contributi sussidi, ausili finanziari, vantaggi economici a soggetti privati e enti pubblici. | 7 | Alto |
| | Acquisizione e progressione del personale | 8 | Alto |
| | Affidamento servizi e prestazioni a cooperative sociali, associazioni di volontariato ed organismi no profit | 9 | Alto |
| | Variazioni anagrafiche | 10 | Basso |
| | Gestione affari legali e contenzioso | 11 | Alto |
| Vigilanza e protezione civile | Gestione contenzioso per insidie stradali | 12 | Alto |
| | Gestione del processo di irrogazione delle sanzioni per violazione al CDS, vigilanza sulla circolazione e la sosta | 13 | Alto |
| Settore economico finanziario | Gestione ordinaria delle entrate e delle spese di bilancio | 14 | Alto |
| | Incentivi economici al personale | 15 | Alto |

| | | | |
|--|---|----|------|
| Settore Tributi ed Entrate patrimoniali | Controlli e sgravi in materia tributaria riduzione e/o esenzione dal pagamento di canoni, tariffe, tributi etc. | 16 | Alto |
| Settore Programmazione e progettazione LL.PP Settore pianificazione del territorio e manutenzione Settore politiche ambientali | Affidamento lavori (D.lgs. 50/2016) | 17 | Alto |
| | Lavori di somma urgenza | 18 | Alto |
| | Procedure espropriative | 19 | Alto |
| | Servizi cimiteriali e concessione aree e loculi | 20 | Alto |
| | Gestione beni confiscati alla criminalità organizzata di tipo mafioso | 21 | Alto |
| | Concessioni per l'utilizzo di strutture di proprietà comunale - gestione di impianti sportivi. | 22 | Alto |
| | Rilascio permessi a costruire, autorizzazioni e titoli abilitativi in genere. | 23 | Alto |
| | Rilascio autorizzazioni, pareri e nulla osta in materia ambientale. | 24 | Alto |
| | Condono edilizio | 25 | Alto |
| | Autorizzazioni commerciali e SUAP | 26 | Alto |
| Settore Vigilanza | Smaltimento dei rifiuti | 27 | Alto |
| | Controlli in materia di codice della strada. | 28 | Alto |
| | Controlli in materia edilizia, ambientale e commerciale. | 29 | Alto |

| | | | |
|--|--|----|------|
| | Procedimenti sanzionatori relativi agli illeciti amministrativi e penali | 30 | Alto |
|--|--|----|------|

Per ognuna delle attività a più elevato rischio è adottata una scheda in cui sono indicati i rischi da prevenire, le misure assunte dall'Ente e/o da assumere ed il responsabile (schede da 1 a 30 del PTPCT 2023/2025).

2.3.4 I fattori abilitanti del rischio corruttivo:

Il livello di esposizione al rischio è condizionato e determinato da diversi fattori abilitanti che potrebbero essere presenti nella organizzazione dell'Ente o nella gestione di alcuni procedimenti, i fattori abilitanti che possono incidere negativamente sul rischio corruzione sono:

1. mancanza di misure di trattamento del rischio, i controlli;
2. mancanza di trasparenza;
3. eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento;
4. esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto;
5. scarsa responsabilizzazione interna;
6. inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi;
7. inadeguata diffusione della cultura della legalità;
8. mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione.

2.3.5 Obblighi di trasparenza:

Per quanto riguarda l'attività di programmazione dell'attuazione degli obblighi di trasparenza si rinvia ai contenuti pubblicati, oltre che all'Albo Pretorio, nella sezione Amministrazione Trasparente del sito web dell'Ente e agli esiti del relativo monitoraggio annuale, predisposto sulla base della griglia elaborata dall'ANAC, nonché alle richieste di accesso civico semplice e generalizzato.

Si allega la griglia sugli obblighi di trasparenza relativa alla delibera ANAC n. 1310/2016, così come aggiornata nel PNA 2023/2025 (Allegato 3).

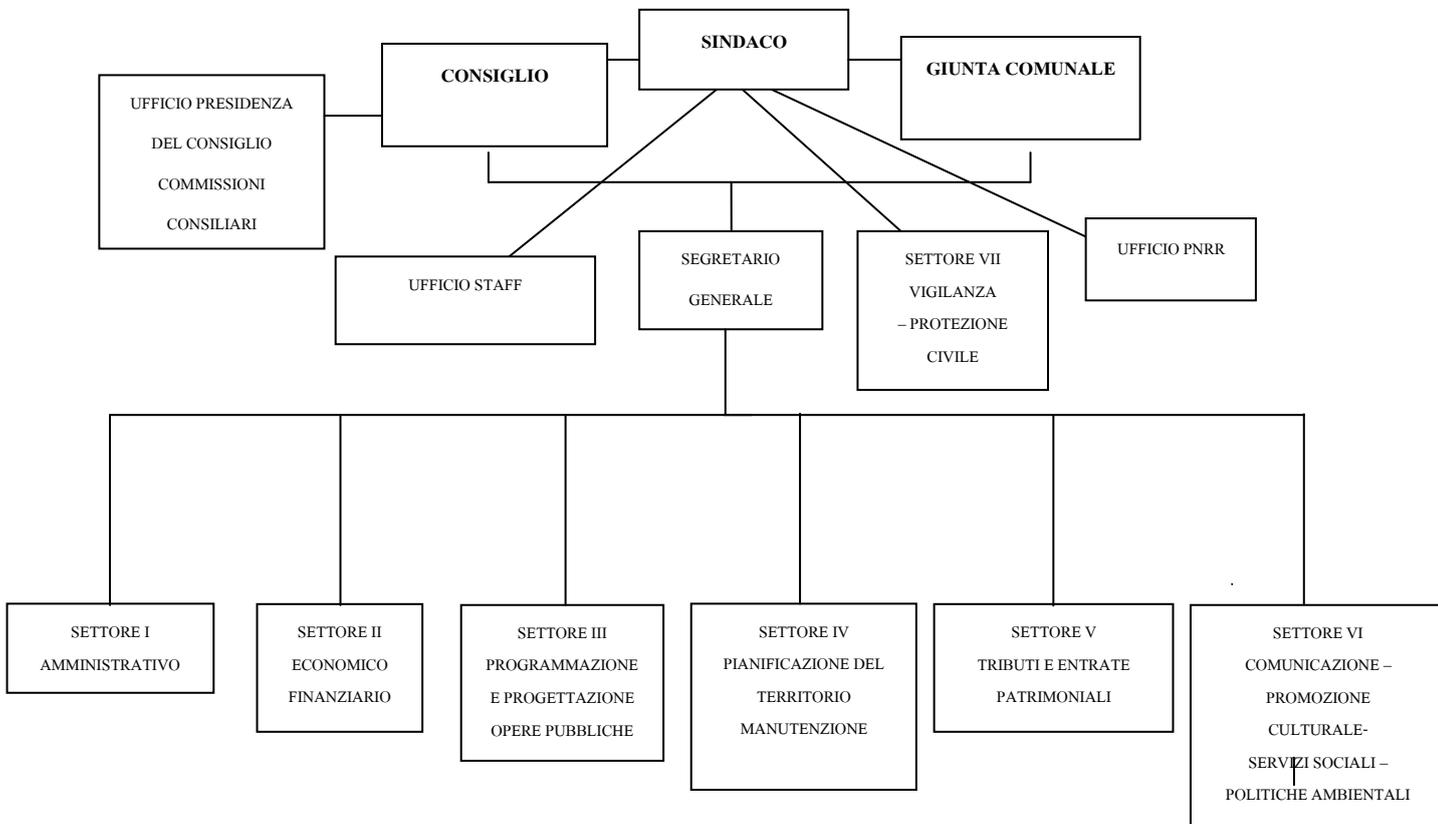
3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall’Ente, indicando l’organigramma e il conseguente funzionigramma, con i quali viene definita la macrostruttura dell’Ente individuando le strutture di massima rilevanza, nonché la microstruttura con l’assegnazione dei servizi e gli uffici.

Organizzazione: L’attuale Struttura Organizzativa e conseguente Funzionigramma dell’Ente sono stati approvati con delibera di Giunta n. 93 del 26/5/2023 di approvazione del PEG 2023.

3.1.1 L’Organigramma dell’Ente:



3.1.2 Dettaglio della struttura organizzativa:

| Struttura Organizzativa Settore | Servizi/Uffici Assegnati | Dirigente/ Responsabile |
|--|---|--|
| AMMINISTRATIVO | Servizio Segreteria , Affari Generali, Contenzioso Servizio Stato Civile Servizio Anagrafe Servizio Elettorale Servizio Leva Militare, Statistiche servizi demografici Servizio Risorse Umane | Angela Giovinazzo |
| ECONOMICO- FINANZIARIO | Servizio Bilancio e Programmazione Servizio Paghe e contributi e gestione economica del personale | Simona Abramo |
| PROGRAMMAZIONE E PROGETTAZIONE OPERE PUBBLICHE | Servizio programmazione OO.PP. Servizio Sportello Unico Espropriazioni Servizio Progettazione- esecuzione Lavori pubblici | Sabina Autelitano |
| PIANIFICAZIONE DEL TERRITORIO – MANUTENZIONE | Servizio manutenzione e sicurezza sui luoghi di lavoro Servizio Urbanistica – Edilizia privata e pubblica Servizio Patrimonio Servizio Gestione Impianti Sportivi | Michele Gentile |
| TRIBUTI ED ENTRATE PATRIMONIALE | Servizio Entrate tributarie e politiche fiscali Servizio Recupero evasione e contenzioso tributario Servizio entrate extra tributarie e patrimoniali | Simona Abramo (<i>ad interim</i>) |
| COMUNICAZIONE- PROMOZIONE CULTURALE- SERVIZI SOCIALI- POLITICHE AMBIENTALI | Servizi Scolastici e socio educativi Servizi Sociali Servizi promozione e tutela culturale (Musei, Villa Comunale, Biblioteca, Cine Teatro, Polo Legalità) Servizio Comunicazione – Affari istituzionali Servizio manifestazioni ed eventi sportivi Servizio Ambientale – Verde Pubblico Servizio Informatico- Trasparenza- Statistiche | Angelo Gallo |
| VIGILANZA – PROTEZIONE CIVILE | Servizio Polizia Municipale e Amministrativa Servizio Polizia Mortuaria – Servizi Cimiteriali- Concessioni cimiteriali- Lampade votive Servizio SUAP (Sportello unico attività produttive) Servizio Informazioni, accertamenti, notifiche | Vincenzo Ferraro |

3.2 Organizzazione del lavoro agile

In questa sottosezione sono indicati, nonché in coerenza con i contratti, la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto (es. lavoro agile e lavoro da remoto) finalizzati alla migliore conciliazione del rapporto vita/lavoro in un'ottica di miglioramento dei servizi resi al cittadino.

In particolare, la sezione contiene:

- le condizionalità e i fattori abilitanti che consentono il lavoro agile e da remoto (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali);
- gli obiettivi all'interno dell'amministrazione, con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance;
- i contributi al mantenimento dei livelli quali-quantitativi dei servizi erogati o al miglioramento delle performance, intermini di efficienza e di efficacia (es. qualità percepita del lavoro agile; riduzione delle assenze, customer satisfaction).

Lavoro agile: Si allega Il Piano Organizzativo sul Lavoro Agile e da Remoto 2023/2025 (Allegato 4).

3.2.1 I fattori abilitanti del lavoro agile/da remoto:

I fattori abilitanti del lavoro agile e del lavoro da remoto che ne favoriscono l'implementazione e la sostenibilità:

- Flessibilità dei modelli organizzativi;
- Autonomia nell'organizzazione del lavoro;
- Responsabilizzazione sui risultati;
- Benessere del lavoratore;
- Utilità per l'amministrazione;
- Tecnologie digitali che consentano e favoriscano il lavoro agile;
- Cultura organizzativa basata sulla collaborazione e sulla riprogettazione di competenze e comportamenti;
- Organizzazione in termini di programmazione, coordinamento, monitoraggio, adozione di azioni correttive;
- Equilibrio in una logica win-win: l'amministrazione consegue i propri obiettivi e i lavoratori migliorano il proprio "Work-life balance".

3.2.2 I servizi che sono "smartizzabili" e gestibili da remoto:

Sono da considerare telelavorabili e/o da svolgere in modalità agile le attività che rispondono ai seguenti requisiti:

- possibilità di delocalizzazione, le attività sono tali da poter essere eseguite a distanza senza la necessità di una costante presenza fisica nella sede di lavoro.
- possibilità di effettuare la prestazione lavorativa grazie alle strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento dell'attività lavorativa fuori dalla sede di lavoro e messe a disposizione dal datore di lavoro o attraverso strumentazioni di proprietà del dipendente;

- autonomia operativa, le prestazioni da eseguire non devono richiedere un diretto e continuo interscambio comunicativo con gli altri componenti dell'ufficio di appartenenza ovvero con gli utenti dei servizi resi presso gli sportelli della sede di lavoro di appartenenza;
- possibilità di programmare il lavoro e di controllarne facilmente l'esecuzione;
- possibilità di misurare, monitorare e valutare i risultati delle prestazioni lavorative eseguite mediante il telelavoro o in lavoro agile attraverso la definizione di precisi indicatori misurabili.

Sono escluse dal novero delle attività in modalità telelavoro e lavoro agile quelle che richiedono lo svolgimento di prestazioni da eseguire necessariamente presso specifiche strutture di erogazione dei servizi (esempio: sportelli incaricati del ricevimento del pubblico, mense scolastiche, nidi d'infanzia, musei, ecc.), ovvero con macchine ed attrezzature tecniche specifiche oppure in contesti e in luoghi diversi del territorio comunale destinati ad essere adibiti temporaneamente od occasionalmente a luogo di lavoro (esempi: assistenza sociale e domiciliare, attività di notificazione, servizi di polizia municipale sul territorio, manutenzione strade, manutenzione verde pubblico, ecc.).

3.2.3 I soggetti che hanno la precedenza nell'accesso al lavoro agile/da remoto:

Al lavoro agile e da remoto accedono in maniera limitata tutti i dipendenti dell'ente a tempo indeterminato e determinato con precedenza tuttavia attribuita ai soggetti che si trovino nelle seguenti condizioni:

- situazioni di disabilità psico-fisiche del dipendente, certificate ai sensi della Legge 5 febbraio 1992 n. 104, oppure che soffrono di patologie autoimmuni, farmaco-resistenti, degenerative e/o certificate come malattie rare, che si trovino nella condizione di essere immunodepressi tali da risultare più esposti a eventuali contagi da altri virus e patologie;
- esigenza di cura di soggetti conviventi affetti da handicap grave, debitamente certificato nei modi e con le forme previste dalla Legge 5 febbraio 1992 n. 104 oppure sofferenti di patologie autoimmuni, farmaco-resistenti, degenerative e/o certificate come malattie rare;
- esigenza di cura di figli minori e/o minori conviventi;
- distanza chilometrica autocertificata tra l'abitazione del/della dipendente e la sede di lavoro, in base al percorso più breve;
- la possibilità di possedere e gestire in maniera indipendente i supporti e i dispositivi di collegamento in remoto.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

Il piano triennale del fabbisogno di personale, ai sensi dell'art. 6 del dlgs 165/2001 nel rispetto delle previsioni dell'art. 1 c.557 della L. 296/2006, dell'art. 33 del DL 34/2019 e s.m.i., è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese, attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività. La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche. In relazione a queste, dunque l'amministrazione valuta le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

- capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;
- stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio, o alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate) o alle esternalizzazioni/internalizzazioni o a potenziamento/dismissione di servizi /attività/ funzioni o ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

Alla programmazione del fabbisogno di personale si accompagnano i seguenti documenti:

- l'attestazione sul rispetto dei limiti di spesa del personale;
- la dichiarazione di non eccedenza di personale;
- le certificazioni sull'approvazione dei documenti di bilancio;
- le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere.

Fabbisogno di personale: Si allega l'attestazione del Responsabile del Settore Finanziario sul rispetto dei limiti di spesa di personale ai sensi dell'art. 1 c. 557 della L. 296/2006 e dell'art. 33 del DL 34/2019 (allegato 5). Si allega altresì il piano di rientro nel valore soglia (Allegato 6).

3.3.1 La dichiarazione di non eccedenza del personale:

A seguito della ricognizione annuale della presenza di personale in sovrannumero e delle condizioni di eccedenza ai sensi dell'art.33 del D. Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii. con **deliberazione n.1 del 10/01/2023 (allegato 7)** la Giunta Comunale ha dato atto che non sono presenti dipendenti in soprannumero o in eccedenza relativamente all'anno corrente.

3.3.2 La dichiarazione di regolarità nell'approvazione dei documenti di bilancio:

Il Responsabile del Settore Finanziario, con nota del 26/5/2023 (allegato 8), dichiara che i documenti di bilancio sono stati regolarmente approvati e tempestivamente trasmessi alla BDAP.

3.3.3 Il rispetto dei limiti di spesa delle assunzioni flessibili:

| Spesa flessibile anno 2009 | Spesa flessibile prevista anno corrente |
|----------------------------|---|
| Euro 65810,91 | Euro 52134,74 |

3.3.4 Le assunzioni programmate:

Sulla scorta dei dati finanziari risultanti dal rendiconto 2021 (approvato con deliberazione C.C. n.11 del 6/6/2022) è stato individuato il rapporto del 34,0% tra spesa del personale e spesa media delle entrate correnti del triennio 2019/2021, secondo le definizioni dell'art. 2 del DPCM 17/03/2020, giusta determinazione della Responsabile del Settore Finanziario n.143 del 22/2/2023, che ridefinisce le capacità assunzionali, prevedendo, contestualmente, un Piano di rientro entro il 2025 nel valore soglia del 31% di cui alla tabella 3, comma 1, dell'art. 6 del DPCM del 17 marzo 2020.

La programmazione del fabbisogno 2023/2025 viene pertanto formulata in coerenza con le capacità assunzionali ridefinite in applicazione della disciplina ex art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 e comporta la rimodulazione della dotazione organica, che individua la consistenza complessiva dei posti in organico, coperti e vacanti, distinti per categoria e per profilo e il relativo costo al lordo degli oneri riflessi. La spesa teorica complessiva della nuova dotazione organica è di € 2.822.424,89 e non supera il valore della la spesa teorica della D.O. precedentemente approvata con deliberazione G.C. n.78/2022.

Il piano triennale del fabbisogno del personale e piano delle assunzioni 2023/2025, di seguito riportato, è stato redatto sulla base della proposta dell'Amministrazione Comunale scaturita dalla valutazione delle esigenze di reclutamento di personale correlate al raggiungimento degli obiettivi del programma amministrativo.

In particolare, nel presente PFTP, l'Amministrazione Comunale:

- ha confermato in gran parte la precedente programmazione 2022/2024;
- ha tenuto conto delle numerose cessazioni verificatesi nel 2022 (n.5 unità) e che si verificheranno nel 2023 (n.6 unità);
- ha individuato i posti da coprire e i relativi profili professionali da destinare ai Settori maggiormente carenti come il Settore Vigilanza, il Settore Manutentivo e il Settore Tributi;
- ha ritenuto utile diversificare le modalità di reclutamento, individuando quelle più consone in relazione ai diversi profili programmati e in particolare prevedere la modalità del concorso pubblico per i profili che andranno assegnati al Settore manutentivo, quella dello scorrimento di graduatorie per i profili della ex cat. D, quella della progressione verticale per i profili da destinare al Settore Vigilanza, e accedere alle nuove modalità introdotte dall'art. 3 bis del D.L. 80/2021 convertito in L. 113/2021 (accesso elenchi di idonei).

Inoltre, per le assunzioni previste nel presente PFTP, l'Amministrazione Comunale:

- intende avvalersi della sospensione dell'obbligo di espletamento delle procedure di mobilità volontaria di cui all'art.30 del D. Lgs. n.165/2001, previste dalla L.56/2019 per il triennio 2019/2021 e successivamente prorogata fino al 31 dicembre 2024 ai sensi dell'articolo 1 comma 14 ter del D.L. n.80/2021 convertito in Legge n.113 del 6/8/2021;

- individua le seguenti priorità nell'attivazione delle procedure di reclutamento :

a) assunzione, a tempo determinato e full time, di un Funzionario Tecnico ex art. 110, comma 1 del D.Lgs. 18.8.2000, nr. 267 e ss.mm.ii., incaricando il Segretario Generale quale Responsabile Unico del Procedimento (RUP) ,atteso che l'Ente è destinatario di numerosi finanziamenti relativi ai progetti del PNRR e che, per dare attuazione agli stessi, è necessario procedere, con estrema urgenza, all'assunzione di detta figura ai sensi dell'art. 31 bis D.L. 152/2021;

b) assunzione a tempo indeterminato di operatori esperti, tecnici ed amministrativi mediante concorso pubblico nonché la copertura del posto di Istruttore Amministrativo mediante la procedura di cui all'art. 3 bis D.L. 80/2021 conv. in L. 113/2021.

La proposta di PTFP è stata comunicata alle OO.SS. e alla RSU ai sensi dell'art. 4 comma 5 del CCNL 16/11/2022 (informazione preventiva) con nota prot. n.6312 del 9/5/2023.

In merito al PTFP, che di seguito di riporta, è stato acquisito il parere favorevole del Revisore dei Conti (verbale n.9 del 22/5/2023 (allegato 9)

| ANNO | PROFILO PROFESSIONALE | MODALITA' DI ACCESSO | TIPOLOGIA DI CONTRATTO | NUMERO DI POSTI |
|------|--------------------------------------|---|---------------------------------------|-----------------|
| 2023 | Funzionario Tecnico (*) | Concorso riservato alla progressione verticale ex art. 22 comma 15 del D. Lgs. 75/2017 e ss.mm. | Full time | 1 |
| 2023 | Funzionario Tecnico | Utilizzo graduatorie altri enti – in subordine concorso pubblico | Part time 50% (18 ore settimanali) | 1 |
| 2023 | Funzionario Amministrativo Contabile | Utilizzo graduatorie altri enti – in subordine concorso pubblico | Part time 50% (18 ore settimanali) | 2 |
| 2023 | Operatore Esperto Amministrativo (*) | Concorso riservato alla progressione verticale ex art. 22 comma 15 del D. Lgs. 75/2017 e ss.mm. | Full time | 1 |
| 2023 | Funzionario Polizia Locale | Progressione verticale del personale interno ex art. 3 D.L. n.80/2021 conv. in L. n.113/2021 | Full time | 1 |
| 2023 | Istruttore di Polizia Locale | Utilizzo graduatorie altri enti – in subordine concorso pubblico | Part time 66,67% (24 ore settimanali) | 2 |
| 2023 | Funzionario Assistente Sociale | Stabilizzazione ai sensi Legge Madia tramite Ambito territoriale Sociale n.3 (Comune capofila Taurianova) con spesa a carico dello Stato (L.178/2020- risorse Fondo solidarietà e fondo povertà) | Full time | 1 |
| 2023 | Istruttore Amministrativo | Procedura di cui all'art. 3 bis D.L. 80/2021 conv. in L. 113/2021 | Part time 50% (18 ore settimanali) | 1 |
| 2023 | Operatore Esperto | Concorso pubblico | Part time 50% (18 | 3 |

| | Amministrativo | | ore settimanali) | |
|---------------|--|---|--|-----------|
| 2023 | Operatore Esperto Tecnico- (addetto manutenzione impianti idrici) | Concorso pubblico | Part time 55,56% (20 ore settimanali) | 1 |
| 2023 | Operatore Esperto Tecnico- (addetto manutenzione impianti elettrici) | Concorso pubblico | Part time 55,56% (20 ore settimanali) | 1 |
| 2023 | Operatore Esperto Tecnico- (letturista) | Concorso pubblico | Part time 55,56% (20 ore settimanali) | 1 |
| 2023 | Operatore Esperto Tecnico- (coordinatore servizi ambientali) | Concorso pubblico | Part time 55,56% (20 ore settimanali) | 1 |
| 2023 | Istruttore Amministrativo(*) | Progressione verticale del personale interno ex art. 3 D.L. n.80/2021 conv. in L. n.113/2021 | Full time | 1 |
| 2023 | Funzionario Amministrativo(*) | Progressione verticale del personale interno ex art. 3 D.L. n.80/2021 conv. in L. n.113/2021 | Full time | 1 |
| 2023 | Funzionario Amministrativo Contabile(*) | Progressione verticale del personale interno ex art. 3 D.L. n.80/2021 conv. in L. n.113/2021 | Full time | 1 |
| 2023 | Operatore Generico | Stabilizzazione lavoratore L.R. 15/2008 (Lavoratori Parchi azione D) | Part time 50% (18 ore settimanali) | 1 |
| 2024 | Istruttore di Polizia Locale | Progressione verticale del personale interno ex art. 3 D.L. n.80/2021 conv. in L. n.113/2021 | Part time 66,67% (24 ore settimanali) | 2 |
| 2025 | NON SONO PREVISTE ASSUNZIONI | | | / |
| TOTALE | | | | 23 |

(*) procedure già espletate (previste nel precedente piano triennale del fabbisogno)

| ANNO 2023 -INCREMENTO ORE PERSONALE PART TIME (EX LSU-LPU STABILIZZATI) | | | |
|--|--|--------------------------|-------------------|
| N. unità di personale | Profilo Professionale | incremento orario | AREA |
| 2 | OPERATORE ESPERTO AMMINISTRATIVO (già Esecutore Amm.vo) | da 18 a 25 ore | Operatori Esperti |
| 1 | OPERATORE GENERICO (già Operatore amministrativo) | da 18 a 25 ore | Operatori |
| 2 | OPERATORE TECNICO (già Operatore operaio) | da 18 a 25 ore | Operatori |
| 1 | OPERATORE TECNICO (già Operatore operaio) | da 20 a 25 ore | Operatori |

| ANNO 2023 - TRASFORMAZIONE DA PART TIME IN FULL TIME |
|---|
|---|

| N. unità di personale | Profilo Professionale | | AREA |
|-----------------------|---|----------------|--------------------------------------|
| 1 | FUNZIONARIO ASSISTENTE SOCIALE (già Istruttore Direttivo Assistente sociale) | da 24 a 36 ore | Funzionari ed Elevata Qualificazione |
| 3 | ISTRUTTORE DI POLIZIA LOCALE (già Agente di Polizia Locale) | da 24 a 36 ore | Istruttori |
| 1 | Istruttore Amministrativo | da 30 a 36 ore | Istruttori |
| 1 | Istruttore Tecnico | da 24 a 36 ore | Istruttori |
| 1 | OPERATORE ESPERTO TECNICO (già Esecutore Operaio Spec.) | da 35 a 36 ore | Operatori Esperti |
| 1 | OPERATORE TECNICO (Già Operatore Operaio) | da 35 a 36 ore | Operatori |
| 6 | OPERATORE TECNICO (già Operatore Ecologico) | da 35 a 36 ore | Operatori |
| 6 | OPERATORE ESPERTO AMMINISTRATIVO (già Esecutore Amministrativo) | da 30 a 36 ore | Operatori Esperti |

| ANNO 2023 - ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO | | | |
|---|---|------------------------|--------------------------------------|
| Numero Posti | Profilo Professionale | part time/full time | AREA |
| 1 | FUNZIONARIO TECNICO | full time | Funzionari ed Elevata Qualificazione |
| 2 | FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO CONTABILE | part time 18 ore (50%) | Funzionari ed Elevata Qualificazione |

3.3.5 La dotazione organica rimodulata

| AREA | PROFILO PROFESSIONALE | POSTI COPERTI | POSTI VACANTI | POSTI PROGRAMMATI |
|--------------------|---|---------------|---------------|-------------------|
| Funzionari ed E.Q. | Funzionario Amministrativo | 2 | 2 | 0 |
| | Funzionario Amministrativo Contabile | 2 | 3 | 2 |
| | Funzionario Assistente Sociale | 1 | 1 | 1 |
| | Funzionario Bibliotecario | 1 | 0 | 0 |
| | Funzionario Tecnico | 3 | 1 | 1 |
| | Funzionario di Polizia Locale | 0 | 1 | 1 |
| | Funzionario addetto alla Comunicazione Pubblica | 0 | 1 | 0 |
| | | 9 | 9 | 5 |
| Istruttori | Istruttore Amministrativo | 5 | 3 | 1 |
| | Istruttore Amministrativo Contabile | 1 | 2 | 0 |
| | Istruttore di Polizia Locale | 6 | 5 | 4 |
| | Istruttore Tecnico | 1 | 3 | 0 |
| | Istruttore informatico | 0 | 1 | 0 |
| | | 13 | 14 | 5 |
| Operatori esperti | Operatore Esperto Amministrativo | 18 | 7 | 4 |
| | Operatore Esperto Tecnico | 10 | 6 | 3 |
| | | 28 | 13 | 7 |
| Operatori | Operatore Generico | 5 | 3 | 1 |
| | Operatore Tecnico | 20 | 0 | 0 |
| | | 25 | 3 | 1 |
| TOTALE | | 75 | 39 | 18 |

3.3.6 Il programma della formazione del personale:

I corsi di formazione obbligatori che si intendono garantire al personale dell'Ente sono quelli attinenti alle seguenti materie:

- Trasparenza, anticorruzione ed etica pubblica;
- Privacy;
- Contabilità pubblica;
- Organizzazione e gestione delle risorse umane;
- Appalti pubblici;
- Informatica.

3.3.7 L'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare mediante strumenti tecnologici:

Tutti i processi dell'ente vanno progressivamente semplificati e reingegnerizzati mediante lo sviluppo e l'implementazione di supporti tecnologici e la digitalizzazione, in particolare le attività e i processi che sono stati informatizzati sono:

- lo sportello unico delle attività produttive;
- lo sportello unico dell'edilizia;
- l'anagrafe nazionale della popolazione residente;
- il sistema di pagamenti tramite PAGO PA.

3.3.8 Le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale:

L'Ente sta procedendo ad effettuare un restyling tecnologico e grafico del sito istituzionale oltre all'integrazione del sistema con un'applicazione informatica (APP).

L'intendimento di tale adeguamento mira a consentire e perseguire l'attuazione di una maggiore accessibilità, intesa quale capacità dei sistemi informatici di erogare servizi e fornire informazioni fruibili, senza discriminazioni, anche da parte di coloro che, a causa di disabilità, necessitano di tecnologie assistite o configurazioni particolari.

In particolare lo scopo è quello di favorire una migliore fruibilità delle informazioni, dei documenti, dei moduli e dei formulari utilizzati dall'Ente, garantendo una diversa usabilità.

Sito web istituzionale

| Intervento | Tempi di adeguamento |
|---|----------------------|
| Siti web e/o app mobili–Interventi di tipo adeguativo e/o correttivo | 31.12.2023 |
| Formazione –Aspetti normativi | 31.12.2023 |
| Siti web e/o app mobili–Analisi dell'usabilità | 31.08.2023 |
| Siti web e/o app mobili–Interventi sui documenti (es.pdf di documenti-immagine inaccessibili) | 31.12.2023 |
| Siti web–Miglioramento moduli e formulari presenti sul sito/i | 31.12.2023 |

Siti web tematici

| Intervento | Tempi di adeguamento |
|---|----------------------|
| Siti web e/o app mobili–Interventi di tipo adeguativo e/o correttivo | 31.12.2023 |
| Siti web e/o app mobili–Analisi dell'usabilità | 31.08.2023 |
| Siti web e/o app mobili–Interventi sui documenti (es.pdf di documenti-immagine inaccessibili) | 31.12.2023 |

Formazione

| Intervento | Tempi di adeguamento |
|------------------------------|----------------------|
| Formazione–aspetti normativi | 31.12.2023 |
| Formazione– aspetti tecnici | 31.12.2023 |

Postazioni di lavoro

| Intervento | Tempi di adeguamento |
|--|----------------------|
| Postazioni di lavoro –attuazione specifiche tecniche | 31.12.2023 |

Organizzazione del lavoro

| Intervento | Tempi di adeguamento |
|---|----------------------|
| Organizzazione del lavoro–Piano per l'acquisto di soluzioni hardware e software | 31.12.2023 |

3.3.9 Le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere:

Con deliberazione G.C. n. 59 del 04/04/2023 (allegato 10) sono state approvate le linee di indirizzo per la costituzione ed il funzionamento del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni dell'Ente. La procedura per la nomina dei componenti del CUG è in corso.

Con deliberazione G.C. 58 del 4/4/2023 (allegato 11) è stato approvato il Piano triennale di Azioni Positive 2023/2025. Il P.A.P. è lo strumento programmatico fondamentale per realizzare effettive pari opportunità, basate sull'attivazione di concrete politiche di genere e mediante:

- la valorizzazione dei potenziali di genere;
- la rimozione di eventuali ostacoli che impediscano la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili e di quelle maschili nei ruoli in cui sono sottorappresentate;
- la promozione di politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro dell'attenzione "la persona" e contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, dei cittadini e delle cittadine;
- l'attivazione di specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità o per altre assenze di lunga durata;
- la promozione della cultura di genere attraverso il miglioramento della comunicazione e della diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

Gli obiettivi del piano che devono essere costantemente perseguiti a livello pluriennale sono:

- Tutela delle pari opportunità nell'ambiente di lavoro mediante la diffusione di informazioni sui temi delle Pari Opportunità, di informazioni per la conoscenza del C.U.G. e delle relative iniziative previste;
- Formazione professionale in attuazione dei principi di pari opportunità mediante l'aggiornamento professionale per favorire il reinserimento dopo lunghe assenze, lo sviluppo del welfare aziendale integrative;
- Conciliazione fra attività lavorativa ed esigenze familiari mediante la partecipazione al processo decisionale mediante programmazione delle riunioni di lavoro, l'utilizzo di forme di flessibilità dell'orario di lavoro o di modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, la diffusione informazioni relative alle opportunità offerte dalla normativa a tutela della maternità e paternità;

- Tutela delle pari opportunità tra uomini e donne nell'ambito delle procedure di assunzione di personale, negli incarichi, nelle commissioni o altri organismi, nello sviluppo della carriera e della professionalità.

4. MONITORAGGIO

In questa sezione vengono indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, delle sezioni precedenti, nonché i soggetti responsabili.

Il monitoraggio delle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”, avviene in ogni caso secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo n.150 del 2009 mentre il monitoraggio della sezione “Rischi corruttivi e trasparenza”, secondo le indicazioni di ANAC.

In relazione alla Sezione “Organizzazione e capitale umano” il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance viene effettuato dal Nucleo di valutazione/OIV.

Partecipano al monitoraggio dell’implementazione delle sezioni del PIAO i dirigenti/responsabili e tutti i diversi attori coinvolti nell’approvazione del documento, le attività vengono svolte nei modi e nei tempi stabiliti dalla legge e dai regolamenti interni.

Sono oggetto di monitoraggio annuale:

1. I risultati dell’attività di valutazione della performance;
2. I risultati del monitoraggio dell’implementazione del piano anticorruzione;
3. I risultati sul rispetto annuale degli obblighi di trasparenza;
4. I risultati dell’attività di controllo strategico e di gestione;
5. I risultati dell’attività di rilevazione della customer satisfaction;
6. I risultati dell’attività svolte in lavoro agile/remoto;
7. I risultati dell’attività svolte per favorire le pari opportunità.