



CITTA' DI ALCAMO

LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI TRAPANI

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE N° 149 del 30/06/2023

Riferita alla Proposta N. 177

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) TRIENNIO 2023-2025

L'anno duemilaventitre addì trenta del mese di Giugno alle ore 15:00, nella SEDE COMUNALE, previo esaurimento delle formalità prescritte dalla Legge e dallo Statuto, si è riunita sotto la presidenza del Sindaco Avv. Domenico Surdi la Giunta Municipale. Partecipa all'adunanza ed è incaricato della redazione del presente verbale il Segretario Generale Avv. Vito Antonio Bonanno. Intervengono i Signori:

N°	Qualifica	Nome	Presente	Assente
<u>1</u>	Sindaco	SURDI DOMENICO	X	
<u>2</u>	Vice Sindaco	CAMARDA CATERINA	X	
<u>3</u>	Assessore	BENENATI GASPARE	X	
<u>4</u>	Assessore	BONANNO DONATELLA	X	
<u>5</u>	Assessore	DONATO ALBERTO	X	
<u>6</u>	Assessore	FERRO VITTORIO	X	
<u>7</u>	Assessore	LOMBARDO VITO	X	
<u>8</u>	Assessore	VIVIANO MARIO	X	

PRESENTI: 8

ASSENTI: 0

Il Sindaco, riconosciuta legale l'adunanza dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta Municipale a trattare il seguente argomento :

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) TRIENNIO 2023-2025

Il sottoscritto dott. Gaspare Alesi, titolare dell'incarico di posizione organizzativa afferente all'ufficio dei controlli interni e all'ufficio di attuazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione, attestato di non versare in ipotesi di conflitto di interesse nemmeno potenziale né di versare in situazioni che comportano l'obbligo di astensione, sottopone alla giunta municipale la seguente proposta di deliberazione avente ad oggetto: "APPROVAZIONE PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) TRIENNIO 2023-2025"

PREMESSO che l'art. 6 del D.L. n. 80 del 9 giugno 2021, recante *"Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia"*, convertito con modificazioni in legge n. 113 del 6 agosto 2021, dispone che le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti adottano annualmente il Piano integrato di attività e di organizzazione (PIAO), che ha durata triennale e viene aggiornato annualmente;

CONSIDERATO che il PIAO costituisce una misura che concorre all'adeguamento degli apparati amministrativi alle esigenze di attuazione del PNRR, rientrando tra gli strumenti di rafforzamento della capacità amministrativa posta nell'ambito del PNRR come presupposto delle riforme abilitanti in materia di pubblica amministrazione, con l'obiettivo specifico di mettere a sistema e massimizzare l'uso delle risorse a disposizione delle pubbliche amministrazioni (umane, finanziarie e strumentali) per perseguire con rapidità gli obiettivi posti con il PNRR, razionalizzando la disciplina in un'ottica di massima semplificazione e al contempo migliorando complessivamente la qualità dell'agire delle amministrazioni;

DATO ATTO che, ai sensi del comma 1 del citato art. 6, scopo del PIAO è quello di *«assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso»*;

CONSIDERATO che il legislatore, stante la logica di semplificazione e la funzione di strumento di programmazione integrata del PIAO, ha previsto che entro 120 giorni dall'entrata in vigore della norma debbono essere individuati, con decreto del Presidente della Repubblica, gli adempimenti relativi ai piani assorbiti nel nuovo strumento di programmazione e, allo stesso tempo, ha delegato il Ministro della funzione pubblica ad approvare, con proprio decreto, un *Piano* tipo quale strumento di supporto alle amministrazioni;

VISTO il D.P.R. 30 giugno 2022, n. 81, recante *"Regolamento di individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione"* di cui all'art. 6, c. 5 del DL n. 80/2021 convertito con L. 113/2021;

VISTO il Decreto di natura regolamentare del Ministro della pubblica amministrazione, adottato di concerto con il MEF il 30 giugno 2022, pubblicato nella GURI del 7.9.2022, con il n. 132, recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione;

PRESO ATTO che l'art. 8, comma 2 del DM 132/2022 dispone che *"In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci"*;

ATTESO che il termine di approvazione del bilancio di previsione per l'anno 2023, con decreto del Ministro dell'interno del 30 maggio 2023 è stato ulteriormente differito al 31 luglio 2023 e che, pertanto, il termine ultimo per l'approvazione del PIAO scade il 31 agosto 2023;

CONSIDERATO che, il PIAO si configura come uno strumento basato su una logica di integrazione delle varie sezioni in cui è articolato finalizzate alla creazione e protezione del Valore Pubblico atteso dagli obiettivi strategici programmati nel Documento unico di programmazione, salvaguardando la salute organizzativa e il benessere dei dipendenti;

DATO ATTO, infatti, che il PIAO secondo la previsione normativa definisce:

- a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;
- b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali,
- c) gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) 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, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;
- f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
- g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi;

CONSIDERATO che il Piano tipo approvato con il decreto ministeriale n. 132/2022 ha organizzato i contenuti del PIAO in n. 3 sezioni, a loro volta ripartite in sottosezioni di programmazione, riferite a specifici ambiti di attività amministrativa e gestionali, oltre la sezione dedicata al monitoraggio che deve includere anche le rilevazioni di soddisfazione degli utenti;

CONSIDERATO, altresì, che in base all'art. 1, comma 2, del D.P.R. n. 81/2022 *“tutti i richiami ai piani individuati al comma 1 sono da intendersi come riferiti alla corrispondente sezione del PIAO”*, con la conseguenza che i seguenti piani risultano assorbiti nel PIAO: Piano dei fabbisogni di personale di cui all'art. 6, commi 1 e 4 del d.lgs. 165/2001; piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, di cui all'art. 1, comma 594, lett. a) della legge n. 244/2007; piano della performance di cui all'art. 10 del d.lgs. 150/2009; piano di prevenzione della corruzione, di cui all'art. 1, commi 5, lett. a) e 60 lett. a) della legge n. 190/2012; piano organizzativo del lavoro agile, di cui all'art. 14, comma 1, della legge n. 125/2015; piano delle azioni positive, di cui all'art. 48, comma, 1 del d.lgs., n. 198/2006;

PRESO ATTO che, ai sensi dell'art. 2, comma 2, del DM 132/2022 sono esclusi dal PIAO gli adempimenti di carattere finanziario non contemplati nell'elenco di cui all'art. 6, comma 2, lettere da a) a g), del d.l. 80/2021 e che l'art. 1, comma 4 del Dpr n. 81/2022 ha soppresso il terzo periodo

dell'art. 169, comma 3-bis del d.lgs. 267/2000, così decretando la separazione fra il Piano Esecutivo di Gestione, come definito nel citato art. 169, e la definizione degli obiettivi di performance dell'Amministrazione;

RILEVATO che l'art. 2 del Dpr n. 81/2022, con disposizione di coordinamento, dispone che il piano dettagliato degli obiettivi ed il piano della performance, per gli enti locali, sono assorbiti nel PIAO;

DATO ATTO che il PIAO, ai sensi dell'art. 8, comma 1, del DM 132/2022, *“assicura la coerenza dei propri contenuti ai documenti di programmazione finanziaria.... che ne costituiscono il necessario presupposto”*;

VISTA la faq di Arconet n. 51 del 16 febbraio 2023 con la quale, nelle more di una modifica al principio contabile applicato della programmazione n. 4/1, relativamente ai rapporti, rispettivamente del DUP e del PEG, con il PIAO, è stato chiarito che *“al fine di adeguare la disciplina del DUP all'articolo 6 del decreto-legge n. 80/2022, che ha inserito il Piano dei fabbisogni di personale nel PIAO, la Commissione Arconet ha predisposto lo schema del DM, di aggiornamento dell'allegato 4/1 al d.lgs. n. 118 del 2011, per prevedere che la Parte 2 della Sezione Operativa del DUP (SeO) definisce, per ciascuno degli esercizi previsti nel DUP, le risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale, determinate sulla base della spesa per il personale in servizio e nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenendo conto delle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi”*;

ATTESO che con la legge n. 14 del 24.2.2023, relativa alla conversione in legge del decreto-legge n. 198/2022, è stato modificato il comma 7 dell'art. 6 del d.l. 80/2021, inserendo il seguente periodo: *“In caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione del bilancio, gli enti locali, nelle more dell'approvazione del Piano, possono aggiornare la sottosezione relativa alla programmazione del fabbisogno di personale al solo fine di procedere, compatibilmente con gli stanziamenti di bilancio e nel rispetto delle regole per l'assunzione degli impegni di spesa durante l'esercizio provvisorio, alle assunzioni di personale con contratto di lavoro a tempo determinato ai sensi dell'articolo 9, comma 1-quinquies, ultimo periodo, del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2016, n.160.”*;

CONSIDERATO che l'impostazione del PIAO assunta dal *Piano tipo* risponde a quanto previsto dalle Linee guida del Dipartimento della Funzione pubblica n. 1/2017 di orientare le performance individuali e la performance organizzativa a generare Valore Pubblico, cioè a superare l'approccio adempimentale (*burocrazia della performance*) e l'autoreferenzialità dei sistemi di valutazione e misurazione della performance (*la performance per la performance*) verso un approccio orientato al benessere dei cittadini (*la performance verso il Valore pubblico*), cioè basato sulla valutazione e misurazione degli impatti delle azioni dell'ente sul soddisfacimento dei bisogni, ovvero sul livello di benessere dei cittadini, guardando agli effetti generati dalle politiche dell'ente sugli *stakeholder* di riferimento in termini economici, sociali, culturali, ambientali;

DATO ATTO che, in coerenza con tale impostazione, la Sezione 2 *“Valore pubblico, performance e anticorruzione”* è articolata:

- a) nella sottosezione *“Valore Pubblico”*, la quale deve contenere l'indicazione dei risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici dalle politiche dell'ente nonché la descrizione delle strategie da mettere in campo per la creazione del valore pubblico che, per gli enti locali deve fare riferimento, ai sensi dell'art. 3, comma 2, del decreto ministeriale n. 132/2022, alle previsioni generali contenute nella sezione strategica (SeS) del Documento unico di programmazione di cui al par. 8 del principio contabile 4/1 sulla programmazione finanziaria allegato al d.lgs. 118/2011 e smi, il quale traduce in indirizzi e obiettivi strategici le linee programmatiche di mandato presentate dal sindaco eletto al consiglio comunale;

- b) nella sottosezione “*Performance*”, declinata nei rispetto dei principi del d.lgs. 150/2009, indicando gli obiettivi operativi ritenuti necessari all’attuazione della strategia di creazione del Valore Pubblico, coerenti coi requisiti di cui all’art. 5 del richiamato decreto, con l’obbligo di prevedere obiettivi che rispondano alla dimensione dell’accessibilità fisica e digitale dell’ente, della semplificazione dei procedimenti e della tempestività degli adempimenti, oltre che a favorire le pari opportunità e l’equilibrio di genere;
- c) nella sottosezione “*Rischi corruttivi e trasparenza*”, la quale è funzionale a proteggere il Valore Pubblico che si intende creare dal rischio corruttivo, attraverso la programmazione di misure organizzative, anche finalizzate ad accrescere la trasparenza dei processi, delle attività e degli atti, che non siano intese come un onere aggiuntivo all’agire quotidiano dell’amministrazione, ma siano esse stesse considerate parte integrante della gestione amministrativa per il miglior funzionamento dell’amministrazione al servizio dei cittadini e delle imprese;

ATTESO che la Sezione 3 “*Organizzazione e Capitale umano*” riguarda, invece, la salute organizzativa e professionale dell’ente, in coerenza con l’impostazione delle Linee guida n.2/2017 del Dipartimento della funzione pubblica secondo cui, al fine di generare *Valore pubblico* in un’ottica intergenerazionale, l’amministrazione deve essere efficace ed efficiente in ragione della quantità e della qualità delle risorse disponibili, anche con riguardo all’impatto interno delle azioni, il quale esprime l’incremento del livello di salute delle risorse dell’ente a seguito di un progetto di miglioramento amministrativo; essa, pertanto, comprende:

- a) la sottosezione *Struttura organizzativa*, in cui è descritta la struttura e le specificità del modello organizzativo, anche con riguardo all’articolazione dei livelli di responsabilità;
- b) la sottosezione *Organizzazione del lavoro agile* in cui sono descritti i contributi che l’organizzazione del lavoro agile, sussistendone i presupposti abilitanti, può dare al raggiungimento della performance, senza intaccare i livelli di qualità dei servizi, e recuperando efficacia ed efficienza;
- c) la sottosezione *Piano triennale dei fabbisogni* di personale che, in coerenza coi vincoli di bilancio e la capacità assunzionale, ed in stretta coerenza con gli obiettivi di performance individua i fabbisogni di personale e individua le strategie assunzionali, di progressione di carriera, di riqualificazione e anche di formazione del personale;

RITENUTO, pertanto, che il PIAO deve tendere a minimizzare il lavoro formale e valorizzare il lavoro che produce risultati utili verso l’esterno, migliorando il servizio dell’amministrazione pubblica, anche programmando azioni tese al progresso della salute organizzativa dell’ente e a quella professionale dei dipendenti e che siano funzionali, evitando l’autoreferenzialità, agli obiettivi operativi e strategici in termini di Valore Pubblico, cioè di benessere su cittadini e imprese;

Richiamata:

- la deliberazione n. 21 del 17 febbraio 2023 con la quale il consiglio comunale ha approvato la nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione (DUP) 2023/2025, contenente nella Sezione Strategica (SeS) l’aggiornamento degli indirizzi di mandato e degli obiettivi strategici, declinati anche in termini di impatti attesi di Valore Pubblico, come originariamente formulati negli atti di avvio del ciclo di mandato, e in particolare nelle linee strategiche di mandato approvate dal consiglio comunale con delibera n. 11 del 03.2.2022;
- la deliberazione n. 22 del 17 febbraio 2023 con la quale il Consiglio comunale ha approvato il bilancio di previsione finanziario per il triennio 2023-2025;

- la deliberazione n. 23 del 21/02/2023 con la quale è stato approvato il Piano esecutivo di gestione 2023/2025 contenente, in coerenza con lo schema di aggiornamento del principio 4/1 esaminato dalla Commissione Arconet, gli obiettivi generali di gestione e le risorse affidate in termini di budget anche finanziario ai dirigenti, coerenti con la Sezione operativa della NaDUP 2023-2025;

VISTO l'allegato schema di PIAO 2023/2025, redatto in coerenza con il DM 132/2022;

ATTESO che, per quanto riguarda, in particolare la sotto-sezione "Rischi corruttivi e trasparenza", si è tenuto conto del PNA 2022 approvato dall'ANAC con deliberazione n. 7 del 17.1.2023, avviando l'integrazione delle *policy* di prevenzione della corruzione con le altre sotto-sezioni del PIAO e potenziando soprattutto le misure di trasparenza e di prevenzione dei conflitti di interesse, ferma restando la necessità di riesaminare i processi afferenti l'area dei contratti pubblici, alla luce dei riflessi organizzativi dell'efficacia delle disposizioni contenute nel nuovo codice dei contratti pubblici a partire dal 1° luglio 2023, anche in ragione della qualificazione che il comune otterrà da Anac ai sensi degli artt. 62 e 63 del d.lgs. 36/2023;

ATTESO che la sottosezione 3.3 del PIAO relativa alla programmazione del fabbisogno di personale è stata sviluppata dalla direzione 3 e trasmessa con nota prot. n. 52640 del 25/06/2023, come integrata con successive *email* istituzionali in data 28/06/2023;

ATTESO, altresì, che le misure afferenti le pari opportunità, sono state confermate rispetto a quelle inserite nel Piano triennale delle azioni positive, approvato con deliberazione della Giunta n. 51 del 22/03/2022

DATO ATTO, altresì, che in merito al lavoro agile:

-l'ente non ha approvato il POLA, ma ha disciplinato l'accesso allo *smart working* sulla base di linee di indirizzo prot. 75310 del 20/10/2020 del Segretario Generale, in coerenza con le disposizioni del Dipartimento della funzione pubblica del 19/10/2020, previa attestazione da parte dell'area innovazione della sussistenza delle condizionalità e fattori abilitanti, e con disposizioni dei dirigenti delle strutture di vertice che hanno effettuato la verifica preventiva delle attività disimpegnabili in modalità agile;

-con atto di coordinamento n. 91013 del 01/11/2021 del segretario generale sono state definite le misure organizzative di cui all'art. 1, comma 3, del DM 8.10.2021 per l'autorizzazione del lavoro agile nella fase transitoria, fino all'adozione del POLA;

-con nota prot. 91907 del 03/11/2021 il responsabile dell'*Area Innovazione e Digitalizzazione* ha fornito l'attestazione concernente la sussistenza dei presupposti di cui all'art. 1, comma 3, lett. c) del DM 8.10.2021, al fine di consentire l'attivazione del lavoro agile da parte dei dirigenti;

VISTA, inoltre, la deliberazione della giunta municipale n. 118 del 24/05/2022 con la quale sono state adottate prime misure organizzative per garantire i controlli, anche in termini di prevenzione dei conflitti di interesse e di prevenzione dei rischi corruttivi, nell'attuazione a livello locale del PNRR, nel rispetto delle prime indicazioni operative fornite da Anac;

CONSIDERATO che il PIAO:

- a) è predisposto esclusivamente in formato digitale (art. 7 D.M. 132/2022);
- b) ciascuna delle sue sezioni deve avere contenuto sintetico e descrittivo delle relative azioni programmate (art. 2, comma 1, D.M. 132/2022);
- c) è pubblicato sul sito istituzionale e sul sito del Dipartimento della funzione pubblica;

VISTO l'allegato schema di PIAO predisposto dal segretario generale in qualità di RPTC per la sotto-sezione 2.3 e redatto dal segretario generale ai sensi dell'art. 101 del CCNL 17.12.2022, con la collaborazione dei dirigenti soprattutto per la sotto-sezione 2.2 e la sezione 3;

ATTESO che tale documento risulta conforme allo schema tipo e redatto in coerenza agli standard indicati dal D.M. 132/2022;

DATO ATTO che con nota prot. 52858 del 26/06/2023, è stata data informazione alle organizzazioni sindacali ai fini dell'art. 4, comma 5 del CCNL 16.11.2023 che in merito ai fabbisogni di personale prevede la sola informazione;

VISTO, altresì, l'art 1, comma 14-sexies del dl 44/2023, inserito dalla legge di conversione 21.06.2023, n.74

VISTI i pareri di cui all'art. 53 della legge n. 142/90 come recepita in Sicilia ai sensi della l.r. 48/1991 e smi;

PROPONE

1. di approvare, ai sensi dell'art. 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni del D.P.R. 81/2022 Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) e secondo lo schema definito con Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025, che allegato alla presente deliberazione con la lettera "A" ne costituisce parte integrante e sostanziale;
2. di dare mandato al Segretario generale di provvedere alla pubblicazione della presente deliberazione unitamente all'allegato Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025, all'interno della sezione "*Amministrazione trasparente*", sotto sezione di primo livello "*Disposizioni generali*", sotto sezione di secondo livello "*Atti generali*", creando i collegamenti interni a tale sotto-sezione anche nella sotto sezione di primo livello "*Personale*", sotto sezione di secondo livello "*Dotazione organica*", e nella sotto sezione di primo livello "*Performance*", sotto sezione di secondo livello "*Piano della Performance*" e nella sotto sezione di primo livello "*Altri contenuti*", sotto sezione di secondo livello "*Accessibilità e Catalogo dei dati, metadati e banche dati*", ai sensi dell'art. 6, comma 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113;
3. di dare mandato al Segretario generale di provvedere alla trasmissione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 al Dipartimento della Funzione Pubblica, secondo le modalità dallo stesso definite, ai sensi dell'art. 6, comma 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, per la pubblicazione nel portale dedicato al PIAO;
4. di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile, previa separata ed unanime votazione, ai sensi dell'art. 16 della l.r. n. 44 del 1991, al fine di consentire l'immediata attuazione delle strategie assunzionali e della formazione.

LA GIUNTA MUNICIPALE

vista la superiore proposta;

Sentito l'Assessore al ramo.a la relazione del segretario generale che illustra le varie sezioni del Piano;

sentito il sindaco;

sentito l'assessore alla programmazione finanziaria;

ritenuto dover provvedere in merito;

visto il parere tecnico espresso dal segretario generale ai sensi dell'art. 101 del CCNL 17.12.2020;

visto il parere espresso dal dirigente del servizio finanziario per quanto riguarda la regolarità contabile;

visto il vigente O.R.EE.LL.

a voti unanimi espressi nei modi e forme di legge;

DELIBERA

di approvare la superiore proposta che qui si intende integralmente trascritta.

Con separata votazione espressa ad unanimità di voti

LA GIUNTA MUNICIPALE

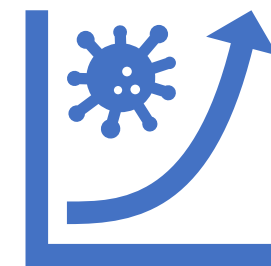
dichiara la superiore deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 12 della l.r. 44/1991 e s.m.i

Letto, confermato e sottoscritto

l'Assessore Anziano
Alberto Donato

Il Sindaco
Avv. Domenico Surdi

il Segretario Generale
Avv. Vito Antonio Bonanno



COMUNE DI ALCAMO - PIAO 2023-2025

Piano integrato di attività e organizzazione

STRUTTURA DEL PIAO

D.L. 9/6/2021 n. 80 - art. 6 - D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 - Decreto 30/06/2022 n. 132

SCHEDA ANAGRAFICA DELL' AMMINISTRAZIONE



SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore Pubblico (DUP 2023-2025)

2.2 Performance

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza



SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

3.2 Organizzazione del lavoro agile

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale







SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Indica strumenti e modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, delle sezioni precedenti, e i soggetti che ne sono responsabili



Il presente documento viene redatto in conformità alle disposizioni legislative in materia. Nella stesura si è provveduto a garantire la logica di necessaria unitarietà ed integrazione tra le varie sezioni, grazie alla impostazione della Sezione strategica (SeS) del DUP 2023-2025, concepita come la sede di declinazione del *Valore Pubblico*

1. Scheda anagrafica dell'Amministrazione

Denominazione Ente	Comune di Alcamo
Codice univoco AOO	A286996
Codice IPA	c_a176
Indirizzo	Piazza Ciullo, 30 - Alcamo (TP) - 0924/590111
Domicilio digitale PEC	comunediAlcamo.protocollo@pec.it
Codice fiscale/Partita IVA	80002630814/00078230810
Tipologia	Pubbliche Amministrazioni
Categoria	Comuni e loro Consorzi e Associazioni
Natura Giuridica	Comune
Attività Ateco	Attività degli organi legislativi ed esecutivi, centrali e locali; amministrazione finanziaria; amministrazioni regionali, provinciali e comunali
Sito WEB istituzionale	https://www.comune.alcamo.tp.it/
Facebook 	https://www.facebook.com/comunedialcamo
Twitter 	https://twitter.com/comunedialcamo
Instagram 	https://www.instagram.com/comune_di_alcamo/
LinkedIn 	https://www.linkedin.com/company/comune-di-alcamo/

Denominazione Ente	Comune di Alcamo
Dati Anagrafici	
Popolazione al 31/12/2022	44.657
di cui Femmine	22.602
di cui Maschi	22.055
Numero di nuclei familiari	18.924
di cui con presenza di almeno un over 80	2.936
di cui con presenza di almeno un minore	4.407
nuclei familiari composti esclusivamente solo da over 80:	1.934
di cui famiglie con 1 componente	1.565
di cui famiglie con 2 componenti	368
di cui famiglie con 3 componenti	1
di cui famiglie con 6 componenti	0
Numero di stranieri presenti	2.679
Consistenza in % di minori	15,69%
Consistenza in % di over 65	22,54%
Consistenza in % di over 85	3,38%
Età media popolazione	45,03

Dati politici	
Sindaco	Surdi Domenico, in carica da ottobre 2021 (2° mandato elettivo)
N. di assessori componenti della Giunta	7
N. di componenti del Consiglio comunale	24
N. di Commissioni consiliari di studio e consultazione	4



Principali dati sulla salute finanziaria

PRINCIPALI INDICATORI DELLA SALUTE FINANZIARIA DELL'ENTE (*)		VALORI
Risultato di amministrazione disponibile al 31/12/2022		€ 696.688,60
Fondo finale di cassa al 31/12/2022		€ 27.308.746,38
Indicatore tempestività pagamenti annuale 2022		-3,71
Stock debiti commerciali al 31/12/2022		€ 38.723,02
Smaltimento debiti commerciali nati nell'esercizio	Pagamenti di competenza (Macroaggregati 1.3 "Acquisto di beni e servizi" + 2.2 "Investimenti fissi lordi e acquisto di terreni") / Impegni di competenza (Macroaggregati 1.3 "Acquisto di beni e servizi" + 2.2 "Investimenti fissi lordi e acquisto di terreni")	73,30%
Smaltimento debiti commerciali nati negli esercizi precedenti	Pagamenti c/residui (Macroaggregati 1.3 "Acquisto di beni e servizi" + 2.2 "Investimenti fissi lordi e acquisto di terreni") / stock residui al 1° gennaio (Macroaggregati 1.3 "Acquisto di beni e servizi" + 2.2 "Investimenti fissi lordi e acquisto di terreni")	58,83%
Quota investimenti complessivi finanziati da debito	Accertamenti (Titolo 6 "Accensione prestiti" - Categoria 6.02.02 "Anticipazioni" - Categoria 6.03.03 "Accensione prestiti a seguito di escussione di garanzie" - Accensioni di prestiti da rinegoziazioni) / [Impegni + relativi FPV (Macroaggregato 2.2 "Investimenti fissi lordi e acquisto di terreni" + Macroaggregato 2.3 "Contributi agli investimenti")]	0,00%
Incidenza investimenti sul totale della spesa corrente e in conto capitale	Impegni (Macroaggregato 2.2 "Investimenti fissi lordi e acquisto di terreni" + Macroaggregato 2.3 "Contributi agli investimenti") / totale Impegni Tit. I + II	0,069
Investimenti diretti pro-capite (in valore assoluto)	Impegni per Macroaggregato 2.2 "Investimenti fissi lordi e acquisto di terreni" / popolazione residente al 1° gennaio (al 1° gennaio dell'esercizio di riferimento o, se non disponibile, al 1° gennaio dell'ultimo anno disponibile)	65,735
Incidenza degli interessi passivi sulle entrate correnti	Impegni Macroaggregato 1.7 "Interessi passivi" / Accertamenti primi tre titoli delle Entrate ("Entrate correnti")	0,15%
Debiti riconosciuti e finanziati	Importo Debiti fuori bilancio riconosciuti e finanziati / Totale impegni titolo I e titolo II	3,25%
Utilizzo del FPV	(Fondo pluriennale vincolato corrente e capitale iscritto in entrata del bilancio - Quota del fondo pluriennale vincolato corrente e capitale non utilizzata nel corso dell'esercizio e rinviata agli esercizi successivi) / Fondo pluriennale vincolato corrente e capitale iscritto in entrata nel bilancio (Per il FPV riferirsi ai valori riportati nell'allegato del rendiconto concernente il FPV, totale delle colonne a) e c)	68,94%
Sanzioni CDS	Rapporto tra riscosso in conto competenza / accertato in conto competenza	50,62%
TARI	Rapporto tra riscosso in conto competenza / accertato in conto competenza	45,86%
IMU	Rapporto tra riscosso in conto competenza / accertato in conto competenza	76,96%

(*) I dati sono estratti dal rendiconto 2022 approvato con deliberazione consiliare n. 54 del 31/05/2023

Dati sulle politiche sociali

Rinviando per una compiuta analisi del contesto socio-economico di riferimento, al Dup 2023-2025 e alla sotto-sezione 2.3 *“Rischi corruttivi e trasparenza”* di questo Piano, in questa sede si ritiene utile evidenziare alcuni dati che costituiscono il punto di riferimento dell’elaborazione delle politiche socio assistenziali, anche in relazione al mutato scenario introdotto con la legge n. 234/2021 per il rafforzamento dei servizi sociali ed il superamento dei divari nell’offerta di alcuni servizi nelle more della definizione dei LEP.

I percettori di reddito di cittadinanza risultano n. 2331, di cui n. 90 impegnati nei PUC; entro il 2023 verrà avviato un altro progetto con la partecipazione di n°30 utenti. I nuclei familiari presi in carico (Case manager), per i quali è stato sottoscritto il patto per l’inclusione sociale sono 35. Le istanze di assistenza economica straordinaria sono 36, in fase di istruttoria. Sono pervenute, inoltre, n. 33 richieste di contributi urgenti in denaro a cittadini bisognosi e ne sono stati erogati n°33.

Per quanto riguarda gli asili nido, che costituiscono il settore più ambizioso delle politiche per la famiglia nell’ottica del superamento dei divari territoriali, il comune è titolare di n. 2 strutture, da n. 60 posti ciascuna, la cui capienza è pienamente sfruttata, in quanto risultano n°119 bambini inseriti (di cui 1 disabile che riduce la capienza di n°1 bambino), a fronte di una lista d’attesa di n. 183. Sul territorio insistono n. 5 asili privati, non convenzionati né accreditati, che complessivamente prevedono n. 138 posti, tutti utilizzati. Gli obiettivi di servizio stabiliti dal Governo prevedono che entro il 2027 il 33% della popolazione target (0-3 anni) deve frequentare un asilo nido: in pratica, il comune di Alcamo deve garantire nel 2027 n. 162 posti di asilo nido aggiuntivi rispetto al 2018.

Per quanto riguarda l’area della disabilità, a prescindere dai servizi residenziali che riguardano 30 persone, il Comune di Alcamo ha attivato, anche sulla base delle politiche sociali distrettuali, una serie di interventi di assistenza e servizi, anche educativi, domiciliari che si rivolgono ad una platea di 45 persone, di cui 40 adulti (assistenza domiciliare) e 5 minori disabili (educativa domiciliare). Nell’ambito del progetto *“Dopo Di Noi”* Legge 112/2016, a marzo 2023 si sono conclusi i laboratori per la crescita dell’autonomia orientati al dopo di noi in cui erano inseriti 5 disabili gravi. A tali interventi vanno aggiunti i servizi di assistenza all’autonomia e comunicazione che si rivolgono a n. 77 alunni disabili e i servizi di trasporto che riguardano 37 soggetti disabili (21 alunni disabili trasportati a scuola, 11 disabili gravi trasportati presso l’AIAS in seminternato e 5 disabili accompagnati ai centri di riabilitazione). Nell’ambito di tale servizio, si iscrivono gli obiettivi di cui alla legge 234/2021 afferenti al rafforzamento dei servizi di trasporto di alunni disabili a scuola che nel 2027 deve garantire almeno ulteriori 22 minori trasportati rispetto al 2018.

Ulteriori dati sulle politiche sociali:

- n° 85 alunni segnalati dalle scuole per il servizio ASACOM, anno scolastico 2023/2024
- n° 19 alunni disabili che stanno usufruendo per l'anno in corso del servizio di assistenza igienico personale. Per l'anno scolastico 2023/2024 gli alunni segnalati sono 23.
- n.186 istanze di contributo una tantum per il sostegno e ruolo di cura e di assistenza dei caregiver familiari dei soggetti affetti da disabilità grave e gravissima, di cui n. 119 esitate positivamente.
- n. 52 istanze pervenute per il servizio di accompagnamento al lavoro denominato "Il Volo" finanziato con i Fondi del Piano di Zona, Legge 328/2000, di cui n. 32 ammessi e n. 20 non ammessi.
- N. 586 istanze pervenute per l'Accesso al Fondo di solidarietà a favore di fasce deboli (contributo gas), ancora non completata l'istruttoria delle istanze.

I principali stakeholder del comune di Alcamo

Il Comune di Alcamo gestisce le relazioni con diversi stakeholder, sia interni che esterni all'ente stesso, che possono avere un diverso impatto sulle decisioni e le attività dell'Amministrazione in rapporto agli interessi da ciascuno perseguiti:

soggetti interni: dirigenti, dipendenti, lavoratori ASU, collaboratori, collegio dei revisori dei conti, Organismo Indipendente di Valutazione (a composizione monocratica)

Gruppi organizzati: Enti del Terzo Settore, organizzazioni sindacali, partiti e movimenti politici, associazioni di categoria, associazioni del territorio (culturali, sportive, ambientali, di consumatori, ecc..)

Istituzioni pubbliche o ad oggetto pubblico: enti locali territoriali (Regione, Libero consorzio dei comuni della ex provincia, enti locali), agenzie funzionali (Camera di commercio, Azienda Sanitaria Provinciale, ecc.), società partecipate, consorzi, associazioni di enti locali

Gruppi non organizzati o singoli: cittadini, comitati, aziende, professionisti. Anche la collettività (insieme di cittadini componenti la comunità)

Nella tabella che segue è rappresentato il *Gruppo Amministrazione Pubblica* riferito all'anno 2022, che rappresenta la galassia degli organismi gestionali e partecipati attraverso i quali il Comune di Alcamo attua una parte della propria missione, con obiettivi ed indirizzi stabiliti nel DUP.

ENTI COSTITUENTI IL GRUPPO DI AMMINISTRAZIONE PUBBLICA COMUNE DI ALCAMO RIFERITO ALL'ESERCIZIO FINANZIARIO 2022

Denominazione	Tipologia soggetto	Missione bilancio	Descrizione
Consorzio trapanese Legalità e sviluppo	Ente strumentale partecipato	Servizi istituzionali, generali e di gestione	Servizi alle P.A. sui beni confiscati
C.E.V. -CONSORZIO ENERGIA VENETO -	Ente strumentale partecipato	Servizi Istituzionali, generali e di gestione	Centrale di Committenza
Gal Golfo di C/mmare società consortile senza scopo di lucro	Ente strumentale partecipato	Sviluppo economico e competitività	Sviluppo azione locale in agricoltura
Fondazione ITS per l'innovazione del sistema agroalimentare nel Made in Italy Emporium del Golfo	Ente strumentale partecipato	Sviluppo economico e competitività	Attività di formazione e diffusione della cultura tecnica scientifica e misure di sviluppo dell'economia e politiche attive del lavoro
ATO Terra dei Fenici spa in liquidazione	Ente strumentale partecipato	Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e ambiente	Servizio integrato gestione rifiuti
SRR Trapani Provincia nord -soc. consortile per azioni-	Ente strumentale partecipato	Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e ambiente	Società per la regolamentazione del servizio rifiuti con funzione di governo dell'ambito territoriale di riferimento

SISTEMA INTERCOMUNALE DI RANGO URBANO (SIRU)

A seguito della sottoscrizione in data 29 marzo 2023 della convenzione tra i comuni dell'Area "Sicilia Occidentale", il comune di Alcamo è stato individuato quale capofila della coalizione determinata dal Dipartimento regionale della Programmazione per la costituzione di un **Sistema Intercomunale di Rango Urbano (SIRU)** che, nell'ambito del Quadro unitario delle politiche territoriali della Regione Siciliana per ciclo di bilancio europeo 2021/2027, sulla base di una Strategia Territoriale coerente con l'art. 29 del Regolamento (UE) 1060/2021, potrà assumere il ruolo di Autorità Urbana cui delegare le funzioni di Organismo intermedio per l'attuazione degli interventi previsti dalla Strategia Territoriale. La struttura organizzativa del comune di Alcamo è stata modificata con delibera della giunta municipale n.140 del 23.6.2023 per disciplinare l'Ufficio comune della convenzione, i cui atti saranno formalmente adottati dal comune di Alcamo ma i cui effetti si produrranno anche in capo agli altri comuni della coalizione territoriale, sulla base della delega approvata dai consigli comunali. Nell'ambito del presente documento, sono declinate alcune scelte organizzative che, a seguito della conclusione dell'iter di valutazione della Strategia Territoriale, saranno definite nel dettaglio, riservandosi di apportare modifiche alla sezione 2, coerenti con lo sviluppo del procedimento di qualificazione dell'Area di rango urbano.

Qui di seguito viene illustrato l'organigramma dell'Ufficio comune SIRU.



SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore Pubblico (DUP 2023-2025)

La presente sottosezione rappresenta il fulcro dell'innovazione che il PIAO ha apportato al ciclo di programmazione, mettendo al centro dello stesso il *Valore Pubblico* inteso come l'orizzonte finale e il catalizzatore degli sforzi programmatici dell'ente. La presente sezione è alimentata dalla Sezione Strategica (SeS) del Documento unico di programmazione 2023/2025, ed è finalizzata ad esplicitare gli impatti di *Valore Pubblico* delle politiche dell'ente articolate nella Nota di aggiornamento al Dup, approvata con deliberazione del consiglio comunale n. 21 del 17/02/2023. Esso rappresenta l'insieme di effetti positivi, sostenibili e duraturi, sulla vita sociale, economica e culturale della comunità, determinato dall'azione convergente dell'amministrazione pubblica, degli attori privati e degli *stakeholder* di riferimento. In letteratura esso è definito come l'incremento del benessere, attraverso l'azione dei vari soggetti pubblici, che perseguono tale obiettivo utilizzando risorse tangibili (economico-finanziarie, infrastrutturali, tecnologiche, ecc.) e intangibili (capacità relazionale e organizzativa, integrità dei comportamenti, prevenzione dei fenomeni corruttivi, ecc.). Secondo le *Linee guida per il piano della performance*, adottate dal Dipartimento della funzione pubblica a partire dal 2017, il *Valore Pubblico* si riferisce sia al miglioramento degli **impatti esterni** prodotti dalle azioni dell'amministrazione, sia all'**impatto interno** in termini di benessere e soddisfazione della struttura e del personale che lavora all'attuazione delle politiche pubbliche.

In letteratura, si afferma che una Amministrazione pubblica crea *Valore Pubblico* in senso **stretto** e in senso **ampio**:

in senso stretto

quando le sue azioni impattano in modo migliorativo sulle diverse prospettive di benessere della comunità di riferimento, rispetto alla loro *baseline*

in senso ampio

quando, coinvolgendo dirigenti e dipendenti, cura anche la salute delle risorse assicurando *performance* efficienti che migliorano gli impatti sulle prospettive del benessere, anche in una dimensione intergenerazionale

Seguendo tale prospettiva, dunque, il *Valore Pubblico* si crea programmando **obiettivi operativi specifici** (e relativi indicatori di *performance* di efficacia quanti-qualitativa e di efficienza economico-finanziaria, gestionale, produttiva, temporale) e **obiettivi operativi trasversali** come la semplificazione, la digitalizzazione, la piena accessibilità, le pari opportunità e l'equilibrio di genere, funzionali alle strategie di generazione del *Valore Pubblico*.

Il Comune di Alcamo ha declinato la propria *performance* istituzionale nella Sezione Strategica (SeS) del Documento Unico di Programmazione 2022-2024 la quale, alla luce del rinnovo degli organi di indirizzo politico avvenuto alla fine del 2021, ha indicato gli indirizzi strategici del quinquennio di mandato in coerenza con gli ambiti delle Linee strategiche presentate dal sindaco eletto e condivise dal consiglio comunale. L'obiettivo dell'Amministrazione, sostanzialmente confermato con la Nota di aggiornamento al Dup 2023/2025, è quello di innestare politiche di reale cambiamento per supportare cittadini e imprese nella transizione e nelle esigenze di innovazione, che trovano il proprio presupposto nella situazione economica, sociale e culturale generata dalla pandemia e aggravata dal conflitto bellico nel cuore dell'Europa, attraverso specifiche progettualità volte alla semplificazione, alla digitalizzazione, alla piena accessibilità e alle pari opportunità, cogliendo tutte le opportunità del PNRR e dei nuovi fondi del bilancio europeo 2021-2027, con particolare riguardo a quelli del FESR e del Fondo di coesione.

I cinque **Indirizzi Strategici** delle linee programmatiche di mandato 2021-2026



Indirizzo Strategico

ALCAMO CITTÀ APERTA E FUNZIONALE

Obiettivi

L'indirizzo strategico mira a rendere il comune di Alcamo sempre più efficiente, digitale e aperto alla cittadinanza, partendo dalla riorganizzazione della struttura e dalla reingegnerizzazione dei processi lavorativi in funzione del nuovo contesto normativo e sociale così come restituiti dalla pandemia.

Valore Pubblico Atteso

- Integrità dei comportamenti nell'ambito della *governance* locale
- Tempestività delle azioni della pubblica amministrazione locale
- Recupero risorse finanziarie disponibili da investire nella qualità dei servizi

STRUMENTI

- Accessibilità e digitalizzazione
- Comunicazione
- Partecipazione popolare
- Amministrazione orientata agli obiettivi
- Recupero risorse finanziarie

Indirizzo Strategico

ALCAMO INTRAPRENDENTE

Obiettivi

L'indirizzo strategico è finalizzato a rendere il territorio Alcamese un reale catalizzatore nella produzione di ricchezza: il Comune non deve rappresentare un ostacolo per l'economia, bensì uno strumento chiave nell'ottica della competitività, produttività e digitalizzazione. Ciò richiede una macchina amministrativa efficace che garantisca certezza e trasparenza e che sia in grado, nel contesto della competizione globale, di essere parte attiva nell'evoluzione economica del territorio.

Valore Pubblico Atteso

- Incremento degli insediamenti produttivi, soprattutto nel settore enogastronomico, vinicolo e turistico;
- Incremento occupazione, soprattutto giovanile e femminile.

STRUMENTI

- Semplificazione e digitalizzazione per le imprese
- Investimenti e innovazione
- Connettività e infrastrutture digitali
- Identità e promozione del territorio
- Turismo digitale interconnesso

Indirizzo Strategico

ALCAMO VERDE E VIVIBILE

Obiettivi

L'indirizzo strategico è finalizzato a rendere Alcamo un comune resiliente rispetto alla sfida climatica ed ecologica. Occorre una programmazione in ambito energetico e una *governance* locale per una transizione ecologica effettiva, basata su un consumo equilibrato delle risorse del territorio (ciclo dell'acqua, ciclo dei rifiuti, consumo di suolo) e la predisposizione di misure di protezione verso eventi avversi, il ripensamento di spazi e luoghi urbani, l'adozione di un piano per la mobilità.

Valore Pubblico Atteso

- Regolarità nei turni di erogazione idrica
- Città più pulita ed accogliente
- Città più verde e vivibile per le famiglie e i bambini.
- Città per i pedoni, aperta a tutte le nuove forme di mobilità sostenibile.

STRUMENTI

- Transizione Ecologica
- Risorse ambientali rinnovabili (Ciclo dell'acqua e ciclo dei rifiuti)
- Protezione del territorio
- Pianificazione Urbanistica
- Mobilità urbana sostenibile e viabilità

Indirizzo Strategico

ALCAMO SICURA, INCLUSIVA E SOLIDALE

Obiettivi

L'indirizzo strategico è finalizzato a rendere la Città capace di contrastare efficacemente le conseguenze che il contesto pandemico ha fatto emergere, in riferimento agli aspetti legati all'inclusione sociale e ai divari reddituali. Ciò implica un impegno costante dell'Amministrazione volto ad avvicinarsi alle difficoltà del cittadino, provando ad arginare i fenomeni di esclusione sociale ed assicurando pari opportunità basate su principi di equità e solidarietà intergenerazionale

Valore Pubblico Atteso

- Maggiore inclusione e solidarietà sociale;
- Potenziamento della sicurezza urbana, e rafforzamento della sicurezza percepita
- Riduzione della dispersione scolastica

STRUMENTI

- Servizi sociali
- Rigenerazione e Sicurezza Urbana
- Educazione e politiche per la famiglia
- Sport

Indirizzo Strategico

ALCAMO CITTÀ D'ARTE E DI CULTURA

Obiettivi

L'indirizzo strategico è finalizzato alla valorizzazione completa di tutto il patrimonio culturale Alcamese e, contestualmente, ad orientare un processo di accrescimento artistico, culturale e personale del Cittadino, inserendolo in un contesto ricco di opportunità, tramite un'adeguata comunicazione che conduca alla scoperta e riscoperta delle eccellenze artistiche del territorio.





Valore Pubblico Atteso

- valorizzazione dell'identità culturale collettiva;
- potenziamento della offerta culturale con partecipazione attiva dei cittadini;
- promozione della città nel contesto nazionale ed internazionale

STRUMENTI

- Cielo d'Alcamo
- Sistema Museale e Museo diffuso
- Biblioteca e Residenza degli Artisti
- Cittadella dei Giovani
- Eventi Culturali

I cinque indirizzi strategici individuati come strategie verso il “benessere complessivo e multidimensionale” degli utenti e *stakeholder*, impattano su quattro dimensioni del *Valore Pubblico*, assunte come strumento per misurare la crescita e il cambiamento della città:

<p>Economica</p> 	<p>riferita alle condizioni economiche delle varie componenti del tessuto economico (altre istituzioni, imprese, terzo settore, professionisti, ecc.)</p>
<p>Ambientale</p> 	<p>riferita alle sfide ambientali, climatiche ed energetiche che la città di Alcamo deve affrontare al fine di poter erogare, in un’ottica intergenerazionale, servizi inclusivi e sostenibili, integrati e competitivi con quelli offerti dal territorio circostante</p>
<p>Sociale</p> 	<p>socioeducativa e assistenziale: riguarda lo sviluppo della comunità basato sulla promozione del benessere psico-fisico, con particolare riguardo ai soggetti fragili (minori, anziani, ecc..) e alle relative condizioni sociali</p>
<p>Culturale</p> 	<p>riguarda lo sviluppo della comunità basato sulla promozione della formazione e sulla diffusione della cultura</p>

Il DUP 2023-2025, all'interno delle cinque linee di indirizzo strategico, individua n. 30 obiettivi strategici così distribuiti:

Linee strategiche di mandato 2021-2026	Obiettivi strategici di DUP
INDIRIZZO STRATEGICO 1 - ALCAMO CITTÀ APERTA E FUNZIONALE	7
INDIRIZZO STRATEGICO 2 - ALCAMO INTRAPRENDENTE	5
INDIRIZZO STRATEGICO 3 - ALCAMO VERDE E VIVIBILE	8
INDIRIZZO STRATEGICO 4 - ALCAMO SICURA, INCLUSIVA E SOLIDALE	5
INDIRIZZO STRATEGICO 5 - ALCAMO CITTA' D'ARTE E DI CULTURA	5
N. Totale di obiettivi strategici	30

In coerenza con il principio contabile 4/1 della programmazione, la NaDup 2023/2025 declina per ciascun obiettivo strategico una serie di obiettivi operativi che, tuttavia, risultano articolati alla stregua di vere e proprie azioni di *performance*, anticipando al livello di programmazione strategica le scelte da operare in sede di programmazione operativa, nell'ambito della sottosezione 2.2 del presente documento. Nelle more di allineare gli strumenti di programmazione alla logica che impone il PIAO, anche in relazione alle indicazioni della Commissione Arconet, la sezione Operativa (SeO) del DUP 2023/2025 contiene indirizzi operativi che sono stati declinati nel PEG 2023/2025 attraverso il quale risultano assegnate ai dirigenti e ai centri di responsabilità le risorse finanziarie autorizzate con il bilancio di previsione finanziario 2023/2025.

Tale impostazione risulta, poi, integrata nella sezione *Performance*, che rappresenta una delle leve per creare *Valore Pubblico*, in quanto ciascuno dei **51** obiettivi specifici rientra in una o più delle descritte dimensioni di *Valore Pubblico*, che costituiscono il perimetro di valutazione dell'impatto (*outcome*) atteso e creato da ciascuna politica pubblica.

Nelle tabelle seguenti sono evidenziati gli obiettivi strategici ed operativi di DUP che non vengono intercettati in specifiche azioni di *performance*. In particolare, per quanto attiene agli obiettivi strategici, ben **8** di essi non trovano una specifica declinazione in termini di azioni concrete di performance. Mentre, a fronte di **22** obiettivi strategici di DUP intercettati da azioni concrete di performance, soltanto **42** obiettivi operativi di DUP su un totale di **161** vengono declinati in azioni di performance.

Gli obiettivi operativi risultano così correlati agli obiettivi strategici:





Obiettivo strategico di DUP	n. di obiettivi operativi di DUP intercettati da azioni di performance
1.1 Garantire l'integrità dei comportamenti della Pubblica Amministrazione	1
1.2 Migliorare l'accessibilità e digitalizzazione	2
1.3 Comunicazione	2
1.4 Partecipazione popolare	2
1.5 Amministrazione orientata agli obiettivi	2
1.6 Recupero risorse finanziarie	1
1.7 Rafforzamento dei principi di sussidiarietà e cooperazione	1
2.2 Investimenti e Innovazione	1
3.1 Transizione Ecologica	2
3.2 Risorse ambientali rinnovabili (Ciclo dell'acqua e ciclo dei rifiuti).	3
3.3 Protezione del territorio	1
3.4 Pianificazione urbanistica	6
3.5 Mobilità urbana sostenibile e viabilità	2
3.6 Cura del Decoro e fruibilità dei cimiteri	1
3.7 Recupero e valorizzazione del patrimonio	1
4.1 Inclusione Sociale/Solidale	4
4.3 Rigenerazione e Sicurezza Urbana	4
4.4 Educazione e politiche per la famiglia	2
4.5 Sport	1
5.1 Cielo D'Alcamo	1
5.2 Sistema Museale e Museo diffuso	1
5.5 Eventi culturali	1
Totale n. obiettivi operativi di DUP	42

La tabella che segue, invece, illustra in modo analitico la programmazione delle azioni di *performance* per struttura responsabile della loro concreta attuazione, in relazione all'obiettivo strategico.





n. di azioni di performance delle direzioni dell'Ente							
obiettivi strategici di DUP	DIREZIONE 1 - PIANIFICAZIONE URBANISTICA -SVILUPPO TERRITORIALE - SERVIZIO IDRICO - AMBIENTE	DIREZIONE 2 - CORPO POLIZIA MUNICIPALE - PROTEZIONE CIVILE -SERVIZI DEMOGRAFICI	DIREZIONE 3 - AFFARI GENERALI, RISORSE UMANE, INNOVAZIONE, RISCOSSIONE DELLE ENTRATE	DIREZIONE 4 - OPERE PUBBLICHE, SERVIZI MANUTENTIVI E PATRIMONIO	DIREZIONE 5 - SERVIZIO FINANZIARIO	DIREZIONE 6 - SERVIZI ALLA PERSONA, CULTURA, SPORT, SPETTACOLI E PROMOZIONE TURISTICA	Totali
1.1 Garantire l'integrità dei comportamenti della Pubblica Amministrazione			1		1		2
1.2 Migliorare l'accessibilità e digitalizzazione			1	1			2
1.3 Comunicazione			2				2
1.4 Partecipazione popolare			1		1		2
1.5 Amministrazione orientata agli obiettivi		1	1				2
1.6 Recupero risorse finanziarie	1			1			2
1.7 Rafforzamento dei principi di sussidiarietà e cooperazione					1		1
2.1 Semplificazione e digitalizzazione per le imprese							
2.2 Investimenti e Innovazione			1				1
2.3 Connettività e infrastrutture digitali							
2.4 Identità e promozione del territorio							
2.5 Rilancio turistico commerciale del centro storico							
3.1 Transizione Ecologica	1	2	1				4
3.2 Risorse ambientali rinnovabili (Ciclo dell'acqua e ciclo dei rifiuti).	3		1				4
3.3 Protezione del territorio		2					2
3.4 Pianificazione urbanistica	5	1					6
3.5 Mobilità urbana sostenibile e viabilità	1	2					3
3.6 Cura del Decoro e fruibilità dei cimiteri				1			1
3.7 Recupero e valorizzazione del patrimonio				1			1
3.8 Valorizzazione del contesto urbano del santuario di Maria SS. dei Miracoli							
4.1 Inclusione Sociale/Solidale			1	1		2	4
4.2 Pari opportunità							
4.3 Rigenerazione e Sicurezza Urbana		3		2			5
4.4 Educazione e politiche per la famiglia				1		2	3
4.5 Sport						1	1
5.1 Cielo D'Alcamo						1	1
5.2 Sistema Museale e Museo diffuso						1	1
5.3 Biblioteca e Residenza degli Artisti							
5.4 Cittadella dei Giovani							
5.5 Eventi culturali						1	1
Totali	11	11	10	8	3	8	51

2.1 Valore Pubblico
(DUP 2023-2025)

In coerenza con l'impostazione del D.M. 24 giugno 2022, n. 132, ciascuna delle azioni concrete di *performance* è valutata in base ai seguenti n. 4 *direttrici di guida*, che costituiscono gli ambiti materiali di riferimento delle varie azioni di *performance* programmate (ambiti trasversali delle azioni).

Accessibilità fisica e digitale	
Semplificazione e reingegnerizzazione procedure	
Digitalizzazione	
Pari opportunità ed equilibrio di genere	

Come si evince dalla figura che segue, dei n. 51 obiettivi di performance n. 13 di essi riguardano l'ambito dell'*Accessibilità* che si suddivide in 2 sotto-ambiti correlati (fisica e digitale), mentre gli altri sono valutati in base ad un *direttrice di guida* dalla descrizione univoca.

Ambiti materiali/Driver	n. di azioni (obiettivi specifici di performance)
Accessibilità fisica e digitale 	13
Semplificazione e reingegnerizzazione procedure 	28
Digitalizzazione 	3
Pari opportunità ed equilibrio di genere 	18

Al presente [link](#) è possibile visionare la ***Carta della programmazione strategica*** che descrive per ogni indirizzo strategico e correlato obiettivo strategico gli impatti di *Valore Pubblico* attesi e le direttrici di guida di riferimento.

È lo sviluppo delle quattro dimensioni, grazie all'implementazione delle quattro *direttrici di guida* di riferimento, che determina il percorso di crescita della città di Alcamo verso l'obiettivo di *Valore Pubblico* declinato della Sezione Strategica del DUP, permettendo di individuare - attraverso gli strumenti di monitoraggio descritti nella Sezione *Monitoraggio* del PIAO - le aree di miglioramento su cui intervenire, anche in chiave di revisione della pianificazione, con scelte più incisive.

Di seguito viene indicato un modello di misurazione del *Valore Pubblico*, costituito da una **matrice** generata dall'intersezione di ciascuna delle direttrici di guida e le dimensioni del *Valore Pubblico*, con riserva di elaborare, anche sulla base dell'acquisizione dei dati rilevati in sede di monitoraggio e controllo, specifici parametri di valutazione dei singoli impatti e una formula di misurazione sintetica dell'impatto degli impatti (altra definizione del *Valore Pubblico*).

Nella figura che segue, si evidenzia lo schema di intersezione che sarà utilizzato per misurazione degli impatti di *Valore Pubblico*:


Ambiti materiali/ <i>Direttrici di guida</i>	Dimensioni di <i>Valore Pubblico</i>			
Accessibilità fisica e digitale	Economica	Ambientale	Sociale	Culturale
Semplificazione e reingegnerizzazione procedure	Economica	Ambientale	Sociale	Culturale
Digitalizzazione	Economica	Ambientale	Sociale	Culturale
Pari opportunità ed equilibrio di genere	Economica	Ambientale	Sociale	Culturale

2.2 PERFORMANCE

Nella nuova logica della programmazione integrata assunta dal PIAO, la *performance* costituisce la prima leva per la creazione del *Valore Pubblico*. La sottosezione deve essere certamente predisposta secondo le logiche di *performance management* di cui al Capo II del d.lgs. 150/2009, ma gli obiettivi non possono essere genericamente riferiti all'amministrazione, essendo coerente con la nuova impostazione che supera il modello di programmazione a silos procedere ad una loro programmazione in modo funzionale e correlato alle strategie di creazione del *Valore Pubblico*, così come declinate nella precedente sottosezione.

In coerenza con tale impostazione, il Piano dettagliato degli obiettivi del 2023 del comune di Alcamo è stato strutturato individuando azioni specifiche di performance funzionali al raggiungimento degli obiettivi strategici declinati nel DUP, e rispondenti agli ambiti di attività individuati dal DM n. 132/2022.

Si tratta di n. 51 azioni di *performance* che riguardano più ambiti materiali e che impattano anche su diverse dimensioni di *Valore Pubblico*, come sintetizzato nella tabella seguente

Impatti sulle dimensioni di <i>Valore Pubblico</i>	n. di azioni (obiettivi specifici di performance)
Economica 	22
Ambientale 	20
Sociale 	45
Culturale 	31











Il Piano esecutivo di gestione 2023, approvato con deliberazione della giunta municipale n. 23 del 21/02/2023, costituisce, invece, il documento di programmazione finanziaria che assegna ai dirigenti le risorse finanziarie necessarie all'attuazione degli obiettivi di gestione specifici; esso, per volontà del legislatore non viene integrato nel PIAO, ma costituisce un sicuro punto di riferimento per dare sostanza alla *performance*.

La revisione complessiva del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, già avviata, risulta una priorità programmatica a seguito dell'entrata a regime del PIAO, che implica il rafforzamento della partecipazione degli stakeholder sia alla fase di individuazione degli obiettivi che a quella di valutazione del loro grado di raggiungimento, accrescendo la reale significatività del raggiungimento degli obiettivi, in linea con il nuovo approccio al sistema di performance, meno autoreferenziale e più improntato a misurare l'impatto delle azioni amministrative sul livello di benessere multidimensionale della comunità.

Nella tabella che segue, si dà conto, anche in termini statistici, delle scelte operate dalla dirigenza di concerto con la parte politica per orientare la performance dell'ente alla generazione di Valore Pubblico: per ogni indirizzo strategico è indicato il numero di azioni di performance programmate.

linee strategiche di mandato 2021-2026	n. azioni di performance
INDIRIZZO STRATEGICO 1 - ALCAMO CITTÀ APERTA E FUNZIONALE	13
INDIRIZZO STRATEGICO 2 - ALCAMO INTRAPRENDEnte	1
INDIRIZZO STRATEGICO 3 - ALCAMO VERDE E VIVIBILE	21
INDIRIZZO STRATEGICO 4 - ALCAMO SICURA, INCLUSIVA E SOLIDALE	13
INDIRIZZO STRATEGICO 5 - ALCAMO CITTA' D'ARTE E DI CULTURA	3
totali	51

Nella tabella seguente invece, per ciascuna dimensione di impatto di valore pubblico e per ciascuna direttrice di guida della programmazione operativa, sono indicate le dimensioni degli impatti e le direttrici di guida intercettati da tutte le azioni di *performance* programmate nella presente sezione. Si precisa che, una singola azione di performance può ben interessare più di una dimensione di Valore Pubblico e può essere azionata da più di una direttrice di guida.

N. 51 obiettivi specifici di performance riguardanti più direttrici di guida ed aventi effetti plurimi nelle 4 differenti dimensioni di Valore Pubblico	
Dimensioni di Valore Pubblico	N. di azioni di performance
 Economica	22
 Ambientale	20
 Sociale	45
 Culturale	31
Direttrici di guida	N. di azioni di performance
Accessibilità fisica e digitale  	13
Semplificazione e reingegnerizzazione procedure 	28
Digitalizzazione  	3
Pari opportunità ed equilibrio di genere 	18

Nella scheda consultabile al presente [link](#), è presente l'intero catalogo delle n. 51 azioni concrete (obiettivi operativi specifici di performance), assegnate alle varie direzioni, il loro collegamento funzionale con gli obiettivi strategici del DUP, e l'impatto atteso su ciascuna delle 4 dimensioni di valore pubblico.

Nella tabelle seguenti è operata una ricognizione delle azioni di performance con riguardo, nella prima, agli indirizzi strategici e ai correlati obiettivi strategici e nella seconda con riguardo agli indirizzi strategici e alle strutture dell'Ente responsabili della loro attuazione.

Tabella di sintesi del numero di obiettivi operativi di performance distribuiti per indirizzi strategici ed obiettivi strategici

linee di indirizzo strategico/obiettivi strategici di DUP 2023/numero obiettivi operativi di performance (azioni)	1.1 Garantire l'integrità dei comportamenti della Pubblica Amministrazione	1.2 Migliorare l'accessibilità e digitalizzazione	1.3 Comunicazione	1.4 Partecipazione popolare	1.5 Amministrazione orientata agli obiettivi	1.6 Recupero risorse finanziarie	1.7 Rafforzamento dei principi di sussidiarietà e cooperazione	2.1 Semplificazione e digitalizzazione per le imprese	2.2 Investimenti e Innovazione	2.3 Connettività e infrastrutture digitali	2.4 Identità e promozione del territorio	2.5 Rilancio turistico commerciale del centro storico	3.1 Transizione Ecologica	3.2 Risorse ambientali rinnovabili (Ciclo dell'acqua e ciclo dei rifiuti).	3.3 Protezione del territorio	3.4 Pianificazione urbanistica	3.5 Mobilità urbana sostenibile e viabilità	3.6 Cura del Decoro e fruibilità dei cimiteri	3.7 Recupero e valorizzazione del patrimonio	3.8 Valorizzazione del contesto urbano del santuario di Maria SS. dei Miracoli	4.1 Inclusione Sociale/Solidale	4.2 Pari opportunità	4.3 Rigenerazione e Sicurezza Urbana	4.4 Educazione e politiche per la famiglia	4.5 Sport	5.1 Cielo D'Alcamo	5.2 Sistema Museale e Museo diffuso	5.3 Biblioteca e Residenza degli Artisti	5.4 Cittadella dei Giovani	5.5 Eventi culturali	totali	
INDIRIZZO STRATEGICO 1 - ALCAMO CITTÀ APERTA E FUNZIONALE	2	2	2	2	2	2	1																									13
INDIRIZZO STRATEGICO 2 - ALCAMO INTRAPRENDENTE									1																							1
INDIRIZZO STRATEGICO 3 - ALCAMO VERDE E VIVIBILE													4	4	2	6	3	1	1													21
INDIRIZZO STRATEGICO 4 - ALCAMO SICURA, INCLUSIVA E SOLIDALE																				4		5	3	1								13
INDIRIZZO STRATEGICO 5 - ALCAMO CITTA' D'ARTE E DI CULTURA																									1	1			1		3	
																																51

Tabella di sintesi del numero di obiettivi operativi di performance distribuiti per Struttura responsabile

STRUTTURA RESPONSABILE DELL'ATTUAZIONE	INDIRIZZO STRATEGICO 1 - ALCAMO CITTÀ APERTA E FUNZIONALE	INDIRIZZO STRATEGICO 2 - ALCAMO INTRAPRENDENTE	INDIRIZZO STRATEGICO 3 - ALCAMO VERDE E VIVIBILE	INDIRIZZO STRATEGICO 4 - ALCAMO SICURA, INCLUSIVA E SOLIDALE	INDIRIZZO STRATEGICO 5 - ALCAMO CITTÀ D'ARTE E DI CULTURA	TOTALI
	DIREZIONE 1 - PIANIFICAZIONE URBANISTICA –SVILUPPO TERRITORIALE - SERVIZIO IDRICO – AMBIENTE	1		10		
DIREZIONE 2 - CORPO POLIZIA MUNICIPALE – PROTEZIONE CIVILE -SERVIZI DEMOGRAFICI	1		7	3		11
DIREZIONE 3 - AFFARI GENERALI, RISORSE UMANE, INNOVAZIONE, RISCOSSIONE DELLE ENTRATE	6	1	2	1		10
DIREZIONE 4 - OPERE PUBBLICHE, SERVIZI MANUTENTIVI E PATRIMONIO	2		2	4		8
DIREZIONE 5 - SERVIZIO FINANZIARIO	3					3
DIREZIONE 6 - SERVIZI ALLA PERSONA, CULTURA, SPORT, SPETTACOLI E PROMOZIONE TURISTICA				5	3	8
TOTALI	13	1	21	13	3	51

Nelle tabelle che seguono, è possibile evidenziare invece le dimensioni di valore pubblico sulle quali dovrebbero impattare le azioni di performance, e correlativamente le direttrici di guida cui esse fanno riferimento.

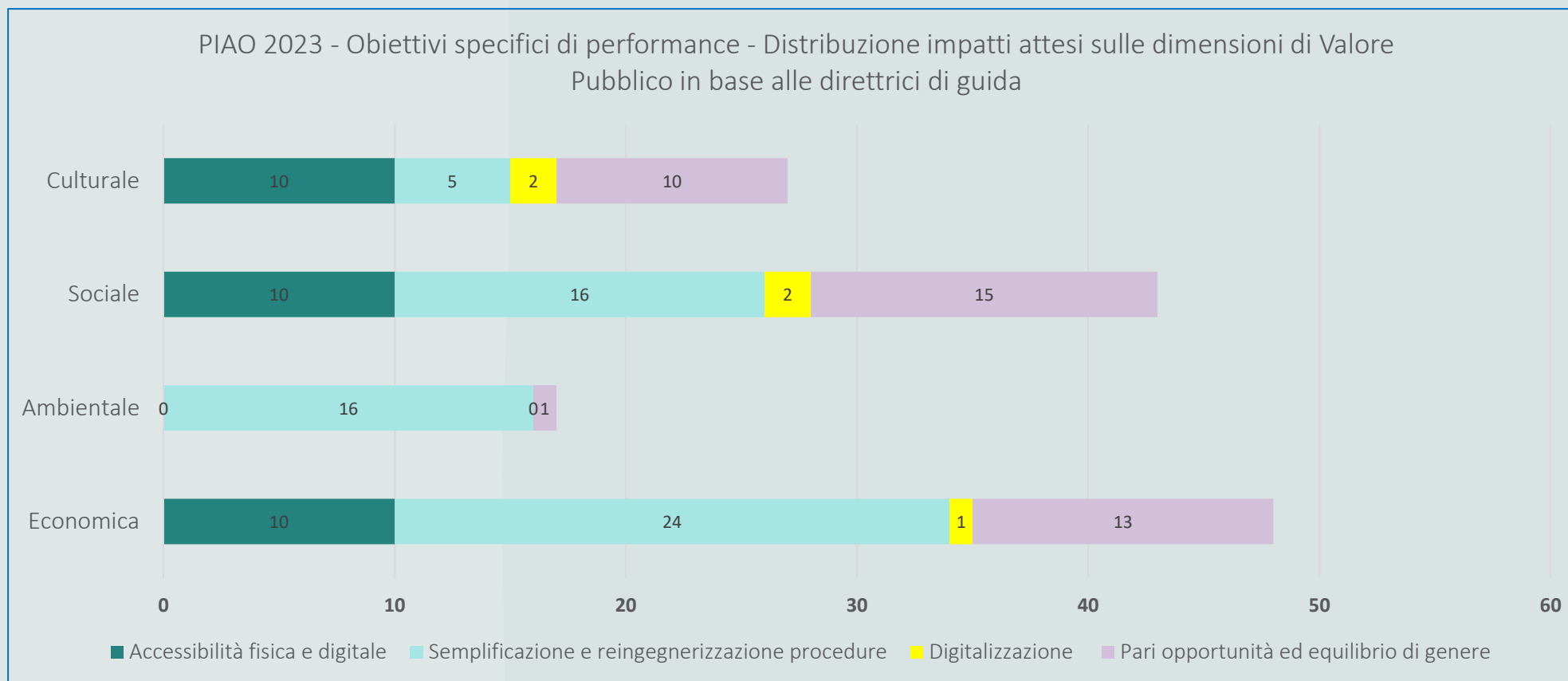
Nella tabella seguente si evidenzia lo scostamento tra gli impatti attesi di Valore Pubblico programmati nel DUP e sintetizzati nella Carta strategica del Valore Pubblico, e quelli effettivamente oggetto del piano della performance.

Direttrici di guida interessate dalle azioni di performance				Impatti attesi sulla dimensione di Valore Pubblico intercettati dalle azioni di performance				
Accessibilità fisica e digitale	Semplificazione e reingegnerizzazione procedure	Digitalizzazione	Pari opportunità ed equilibrio di genere	Economica	Ambientale	Sociale	Culturale	
13	28	3	18	42	18	35	19	impatti attesi di Valore Pubblico delle azioni di performance in relazione al DUP 2023-2025
				22	20	45	31	impatti attesi di Valore Pubblico sviluppati dalle azioni concrete di performance

La tabella illustrata a pagina seguente, riporta su una matrice le intersezioni generate dalla programmazione delle azioni di performance tra le direttrici guida e le dimensioni di impatto di valore pubblico.

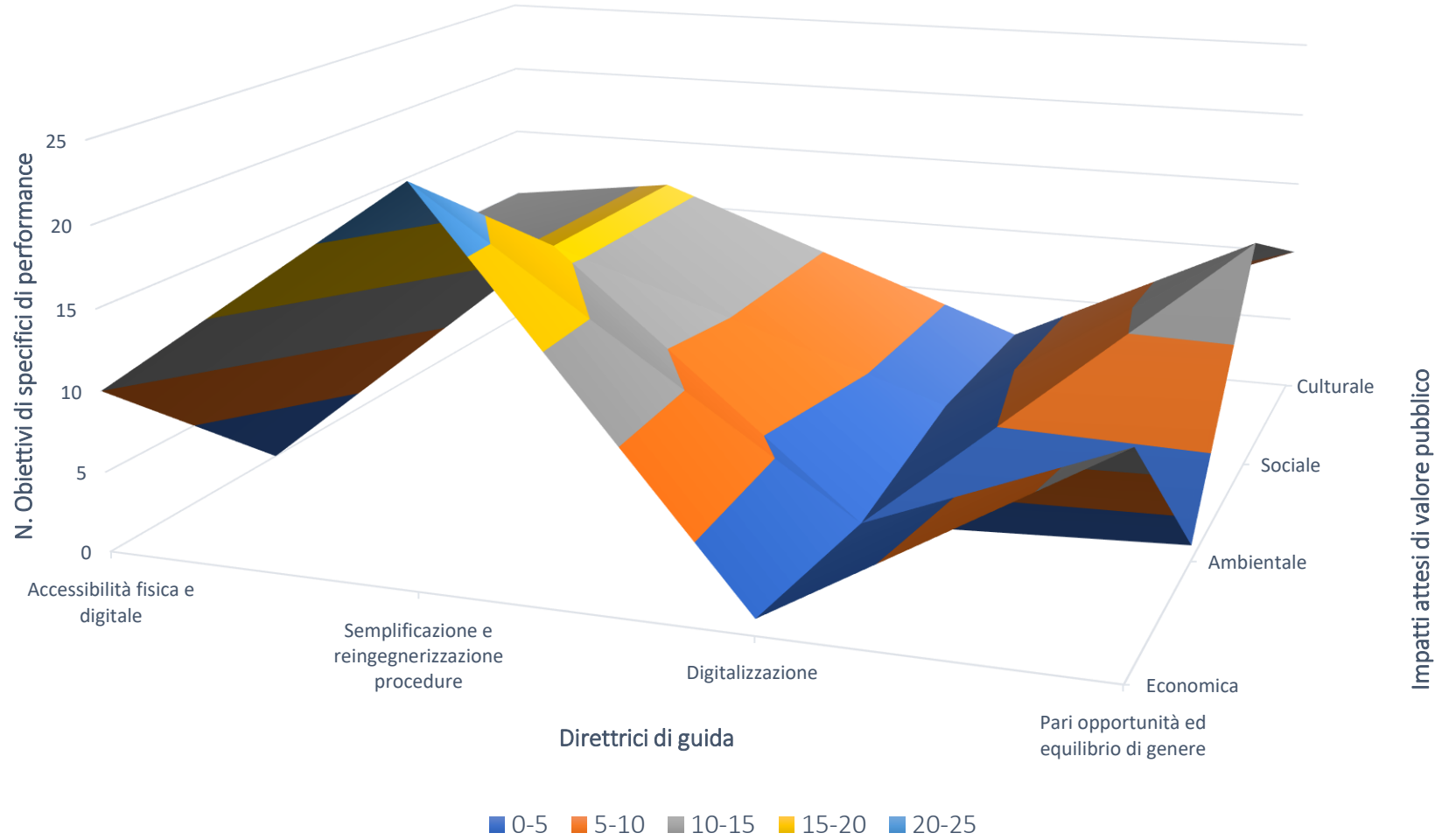
Matrice degli impatti attesi sulle dimensioni di Valore Pubblico in relazione alle direttrici di guida delle 51 azioni concrete di performance	Impatti attesi sulle dimensioni di Valore Pubblico			
	Direttrici di guida	Economica	Ambientale	Sociale
Accessibilità fisica e digitale	10	0	10	10
Semplificazione e reingegnerizzazione procedure	24	16	16	5
Digitalizzazione	1	0	2	2
Pari opportunità ed equilibrio di genere	13	1	15	10
	48	17	43	27

Le risultanze di tale analisi risultano rappresentate nel grafico che segue, il quale evidenzia che la dimensione economica è quella maggiormente incisa dalla programmazione operativa e fa leva soprattutto sulla semplificazione e reingegnerizzazione delle procedure

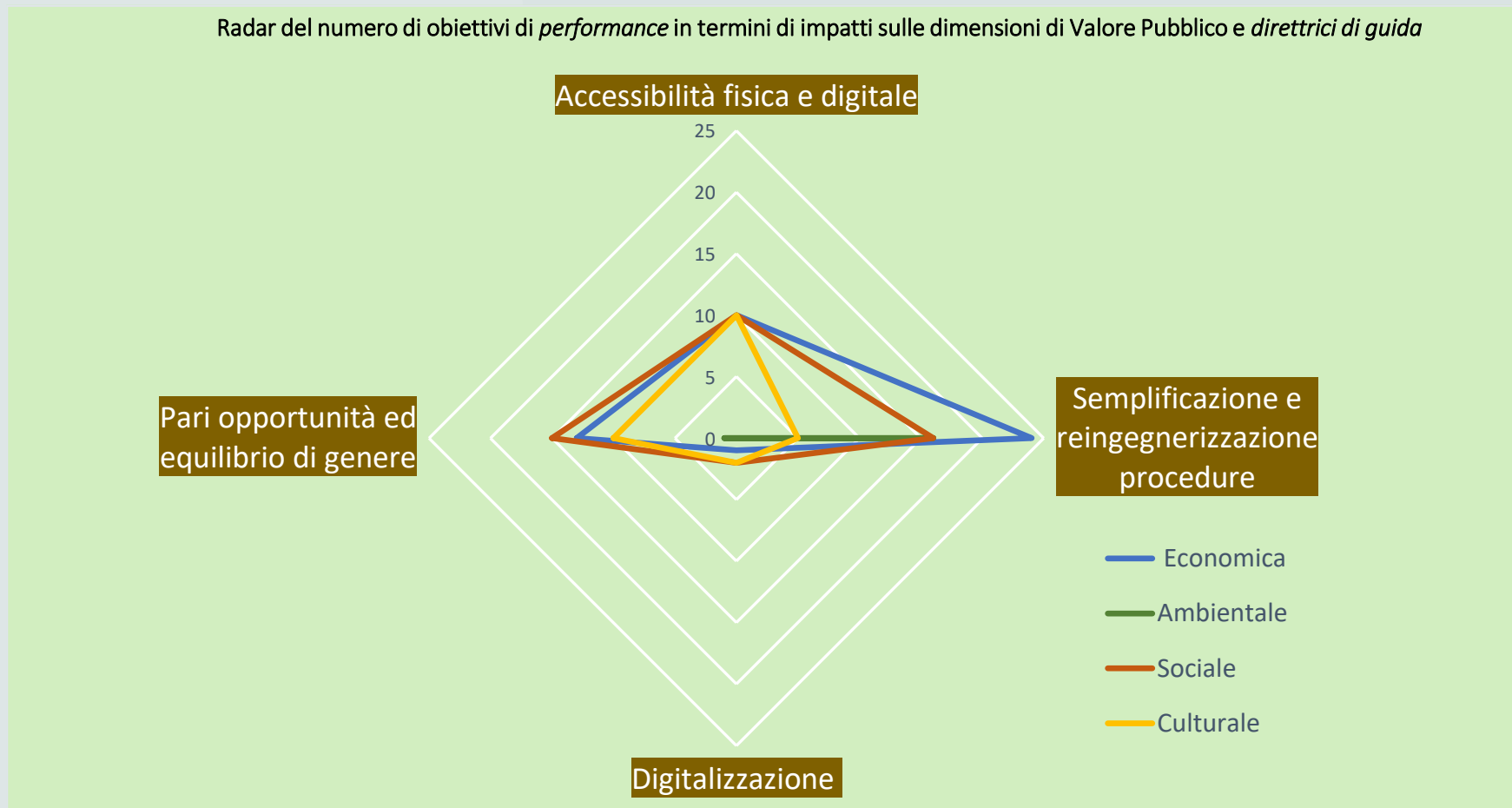


Nei grafici che seguono si propongono due differenti analisi e modalità di visualizzazione dei dati sopra evidenziati.

Impronta degli obiettivi di performance per la generazione di Valore Pubblico



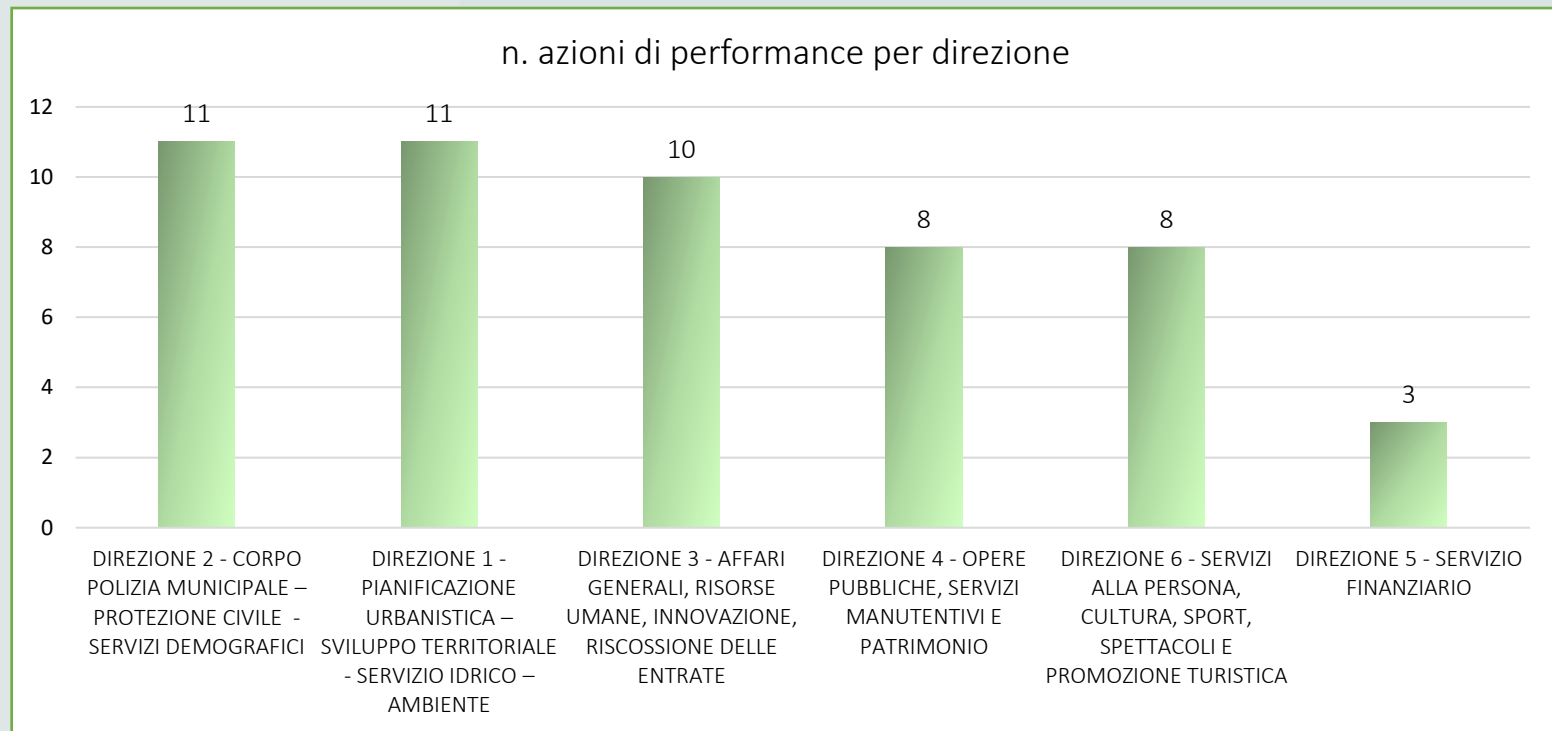
Radar del numero di obiettivi di *performance* in termini di impatti sulle dimensioni di Valore Pubblico e *direttrici di guida*



Il radar evidenzia, ad esempio, in modo netto che la leva della digitalizzazione risulta quasi del tutto non attivata. Ciò non costituisce un elemento di distonia della programmazione comunale con gli obiettivi strategici del PNRR cui tende il Sistema Paese, ma è semplicemente il frutto dell'orientamento dei precedenti cicli di programmazione verso la digitalizzazione, nell'ambito della quale, il comune ha raggiunto livelli ottimali di efficienza (sul punto si rimanda al [focus](#) sulla digitalizzazione)

Nelle tabella seguente risulta effettuata una analisi delle azioni di performance per ciascun centro di responsabilità della struttura organizzativa.

direzioni	n. azioni di performance
DIREZIONE 2 - CORPO POLIZIA MUNICIPALE – PROTEZIONE CIVILE -SERVIZI DEMOGRAFICI	11
DIREZIONE 1 - PIANIFICAZIONE URBANISTICA –SVILUPPO TERRITORIALE - SERVIZIO IDRICO – AMBIENTE	11
DIREZIONE 3 - AFFARI GENERALI, RISORSE UMANE, INNOVAZIONE, RISCOSSIONE DELLE ENTRATE	10
DIREZIONE 4 - OPERE PUBBLICHE, SERVIZI MANUTENTIVI E PATRIMONIO	8
DIREZIONE 6 - SERVIZI ALLA PERSONA, CULTURA, SPORT, SPETTACOLI E PROMOZIONE TURISTICA	8
DIREZIONE 5 - SERVIZIO FINANZIARIO	3
totali	51

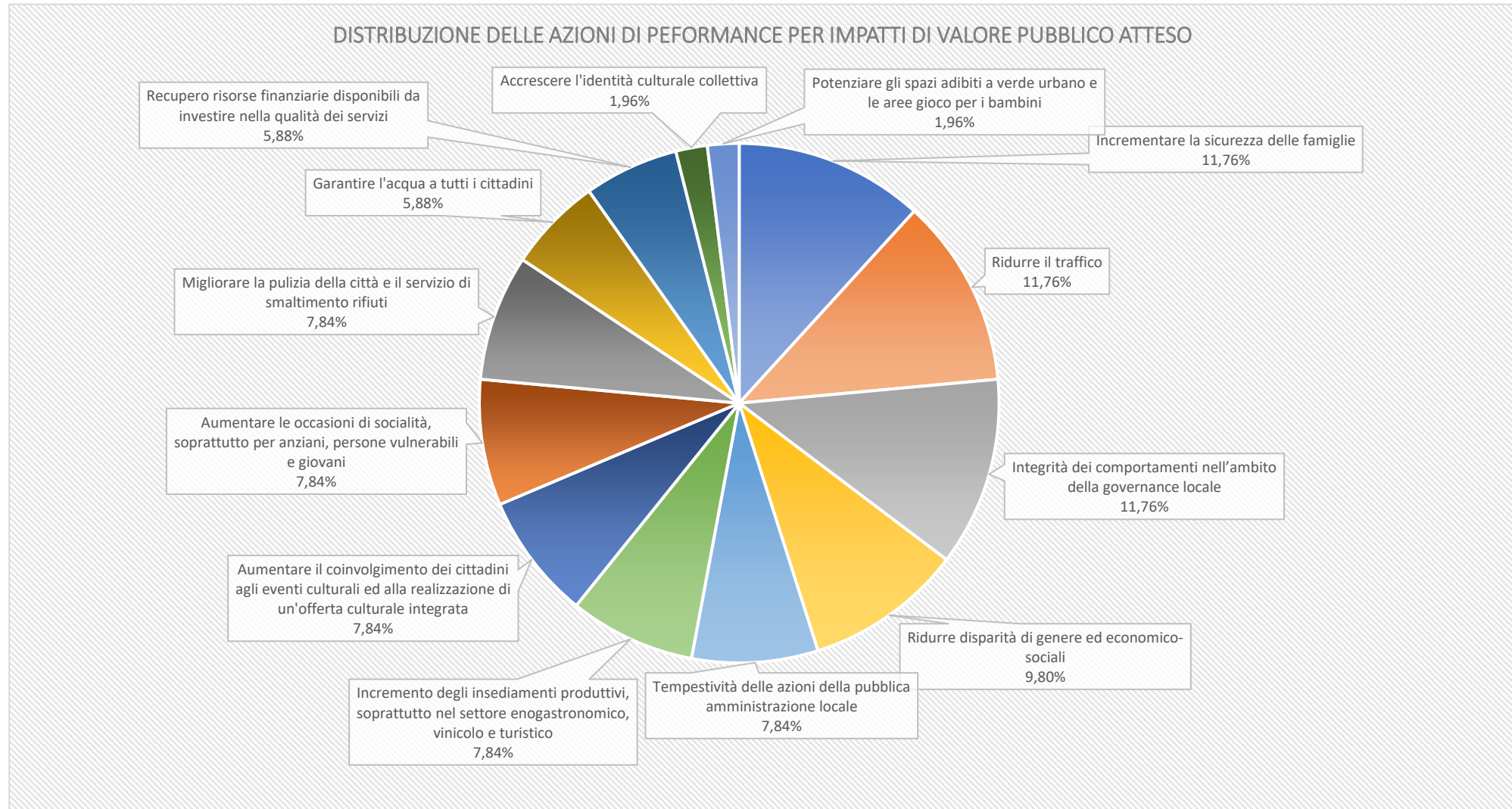


L'elenco analitico delle azioni di performance di ciascuna direzione dell'Ente con l'evidenza degli impatti sulle dimensioni di valore pubblico è visualizzabile al seguente [link](#) da cui è altresì possibile visualizzare le informazioni riaggregate per Valore Pubblico.

Nella tabella seguente risulta sintetizzata, per ciascuna direzione, il numero di azioni di performance con riguardo agli impatti di *Valore Pubblico* atteso.

Impatti di Valore Pubblico	DIREZIONE 1 - PIANIFICAZIONE URBANISTICA – SVILUPPO TERRITORIALE - SERVIZIO IDRICO – AMBIENTE	DIREZIONE 2 - CORPO POLIZIA MUNICIPALE – PROTEZIONE CIVILE -SERVIZI DEMOGRAFICI	DIREZIONE 3 - AFFARI GENERALI, RISORSE UMANE, INNOVAZIONE, RISCOSSIONE DELLE ENTRATE	DIREZIONE 4 - OPERE PUBBLICHE, SERVIZI MANUTENTIVI E PATRIMONIO	DIREZIONE 5 - SERVIZIO FINANZIARIO	DIREZIONE 6 - SERVIZI ALLA PERSONA, CULTURA, SPORT, SPETTACOLI E PROMOZIONE TURISTICA	numero totale di azioni concrete di performance
Incrementare la sicurezza delle famiglie		5		1			6
Ridurre il traffico	1	5					6
Integrità dei comportamenti nell'ambito della governance locale			5		1		6
Ridurre disparità di genere ed economico-sociali			1	2		2	5
Tempestività delle azioni della pubblica amministrazione locale	1		2	1			4
Incremento degli insediamenti produttivi, soprattutto nel settore enogastronomico, vinicolo e turistico	3			1			4
Aumentare il coinvolgimento dei cittadini agli eventi culturali ed alla realizzazione di un'offerta culturale integrata					2	2	4
Aumentare le occasioni di socialità, soprattutto per anziani, persone vulnerabili e giovani				1		3	4
Migliorare la pulizia della città e il servizio di smaltimento rifiuti	2		1	1			4
Garantire l'acqua a tutti i cittadini	2		1				3
Recupero risorse finanziarie disponibili da investire nella qualità dei servizi	1	1		1			3
Accrescere l'identità culturale collettiva						1	1
Potenziare gli spazi adibiti a verde urbano e le aree gioco per i bambini	1						1
Totale azioni	11	11	10	8	3	8	51

I dati sono aggregati nel seguente grafico:



È evidente che non risultano programmate azioni di performance per alimentare gli impatti di valore pubblico previsti dagli indirizzi strategici di cui alla seguente tabella:

VALORI PUBBLICI NON INTERESSATI DALLE AZIONI DI PERFORMANCE
Incremento occupazione, soprattutto giovanile e femminile
Contrastare la dispersione scolastica e fuga di cervelli

A seguire, invece, le azioni programmate sono analizzate secondo le quattro dimensioni di impatto di valore pubblico:

Valore Pubblico	n. di azioni di performance impattanti sulle 4 dimensioni di Valore Pubblico			
	Economica	Ambientale	Sociale	Culturale
Accrescere l'identità culturale collettiva				1
Aumentare le occasioni di socialità, soprattutto per anziani, persone vulnerabili e giovani		1	4	1
Garantire l'acqua a tutti i cittadini	2	3	3	1
Incremento degli insediamenti produttivi, soprattutto nel settore enogastronomico, vinicolo e turistico	3	2	4	1
Integrità dei comportamenti nell'ambito della governance locale	4	1	6	6
Migliorare la pulizia della città e il servizio di smaltimento rifiuti	3	4	4	3
Potenziare gli spazi adibiti a verde urbano e le aree gioco per i bambini			1	
Recupero risorse finanziarie disponibili da investire nella qualità dei servizi	2	2	2	1
Ridurre disparità di genere ed economico-sociali	3	1	5	1
Ridurre il traffico	1	3	4	5
Tempestività delle azioni della pubblica amministrazione locale	3	3	4	4
Incrementare la sicurezza delle famiglie	1		6	3
Aumentare il coinvolgimento dei cittadini agli eventi culturali ed alla realizzazione di un'offerta culturale integrata			2	4
Totali	22	20	45	31

Nella tabella che segue è operata una sintesi, per ciascuno degli impatti di valore pubblico oggetto della programmazione strategica e declinate con azioni di performance, della tipologia di dimensione di impatto su cui fanno leva le azioni programmate, con riguardo alla efficacia e all'efficienza.

Impatti di Valore Pubblico	Dimensione dell'efficacia				Dimensione dell'efficienza			
	Qualità erogata	Qualità fruita	Qualità erogata	Qualità percepita	finanziaria	gestionale	produttiva	temporale
Accrescere l'identità culturale collettiva	1	0	0	0	0	1	0	1
Aumentare il coinvolgimento dei cittadini agli eventi culturali ed alla realizzazione di un'offerta culturale integrata	4	2	2	2	0	2	1	2
Aumentare le occasioni di socialità, soprattutto per anziani, persone vulnerabili e giovani	4	1	0	0	1	3	0	4
Garantire l'acqua a tutti i cittadini	2	2	1	2	1	2	2	2
Incrementare la sicurezza delle famiglie	4	2	5	3	4	4	6	3
Incremento degli insediamenti produttivi, soprattutto nel settore enogastronomico, vinicolo e turistico	2	2	1	1	2	1	1	3
Integrità dei comportamenti nell'ambito della governance locale	5	1	4	1	3	5	5	6
Migliorare la pulizia della città e il servizio di smaltimento rifiuti	4	2	3	2	1	1	1	1
Potenziare gli spazi adibiti a verde urbano e le aree gioco per i bambini	1	0	0	0	0	1	0	1
Recupero risorse finanziarie disponibili da investire nella qualità dei servizi	1	0	0	0	2	3	1	3
Ridurre disparità di genere ed economico-sociali	4	1	0	1	2	5	2	5
Ridurre il traffico	4	3	0	2	4	3	2	5
Tempestività delle azioni della pubblica amministrazione locale	3	1	3	0	2	4	3	4
Totali	39	17	19	14	22	35	24	40

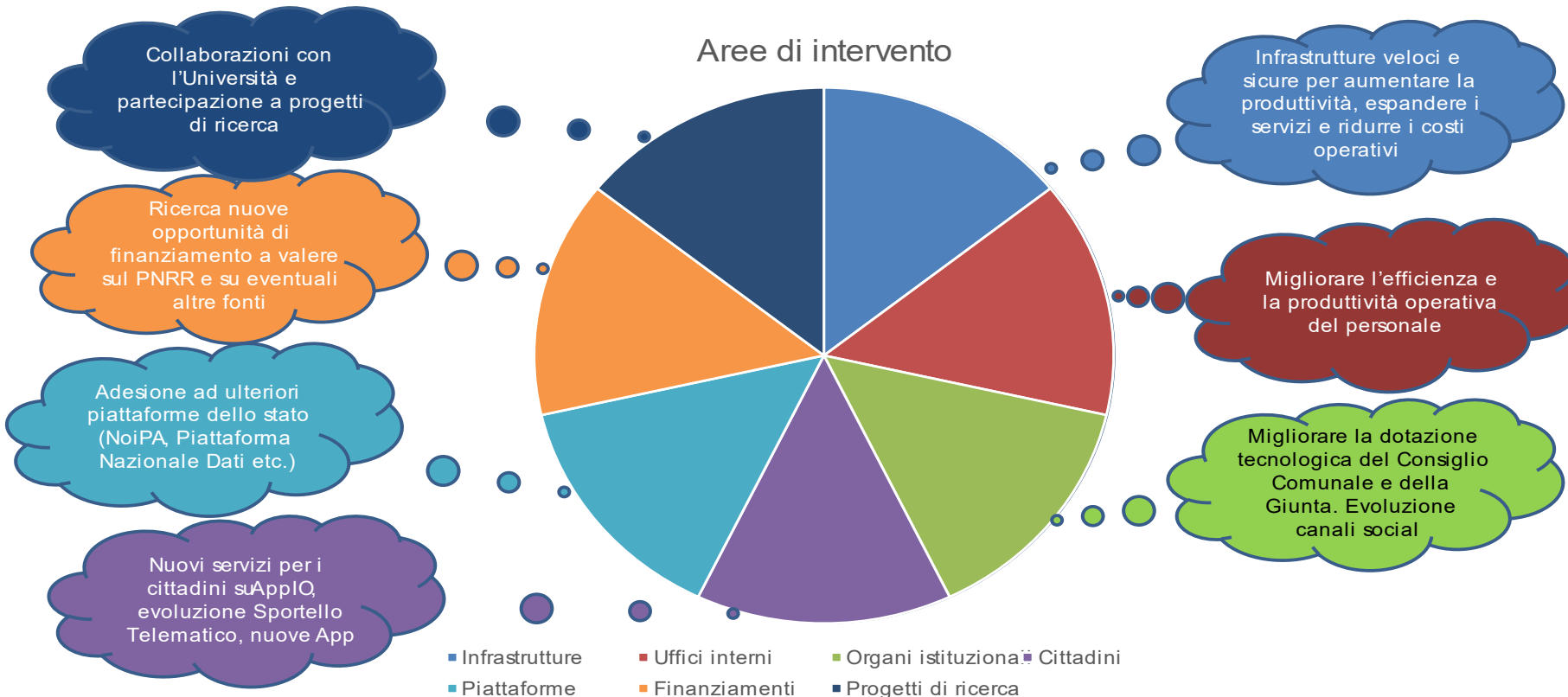
Nella tabella che segue è invece operata una analoga sintesi con riguardo all’impatto delle varie azioni sulla salute delle risorse.

Impatti di Valore Pubblico	Dimensione della salute delle risorse									
	organizza tiva	professio nale	di clima	di genere	relazion ale	etica	eco-fin	informat iva	digitale	infrastru tturale
Accrescere l'identità culturale collettiva	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0
Aumentare il coinvolgimento dei cittadini agli eventi culturali ed alla realizzazione di un'offerta culturale integrata	4	2	0	0	0	2	0	2	1	0
Aumentare le occasioni di socialità, soprattutto per anziani, persone vulnerabili e giovani	4	1	0	0	1	4	0	0	0	0
Garantire l'acqua a tutti i cittadini	2	1	1	1	1	3	1	1	1	1
Incrementare la sicurezza delle famiglie	3	1	1	0	2	2	0	1	1	0
Incremento degli insediamenti produttivi, soprattutto nel settore enogastronomico, vinicolo e turistico	4	0	0	0	0	4	0	0	0	0
Integrità dei comportamenti nell’ambito della governance locale	5	2	1	0	1	6	0	1	3	0
Migliorare la pulizia della città e il servizio di smaltimento rifiuti	3	1	2	0	0	3	0	0	1	0
Potenziare gli spazi adibiti a verde urbano e le aree gioco per i bambini	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
Recupero risorse finanziarie disponibili da investire nella qualità dei servizi	2	2	0	0	1	2	1	0	1	0
Ridurre disparità di genere ed economico-sociali	5	1	1	0	0	4	0	0	1	2
Ridurre il traffico	6	0	0	0	0	3	0	0	1	0
Tempestività delle azioni della pubblica amministrazione locale	3	0	2	1	1	3	0	0	1	1
Totali	42	12	8	2	7	38	2	5	11	4

FOCUS SULLA DIGITALIZZAZIONE

La seguente figura illustrano i pilastri fondamentali sui quali è basata l'evoluzione della strategia digitale del Comune

Su quali pilastri si basa l'evoluzione della strategia digitale del comune?



FOCUS SULLA DIGITALIZZAZIONE

AGENDA DIGITALE

- Dove siamo. Analisi di contesto.
- Il Comune di Alcamo ha dato un forte impulso all'implementazione, in ambito locale, dell'Agenda Digitale, sia per quanto riguarda la banda ultra-larga che per quanto riguarda la Strategia digitale:
- Per quanto riguarda la **banda ultra-larga**, l'azione si è sviluppata lungo due direttrici:
 - a. agevolare la diffusione, sul territorio, della disponibilità di tecnologia FTTH, obiettivo perseguito tramite la convenzione siglata con Open Fiber S.p.a. alla quale è stato anche dato in concessione una porzione di terreno dove realizzare il PoP (Point of Presence) cittadino; da fine dicembre 2022 circa 5000 famiglie possono sottoscrivere, con il gestore di loro preferenza, abbonamenti FTTH; Open Fiber S.p.a. continuerà nel corso del 2023/2024 l'espansione dell'infrastruttura
 - b. È stato avviato l'utilizzo della nuova rete in fibra ottica, con i primi uffici già collegati fra di loro ad alta velocità (Municipio, Comando VV.UU., Cittadella dei giovani, Lavori pubblici, Ufficio messi, Avvocatura, URP); nel corso del 2023 è prevista l'estensione del collegamento ad altre sedi comunali sia con fibra propria che tramite le connessioni rese disponibili da OpenFiber S.p.A. nell'ambito della convenzione sottoscritta
 - c. Nell'ambito del PNRR, Infratel Italia S.p.a. ha avviato il progetto «Italia 1 giga» che prevede la connessione di sedi al di fuori dei centri urbani non servite dai progetti precedenti. Sarà quindi stipulata una seconda convenzione con OpenFiber S.p.a., questa volta nella qualità di soggetto aggiudicatario del bando Infratel. Ciò consentirà di servire con la nuova tecnologia anche zone periferiche della città di Alcamo, con benefici per cittadini ed imprese.

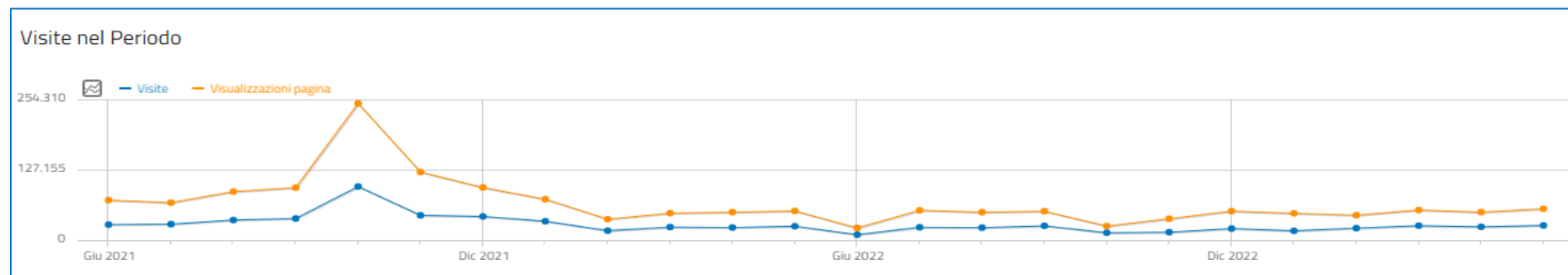
FOCUS SULLA DIGITALIZZAZIONE

AGENDA DIGITALE

Per quanto riguarda la **strategia digitale**, il Comune di Alcamo ha agito su due fronti:

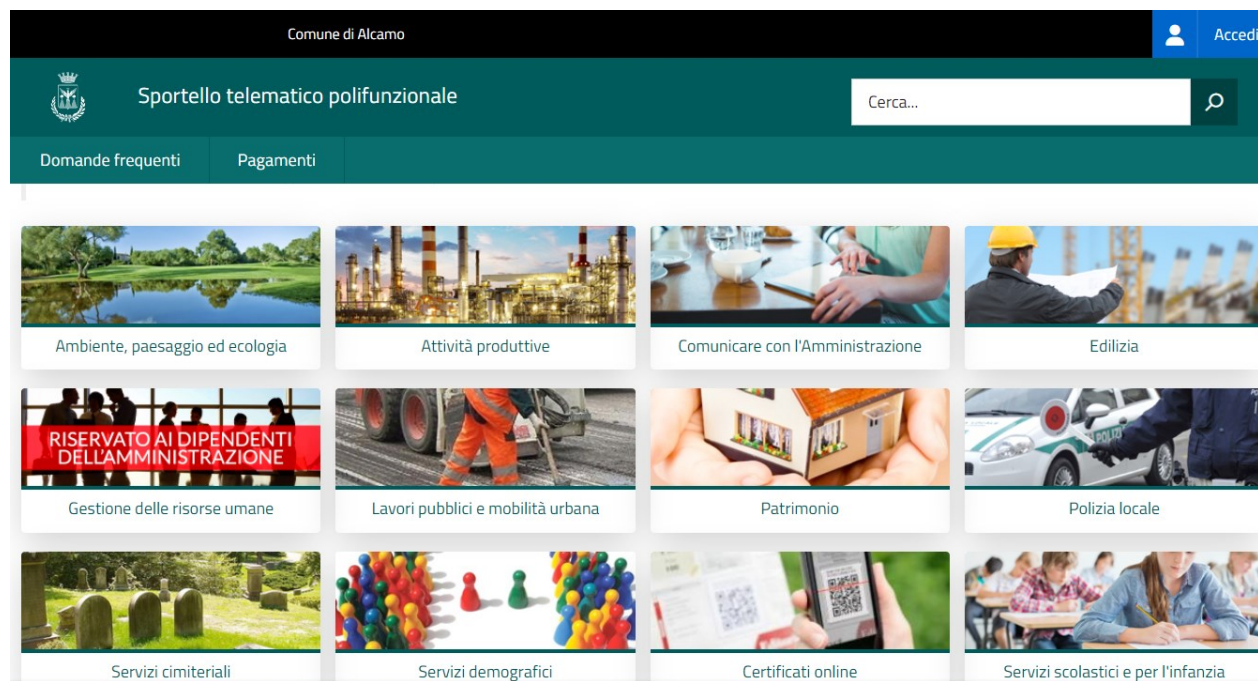
- a. **sul versante interno**, ha già implementato il sistema di gestione documentale in cloud, in modalità SaaS, in modo da basare i procedimenti interni su un sistema di workflow, lasciando che il fornitore si occupi della parte gestionale relativa alle funzionalità avanzate (sicurezza, disaster recovery, backup); tale implementazione in back-office ha consentito l'apertura dei servizi verso l'esterno;
- b. **sul versante esterno**, l'Ente nel corso del 2022 e nei primi mesi del 2023, oltre a potenziare i servizi già presenti sullo sportello telematico, ha avviato nuovi progetti quali il nuovo SUE ed il Centro Unico di Prenotazioni dove i cittadini potranno gestire le prenotazioni per l'accesso agli uffici in totale autonomia; nel corso del 2023 si prevede l'estensione del servizio a tutti gli uffici comunali.

Per quanto riguarda le piattaforme nazionali, il Comune di Alcamo aderisce già alle principali piattaforme quali: SPID, CIE, CNS, PagoPA, AppIO, WebAnalytics Italia); nell'ambito dei progetti PNRR è inoltre prevista l'adesione alla PND (Piattaforma Notifiche Digitali) e alla PDND (Piattaforma Digitale Nazionale Dati). Sotto si può notare l'andamento delle visite al sito istituzionale, monitorate con WebAnalytics Italia con il picco che evidenzia la scadenza elettorale di ottobre 2021 durante il quale il comune ha pubblicato in tempo reale l'andamento dello spoglio.



FOCUS SULLA DIGITALIZZAZIONE

Per quanto riguarda i procedimenti digitalizzati ad oggi i numeri indicano che sono presenti circa 160 procedimenti accessibili tramite Sportello telematico all'indirizzo <https://sportellotelematico.comune.alcamo.tp.it/>



- i. sono inoltre disponibili circa 50 servizi di pagamento tramite PagoPA
- ii. sono inoltre disponibili 21 servizi su AppIO

Gli orizzonti futuri. *La strategia*

Per quanto riguarda **la banda ultra-larga**, nel corso del 2023 e del 2024 sarà completata la diffusione sul territorio della tecnologia FTTH per le famiglie; inoltre, si prevede di collegare circa cinquanta sedi comunali in fibra, a fronte di una connettività attuale garantita da connessioni SPC a bassa velocità tranne che per una quantità limitata di sedi già connesse fra di loro in fibra. Sarà anche avviato il progetto «Italia 1 giga» da Infratel Italia S.p.a. ed OpenFiber S.p.a.

Per la **strategia digitale**, l'azione di miglioramento prevista riguarderà:

- a) L'estensione del sistema di prenotazione unificato per il pubblico che potrà così accedere rapidamente ed in totale autonomia sia alla prenotazione di appuntamenti presso gli uffici comunali, sia alla prenotazione di appuntamenti virtuali in videocomunicazione, agevolando così anche le persone con difficoltà motorie;
- b) il miglioramento del SUE e del SUAP per quanto riguarda l'efficienza nella gestione dei procedimenti e la disponibilità per il pubblico;
- c) la digitalizzazione di ulteriori procedimenti, con particolare attenzione al tema della trasparenza e quindi del tema della gestione dell'accesso civico e l'automazione delle pubblicazioni in amministrazione trasparente;
- d) l'implementazione di controlli circa l'adesione alle tempistiche previste da ARERA per quanto riguarda i servizi idrici ed i rifiuti;
- e) il rinnovo della dotazione informatica del Consiglio comunale, che garantirà un notevole miglioramento nella diffusione delle sedute di consiglio e della loro gestione sia durante che dopo il loro svolgimento;

FOCUS SULLA DIGITALIZZAZIONE

È, inoltre, previsto un'ulteriore implementazione dell'utilizzo delle piattaforme nazionali, ed in particolare:

gestione del login con EIDAS ai portali istituzionali, in modo da garantire l'accesso anche ai cittadini UE non residenti;

una rinnovo del sistema che riguarda la gestione del personale;

sono stati avviati i progetti PNRR relativi alle misure 1.3.1 (Piattaforma Digitale Nazionale Dati per l'interoperabilità fra le pubbliche amministrazioni), la misura 1.4.1 (rifacimento dei siti istituzionali e servizi al cittadino), la misura PNRR 1.4.5 per la Piattaforma Notifiche Digitali che comporterà, oltre a risparmi sui costi operativi, un miglioramento nella gestione procedimentale del processo di notifica

È opportuno notare come il Comune di Alcamo abbia aderito a tutte le misure PNRR previste, come mostrato dalla tabella seguente:

Bando	Importo riconosciuto	Scadenza	Data presentazione domanda	Finanziamento ammesso	Stato attuale	Scadenza contrattualizzazione fornitore	Scadenza progetto	Data presentazione erogazione del finanziamento	NOTE
1.4.3 - AppIO Aprile 2022	13.832 €	02/09/2022	30/04/2022	SI	Finanziamento richiesto	08/02/2023	06/10/2023	16/03/2023	CUP I71F22000080006
1.4.3 - PagoPA Settembre 2022	60.093 €	13/01/2023	04/01/2022	SI	Finanziamento richiesto	02/03/2023	23/02/2024	10/05/2023	CUP I71F22000090006
1.4.4 - SPID+CIE	14.000 €	25/11/2022	17/11/2022	SI	Finanziato	11/01/2023	06/11/2023		CUP I71F22000050006
1.2 - Migrazione al Cloud luglio 2022	252.118 €	22/07/2022	29/04/2022	SI	In asseverazione	22/01/2024	20/07/2024		CUP I71C22000100006
1.4.1 - Rifacimento sito Web	87.682 €	02/09/2022	09/05/2022	SI	Contrattualizzato	16/05/2023	23/02/2024		CUP I71F22000280006
1.4.1 - Servizi al cittadino (Sportello telematico)	193.250 €	02/09/2022	09/05/2022	SI	Contrattualizzato	16/05/2023	23/02/2024		CUP I71F22000280006
1.4.5 - Digitalizzazione degli avvisi pubblici	59.966 €	11/11/2022	21/09/2022	SI	Contrattualizzato	03/04/2023	11/11/2023		CUP I71F22003120006
1.3.1 - PDND Comuni	30.515 €	17/02/2023	14/01/2023	SI	Contrattualizzato	19/07/2023	15/11/2023		CUP I51F22006950006

FOCUS SULLA ACCESSIBILITA'

Dove siamo. Analisi di contesto

Il Comune di Alcamo si appoggia, per quanto riguarda lo sviluppo e la gestione dei siti istituzionali del Comune, sulla società Maggioli S.p.a. che gestisce sia il sito istituzionale che i siti dedicati ad Amministrazione Trasparente ed ai portali online. Questi siti sono stati sottoposti a test di accessibilità, e risultano conformi benché ci siano margini di miglioramento

Azioni programmate:

- 1) reingegnerizzazione dei siti istituzionali tramite la misura PNRR 1.4.1 che consentirà a tutti i cittadini una migliore fruizione dell'accesso telematico, migliorando ulteriormente l'aderenza ai principi di accessibilità da parte dei soggetti anziani e dei disabili; tale azione sarà implementata gradualmente sui servizi del Comune, con una calendarizzazione che sarà concordata con il fornitore e dettata dai tempi del PNRR;
- 2) Come previsto dalla convenzione siglata alla fine del 2022 con l'associazione "Emergenza sordi" sono state implementate sulla app *Municipium*, già in uso presso il Comune di Alcamo, delle sezioni apposite che garantiranno una semplificazione della comunicazione con le persone sorde ed ipoacusiche, con particolare attenzione alle situazioni di emergenza; la produzione di materiale che ne pubblicizzi la disponibilità, anche attraverso i video in LIS, completerà tale azione;
- 3) creazione di un canale *Telegram* dedicato alle persone con disabilità, che consenta di semplificare la diffusione di notizie ai soggetti disabili, ad esempio relativamente alla disponibilità di aiuti economici o di altro tipo;
- 4) organizzazione di corsi base di digitalizzazione per persone anziane, che rappresentano circa il 24% della popolazione di riferimento, finalizzati ad agevolare la diffusione dei concetti di base di internet, l'uso degli strumenti digitali più diffusi (SPID, email, social) e dei pericoli digitali associati; tale iniziativa consentirà di aiutare i soggetti anziani, generalmente meno avvezzi all'uso dei nuovi strumenti, ad avvicinarsi al mondo digitale.

Dove siamo. Analisi di contesto

Visto l'aumento degli impegni in termini di digitalizzazione, con numerosi progetti già avviati ed altri che lo saranno, è prevista l'assegnazione di una nuova sede all'Area Innovazione. Lo scopo è quello di potenziare l'incisività dell'area Innovazione, che possa fungere da volano per nuovi progetti, oltre a potenziare le attività in corso.

La nuova sede assicurerà gli spazi necessari per realizzare:

- Il centro di controllo e supervisione della rete comunale in fibra;
- «**Innovation lab**» per provare in anteprima i nuovi servizi che saranno poi diffusi all'interno dell'organizzazione comunale o resi disponibili ai cittadini
- Un laboratorio per riparazione e configurazione apparati;
- Un'area di stoccaggio temporaneo dove ricevere i materiali di volta in volta oggetto di acquisto.

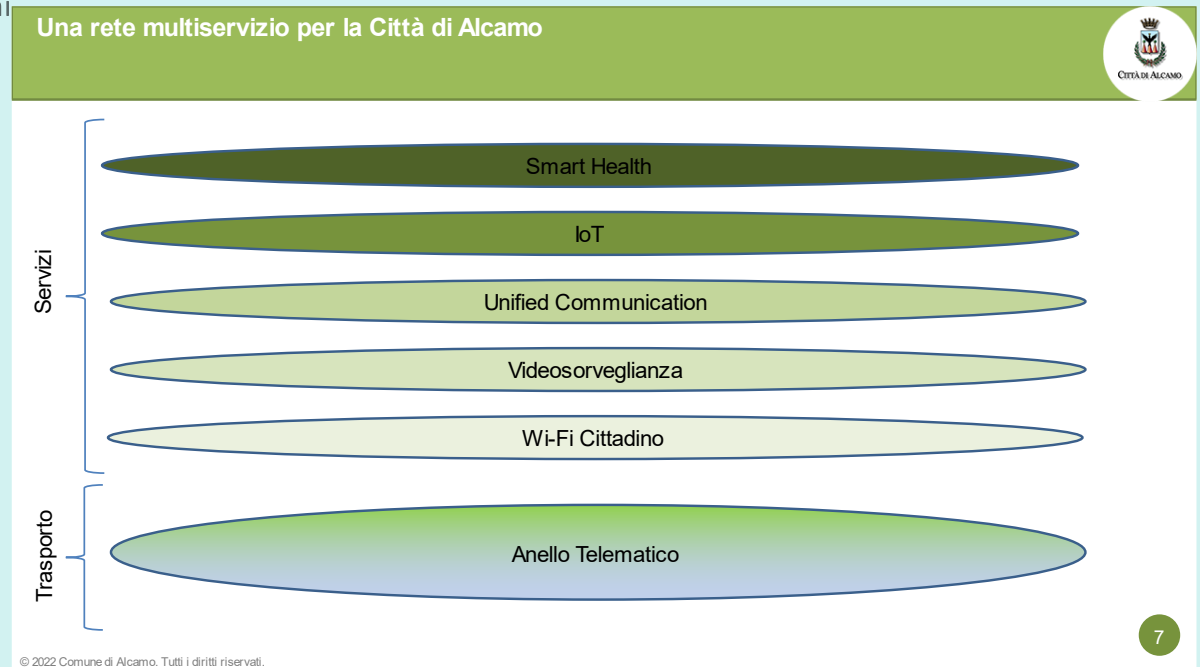
FOCUS SULLA DIGITALIZZAZIONE

L'implementazione della nuova rete comunale, attualmente in fase di realizzazione, prevede l'evoluzione dell'infrastruttura telematica comunale con l'ottica di separare la rete di trasporto dai servizi trasportati che, appoggiandosi su una infrastruttura comune ad elevata velocità (2x20Gbit con sedi collegate fra di loro ad 1Gbit o a 10Gbit), consentirà di ottenere diversi benefici fra i quali:

- Riduzione dei costi operativi e contestuale aumento delle prestazioni
- Maggiore flessibilità nell'implementazione di nuovi servizi
- Maggiore sicurezza informatica

I servizi in fase di migrazione o di implementazione sono:

- VoIP
- Videocomunicazione (sale riunioni virtuali)
- Telecontrollo idrico
- Videosorveglianza cittadina
- WiFi pubblico
- Monitoraggio energetico degli edifici



2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

La presente sottosezione assorbe il Piano di prevenzione della corruzione e trasparenza che risulta soppresso dall'art. 1, comma 1, lett. d) del D.P.R. n. 81/2022, come ha chiarito l'ANAC nel PNA 2022. Essa, tuttavia, va redatta nel pieno rispetto della legge n. 190/2012 sulla prevenzione della corruzione amministrativa e del decreto legislativo n. 33 del 2013 sulla trasparenza dell'attività delle amministrazioni pubbliche. Nella logica di programmazione integrata assunta dal PIAO, le politiche di prevenzione della corruzione e quelle di promozione e implementazione della trasparenza costituiscono una leva posta a **protezione** del *Valore Pubblico* dal rischio di una erosione a causa di fenomeni corruttivi, rafforzando la cultura dell'integrità dei comportamenti e programmando ed attuando efficaci presidi di prevenzione della corruzione, soprattutto con riguardo ai processi e alle attività necessarie all'attuazione della strategia di creazione del *Valore Pubblico*.

Il comune di Alcamo, sulla base della *check-list* allegata al PNA 2022 (all. 1), ha sviluppato la presente sottosezione, secondo una logica di miglioramento progressivo, tenendo conto sia del monitoraggio del Piano 2022 effettuato in sede di predisposizione della relazione annuale del RPCT sia degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza sviluppati nel Documento unico di programmazione 2023/2025, con particolare riguardo alle misure di trasparenza e alla formazione del personale nell'ambito dell'area appalti, tenuto conto dell'entrata in vigore del nuovo codice dei contratti pubblici e delle ripercussioni del campo di applicazione delle procedure semplificate nel sottosoglia. È ormai acquisizione consolidata nella governance dell'ente che la corruzione rappresenta un rischio dell'attività amministrativa e non semplicemente un reato e che l'anticorruzione costituisce una specifica funzione dell'Ente, finalizzata a prevenire il verificarsi di fatti corruttivi o a contenere gli effetti di contagio interno o esterno nel caso in cui si verificano fenomeni di *maladministration*. Sotto questo profilo, è stata posta particolare attenzione nella mappatura dei processi e nell'analisi del rischio alle azioni di performance programmate nella sottosezione 2.2. Nelle tabelle che seguono sono indicate le aree di rischio corruttivo sulle quali hanno interferenza le azioni di performance 2023/2025.

Aree di rischio corruttivo interessate dalle azioni di performance

aree di rischio	DIREZIONE 1 - PIANIFICAZIONE URBANISTICA –SVILUPPO TERRITORIALE - SERVIZIO IDRICO – AMBIENTE	DIREZIONE 2 - CORPO POLIZIA MUNICIPALE – PROTEZIONE CIVILE -SERVIZI DEMOGRAFICI	DIREZIONE 3 - AFFARI GENERALI, RISORSE UMANE, INNOVAZIONE, RISCOSSIONE DELLE ENTRATE	DIREZIONE 4 - OPERE PUBBLICHE, SERVIZI MANUTENTIVI E PATRIMONIO	DIREZIONE 5 - SERVIZIO FINANZIARIO	DIREZIONE 6 - SERVIZI ALLA PERSONA, CULTURA, SPORT, SPETTACOLI E PROMOZIONE TURISTICA	totali
Appalti	2	4	2	6		1	15
Terzo settore		2			1	3	6
Governo del territorio	3	1					4
Trasparenza			1		2		3
Incarichi	2		1				3
Riscossione entrate	1		1				2
<i>non rilevante ai fini dei rischi corruttivi</i>		1	1				2
Autorizzazioni		1	1				2
Organizzazione risorse umane			1	1			2
Gestione rifiuti	1						1
Protezione civile (governo del territorio)		1					1
Concessione contributi economici a enti del Terzo settore						1	1
Concessioni di servizi pubblici	1						1
Provvedimenti ampliativi con impatto economico indiretto						1	1
Concessione di servizi pubblici						1	1
Spese bilancio			1				1
Controlli	1						1
Atti ampliativi di valore economico		1					1
Organizzazione risorse umane ed Appalti						1	1
Concessioni cimiteriali				1			1
Organizzazione risorse umane (Procedure concorsuali)			1				1
totali	11	11	10	8	3	8	51

Aree di rischio corruttivo interessate dalle azioni di performance

aree di rischio/azioni di performance	DIREZIONE 1 - PIANIFICAZIONE URBANISTICA – SVILUPPO TERRITORIALE - SERVIZIO IDRICO – AMBIENTE	DIREZIONE 2 - CORPO POLIZIA MUNICIPALE – PROTEZIONE CIVILE - SERVIZI DEMOGRAFICI	DIREZIONE 3 - AFFARI GENERALI, RISORSE UMANE, INNOVAZIONE, RISCOSSIONE DELLE ENTRATE	DIREZIONE 4 - OPERE PUBBLICHE, SERVIZI MANUTENTIVI E PATRIMONIO	DIREZIONE 5 - SERVIZIO FINANZIARIO	DIREZIONE 6 - SERVIZI ALLA PERSONA, CULTURA, SPORT, SPETTACOLI E PROMOZIONE TURISTICA	totali
Appalti	2	4	2	6		1	15
Attivazione delle azioni multisettoriali per la riqualificazione e rigenerazione urbana del quartiere Maria Ausiliatrice				1			1
Attività di manutenzione, cura e decoro dei cimiteri comunali				1			1
Attuazione entro il 1° anno dei livelli qualitativi standard minimi previsti dalla Circolare Arera n. 15/2022.			1				1
Avvio procedura di toponomastica delle aree periferiche in espansione del centro urbano		1					1
Efficientamento e adeguamento normativo dell'impianto di pubblica illuminazione con potenziamento degli interventi di manutenzione ordinaria e straordinaria, attraverso l'adesione alla convenzione Consip "Servizio Luce 4", di cui Enel X Global Retail - business line globale del Gruppo Enel- è risultata aggiudicataria				1			1
Installazione nuovi punti di VDS (Alcamo Marina)		1					1
Interventi divulgativi tramite spot pubblicitari e nelle scuole	1						1
Migliorare l'operatività del sistema di allertamento		1					1
Potenziamento dei servizi di nido e scuole per l'infanzia, attraverso la costruzione di un nuovo asilo in Via delle Magnolie, per tendere al raggiungimento degli standard qualitativi e quantitativi nazionali in termini di copertura posti (33%) per i bambini presenti sul territorio oltre all'incremento e nuova creazione di attività extrascolastiche, nell'ottica di un supporto orientato al welfare familiare. (PNRR M4C1 I1.1)				1			1
Progetto "Muoviti Bene Che Ti Premio" esecuzione dell'intervento "Auto elettriche e colonnine di ricarica"		1					1

Aree di rischio corruttivo interessate dalle azioni di performance

aree di rischio/azioni di performance	DIREZIONE 1 - PIANIFICAZIONE URBANISTICA – SVILUPPO TERRITORIALE - SERVIZIO IDRICO – AMBIENTE	DIREZIONE 2 - CORPO POLIZIA MUNICIPALE – PROTEZIONE CIVILE - SERVIZI DEMOGRAFICI	DIREZIONE 3 - AFFARI GENERALI, RISORSE UMANE, INNOVAZIONE, RISCOSSIONE DELLE ENTRATE	DIREZIONE 4 - OPERE PUBBLICHE, SERVIZI MANUTENTIVI E PATRIMONIO	DIREZIONE 5 - SERVIZIO FINANZIARIO	DIREZIONE 6 - SERVIZI ALLA PERSONA, CULTURA, SPORT, SPETTACOLI E PROMOZIONE TURISTICA	totali
Realizzazione di percorsi lavorativi inclusivi per i soggetti con disabilità e/o con svantaggio socio - ambientale attraverso azioni formative volte all'acquisizione di competenze ed abilità lavorative. Redazione di n. 1 Avviso finalizzato alla ricognizione di fabbisogni aziendali che possano coinvolgere i soggetti diversamente abili e redazione di n. 1 avviso per individuazione soggetti diversamente abili disponibili all'inserimento lavorativo. Affidamento del servizio di formazione nel 2024						1	1
Rifunzionalizzazione del centro cottura all'interno del plesso Europa. Ampliamento dei locali cucina e refettorio secondo l'analisi e monitoraggio della domanda dei pasti				1			1
Rifunzionalizzazione dell'enoteca regionale Sicilia occidentale (Comune di Alcamo) eterofinanziato in cooperazione con il Gal Golfo di Castellammare, D.R.S. n. 1724 del 28.04.2023				1			1
Sostituzione e posa in opera di attrezzature inclusive destinate ai giochi nelle aree verdi e/o ville	1						1
Utilizzo professionale dei Social media e aumento della visibilità dell'Ente			1				1
Atti ampliativi di valore economico		1					1
Progetto "Muoviti Bene Che Ti Premio" esecuzione dell'intervento "Bonus Bici" ed erogazione dei contributi		1					1
Autorizzazioni		1	1				2
Aumento aree a sosta regolamentata a pagamento per assicurare il ricambio di stalli liberi		1					1
completamento della consegna dei punti fibra per realizzare il collegamento di 10 Uffici periferici con connessione veloce			1				1

Aree di rischio corruttivo interessate dalle azioni di performance

aree di rischio/azioni di performance	DIREZIONE 1 - PIANIFICAZIONE URBANISTICA – SVILUPPO TERRITORIALE - SERVIZIO IDRICO – AMBIENTE	DIREZIONE 2 - CORPO POLIZIA MUNICIPALE – PROTEZIONE CIVILE - SERVIZI DEMOGRAFICI	DIREZIONE 3 - AFFARI GENERALI, RISORSE UMANE, INNOVAZIONE, RISCOSSIONE DELLE ENTRATE	DIREZIONE 4 - OPERE PUBBLICHE, SERVIZI MANUTENTIVI E PATRIMONIO	DIREZIONE 5 - SERVIZIO FINANZIARIO	DIREZIONE 6 - SERVIZI ALLA PERSONA, CULTURA, SPORT, SPETTACOLI E PROMOZIONE TURISTICA	totali
Concessione contributi economici a enti del Terzo settore						1	1
Organizzare - mediante affidamenti di servizi ovvero concessione di contributi - le principali feste e ricorrenze cittadine (Natale, Carnevale, Pasqua, Festa della patrona, Estate), attraverso l'individuazione di un soggetto organizzatore dell'intera manifestazione, ovvero avviando collaborazioni con il territorio e i vari enti del terzo settore. Realizzazione di eventi quali rassegne cinematografiche, rassegne di teatro classico, Passione di Cristo, con la collaborazione delle associazioni culturali e artistiche						1	1
Concessione di servizi pubblici						1	1
Redazione e pubblicazione dei bandi per l'esternalizzazione della gestione di n. 3 strutture sportive nel 1° anno, di n. 2 nel 2° anno e di n. 3 nel 3° anno						1	1
Concessioni cimiteriali				1			1
Censimento delle sepolture finalizzato alla ottimale riorganizzazione e fruizione dei cimiteri				1			1
Concessioni di servizi pubblici	1						1
Concessione a operatori economici delle aree pubbliche per l'istallazione di impianti pubblicitari	1						1
Controlli	1						1
Pubblicare l'Avviso pubblico per la ricerca di nuovi fonti di approvvigionamento idrico	1						1
Gestione rifiuti	1						1
azioni di sensibilizzazione tramite l'attività persuasiva con volantinaggio da effettuare anche porta a porta nei quartieri che presentano alti livelli di abbandoni dei rifiuti	1						1
Governo del territorio	3	1					4
Predisposizione del Regolamento comunale di Polizia e Sicurezza Urbana		1					1
proposta di delibera di C.C per il nuovo PGTU	1						1
proposta di delibera di C.C. di adozione dello strumento PUDM	1						1

Aree di rischio corruttivo interessate dalle azioni di performance

aree di rischio/azioni di performance	DIREZIONE 1 - PIANIFICAZIONE URBANISTICA – SVILUPPO TERRITORIALE - SERVIZIO IDRICO – AMBIENTE	DIREZIONE 2 - CORPO POLIZIA MUNICIPALE – PROTEZIONE CIVILE -SERVIZI DEMOGRAFICI	DIREZIONE 3 - AFFARI GENERALI, RISORSE UMANE, INNOVAZIONE, RISCOSSIONE DELLE ENTRATE	DIREZIONE 4 - OPERE PUBBLICHE, SERVIZI MANUTENTIVI E PATRIMONIO	DIREZIONE 5 - SERVIZIO FINANZIARIO	DIREZIONE 6 - SERVIZI ALLA PERSONA, CULTURA, SPORT, SPETTACOLI E PROMOZIONE TURISTICA	totali
proposta di delibera di C.C. per il nuovo regolamento de hors armonizzato con l'articolo 54 del regolamento edilizio unico LR 19/2022 da sottoporre al C.C.	1						1
Incarichi	2		1				3
Conferimento dell'incarico a professionista esterno per la redazione del nuovo PRG di Alcamo	1						1
pubblicare l'avviso per la manifestazione d'interesse per lo svolgimento di incarico professionale per istruttoria delle pratiche di condono edilizio	1						1
Reclutamento del portavoce del Sindaco e del funzionario in comunicazione e media per realizzare il potenziamento degli strumenti di comunicazione pubblica			1				1
Organizzazione risorse umane			1	1			2
Analisi dei contratti e degli inquadramenti dei dipendenti e verifica delle competenze necessarie per la realizzazione degli obiettivi			1				1
Razionalizzazione della dislocazione degli uffici comunali attraverso il recupero dei locali dell'Ex Carcere da adibire a sede della Polizia Locale				1			1
Organizzazione risorse umane (Procedure concorsuali)			1				1
Assunzione di 3 di assistenti sociali per il raggiungimento nel triennio del rapporto 1:6500			1				1
Organizzazione risorse umane ed Appalti						1	1
Incremento degli utenti serviti per trasporto scolastico per disabili pari a quelli indicati nella nota metodologica allegata al D. M. 30/05/2022, mediante assunzione di nuovi autisti e acquisto di nuovi mezzi di trasporto						1	1
Protezione civile (governo del territorio)		1					1
Rendere più operativo ed efficiente il piano di monitoraggio periodico del rischio idrogeologico e idraulico		1					1
Provvedimenti ampliativi con impatto economico indiretto						1	1
Nel triennio 2023/2025 attivazione di nuovi posti di asilo nido incrementali rispetto al numero di posti dell'anno precedente mediante incremento dell'offerta comunale e/o ricorso a convenzioni con Asili Nido privati						1	1

Aree di rischio corruttivo interessate dalle azioni di performance

aree di rischio/azioni di performance	DIREZIONE 1 - PIANIFICAZIONE URBANISTICA – SVILUPPO TERRITORIALE - SERVIZIO IDRICO – AMBIENTE	DIREZIONE 2 - CORPO POLIZIA MUNICIPALE – PROTEZIONE CIVILE - SERVIZI DEMOGRAFICI	DIREZIONE 3 - AFFARI GENERALI, RISORSE UMANE, INNOVAZIONE, RISCOSSIONE DELLE ENTRATE	DIREZIONE 4 - OPERE PUBBLICHE, SERVIZI MANUTENTIVI E PATRIMONIO	DIREZIONE 5 - SERVIZIO FINANZIARIO	DIREZIONE 6 - SERVIZI ALLA PERSONA, CULTURA, SPORT, SPETTACOLI E PROMOZIONE TURISTICA	totali
Riscossione entrate	1		1				2
Attivare tutte le procedure per aumentare le utenze idriche ex EAS	1						1
Contrattualizzazione degli utenti ex eas: Trasmissione delle lettere di diffida e messa in mora a tutti gli utenti Ex EAS non ancora contrattualizzati, ricezione del pubblico e contrattualizzazione dei soggetti che ne fanno richiesta			1				1
Spese bilancio			1				1
pubblicazione dell'avviso per il bilancio partecipato per i patti di integrità e per i comitati di quartiere			1				1
Terzo settore		2			1	3	6
attività di supporto ad un tavolo tecnico cui parteciperanno l'ente, altri organismi istituzionali e gli enti del terzo settore					1		1
Creazione di una rassegna che preveda il coinvolgimento delle istituzioni culturali e scolastiche, con programmazione di un evento per ciascun anno del triennio per valorizzare le principali strutture culturali ed istituzione nel primo anno di un servizio di biglietteria per la visita ai musei del territorio secondo gli itinerari culturali stabiliti con il museo diffuso						1	1
Interventi di assistenza diretta a domicilio per il contrasto continuo all'isolamento sociale delle persone anziane, favorendo la partecipazione nel tessuto sociale cittadino						1	1
Organizzazione a cura del Comune, in collaborazione con altri soggetti, nel triennio 2023/2025 del Premio letterario Cielo D'Alcamo						1	1
Progetto "Muoviti Bene Che Ti Premio" esecuzione dell'intervento "Pedibus Alcamo"		1					1
Progetto "Muoviti Bene Che Ti Premio" esecuzione dell'intervento "Percorsi sicuri Casa-Scuola"		1					1

Aree di rischio corruttivo interessate dalle azioni di performance

aree di rischio/azioni di performance	DIREZIONE 1 - PIANIFICAZIONE URBANISTICA – SVILUPPO TERRITORIALE - SERVIZIO IDRICO – AMBIENTE	DIREZIONE 2 - CORPO POLIZIA MUNICIPALE – PROTEZIONE CIVILE - SERVIZI DEMOGRAFICI	DIREZIONE 3 - AFFARI GENERALI, RISORSE UMANE, INNOVAZIONE, RISCOSSIONE DELLE ENTRATE	DIREZIONE 4 - OPERE PUBBLICHE, SERVIZI MANUTENTIVI E PATRIMONIO	DIREZIONE 5 - SERVIZIO FINANZIARIO	DIREZIONE 6 - SERVIZI ALLA PERSONA, CULTURA, SPORT, SPETTACOLI E PROMOZIONE TURISTICA	totali
Trasparenza			1		2		3
Attività di controllo sull'effettiva pubblicazione di tutti gli atti di competenza della direzione 5 sulla sezione amministrazione trasparente del sito web del Comune di Alcamo					1		1
avviare il percorso di pubblicazione degli atti in maniera automatica senza intervento dell'utente individuando, uno per uno, i provvedimenti che non vengono pubblicati in maniera automatica, in modo da quantificarli numericamente, ed infine, stabilire come ingaggiare la software house incaricata per l'effettiva esecuzione			1				1
supporto agli organi amministrativi nel riposizionamento degli stakeholder rispetto alla matrice potere/interesse					1		1
non rilevante ai fini dei rischi corruttivi		1	1				2
<i>installazione di nr. 3 defibrillatori nei punti di maggiore aggregazione cittadina e formazione di personale comunale abilitato</i>		1					1
<i>Stima della quantità di fascicoli, e stima dello spazio occupato e successiva individuazione della soluzione progettuale più adatta per la digitalizzazione degli archivi Creazione di una ipotesi di flusso di lavoro</i>			1				1
totali	11	11	10	8	3	8	51

Gli **obiettivi strategici** della sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza, in coerenza con la Strategia digitale del comune di Alcamo, risultano i seguenti:

- ampliamento della partecipazione alla strategia di prevenzione della corruzione, mediante specifiche attività di coinvolgimento degli organi di indirizzo politico e della società civile, anche attraverso specifici progetti rivolti agli istituti di scuola superiore, non attuati nel periodo pandemico
- valorizzazione delle misure di trasparenza già contenute nel Piano precedente, e implementazione del tasso di trasparenza dell'amministrazione e della *compliance* sulle richieste di accesso civico da verificare attraverso gli indicatori previsti dal Piano della *performance*, previa precisazione –alla luce dell'entrata in vigore del GDPR e del d.lgs. 101/2018 che lo ha recepito - dei limiti afferenti al rispetto della riservatezza dei dati personali
- digitalizzazione del registro degli accessi (documentale, civico e generalizzato); pubblicazione semestrale del registro, previo controllo trimestrale da parte Rpct della corretta implementazione dello stesso
- potenziamento ulteriore della digitalizzazione dei servizi, anche al fine di garantire la tracciabilità ed il monitoraggio dei tempi di conclusione dei procedimenti amministrativi
- legalità e trasparenza: formazione specifica in materia di gestione del rischio corruttivo e organizzazione dei controlli interni in funzione della verifica e del monitoraggio dell'attuazione dei programmi nel rispetto delle misure di prevenzione della corruzione. Implementazione di una metodologia di *risk assessment* coerente con i principi PNA 2019 e gli standard internazionali
- implementazione delle attività formative rivolte al personale, con particolare riferimento alla formazione specifica dei dirigenti sulla gestione del rischio corruttivo e dei RUP sul ciclo di vita dei contratti pubblici, alla luce del d.lgs. 36/2023
- attuazione della misura della rotazione ordinaria, da monitorare attraverso gli indicatori contenuti nel Piano della *performance* e monitoraggio dei conflitti di interesse, con particolare riguardo ai procedimenti di attuazione del PNRR
- progettazione delle azioni relative al monitoraggio del Piano, con l'indicazione delle attività, dei tempi, dei ruoli e delle informazioni da rendere al responsabile della prevenzione della corruzione (reportistica), integrando il sistema anticorruzione con il sistema dei controlli interni in una logica di funzionale concorrenza degli stessi al miglior raggiungimento degli obiettivi istituzionali dell'Ente
- pubblicazione di report quadrimestrali sull'attuazione delle principali misure, con particolare riferimento al rispetto dei termini dei procedimenti e all'apertura al mercato concorrenziale
- indagine conoscitiva sulle forme di affidamento e sulle modalità di utilizzo dei beni confiscati alla mafia
- analisi delle dichiarazioni sugli interessi finanziari e la partecipazione ad enti ed associazioni da parte dei dipendenti, finalizzato al rafforzamento del modello di analisi del rischio corruttivo in chiave relazionale in vista del prossimo aggiornamento della sottosezione
- rafforzamento delle misure di monitoraggio dei conflitti di interesse e di individuazione del titolare effettivo (direttiva RPCT n. 8766 del 30/01/2023)

IL MODELLO DI GOVERNANCE DEL RISCHIO CORRUTTIVO: DEFINIZIONE DELLE COMPETENZE

Il comune di Alcamo ha messo a sistema fin dal 2021 un modello di *governance* del rischio corruttivo che individua e valorizza, alla luce del sistema normativo e dei principi di *risk management* applicabili, i vari soggetti e le diverse competenze e funzioni, al fine di rendere efficace e conforme ai principi di gestione del rischio corruttivo la complessiva politica di prevenzione della corruzione all'interno dell'ente. Tale modello risulta confermato.

ANALISI DI CONTESTO ESTERNO

L'analisi di contesto esterno, che è stata svolta utilizzando specifiche tecniche e metodologie diffuse nel contesto scientifico, è stata elaborata, integrando i dati socio-economici esposti nella sezione strategica (SeS) del DUP, per selezionare come e quanto il contesto organizzativo può essere condizionato dalle peculiarità del contesto esterno, al fine di focalizzare le strategie di prevenzione della corruzione sulle specificità dell'ente, anche i rapporto alla capacità della struttura di attuare le misure di trattamento individuate.

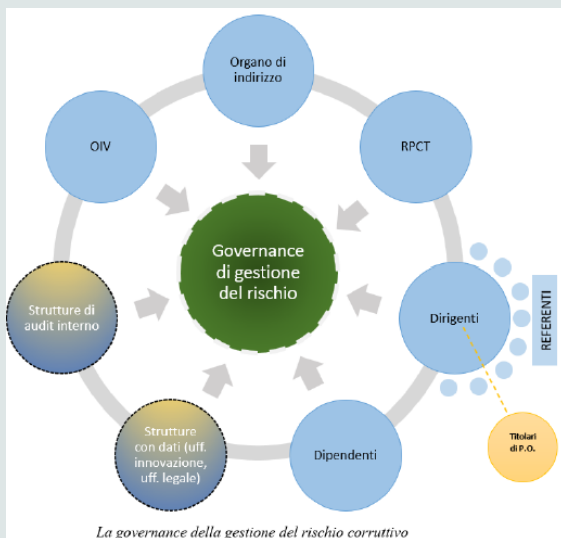
GESTIONE DEL RISCHIO CORRUTTIVO

- [Mappatura dei processi](#)
- [Analisi del rischio corruttivo](#)
- [Trattamento del rischio](#)
- [Misure generali \(tranne formazione\)](#)
- [Misure specifiche](#)

LA TRASPARENZA

La Sezione è stata organizzata mediante l'individuazione, da un lato, di alcuni obiettivi strategici finalizzati ad accrescere la *mission* del Comune sulla totale *disclosure* in merito all'organizzazione, all'attività e alle risorse e, dall'altro, attraverso la puntuale individuazione dei processi, dei tempi, e dei soggetti responsabili alla elaborazione, trasmissione e pubblicazione dei dati oggetti di pubblicazione. Il modello organizzativo è stato adeguato alle indicazioni del PNA 2022 con particolare riguardo alla sezione «*Bandi di gara e contratti*».

Governance del rischio corruttivo



La governance della gestione del rischio corruttivo

Focus PNRR

- Nell'ambito delle politiche di prevenzione della corruzione si è prestata particolare attenzione alle misure afferenti ai processi per l'attuazione degli interventi del PNRR in capo al comune di Alcamo, ai sensi dell'art. 9 del DL. 77/2021, e al rafforzamento delle politiche di trasparenza sugli stessi interventi, sia implementando la pubblicazione dei dati e delle informazioni sui contratti di appalto nella sezione *Bandi di gara e contratti* di Amministrazione Trasparente sia istituendo nel sito istituzionale una apposita sezione dedicata al PNRR finalizzata a consentire ai cittadini e agli *stakeholder* il monitoraggio in tempo reale dell'andamento dei cronoprogrammi e dei relativi target e milestone.
- Gli interventi di attuazione del PNRR in capo all'Ente sono quelli di cui alla tabella riportata nelle pagine seguenti:

Interventi attivati/da attivare	Missione	Componente	Linea d'intervento	Titolarità	Termine previsto	Importo TOTALE PROGETTO	Attività da svolgere nel 2023	Note	previsione 2022	previsione 2023	previsione 2024	previsione 2025	Annualità non definita dal bilancio	TOTALE PREVISIONE
Interventi finanziati con risorse di cui l'Ente è già destinatario	MISSIONE 1: DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE, COMPETITIVITÀ, CULTURA E TURISMO	M1C1 - DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE E SICUREZZA NELLA PA	1.4: Servizi digitali e cittadinanza digitale	Dipartimento per la trasformazione digitale Presidenza del Consiglio dei Ministri	2023	13.832,00	Presenza d'atto relativa alla riconduzione delle risorse nell'ambito del PNRR - Perimetrazione e ridenominazione dei relativi capitoli di entrata e spesa con indicazione di CUP univoco per ogni capitolo, Intervento, Missione e Componente -Attività amministrativa per la corretta rendicontazione dei progetti	progetti non nativi PNRR	13.832,00					13.832,00
									13.832,00					13.832,00
Interventi finanziati con risorse di cui l'Ente è già destinatario	MISSIONE 1: DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE, COMPETITIVITÀ, CULTURA E TURISMO	M1C1 - DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE E SICUREZZA NELLA PA	1.4: Servizi digitali e cittadinanza digitale	Dipartimento per la trasformazione digitale Presidenza del Consiglio dei Ministri	2023	14.000,00	Presenza d'atto relativa alla riconduzione delle risorse nell'ambito del PNRR - Perimetrazione e ridenominazione dei relativi capitoli di entrata e spesa con indicazione di CUP univoco per ogni capitolo, Intervento, Missione e Componente -Attività amministrativa per la corretta rendicontazione dei progetti	progetti non nativi PNRR	14.000,00					14.000,00
									14.000,00					14.000,00
Interventi finanziati con risorse di cui l'Ente è già destinatario	MISSIONE 1: DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE, COMPETITIVITÀ, CULTURA E TURISMO	M1C1 - DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE E SICUREZZA NELLA PA	1.4: Servizi digitali e cittadinanza digitale	Dipartimento per la trasformazione digitale Presidenza del Consiglio dei Ministri	2023	61.914,00	Presenza d'atto relativa alla riconduzione delle risorse nell'ambito del PNRR - Perimetrazione e ridenominazione dei relativi capitoli di entrata e spesa con indicazione di CUP univoco per ogni capitolo, Intervento, Missione e Componente -Attività amministrativa per la corretta rendicontazione dei progetti	progetti non nativi PNRR	61.914,00					61.914,00
									61.914,00					61.914,00

Interventi finanziati con risorse di cui l'Ente è già destinatario	MISSIONE 1: DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE, COMPETITIVITÀ, CULTURA E TURISMO	M1C1 - DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE E SICUREZZA NELLA PA	1.2: Abilitazione e facilitazione migrazione al cloud per le PA locali	Dipartimento per la trasformazione digitale Presidenza del Consiglio dei Ministri	2023	252.118,00	Presenza d'atto relativa alla riconduzione delle risorse nell'ambito del PNRR - Perimetrazione e ridenominazione dei relativi capitoli di entrata e spesa con indicazione di CUP univoco per ogni capitolo, Intervento, Missione e Componente -Attività amministrativa per la corretta rendicontazione dei progetti	progetti non nativi PNRR	252.118,00					252.118,00
									77.118,00					77.118,00
									40.000,00					40.000,00
									135.000,00					135.000,00

Interventi finanziati con risorse di cui l'Ente è già destinatario	MISSIONE 1: DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE, COMPETITIVITÀ, CULTURA E TURISMO	M1C1 - DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE E SICUREZZA NELLA PA	1.4: Servizi digitali e cittadinanza digitale	Dipartimento per la trasformazione digitale Presidenza del Consiglio dei Ministri	2023	59.966,00			5.996,60	53.969,40				59.966,00
									5.996,60	53.969,40				59.966,00
Interventi finanziati con risorse di cui l'Ente è già destinatario	MISSIONE 1: DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE, COMPETITIVITÀ, CULTURA E TURISMO	M1C1 - DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE E SICUREZZA NELLA PA	1.4: Servizi digitali e cittadinanza digitale	Dipartimento per la trasformazione digitale Presidenza del Consiglio dei Ministri	2023	280.932,00			28.093,20	252.838,80				280.932,00
									28.093,20	252.838,80				280.932,00

ENTRATA/ USCITA	Classificazione di bilancio/capitolo di PEG	Intervento	Interventi attivati/da attivare	Missione	Componente	Linea d'intervento	Titolarietà	Termine previsto	Importo TOTALE PROGETTO	Attività da svolgere nel 2023	Note	previsione 2022	previsione 2023	previsione 2024	previsione 2025	Annualità non definita dal bilancio	TOTALE PREVISIONE
E		PNRR - M4.C1.1 - I1.1 PIANO ASILI NIDO E SCUOLA INFANZIA - ASILO NIDO VIA DELLE MAGNOLIE CUP I71B22000710006 (CAP U 242511000 COLL. 87)	Interventi finanziati con risorse di cui l'Ente è già destinatario	MISSIONE 4: ISTRUZIONE E RICERCA	M4C1: POTENZIAMENTO DELL'OFFERTA DEI SERVIZI DI ISTRUZIONE: DAGLI ASILI NIDO ALLE UNIVERSITÀ	1.1: Piano per asili nido e scuole dell'infanzia e servizi di educazione e cura per la prima infanzia	Ministero istruzione e del merito	2025	1.663.200,00	Estensione incarico professionisti, approvazione progetto definitivo - Conferenza Servizi progetto verifica e validazione, stipula accordo quadro con Invitalia affidamento DL+CSE affidamento diretto collaudatore statico contratto (MILESTONE PNRR 30/06/23) inizio esecuzione lavori		166.320,00	673.596,00	673.596,00	149.688,00		1.663.200,00
U	PNRR - M4.C1.1 - I1.1 PIANO ASILI NIDO E SCUOLA INFANZIA - ASILO NIDO VIA DELLE MAGNOLIE CUP I71B22000710006 (CAP E 4798000 COLL. 87)	166.320,00										673.596,00	673.596,00	149.688,00		1.663.200,00	
E		PNRR - M4.C1.1 - I1.1 PIANO ASILI NIDO E SCUOLA INFANZIA - SCUOLA INFANZIA VIA PAPA PIO XII CUP I71B22000720006 (CAP U 242512000 COLL.88)	Interventi finanziati con risorse di cui l'Ente è già destinatario	MISSIONE 4: ISTRUZIONE E RICERCA	M4C1: POTENZIAMENTO DELL'OFFERTA DEI SERVIZI DI ISTRUZIONE: DAGLI ASILI NIDO ALLE UNIVERSITÀ	1.1: Piano per asili nido e scuole dell'infanzia e servizi di educazione e cura per la prima infanzia	Ministero istruzione e del merito	2025	1.980.000,00	Approvazione PFTE , affidamento progetto definitivo, Conferenza Servizi progetto verifica e validazione, stipula accordo quadro con Invitalia affidamento DL+CSE affidamento diretto collaudatore statico contratto (MILESTONE PNRR 30/06/23) inizio esecuzione lavori		198.000,00	801.900,00	801.900,00	178.200,00		1.980.000,00
U	PNRR - M4.C1.1 - I1.1 PIANO ASILI NIDO E SCUOLA INFANZIA - SCUOLA INFANZIA VIA PAPA PIO XII CUP I71B22000720006 (CAP E 4799000 COLL. 88)	198.000,00										801.900,00	801.900,00	178.200,00		1.980.000,00	
E		PNRR M2.C4.2 - I2.2 -INTERVENTI PER RESILIENZA, VALORIZZAZIONE TERRITORIO ED EFFICIENZA ENERGETICA CUP I78G20000010004 (CAP U 232517000 COLL. 86)	Interventi finanziati con risorse di cui l'Ente è già destinatario	MISSIONE 2: RIVOLUZIONE VERDE E TRANSIZIONE ECOLOGICA	M2C4: TUTELA DEL TERRITORIO E DELLA RISORSA IDRICA	2.2: Interventi per la resilienza, la valorizzazione del territorio e l'efficienza energetica dei Comuni	Ministero dell' Interno	2024	260.000,00	Presenza d'atto relativa alla riconduzione delle risorse nell'ambito del PNRR - Perimetrazione e ridenominazione dei relativi capitoli di entrata e spesa con indicazione di CUP univoco per ogni capitolo, Intervento , Missione e Componente -Pagamento 3° SAL e rata di saldo - DL - incentivi tecnici -Attività amministrativa per la corretta rendicontazione dei progetti	progetti non nativi PNRR		130.000,00	130.000,00			260.000,00
U	PNRR M2.C4.2 - I2.2 -INTERVENTI PER RESILIENZA, VALORIZZAZIONE TERRITORIO ED EFFICIENZA ENERGETICA CUP I78G20000010004 (CAP E. 4806001 COLL. 86)											130.000,00	130.000,00		260.000,00		
E		PNRR - M5.C2.2 - I2.1 RIGENERAZIONE URBANA E HOUSING SOCIALE - URBAN SUNRISE CUP I75C19000030006 (CAP U 242253000 COLL.85)	Interventi finanziati con risorse di cui l'Ente è già destinatario	MISSIONE 5: INCLUSIONE E COESIONE	M5C2: INFRASTRUTTURE SOCIALI, FAMIGLIE, COMUNITÀ E TERZO SETTORE	2.1: Investimenti in progetti di rigenerazione urbana, volti a ridurre situazioni di emarginazione e degrado sociale	Ministero dell' Interno	2026	4.785.000,00	Conferenza Servizi progetto verifica e validazione progetto esecutivo procedura negoziata affidamento DL+CSE affidamento diretto collaudatore statico procedura negoziata gara lavori contratto (MILESTONE PNRR 30/07/23) inizio esecuzione lavori		478.500,00	1.261.500,00	1.305.000,00	1.305.000,00	435.000,00	4.785.000,00
U	PNRR M5.C2.2 - I2.1 - RIGENERAZIONE URBANA E HOUSING SOCIALE - URBAN SUNRISE CUP I75C19000030006 (CAP E 4899000 COLL. 85)	478.500,00										1.261.500,00	1.305.000,00	1.305.000,00	435.000,00	4.785.000,00	

ENTRATA / USCITA	Classificazione di bilancio/capitolo di PEG	Intervento	Interventi attivati/da attivare	Missione	Componente	Linea d'intervento	Titolarietà	Termine previsto	Importo TOTALE PROGETTO	Attività da svolgere nel 2023	Note	previsione 2022	previsione 2023	previsione 2024	previsione 2025	Annualità a non definita dal bilancio	TOTALE PREVISIONE
E		F.S.C. 2021/2027 DELIB. CIPESS 1/22 TRASFERIMENTO PER EFFICIENTAMENTO CONDOTTA IDRICA CANNIZZARO CAP U. 232513000											2.083.750,00	2.212.768,38	476.250,00		4.772.768,38
U		F.S.C. 2021/2027 DELIB. CIPESS 1/22 - MANUTENZIONE STRAORDINARIA ED EFFICIENTAMENTO CONDOTTA IDRICA ADDUTTRICE CANNIZZARO CUP I73E19000080002 CAP E. 4811000						2025	4.772.768,38	Affidamento aggiornamento di progetto - procedura di gara per appalto integrato, approvazione e validazione progetto esecutivo , (MILESTONE PNRR per pubblicazione bando di gara entro il 30/03/2023)	Progetto a valere sulle risorse del FSC		2.083.750,00	2.212.768,38	476.250,00		4.772.768,38

Sezione 3 - Organizzazione e capitale umano

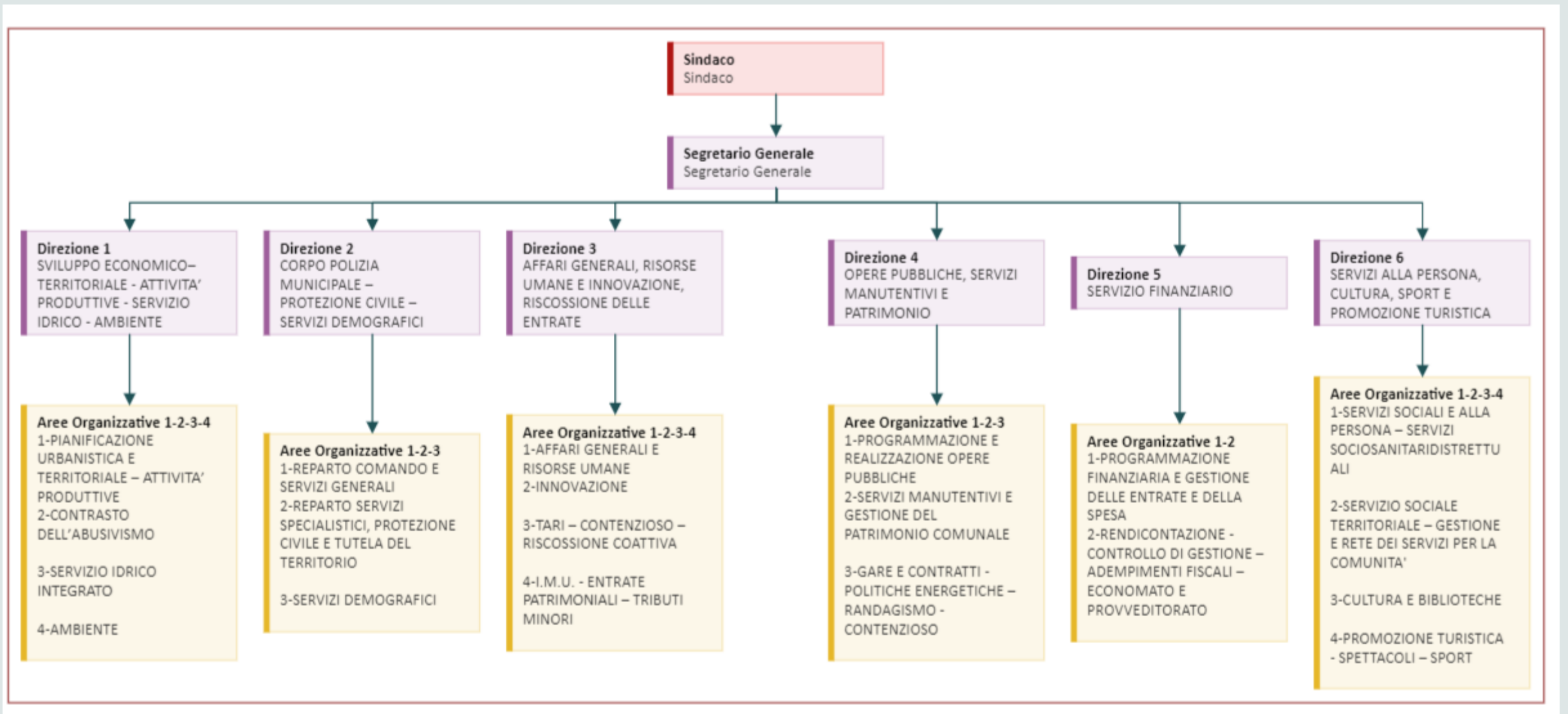
La presente sezione del PIAO è finalizzata a programmare i **presupposti** per l'attivazione delle leve finalizzate a creare e proteggere il *Valore Pubblico*, puntando sia sulla salute organizzativa che sulla salute professionale, per garantire l'efficiente utilizzo delle risorse disponibili. Partendo dalla presentazione del modello organizzativo e dei livelli di responsabilità, la sottosezione ha come contenuti imprescindibili l'individuazione della strategia e degli obiettivi legati a modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto, per il raggiungimento degli obiettivi di *performance*, la programmazione strategica del fabbisogno di risorse umane, da attuare anche attraverso lo sviluppo nonché la valorizzazione delle risorse interne e l'individuazione dei fabbisogni e degli obiettivi formativi nell'ottica di raggiungimento dei livelli di *Valore Pubblico* programmati.

3.1 Struttura organizzativa

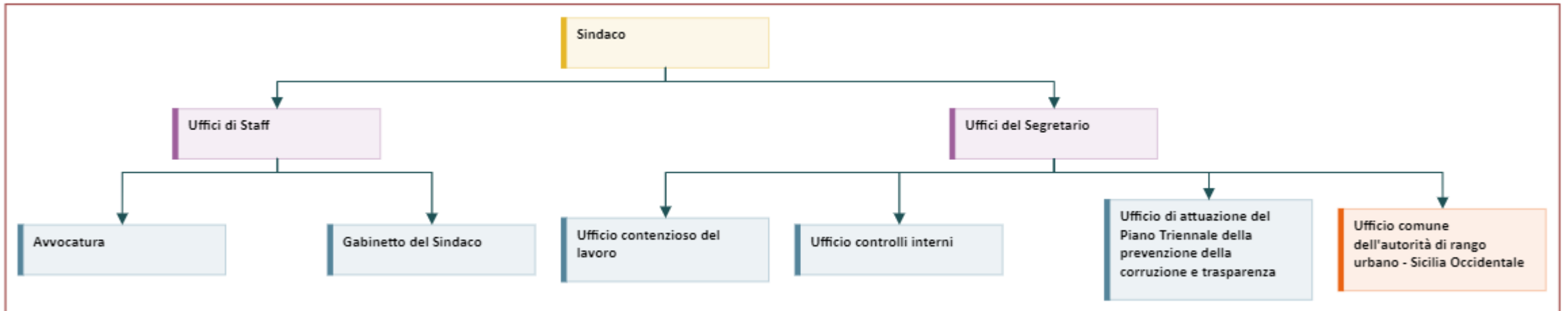
Il comune di Alcamo ha scelto un modello organizzativo basato su n. 6 strutture di massima dimensione, denominate *direzioni*, che corrispondono agli uffici con rilevanza esterna, alla cui guida sono preposti i dirigenti, cui si applica il CCNL 17.12.2020, i quali sono titolari dei poteri gestionali di attuazione dell'indirizzo politico, titolari del budget di spesa e *risk owner* ai fini del modello di prevenzione della corruzione. Il coordinamento e la sovrintendenza sono assegnati al Segretario Generale, che esercita anche le funzioni di responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza, ed è responsabile del sistema dei controlli interni. Nel corso del 2021 e del 2022, anche a seguito di alcune innovazioni sperimentate durante la pandemia, sono stati implementati alcuni interventi di revisione organizzativa sulla struttura dell'ente, con l'obiettivo di garantire maggiore efficienza, in vista del raggiungimento degli obiettivi di mandato.

Il modello organizzativo, al cui vertice è posto il sindaco, Capo dell'Amministrazione, è rappresentato nella seguente figura.

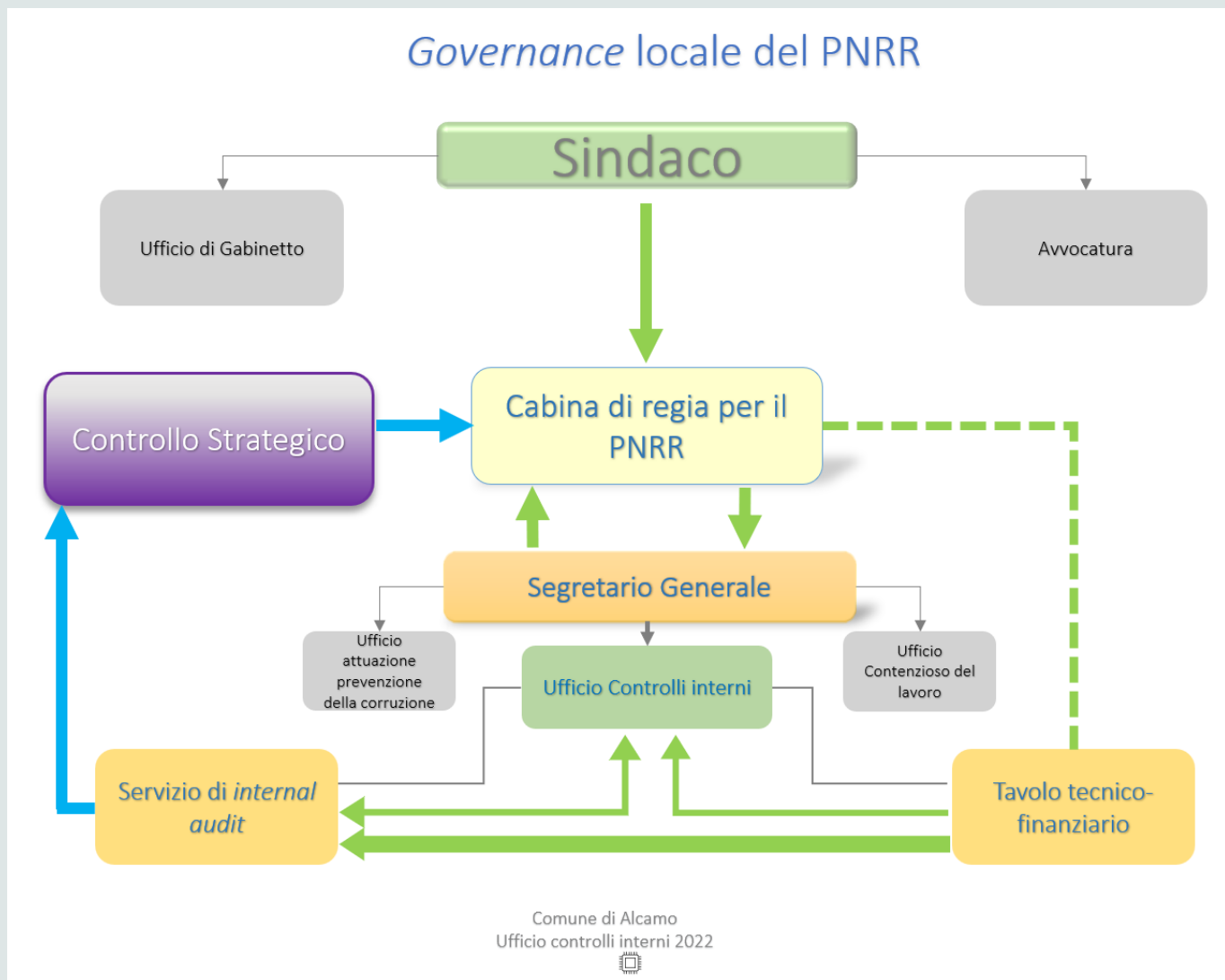
Ciascuna delle strutture di massime dimensioni è articolata in **aree funzionali**, che dal punto di vista del modello di responsabilità coincidono con l'area delle **posizioni organizzative**, alle quali sono preposti n.20 titolari oggi inquadrati nella area dei funzionari e delle elevate qualificazioni, i quali garantiscono l'attuazione degli obiettivi con elevato grado di autonomia gestionale e operativa, e ai quali i dirigenti possono motivatamente delegare, per un periodo determinato, parte delle funzioni.



La struttura prevede, inoltre, due uffici di staff posti alle dipendenze del sindaco: l'ufficio di gabinetto e l'avvocatura civica, ai quali sono preposti due responsabili entrambi titolari di posizione organizzativa di alta professionalità. La struttura del segretario dispone di un responsabile di posizione organizzativa di alta professionalità, relativamente agli uffici diretti a garantire l'attuazione del modello di prevenzione della corruzione e il funzionamento del sistema dei controlli interni.



Con deliberazione n. 118 del 24/05/2022, la giunta municipale ha innestato all'interno della struttura organizzativa una **Cabina di regia** per l'efficace attuazione del PNRR, disciplinando le competenze in materia di programmazione, gestione, controllo e rendicontazione dell'intero flusso. Lo schema organizzativo è quello risultante dalla seguente figura.



Nella tabella che segue è sintetizzata la situazione degli organi preposti alle strutture di vertice di responsabilità gestionale e/o supporto.

	Posizioni previste	Posizioni ricoperte (alla data del 10/05/2023)
Dirigenti	6	6
Incarichi di elevata qualificazione - di alta professionalità	3	3
Incarichi di elevata qualificazione - di direzione di unità organizzative	20	17

Indirizzi per lo sviluppo della struttura organizzativa

L'implementazione delle azioni per l'attuazione del PNRR, l'avvio di operatività dell'Autorità di rango urbano del SIRU Sicilia Occidentale, l'attuazione delle nuove disposizioni del CCNL 16.112022 sulle posizioni di EQ implicano la necessità di una ridefinizione, non soltanto formale, della struttura organizzativa, in occasione della quale dare anche attuazione ai riflessi organizzativi del nuovo codice dei contratti pubblici, a partire dal ruolo di stazione appaltante qualificata ottenuta dal Comune di Alcamo fino al recepimento delle modifiche sul Responsabile unico del progetto e i responsabili di fasi dei singoli contratti. In coerenza con le indicazioni strategiche contenute nella NaDUP 2023/2025 sulla redazione del Piano del fabbisogno di personale, la struttura organizzativa dovrà essere modificata prevedendo ulteriori n.2 posizioni di massima dimensione e riorganizzando in modo più omogeneo le competenze. In particolare, si prevede:

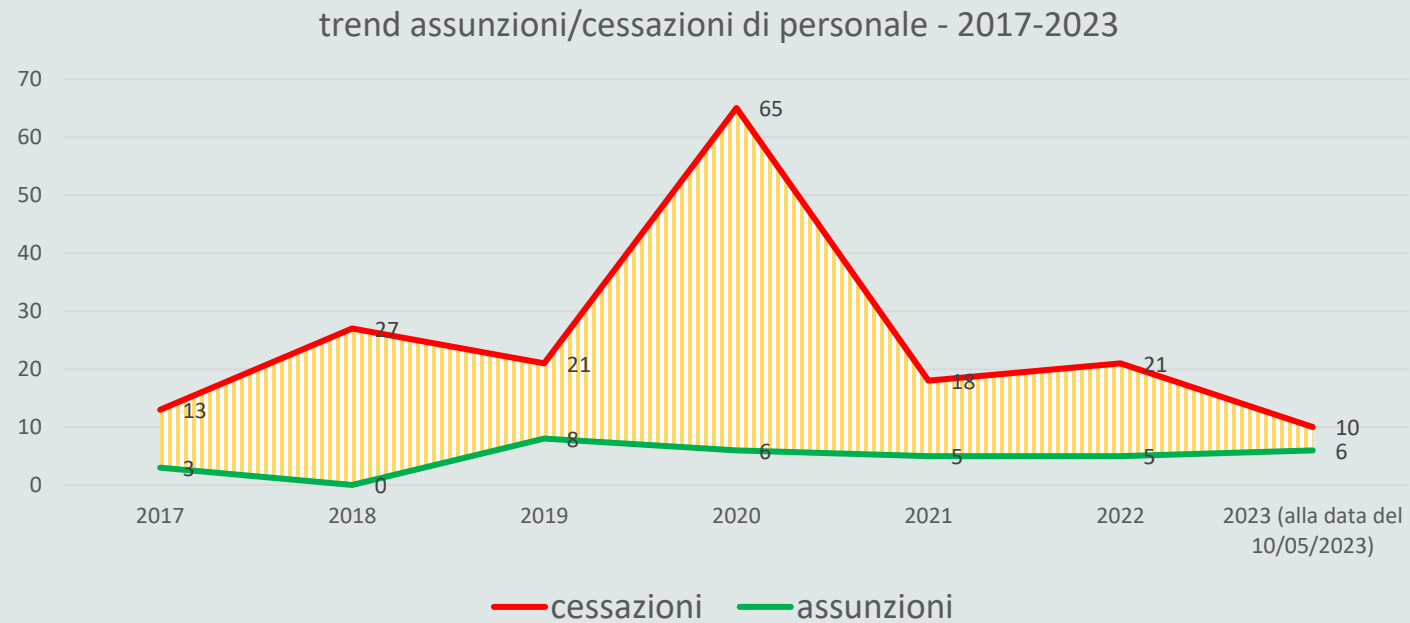
- 1) di istituire una direzione competente su tutti gli interventi del PNRR
- 2) di istituire una direzione nella quale allocare l'Ufficio comune del Siru (ove viene riconosciuto il ruolo di Organismo intermedio), e i servizi integrati idrico ed ambientale, con competenza sia sull'intero ciclo del servizio sia sul regime tariffario, in coerenza ai documenti sulla qualità dell'ARERA;
- 3) di istituire una direzione dedicata all'urbanistica e alla lotta e prevenzione dell'abusivismo edilizio, al fine di dare impulso alla revisione del piano di governo del territorio e definire gli interventi sull'abusivismo edilizio, in parte già finanziati dal MIT;
- 4) istituire una direzione competente sulle gare per l'affidamento dei contratti pubblici e sulla programmazione, progettazione e realizzazione delle opere pubbliche, la gestione degli impianti sportivi e del patrimonio, ivi compresi i beni confiscati alla criminalità organizzata;
- 5) costituire una direzione competente sui servizi socio-assistenziali, la pubblica istruzione, e la promozione dello sport e del tempo libero;
- 6) assegnare alla direzione finanziaria anche il settore innovazione e digitalizzazione;
- 7) assegnare alla direzione competente in materia di personale ed entrate, anche la promozione della cultura, del turismo e dello spettacolo;
- 8) confermare l'attuale assetto della direzione competente per la polizia municipale e la protezione civile.

Lo sviluppo di tale assetto di macro-organizzazione, da attuare entro il 31 agosto 2023, è funzionale alla ridefinizione dell'area delle posizioni organizzative e al potenziamento degli uffici di staff, al fine di valorizzare l'autonomia decisionale dei dirigenti nel conferimento dei relativi incarichi, pur dentro un quadro di regole chiare e trasparenti che impediscano abusi e arbitrio.

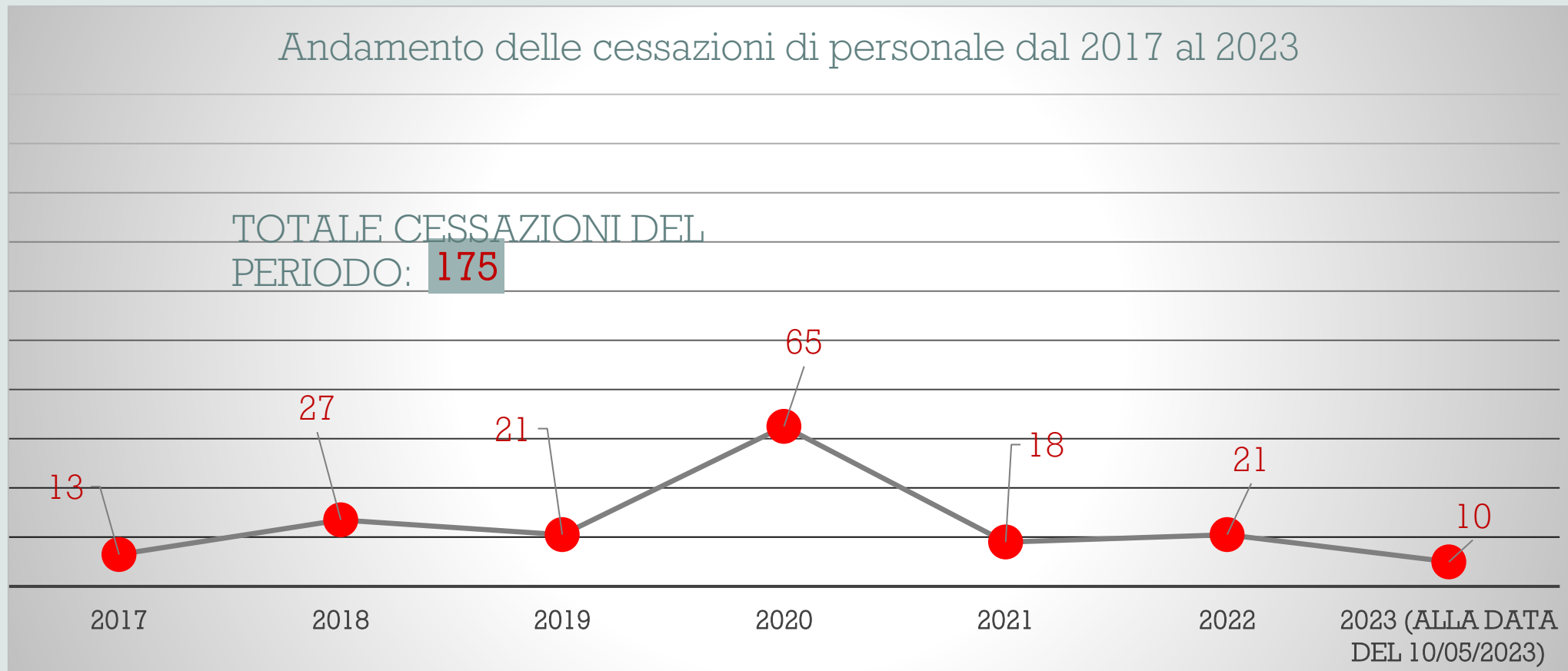
Le dinamiche occupazionali

Attualmente il comune di Alcamo può contare complessivamente su 451 dipendenti, di cui soltanto 5 con contratto a tempo determinato, ai quali si aggiungono n. 127 ASU, soggetti impegnati in attività di supporto agli uffici, in attuazione di una risalente e complessa normativa regionale.

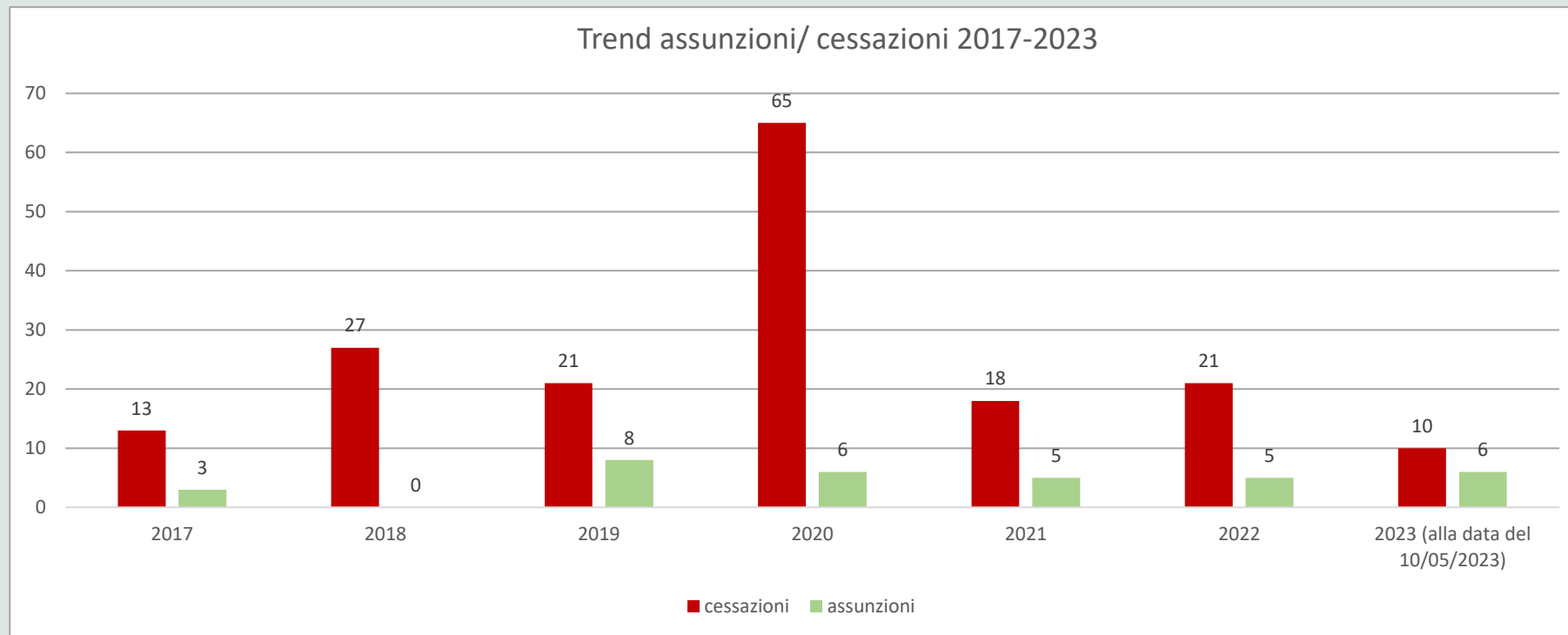
Guardando alle dinamiche occupazionali, emerge che nel periodo 2017/2023 (alla data del 10/05/2023) a fronte di n. 175 cessazioni, risultano assunti n. 33 dipendenti.



In particolare, il dato delle cessazioni risulta influenzato soprattutto dall'applicazione della c.d. *quota 100* che nel solo anno 2020 ha comportato n. 65 cessazioni.



Il grafico che segue consente di evidenziare il saldo cessazioni/assunzioni in ciascuno degli anni del quinquennio di riferimento.

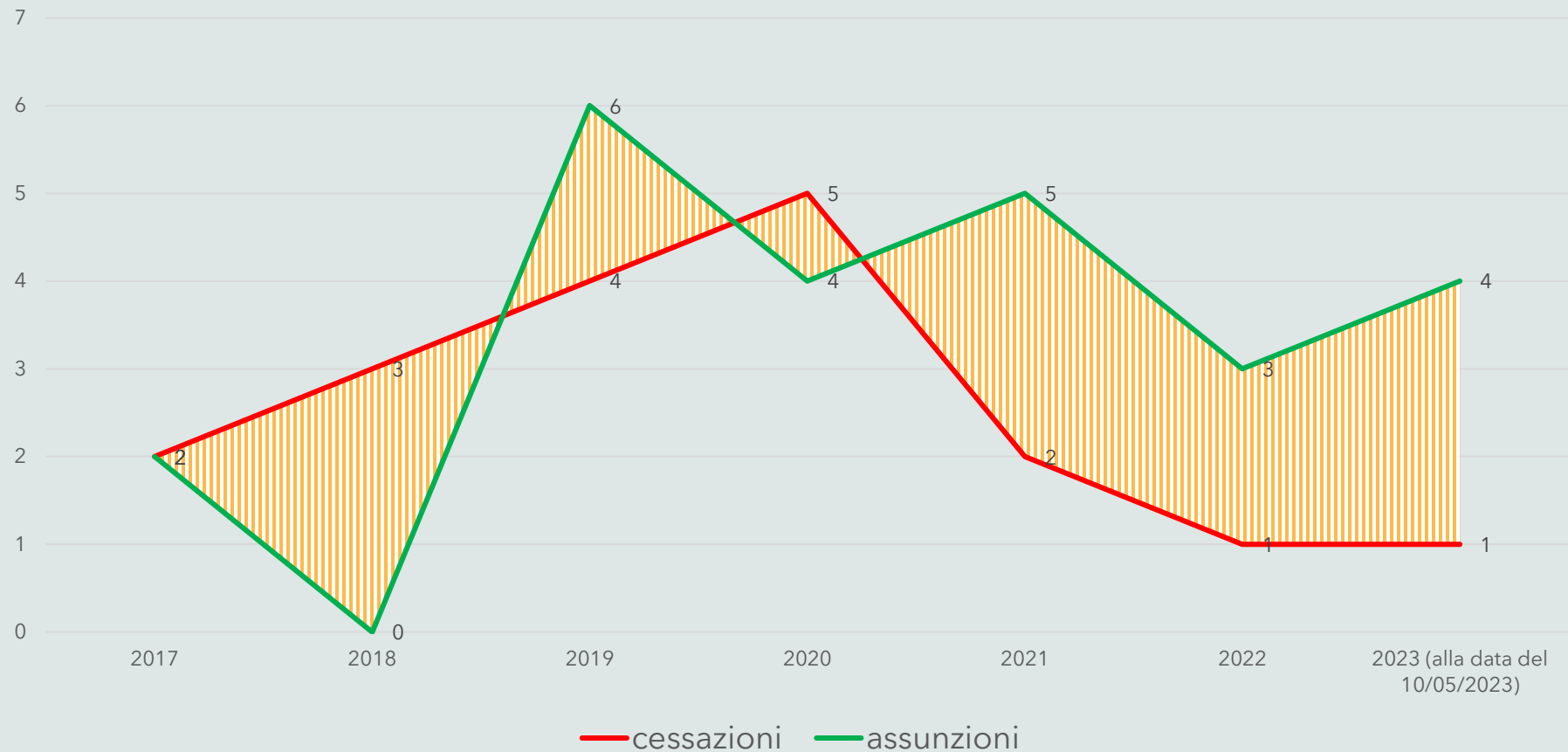


Il saldo negativo non risulta compensato dalle **stabilizzazioni** effettuate nel triennio 2019/2021 che hanno riguardato n. 354 lavoratori precari, i quali erano già a disposizione dell'organico sia pure con contratti a tempo determinato e ad orario *part-time*.

Il tema del lavoro parziale è la peculiarità del Comune di Alcamo, che ha influenze sull'organizzazione delle attività e sul benessere organizzativo. Risulta, infatti, che a fronte di 451 dipendenti in servizio, ben 328 hanno un contratto di lavoro *part time*.

In particolare, per l'area dei funzionari e della elevata qualificazione (ex. Cat. D), il grafico seguente ne illustra l'andamento delle cessazioni/assunzioni nel periodo oggetto di osservazione. Come si evince dallo stesso, a partire dal 2021, è stato già avviato un percorso di assunzione di tali figure per coprire il fabbisogno dovuto sia al progressivo svuotamento degli organici per pensionamenti sia in relazione alle mutate esigenze organizzative in funzione dei nuovi obiettivi di *Valore Pubblico*.

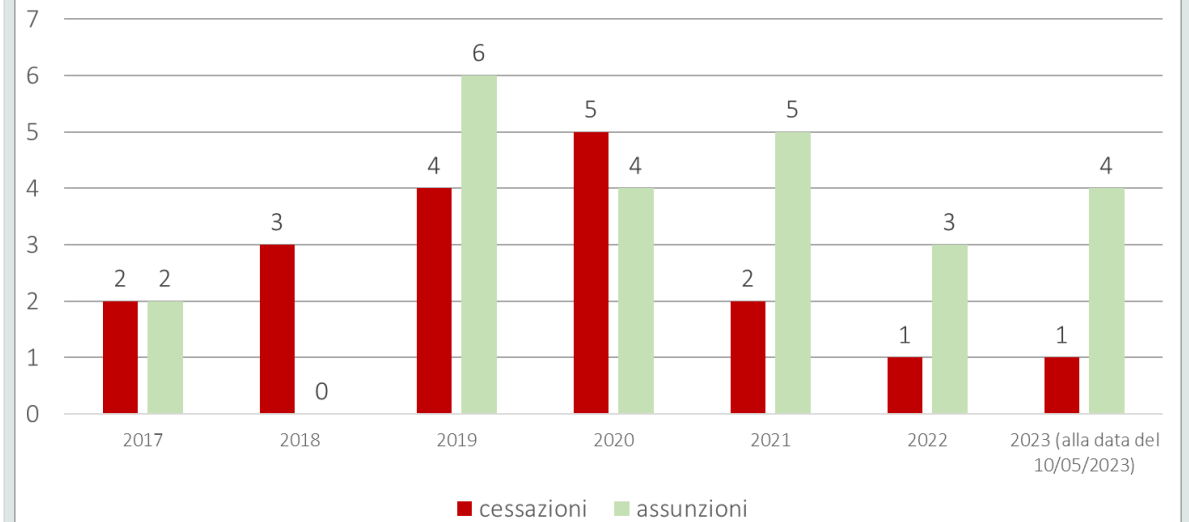
trend cessazioni/assunzioni di personale di cat. D - 2017-2023
(oggi area dei funzionari e della elevata qualificazione)



trend cessazioni/assunzioni di personale di cat. D - 2017-2023
(oggi area dei funzionari e della elevata qualificazione)

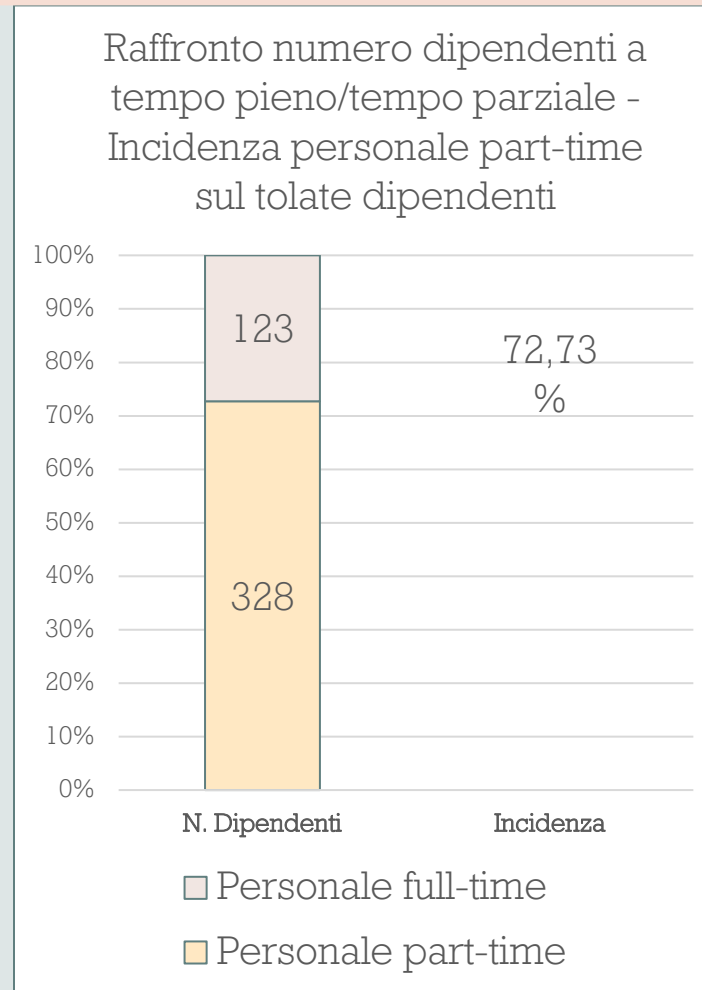


trend cessazioni/assunzioni di personale di cat. D - 2017-2023
(oggi area dei funzionari e della elevata qualificazione)



Focus sul personale in servizio

Il grafico seguente illustra la suddivisione del personale in base al tipo di rapporto (orario pieno oppure a tempo parziale) e consente di affermare che il 73% circa del personale ha, attualmente, un orario ridotto.



Una analisi più completa con indicazione delle ore contrattualizzate e delle aree professionali di appartenenza è illustrata nelle due tabelle di pagina seguente. Il dato che se ne ricava è che il Comune gode di una forza lavoro complessiva di 345 unità in termini di *full time equivalent*.

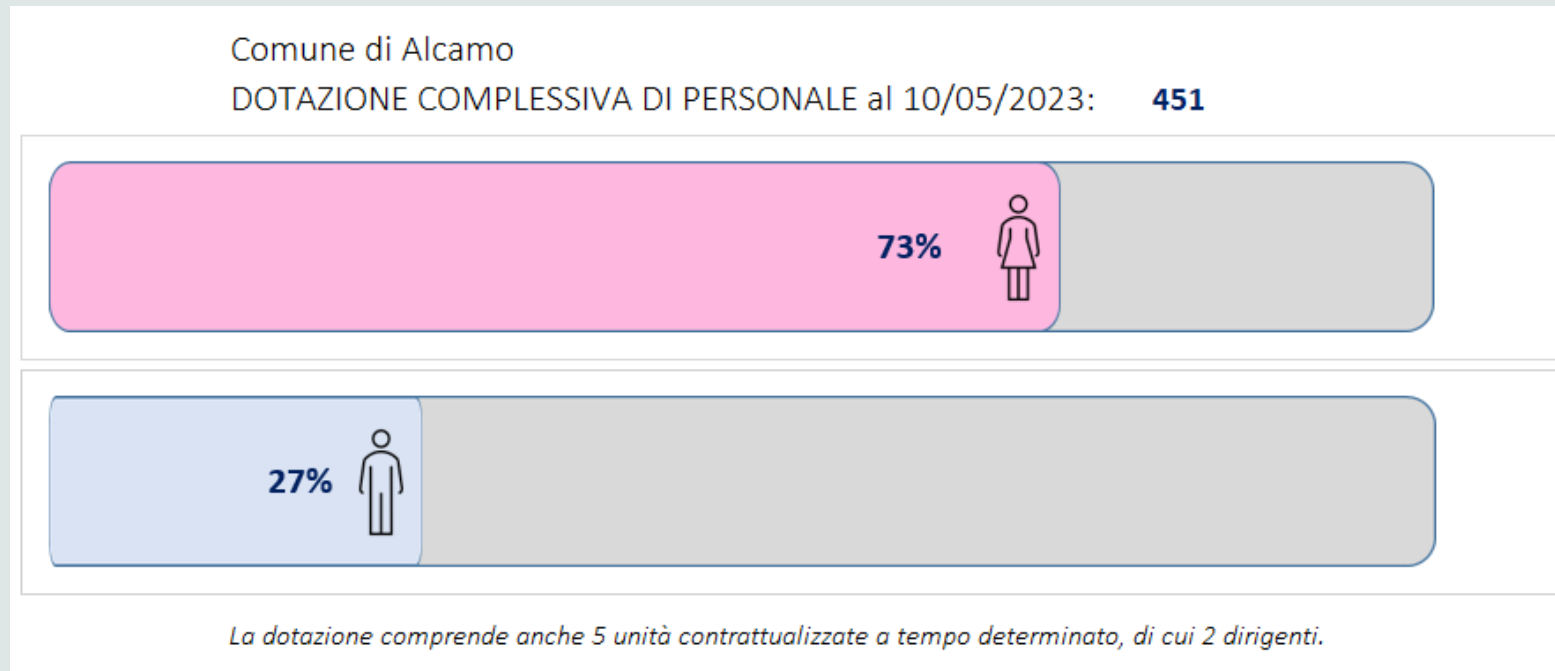
Tipologia contrattuale/genere	Ore contrattualizzate				Totali
	24	27	30	36	
TD				4	4
F				1	1
M				3	3
TDOR	1				1
M	1				1
TI				119	119
F				59	59
M				60	60
TIOR	308	5	14		327
F	251	5	14		270
M	57				57
Totali	309	5	14	123	451

n. unità FTE	206	4	12	123	345
--------------	-----	---	----	-----	-----

TI = Tempo indeterminato full time
 TD = Tempo determinato full time
 TIOR = Tempo indeterminato part time
 TDOR = Tempo determinato part time

Tipologia contrattuale/genere	Ore contrattualizzate				Totali
	24	27	30	36	
AREA DEGLI OPERATORI	77	5		7	89
F	64	5		2	71
M	13			5	18
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	67		14	18	99
F	58		14	7	79
M	9			11	20
AREA DEGLI ISTRUTTORI	165			43	208
F	129			22	151
M	36			21	57
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE				48	48
F				27	27
M				21	21
DIRIGENTI				6	6
F				2	2
M				4	4
SEGRETARIO				1	1
M				1	1
Totali	309	5	14	123	451
n. unità FTE	206	4	12	123	345

L'analisi di genere evidenzia una forte prevalenza del genere femminile.



La presenza del genere femminile (**330** dipendenti su **451**) è di molto superiore al dato medio dei dipendenti del comparto funzioni locali che risulta pari al 56,05%, come documentato dal recentissimo Censimento pubblicato del Ministero dell'Interno.

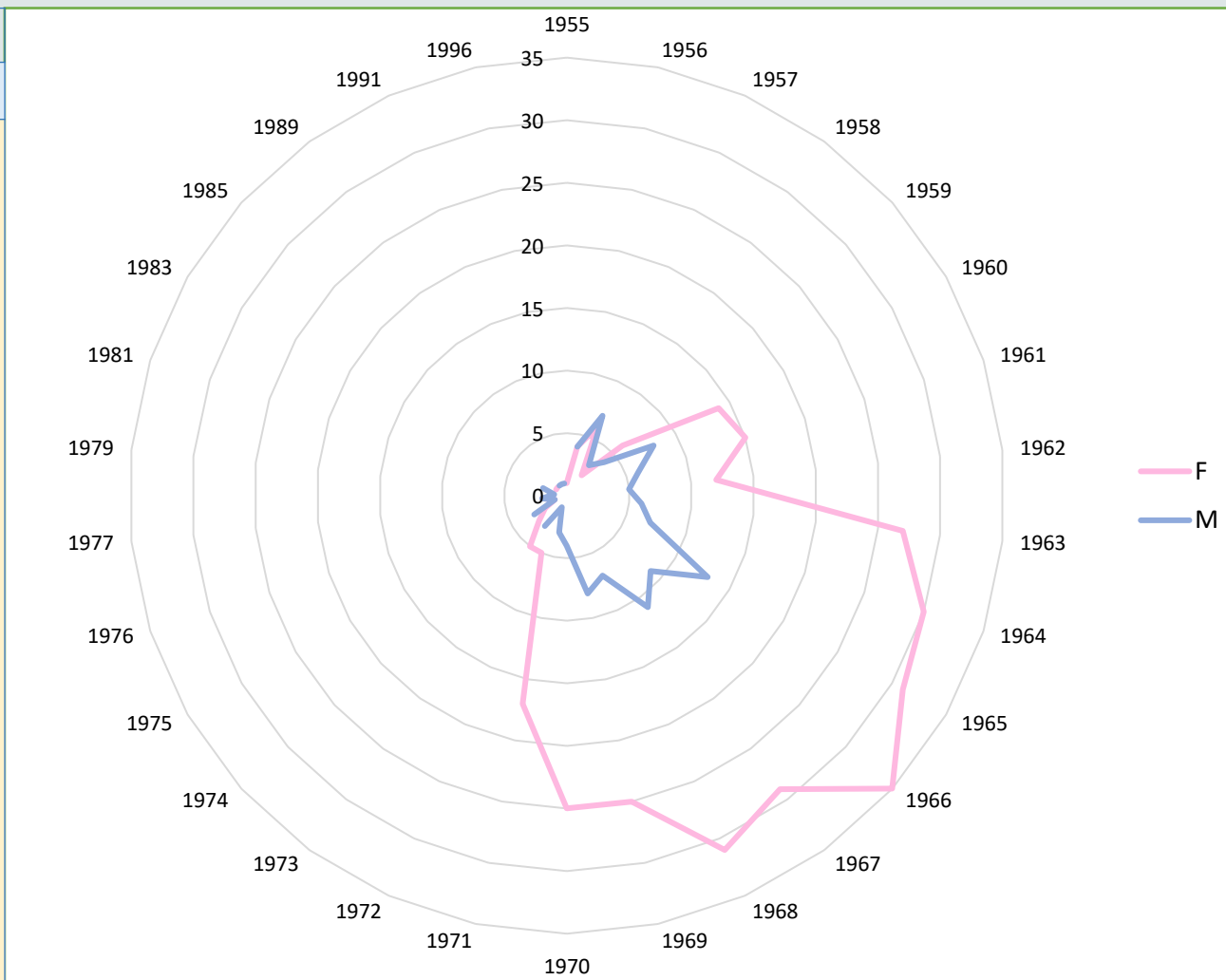
Con deliberazione n. 51 del 22/03/2022 il Comune ha programmato le azioni positive a garanzia dell'equilibrio e della parità di genere che in questa sede si confermano.

L'età media del personale in servizio, calcolata ponderando il numero dei dipendenti della stessa età, è pari a **57** anni per entrambi i generi.

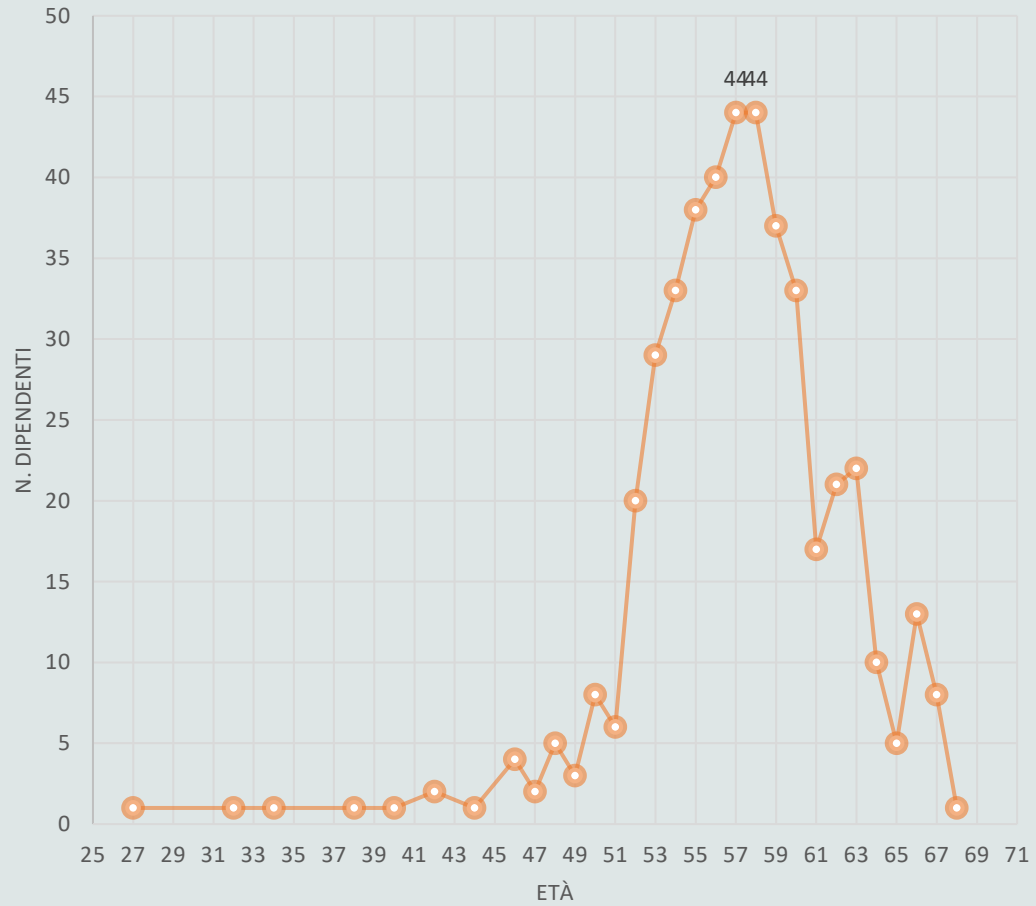
Nella tabella e nel grafico seguenti, è sintetizzata l'analisi puntuale delle classi di età del personale in servizio.

SUDDIVISIONE PERSONALE PER ETÀ'

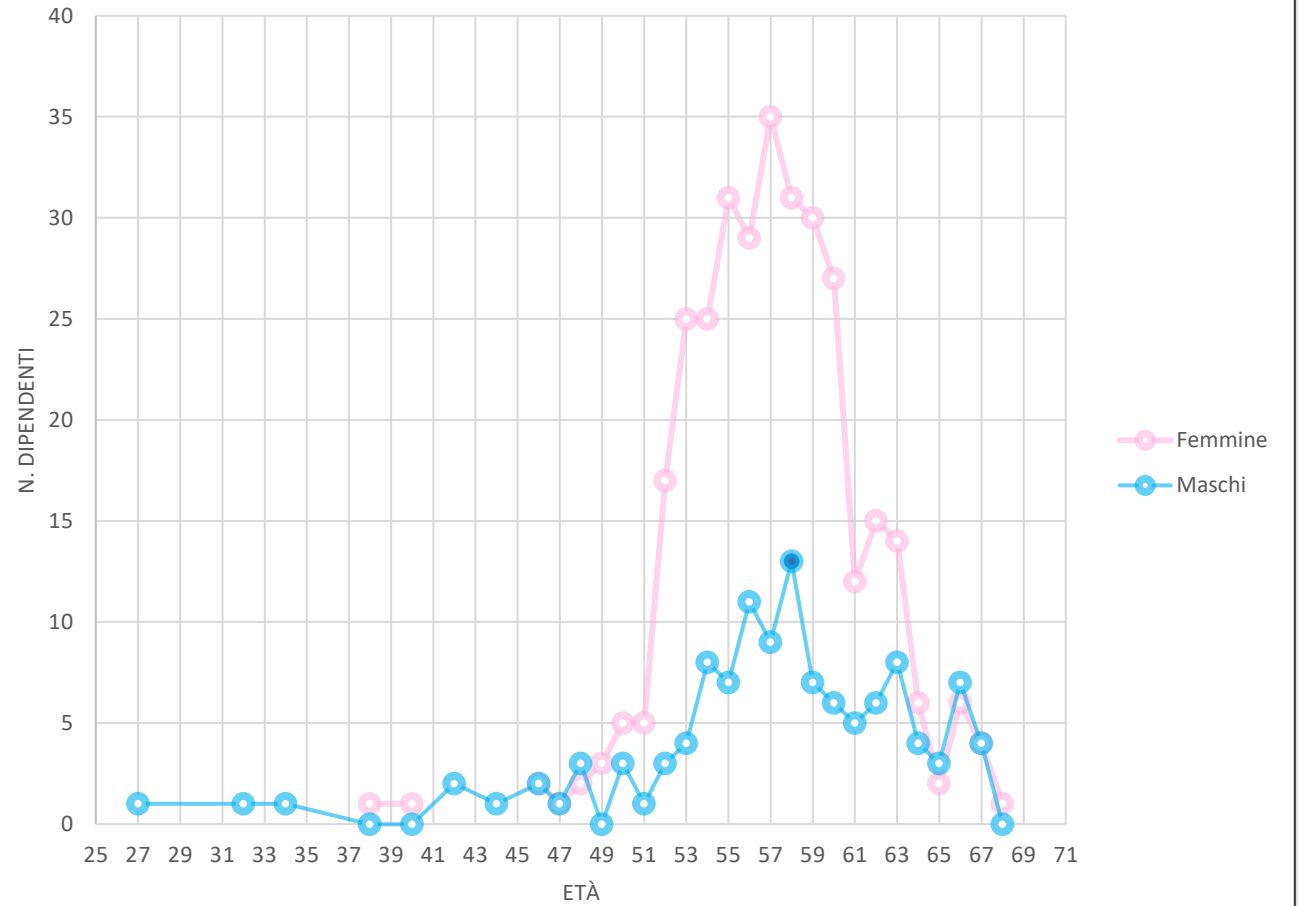
Anno di nascita	F	M	totali	età	medie ponderate		
					F	M	totali
1955	1		1	68			
1956	4	4	8	67			
1957	6	7	13	66			
1958	2	3	5	65			
1959	6	4	10	64			
1960	14	8	22	63			
1961	15	6	21	62			
1962	12	5	17	61			
1963	27	6	33	60			
1964	30	7	37	59			
1965	31	13	44	58			
1966	35	9	44	57			
1967	29	11	40	56			
1968	31	7	38	55			
1969	25	8	33	54			
1970	25	4	29	53			
1971	17	3	20	52			
1972	5	1	6	51			
1973	5	3	8	50			
1974	3		3	49			
1975	2	3	5	48			
1976	1	1	2	47			
1977	2	2	4	46			
1979		1	1	44			
1981		2	2	42			
1983	1		1	40			
1985	1		1	38			
1989		1	1	34			
1991		1	1	32			
1996		1	1	27			
Totali/medie	330	121	451	52,27	57,05	57,09	57,06



Distribuzione per età dei dipendenti



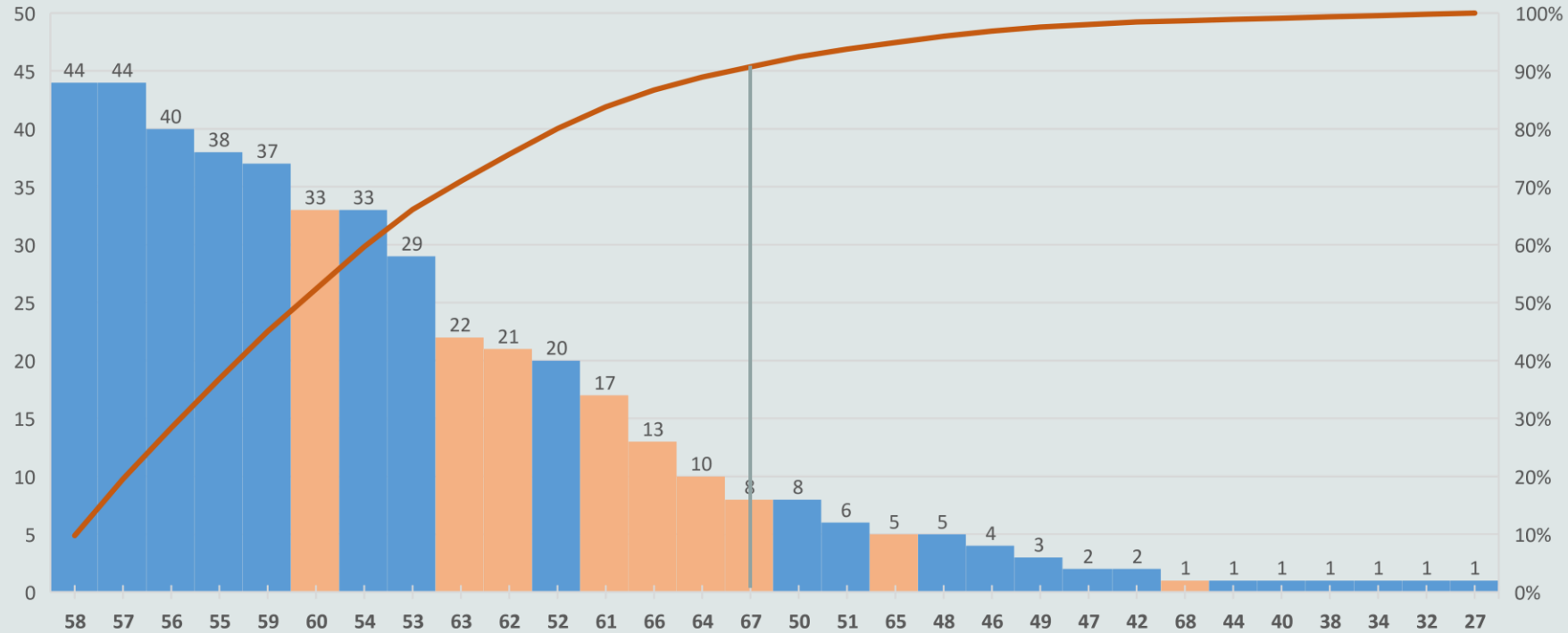
Distribuzione per età dei dipendenti: femmine e maschi



Dai dati emerge inoltre che un *cluster* osservato di oltre il 90% del personale in servizio ha un'età media ponderata di 58 anni, con la conseguenza che in una prospettiva temporale inferiore a 9 anni il Comune subirà il ricambio pressoché totale dell'attuale forza lavoro, alla luce dell'attuale sistema pensionistico.

età	unità	n. dipendenti - %		età media ponderata cluster	età media semplice cluster
68	1	1	0,22%	57,99	60,00
67	8	9	2,00%		
66	13	22	4,88%		
65	5	27	5,99%		
64	10	37	8,20%		
63	22	59	13,08%		
62	21	80	17,74%		
61	17	97	21,51%		
60	33	130	28,82%		
59	37	167	37,03%		
58	44	211	46,78%		
57	44	255	56,54%		
56	40	295	65,41%		
55	38	333	73,84%		
54	33	366	81,15%		
53	29	395	87,58%		
52	20	415	92,02%		

Distribuzione cumulativa del personale

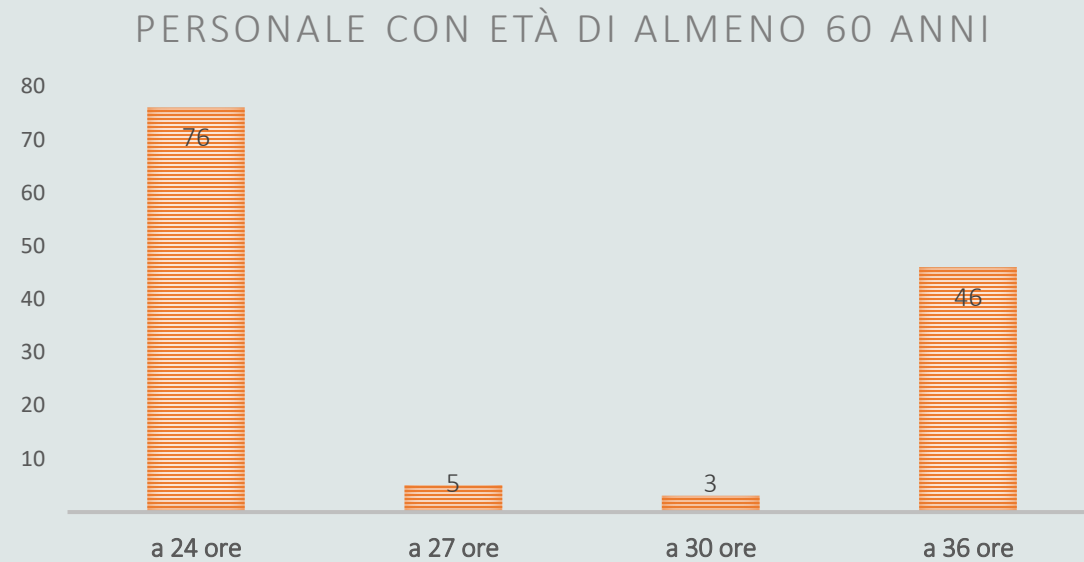


La superiore rappresentazione grafica, oltre a evidenziare che più del 90% della forza lavoro dell'Ente si distribuisce in età comprese tra 52 e 67 anni, consente anche di inferire che:

130	dipendenti su	451	ossia il	28,82%	ha almeno 60 anni.
27	dipendenti su	451	ossia il	5,99%	è collocabile in quiescenza per limiti di età nel triennio 2023-2025, senza considerare le altre opzioni di legge o eventuali dimissioni per altra causa.

La tabella sottostante evidenzia inoltre la distribuzione dei 130 dipendenti di età da 60 anni in su in base alle ore contrattuali espletate.

personale con età di almeno 60 anni				
a 24 ore	a 27 ore	a 30 ore	a 36 ore	età
1				68
2	1		5	67
6	2		5	66
2	1		2	65
2	1		7	64
8			14	63
17			4	62
9		3	5	61
29			4	60
76	5	3	46	
24,60%	100,00%	21,43%	37,40%	
130				



Una analisi completa della distribuzione del personale per età e per ore di contrattualizzazione è rappresentata nella tabella seguente:

La tabella sottostante evidenzia inoltre la distribuzione dei 130 dipendenti di età da 60 anni in su in base alle ore contrattuali espletate.

SUDDIVISIONE PERSONALE PER ETA' E PER ORE CONTRATTUALIZZATE

Anno di nascita	24		24 Totale	27		27 Totale	30		30 Totale	36		36 Totale	totali	età
	F	M		F		F		F	M					
1955	1		1										1	68
1956		2	2	1	1			3	2	5		8	67	
1957	4	2	6	2	2				5	5		13	66	
1958	1	1	2	1	1				2	2		5	65	
1959	2		2	1	1			3	4	7		10	64	
1960	7	1	8					7	7	14		22	63	
1961	14	3	17					1	3	4		21	62	
1962	8	1	9			3	3	1	4	5		17	61	
1963	25	4	29					2	2	4		33	60	
1964	27	4	31					3	3	6		37	59	
1965	24	7	31			1	1	6	6	12		44	58	
1966	31	4	35			1	1	3	5	8		44	57	
1967	23	7	30			2	2	4	4	8		40	56	
1968	25	6	31			2	2	4	1	5		38	55	
1969	19	7	26					6	1	7		33	54	
1970	18	4	22			3	3	4		4		29	53	
1971	10	2	12					7	1	8		20	52	
1972	5		5						1	1		6	51	
1973	4	1	5			1	1		2	2		8	50	
1974						1	1	2		2		3	49	
1975	1	1	2					1	2	3		5	48	
1976	1		1						1	1		2	47	
1977	1	1	2					1	1	2		4	46	
1979									1	1		1	44	
1981									2	2		2	42	
1983								1		1		1	40	
1985								1		1		1	38	
1989									1	1		1	34	
1991									1	1		1	32	
1996									1	1		1	27	
totali	251	58	309	5	5	14	14	60	63	123	451			

Le sottostanti tabelle illustrano, più analiticamente, per Area professionale di appartenenza, i dipendenti di età da 60 anni in su e in base alle ore contrattuali espletate.

personale area FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE con età di almeno 60 anni				
a 24 ore	a 27 ore	a 30 ore	a 36 ore	età
			1	64
			6	63
			1	62
			2	61
			10	
			20,83%	
10				

personale area ISTRUTTORI con età di almeno 60 anni				
a 24 ore	a 27 ore	a 30 ore	a 36 ore	età
1				68
1			1	67
2			2	66
2			1	65
1			2	64
6			5	63
10			3	62
4			3	61
16			3	60
43			20	
26,06%			46,51%	
29				

personale area OPERATORI ESPERTI con età di almeno 60 anni				
a 24 ore	a 27 ore	a 30 ore	a 36 ore	età
			1	67
1			2	66
			1	65
			3	64
1			2	63
6				62
1		3		61
6			1	60
15		3	10	
22,39%		21,43%	55,56%	
28				

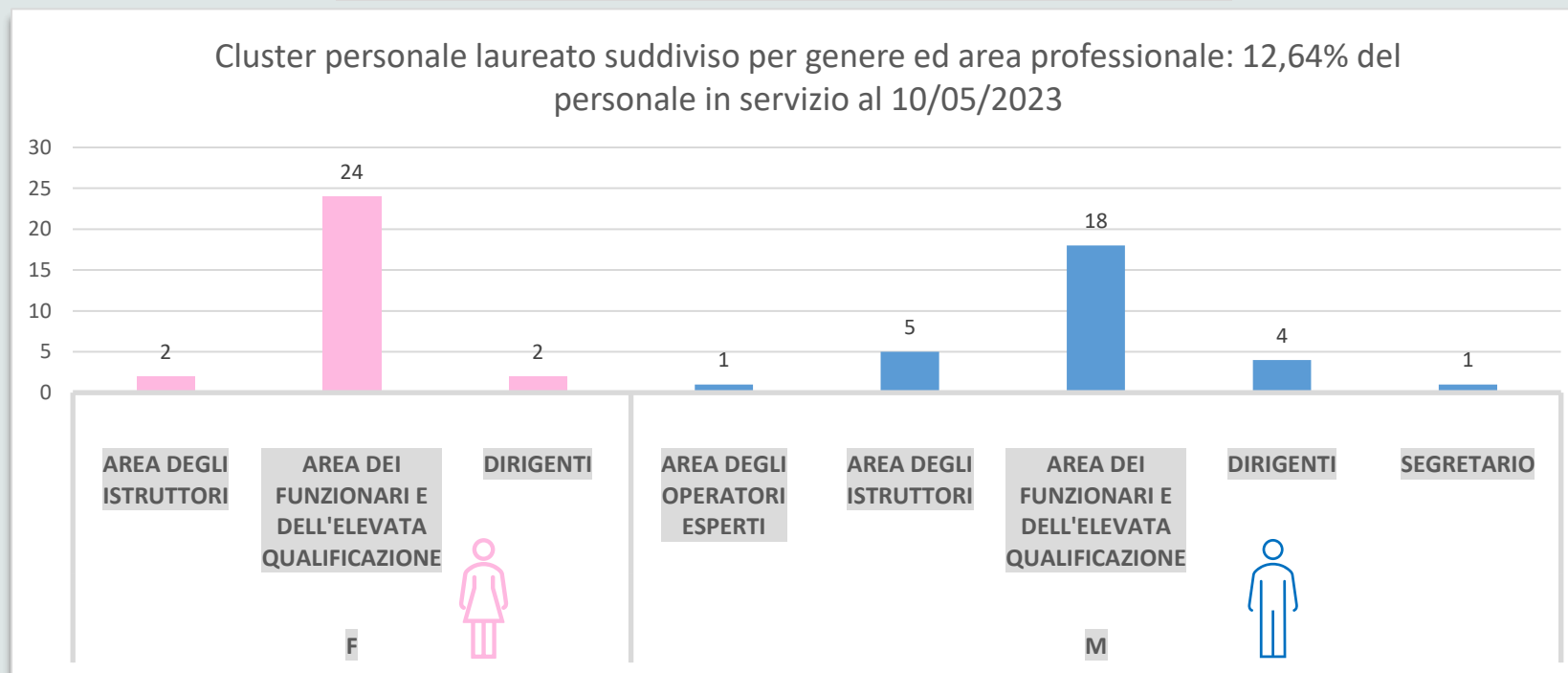
personale area OPERATORI con età di almeno 60 anni				
a 24 ore	a 27 ore	a 30 ore	a 36 ore	età
1	1		3	67
3	2		1	66
	1			65
1	1		1	64
1			1	63
1				62
4				61
7				60
18	5		6	
23,38%	100,00%		85,71%	
29				

La sottostante tabella illustra la distribuzione del personale per area professionale/ore contrattualizzate all'interno delle direzioni ed uffici di staff in cui si articola la struttura organizzativa dell'ente:

	AREA DEGLI OPERATORI			AREA DEGLI OPERATORI Totale	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI			AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI Totale	AREA DEGLI ISTRUTTORI		AREA DEGLI ISTRUTTORI Totale	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	DIRIGENTI	SEGRETARIO	totali
Distribuzione del personale contrattualizzato alla data del 10/05/2023 per Direzioni/ Uffici di staff, tipologia oraria ed Aree professionali	24	27	36		24	30	36		24	36		36	36	36	
1	5		3	8	5		5	10	19	6	25	6	1		50
2	6		1	7	6	14		20	53	13	66	4	1		98
3	9		1	10	11		6	17	32	13	45	9	1		82
4	18		1	19	6		3	9	8	1	9	6	1		44
5	3			3	1			1	10		10	5	1		20
6	35	5	1	41	37		4	41	41	8	49	12	1		144
AVVOCATURA					1			1	1		1	2			4
GABINETTO SINDACO	1			1					1	2	3	3			7
UFFICI DEL SEGRETARIO GENERALE												1		1	2
totali	77	5	7	89	67	14	18	99	165	43	208	48	6	1	451

La sezione seguente effettua un focus sul personale in possesso di laurea. Solo il 12,64% del personale in servizio è in possesso della laurea; si tratta di un dato di molto inferiore al dato medio dei dipendenti del comparto funzioni locali che, secondo il citato *Censimento*, è pari al 28,17%. Nella tabella seguente, è analizzato il personale laureato sia per genere che per area professionale di inquadramento:

Area Professionale	Numero di laureati
F	28
AREA DEGLI ISTRUTTORI	2
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	24
DIRIGENTI	2
M	29
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	1
AREA DEGLI ISTRUTTORI	5
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	18
DIRIGENTI	4
SEGRETARIO	1
totali	57



La tabella qui di seguito, illustra la distribuzione del personale laureato per direzione e area professionale di inquadramento:

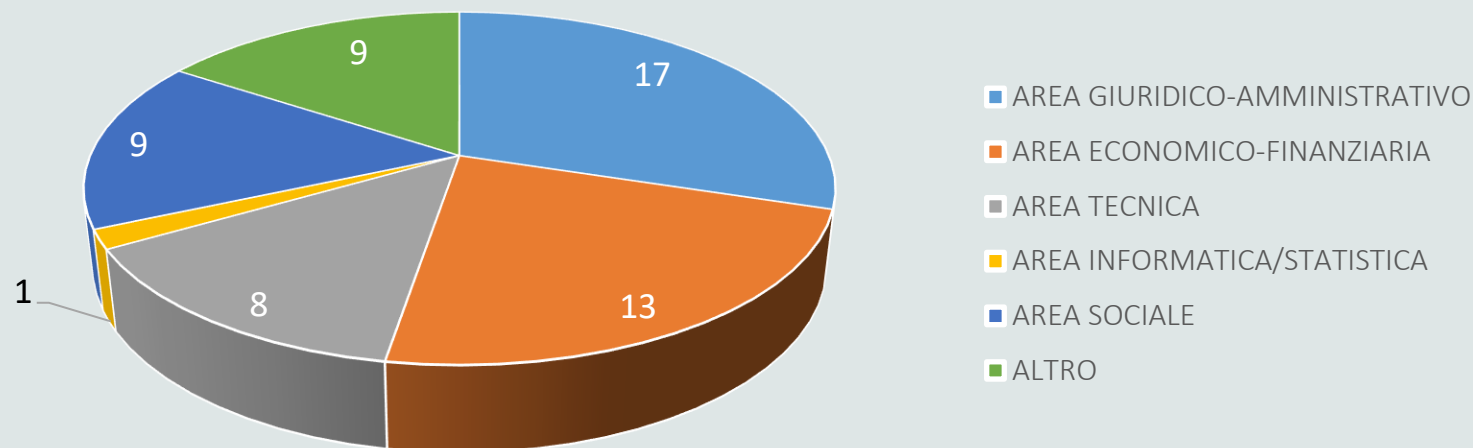
N. DI UNITA' LAUREATE SUDDIVISE PER DIREZIONE, GENERE E AREE PROFESSIONALI - DIRIGENTI E SEGRETARIO GENERALE

DIREZIONE/UFFICIO DI STAFF	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	AREA DEGLI ISTRUTTORI	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	DIRIGENTI	SEGRETARIO	totali
DIREZIONE 6 - SERVIZI ALLA PERSONA, CULTURA, SPORT, SPETTACOLI E PROMOZIONE TURISTICA	1		11	1		13
F			9			9
M	1		2	1		4
DIREZIONE 3 - AFFARI GENERALI, RISORSE UMANE, INNOVAZIONE, RISCOSSIONE DELLE ENTRATE			9	1		10
F			4	1		5
M			5			5
DIREZIONE 2 - CORPO POLIZIA MUNICIPALE – PROTEZIONE CIVILE -SERVIZI DEMOGRAFICI		6	2	1		9
F		1	1			2
M		5	1	1		7
DIREZIONE 1 - PIANIFICAZIONE URBANISTICA –SVILUPPO TERRITORIALE - SERVIZIO IDRICO – AMBIENTE			6	1		7
F			3			3
M			3	1		4
DIREZIONE 4 - OPERE PUBBLICHE, SERVIZI MANUTENTIVI E PATRIMONIO			5	1		6
F			2			2
M			3	1		4
DIREZIONE 5 - SERVIZIO FINANZIARIO		1	3	1		5
F		1	2	1		4
M			1			1
UFFICIO DI STAFF AL SINDACO - GABINETTO DEL SINDACO			3			3
F			2			2
M			1			1
UFFICIO DEL SEGRETARIO GENERALE			1		1	2
M			1		1	2
UFFICIO DI STAFF AL SINDACO - AVVOCATURA COMUNALE			2			2
F			1			1
M			1			1
totali	1	7	42	6	1	57

La tabella di seguito illustra la distribuzione del personale laureato per ambito di riferimento del titolo:

AMBITI LAUREE		
AMBITI	N. DI DIPENDENTI CON LAUREA	% DI DIPENDENTI CON LAUREA
AREA GIURIDICO-AMMINISTRATIVO	17	29,82%
AREA ECONOMICO-FINANZIARIA	13	22,81%
AREA TECNICA	8	14,04%
AREA INFORMATICA/STATISTICA	1	1,75%
AREA SOCIALE	9	15,79%
ALTRO	9	15,79%
Totale complessivo	57	100,00%

AMBITI LAUREE



Il dato dei dipendenti con laurea a seguito dell'aggregazione degli ambiti di lauree che risulta è illustrato qui di seguito:

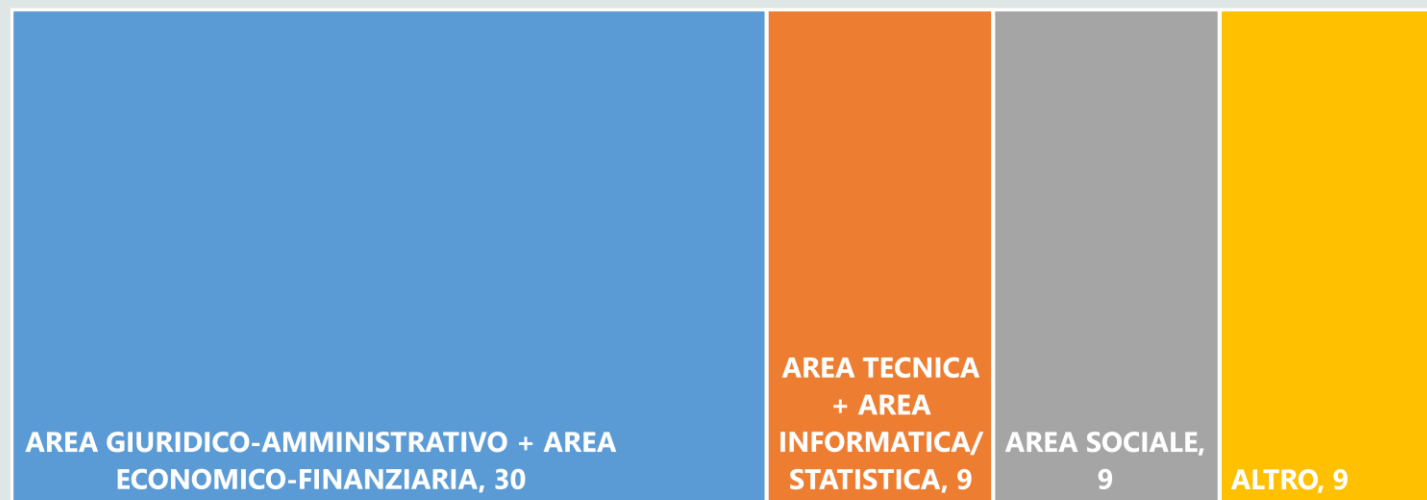
ACCORPAMENTO AMBITI LAUREE

AREA GIURIDICO-AMMINISTRATIVO + AREA ECONOMICO-FINANZIARIA	30
AREA TECNICA + AREA INFORMATICA/STATISTICA	9
AREA SOCIALE	9
ALTRO	9

57

ACCORPAMENTO AMBITI LAUREE

- AREA GIURIDICO-AMMINISTRATIVO + AREA ECONOMICO-FINANZIARIA
- AREA TECNICA + AREA INFORMATICA/STATISTICA
- AREA SOCIALE
- ALTRO



In attuazione del CDI 2019/2021, negli anni 2020, 2021 e 2022 è stata riconosciuta la progressione economica a n. 284 dipendenti appartenenti alle 4 aree professione di inquadramento. I dati analitici sono riportati nelle tabelle e figure che seguono:

ANNO 2021 - PEO EFFETTUATE PER CATEGORIA

categoria professionale	PEO effettuate
A	47
C	36
D	10
B	2
TOTALE	95

ANNO 2020 - PEO EFFETTUATE PER CATEGORIA

categoria professionale	PEO effettuate
C	43
D	17
A	14
B	7
TOTALE	81

ANNO 2022 - PEO EFFETTUATE PER CATEGORIA

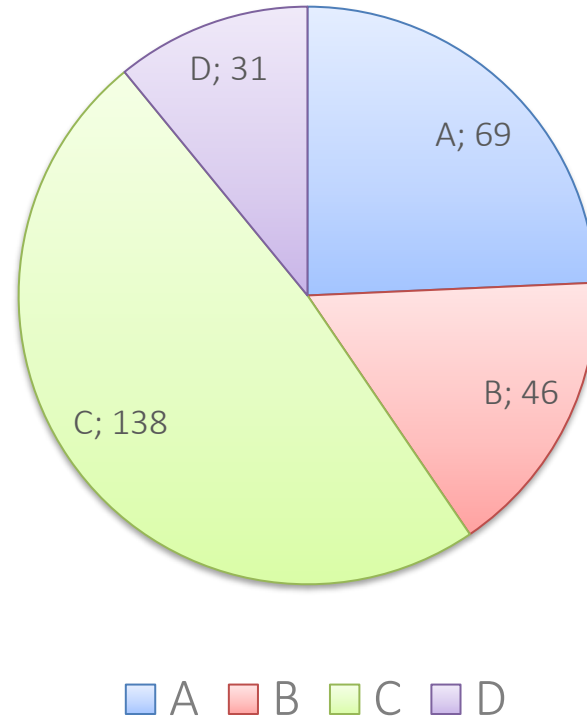
categoria professionale	Conteggio di Categoria giuridica
A	8
B	37
C	59
D	4
TOTALE	108

Personale in servizio al
10/05/2023 **451**

TRIENNIO 2020-2022 - PEO EFFETTUATE PER CATEGORIA

categoria professionale	PEO effettuate	% su 451
A	69	15,30%
B	46	10,20%
C	138	30,60%
D	31	6,87%
	284	62,97%

TRIENNIO 2020-2021-2022 - n. PEO EFFETTUATE 284 pari al 62,97% del personale in servizio al 10/05/2023



Il percorso concordato in sede negoziale è stato concluso nel 2022. Nel triennio di applicazione del contratto decentrato circa il 63% del personale in servizio ha già usufruito dell'incremento retributivo all'interno della categoria di inquadramento (oggi aree professionali).

Il Comune di Alcamo ha, inoltre, applicato l'istituto della progressione di carriera sulla base delle previsioni di cui all'art. 22, comma 15 del d.lgs. 75/2017 e smi. Il percorso di progressione verticale ha riguardato n. 3 profili professionali di categoria D (1 avvocato, 1 istruttore direttivo tecnico, 1 istruttore direttivo amministrativo). Di recente il comune si è dotato del regolamento per l'applicazione del nuovo istituto della progressione di carriera introdotto dall'art. 3 del d.l. 80/2021, ed è stato dato corso alla procedura comparativa per la copertura di n. 2 posizioni di categoria D.

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Il comune non si è dotato nel corso del 2022 del POLA (Piano organizzativo del lavoro agile). Si applica, pertanto, quanto disposto dall'art. 14, comma 1, della L.124 del 2015 e smi secondo cui *“in caso di mancata adozione del POLA il lavoro agile si applica almeno al 30 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano”*.

Con atto organizzativo del segretario generale prot. 91013 del 1.11.2021 sono state dettate disposizioni di coordinamento per tutte le direzioni, in coerenza con il DM 8.10.2021, finalizzate:

- a) ad aggiornare la ricognizione dei processi organizzativi e lavorativi già effettuata ai sensi del DM 19.10.2020 per individuare le attività che possono essere disimpegnate da remoto;
- b) a fissare i criteri di esame delle istanze di accesso al lavoro agile, nonché i limiti percentuali, i criteri e i tempi dell'eventuale rotazione;
- c) a stabilire gli obiettivi da raggiungere mediante il lavoro agile, e i criteri di misurazione dell'attività svolta.

È stato, altresì, adottato un **modello tipo di accordo di lavoro agile**, una scheda tipo di obiettivi e una scheda di cronoprogramma riferita ai periodi in cui la prestazione può essere disimpegnata in modalità agile.

L'accesso alla modalità agile è stato reso possibile in quanto l'ufficio innovazione ha attestato che l'ente è in possesso delle **condizionalità** e dei **fattori abilitanti** per l'organizzazione delle prestazioni lavorative in modalità agile.

In particolare, l'ufficio innovazione ha attestato la presenza delle seguenti tecniche che risultano conformi all'art. 1, comma 3, lett. c) del DM 8.10.2021:

- Cloud di proprietà della società Maggioli S.p.a. certificato AgID ai sensi della circolare AgID 2/2017

- Utilizzo di protocolli sicuri basati su SSL per effettuare la connessione al sistema Sicraweb, ospitato nei Data Center di proprietà della Maggioli S.p.a.

- Autenticazione di tipo "Multi Factor Authentication" che prevede l'abilitazione dell'indirizzo IP dal quale si collega il dipendente, mediante generazione di una password OTP (One Time Password)

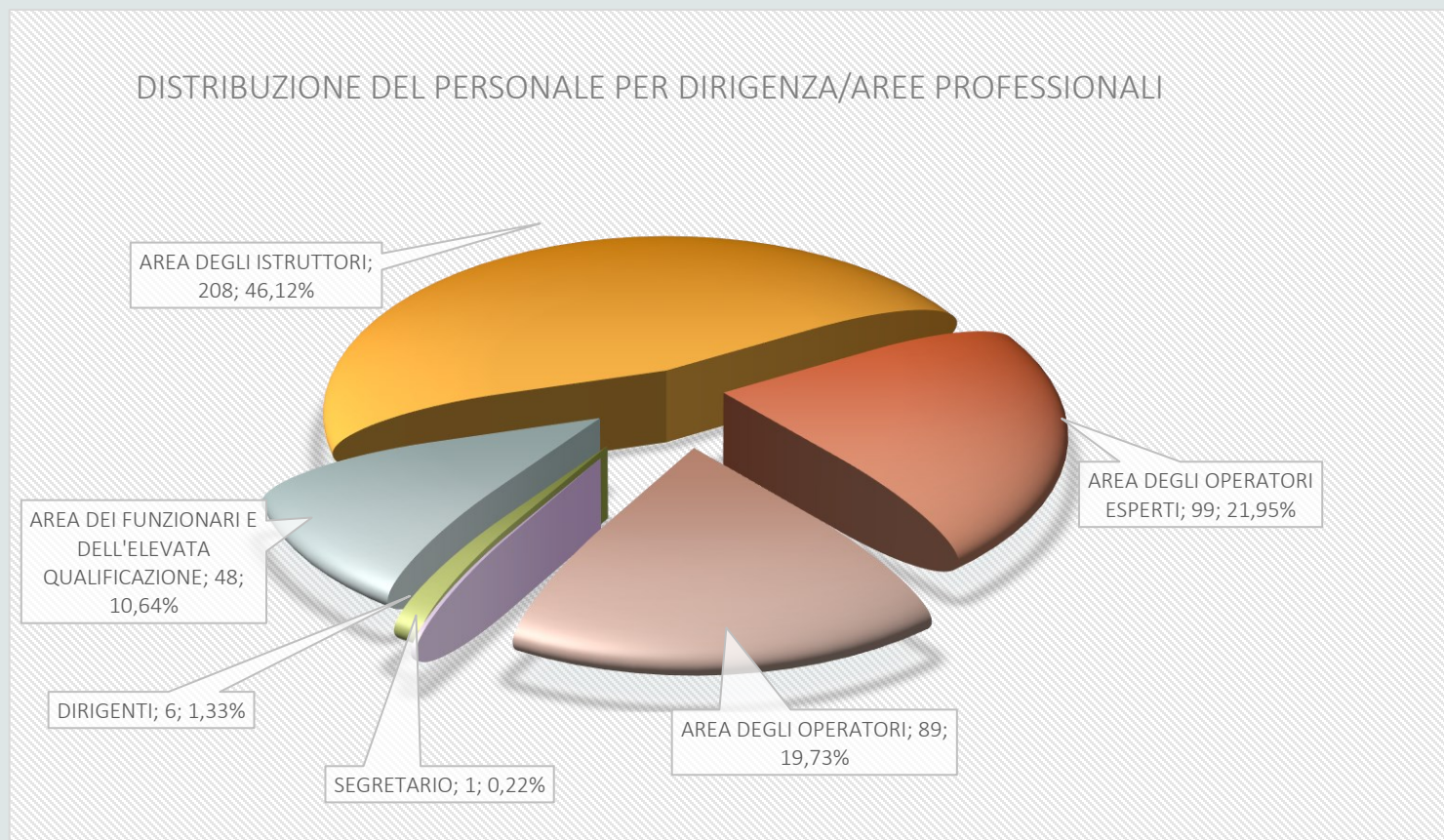
- Login al sistema Sicraweb con le credenziali personali, solo successivamente all'abilitazione del proprio indirizzo IP

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

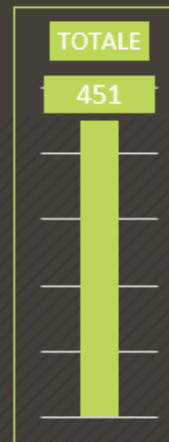
a. RAPPRESENTAZIONE DELLA CONSISTENZA DEL PERSONALE

La forza lavoro, analizzata nella sottosezione 3.1, è suddivisa in aree e profili professionali, come risulta dalle rappresentazioni grafiche che seguono:

DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE PER DIRIGENZA/AREE PROFESSIONALI	
PROFILI PROFESSIONALI	Unità
SEGRETARIO	1
DIRIGENTI	6
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	48
AREA DEGLI ISTRUTTORI	208
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	99
AREA DEGLI OPERATORI	89
totale	451



Personale in servizio al 10/05/2023



6
DIRIGENTI



48



AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE

210

AREA DEGLI ISTRUTTORI



98

AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI



88

AREA DEGLI OPERATORI



Femmine

Maschi

Totale

n.b. le 6 unità dirigenziali sono così composte:

2 Dirigenti Tecnici

3 Dirigenti Amministrativi/Contabili

1 Dirigente Amministrativo/Specialista di polizia locale

La maggioranza dei dipendenti è in quadrato nell'area degli istruttori e quindi svolge mansioni di istruttore.

Nelle tabelle che seguono, il dato è analizzato per genere.

Personale in servizio al 10/05/2023



Personale in servizio al 10/05/2023



Anche l'analisi dei profili professionali, sintetizzata nella seguente tabella, presenta dati interessanti ai fini della programmazione dei futuri fabbisogni di personale, in coerenza ed in funzione degli obiettivi di *performance*.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	DATI RILEVATI AL 10/05/2023
<i>Rappresentazione della consistenza di personale</i>	
Numero complessivo dei dipendenti in servizio:	451
<i>di cui uomini:</i>	121
<i>di cui donne:</i>	330
Personale a tempo indeterminato	446
Tempi determinati (<i>compresi n. 2 dirigenti ex art. 110 TUEL</i>)	5
Altri contratti flessibili	0
Personale a tempo parziale	328
Totale dirigenti + Segretario Generale	7
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	48
AREA DEGLI ISTRUTTORI	208
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	99
AREA DEGLI OPERATORI	89

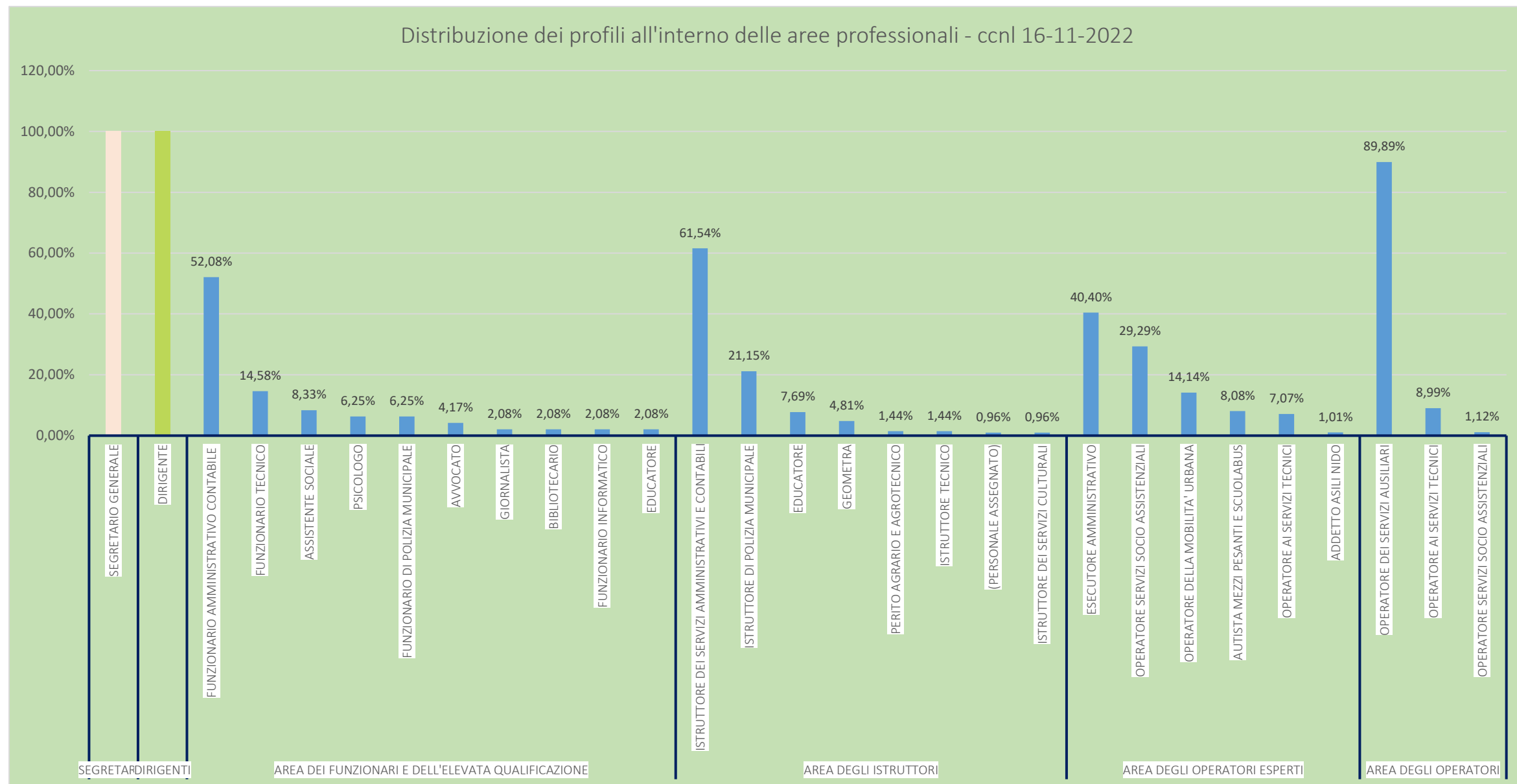
analisi dei profili professionali

PROFILI PROFESSIONALI	%
SEGRETARIO	1
SEGRETARIO GENERALE	1
DIRIGENTI	6
DIRIGENTE	6
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	48
FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO CONTABILE	25
FUNZIONARIO TECNICO	7
ASSISTENTE SOCIALE	4
PSICOLOGO	3
FUNZIONARIO DI POLIZIA MUNICIPALE	3
AVVOCATO	2
GIORNALISTA	1
BIBLIOTECARIO	1
FUNZIONARIO INFORMATICO	1
EDUCATORE	1
AREA DEGLI ISTRUTTORI	208
ISTRUTTORE DEI SERVIZI AMMINISTRATIVI E CONTABILI	128
ISTRUTTORE DI POLIZIA MUNICIPALE	44
EDUCATORE	16
GEOMETRA	10
PERITO AGRARIO E AGROTECNICO	3
ISTRUTTORE TECNICO	3
(PERSONALE ASSEGNATO)	2
ISTRUTTORE DEI SERVIZI CULTURALI	2
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	99
ESECUTORE AMMINISTRATIVO	40
OPERATORE SERVIZI SOCIO ASSISTENZIALI	29
OPERATORE DELLA MOBILITA' URBANA	14
AUTISTA MEZZI PESANTI E SCUOLABUS	8
OPERATORE AI SERVIZI TECNICI	7
ADDETTO ASILI NIDO	1
AREA DEGLI OPERATORI	89
OPERATORE DEI SERVIZI AUSILIARI	80
OPERATORE AI SERVIZI TECNICI	8
OPERATORE SERVIZI SOCIO ASSISTENZIALI	1
totale	451

La seguente tabella presenta una analisi dei profili professionali in ordine decrescente di consistenza numerica, con evidenza anche dell'età anagrafica.

PROFILI PROFESSIONALI	1955	1956	1957	1958	1959	1960	1961	1962	1963	1964	1965	1966	1967	1968	1969	1970	1971	1972	1973	1974	1975	1976	1977	1979	1981	1983	1985	1989	1991	1996	tot
ISTRUTTORE DEI SERVIZI AMMINISTRATIVI E CONTABILI		2	2	2	2	4	7	3	12	14	18	13	12	9	12	6	5	2	2			1									128
OPERATORE DEI SERVIZI AUSILIARI		3	2		2	2	1	4	7	8	6	7	9	9	8	6	4	1	1												80
ISTRUTTORE DI POLIZIA MUNICIPALE			2			3	4	4	3	6	1	3	1	4	4	3	3		1		1		1								44
ESECUTORE AMMINISTRATIVO					2		4	1	5	1	5	4	3	6	3	4				1			1								40
OPERATORE SERVIZI SOCIO ASSISTENZIALI		1				1	2		1	3	1	7	5	3	1	1		2	1		1										30
FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO CONTABILE						3	1	2		1	2	2	2	1	2	2	1	1			1		1					1	1	1	25
EDUCATORE	1				1	3			2	1	3	2	1			2	1														17
OPERATORE AI SERVIZI TECNICI		2	4	1	1				1	1	1	1		2						1											15
OPERATORE DELLA MOBILITA' URBANA								3			1	1	2	2		3			1	1											14
GEOMETRA				1	1		1		1	1		1		1	1	1	1														10
AUTISTA MEZZI PESANTI E SCUOLABUS			2	1	1	2					1									1											8
FUNZIONARIO TECNICO						1					1		1											1	2	1					7
DIRIGENTE											1	1					2				2										6
ASSISTENTE SOCIALE											1		1							1							1				4
PSICOLOGO																1	2														3
FUNZIONARIO DI POLIZIA MUNICIPALE						1				1							1														3
ISTRUTTORE TECNICO									1				1									1									3
PERITO AGRARIO E AGROTECNICO							1					2																			3
ISTRUTTORE DEI SERVIZI CULTURALI						1									1																2
AVVOCATO													1	1																	2
<i>(PERSONALE ASSEGNATO)</i>											1											1									2
ADDETTO ASILI NIDO			1																												1
GIORNALISTA													1																		1
SEGRETARIO GENERALE															1																1
BIBLIOTECARIO						1																									1
FUNZIONARIO INFORMATICO											1																				1
totali	1	8	13	5	10	22	21	17	33	37	44	44	40	38	33	29	20	6	8	3	5	2	4	1	2	1	1	1	1	1	451

Il grafico seguente illustra la composizione in percentuale dei profili appartenenti alle singole aree professionali.

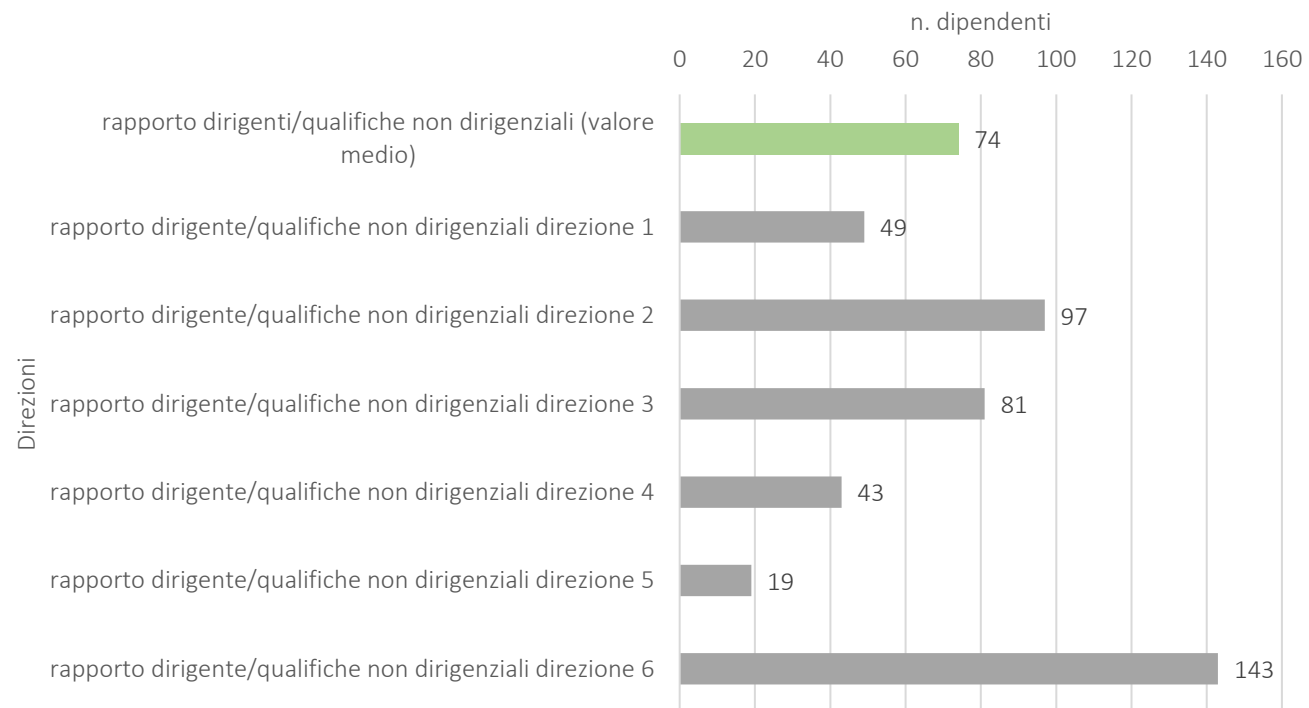


Nella figura che segue sono sviluppati alcuni dati di raffronto relativi all'attuale organizzazione operativa.

<i>Alcuni dati di raffronto</i>	
rapporto tra tempo determinato/tempo indeterminato	1,12%
rapporto dirigenti/qualifiche non dirigenziali (valore medio)	74
rapporto dirigente/qualifiche non dirigenziali direzione 1	49
rapporto dirigente/qualifiche non dirigenziali direzione 2	97
rapporto dirigente/qualifiche non dirigenziali direzione 3	81
rapporto dirigente/qualifiche non dirigenziali direzione 4	43
rapporto dirigente/qualifiche non dirigenziali direzione 5	19
rapporto dirigente/qualifiche non dirigenziali direzione 6	143
Uffici di staff al Sindaco: Gabinetto	7
Uffici di staff al Sindaco: Avvocatura	4
Uffici del Segretario Generale (compreso il Segretario Generale)	2
rapporto tra profili tecnici / intera dotazione di personale	13,30%

Direzioni/Uffici di staff	24	27	30	36	totali
1	29			21	50
2	65		14	19	98
3	52			30	82
4	32			12	44
5	14			6	20
6	113	5		26	144
AVVOCATURA	2			2	4
GABINETTO SINDACO	2			5	7
UFFICI DEL SEGRETARIO GENERALE				2	2
totali	309	5	14	123	451

Rapporto unità dirigenziali / n. dipendenti

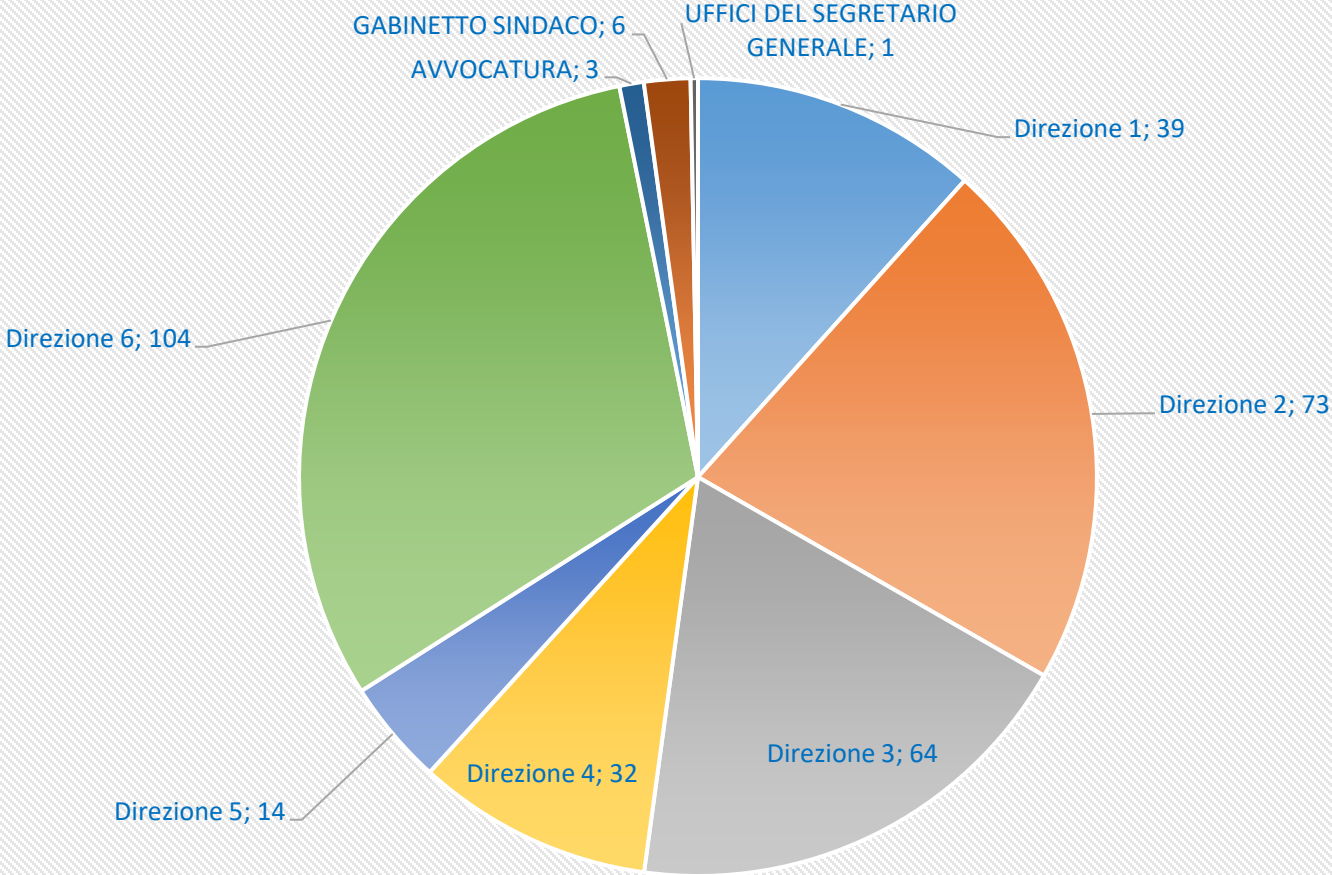


Distribuzione del personale contrattualizzato alla data del 10/05/2023 per Direzioni/ Uffici di staff, tipologia oraria ed Aree professionali	AREA DEGLI OPERATORI			AREA DEGLI OPERATORI Totale	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI			AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI Totale	AREA DEGLI ISTRUTTORI		AREA DEGLI ISTRUTTORI Totale	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	DIRIGENTI	SEGRETARIO	totali
	24	27	36		24	30	36		24	36					
1	5		3	8	5		5	10	19	6	25	6	1		50
2	6		1	7	6	14		20	53	13	66	4	1		98
3	9		1	10	11		6	17	32	13	45	9	1		82
4	18		1	19	6		3	9	8	1	9	6	1		44
5	3			3	1			1	10		10	5	1		20
6	35	5	1	41	37		4	41	41	8	49	12	1		144
AVVOCATURA					1			1	1		1	2			4
GABINETTO SINDACO	1			1					1	2	3	3			7
UFFICI DEL SEGRETARIO GENERALE												1		1	2
totali	77	5	7	89	67	14	18	99	165	43	208	48	6	1	451

	AREA DEGLI OPERATORI	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	AREA DEGLI ISTRUTTORI	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	
Distribuzione del personale contrattualizzato alla data del 10/05/2023 per Direzioni/ Uffici di staff ed Aree professionali in termini di unità FTE (*)	FTE 36 ore	FTE 36 ore	FTE 36 ore	FTE 36 ore	totali
Direzione 1	6	8	19	6	39
Direzione 2	5	16	48	4	73
Direzione 3	7	13	34	9	64
Direzione 4	13	7	6	6	32
Direzione 5	2	1	7	5	14
Direzione 6	28	29	35	12	104
AVVOCATURA	0	1	1	2	3
GABINETTO SINDACO	1	0	3	3	6
UFFICI DEL SEGRETARIO GENERALE	0	0	0	1	1
	62	74	153	48	337

Il dato non comprende i dirigenti e il segretario generale

Distribuzione del personale contrattualizzato alla data del 10/05/2023 per Direzioni/
Uffici di staff ed Aree professionali in termini di unità FTE



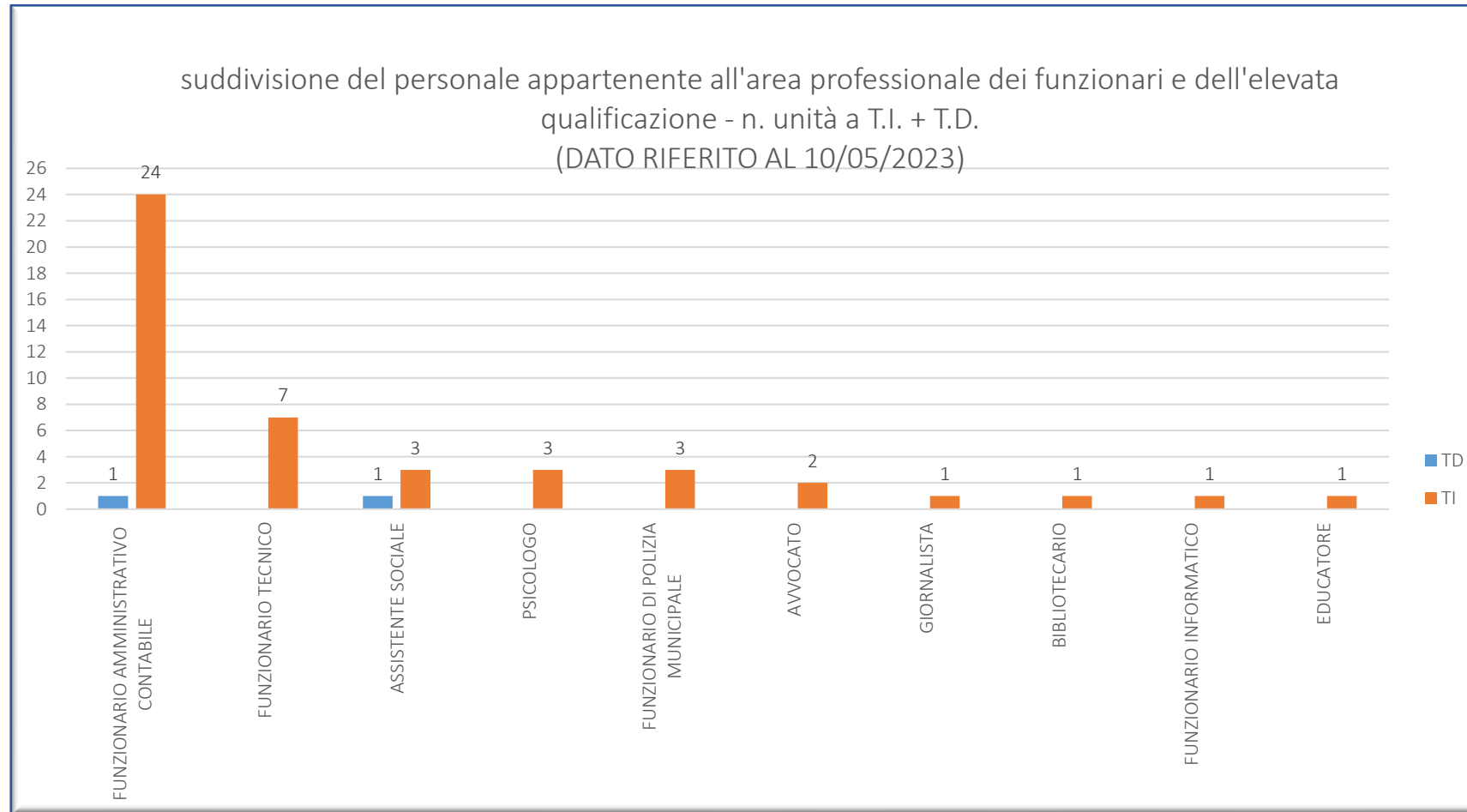
Si è sviluppato, inoltre, un *focus* specifico sui profili dell'area dei funzionari e delle elevate qualificazioni ma anche, più in particolare, sui **profili tecnici**. Si tratta, in questo ultimo caso, di n. 60 dipendenti, che rappresentano il 13,30% dell'intera dotazione di risorse umane.

Nella tabella e nel grafico immediatamente seguenti, è possibile analizzare i profili professionali appartenenti all'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione.

**suddivisione del personale appartenente all'area professionale dei funzionari e dell'elevata qualificazione -
n. unità a T.I. + T.D.
(DATO RIFERITO AL 10/05/2023)**

profili professionali	TD	TI	totali
FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO CONTABILE	1	24	25
FUNZIONARIO TECNICO		7	7
ASSISTENTE SOCIALE	1	3	4
PSICOLOGO		3	3
FUNZIONARIO DI POLIZIA MUNICIPALE		3	3
AVVOCATO		2	2
GIORNALISTA		1	1
BIBLIOTECARIO		1	1
FUNZIONARIO INFORMATICO		1	1
EDUCATORE		1	1
totali	2	46	48

Nella tabella e nel grafico che seguono, è possibile analizzare i profili professionali tecnici.

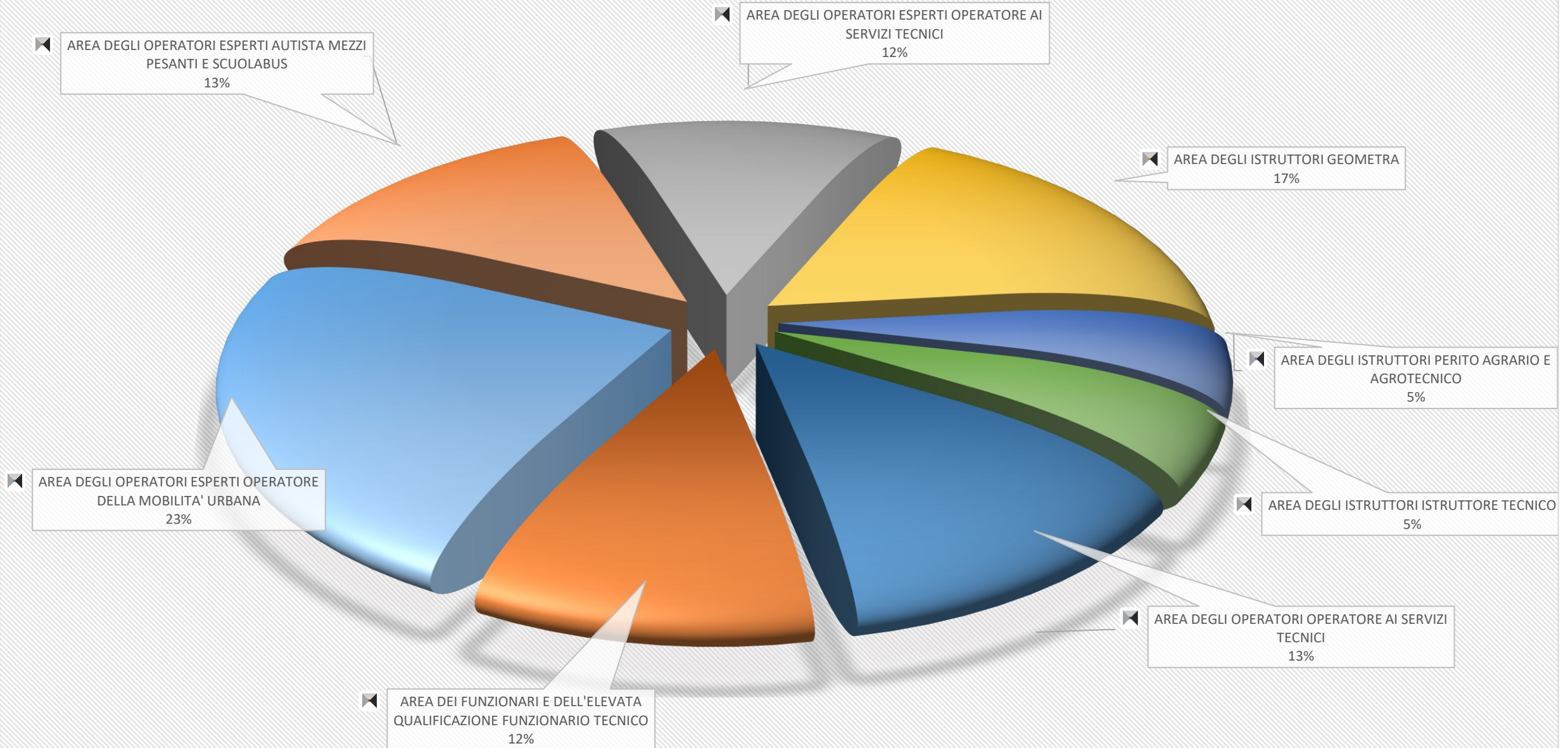


Nella tabella e nel grafico che seguono, è possibile analizzare i profili professionali tecnici di tutte le aree professionali.

SUDDIVISIONE DEI PROFILI TECNICI

profili tecnici	n. unità	
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	29	
OPERATORE DELLA MOBILITA' URBANA	14	
AUTISTA MEZZI PESANTI E SCUOLABUS	8	
OPERATORE AI SERVIZI TECNICI	7	
AREA DEGLI ISTRUTTORI	16	
GEOMETRA	10	
PERITO AGRARIO E AGROTECNICO	3	
ISTRUTTORE TECNICO	3	
AREA DEGLI OPERATORI	8	
OPERATORE AI SERVIZI TECNICI	8	
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	7	
FUNZIONARIO TECNICO	7	
Totale complessivo	60	13,30%

SUDDIVISIONE DEI PROFILI TECNICI

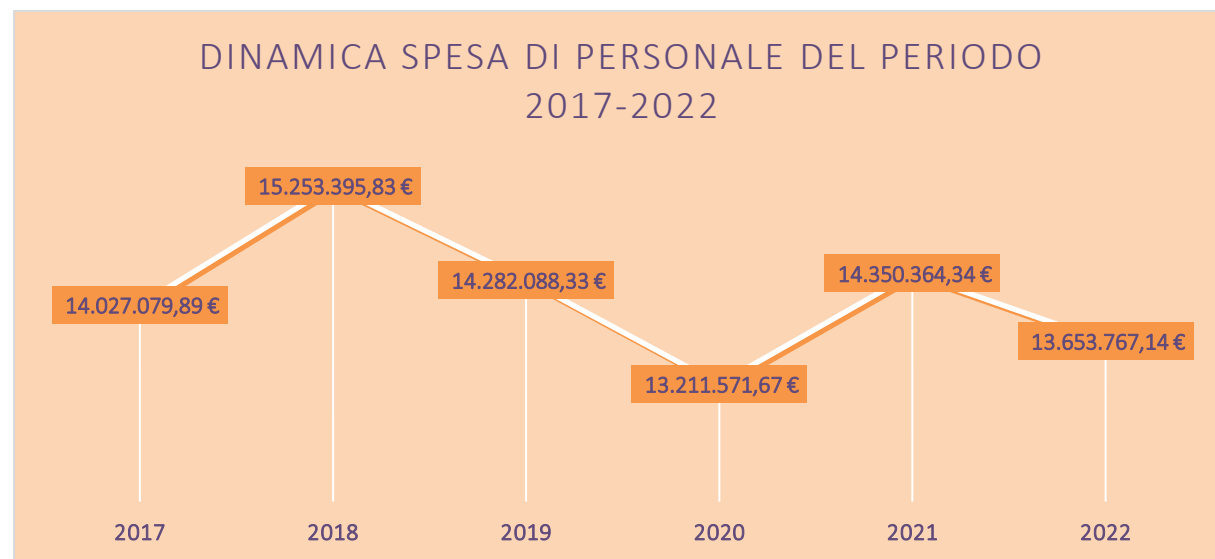


b. PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE

Nel corso del 2022, al fine di dare attuazione agli obiettivi di *performance* il Comune di Alcamo, in coerenza con il DUP, ha approvato il Piano triennale del fabbisogno di personale 2022/2024, modificandolo da ultimo con deliberazione della giunta n. 252 del 25.11.2022 per dare attuazione alle politiche di spesa delle risorse aggiuntive di cui alla legge n. 234/2021 per il raggiungimento degli obiettivi di servizio nell'ambito della funzione sociale, degli asili nido e del trasporto scolastico degli alunni portatori di handicap. Sul Piano triennale è stato acquisito il parere favorevole e l'asseverazione da parte del collegio dei revisori dei conti. Risulta necessario, al fine di ben inquadrare la sezione, indicare la dinamica della spesa di personale nell'ultimo quinquennio.

DINAMICA SPESA DI PERSONALE DEL PERIODO 2017-2022

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
macroaggregato 1	13.323.257,82 €	14.424.135,97 €	13.541.811,76 €	12.498.972,16 €	13.589.830,17 €	12.909.850,09 €
macroaggregato 2 (IRAP PERSONALE)	703.822,07 €	829.259,86 €	740.276,57 €	712.599,51 €	760.534,17 €	743.917,05 €
Totall	14.027.079,89 €	15.253.395,83 €	14.282.088,33 €	13.211.571,67 €	14.350.364,34 €	13.653.767,14 €



Il Piano triennale è stato impostato nel rispetto della disciplina sulla capacità assunzionale introdotta dal d.l. 34 del 2019 e disciplinata dal D.M. 17.3.2020, che prevedono il superamento del sistema del turn over e l'introduzione di un nuovo sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale, determinata sulla base del rapporto tra spese di personale ed entrate correnti, nettizzate dell'accantonamento al fondo per le entrate di dubbia esigibilità (FCDE). Si da atto che il valore medio della spesa di personale nel triennio 2011/2013, calcolato ai sensi dell'art. 1, comma 557, L. 296/2006, è pari ad € 14.859.353,33.

Il comune di Alcamo, in base alla popolazione, si colloca nella fascia f), comprendenti i comuni che devono rispettare il valore soglia del 27%. Il parametro effettivo del Comune è pari al 26,28% come di può desumere dalla tabella seguente:

TABELLA CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE

	2020	2021	2022
entrate correnti	47.479.082,12 €	41.650.274,90 €	42.158.004,17 €
Media triennio		43.762.453,73 €	
FDCE 2022		7.777.633,28 €	
Entrate nette correnti		35.984.820,45 €	
Spesa di personale da consuntivo 2022		8.690.875,91 €	
RAPPORTO		24,15%	

N.B. in applicazione dell'art. 57, comma 3-septies del d.l. 104/2020, sia le entrate che le spese sono nettizzate delle risorse eterofinanziate e finalizzate al pagamento di retribuzioni al personale (cfr. Corte conti, Sicilia parere 50/2022). E' stata altresì decurtata (dalla voce spesa del personale) la spesa sostenuta per arretrati contrattuali 2019/2021

Ne consegue, che essendo il valore soglia concreto del comune di Alcamo inferiore al valore soglia di riferimento, l'ente si configura come un ente virtuoso e, pertanto, ai sensi del D.M. 17.3.2020:

- a) può incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato per nuove assunzioni di personale a tempo indeterminato sino ad una spesa complessiva che, rapportata alle entrate correnti, non superi il valore soglia del 27% (in concreto € 1.025.025,61)
- b) può incrementare la spesa di personale per assunzioni a tempo indeterminato rispetto a quella registrata nel rendiconto 2018, fino ad incrementare la spesa di personale nel triennio 2023/2025 di una percentuale prevista dall'art. 5 del D.M. 17.3.2020, fermo restando il rispetto dell'equilibrio di bilancio asseverato dal collegio dei revisori dei conti:

Spesa personale 2018			
€ 14.448.166,67	Anno 2023	Anno 2024	Anno 2025
Valore max incremento per assunzioni a tempo indeterminato	21%	22%	non determinabile
	3.034.115,00 €	3.178.596,67 €	non determinabile

Alla luce della vigente normativa sulle pensioni, il trend delle cessazioni nel triennio di riferimento è il seguente:

TREND CESSAZIONI TRIENNIO 2023-2025

	Dirigenti	cat. D	cat. C	cat. B	cat. A	Totali
Anno 2023		1	5	3	9	18
Anno 2024			4	3	6	13
Anno 2025			3	1	1	5
	0	1	12	7	16	36

L'evoluzione e la **programmazione dei fabbisogni di personale**, è stata sviluppata tenendo conto dei seguenti fattori e direttive declinate nella NADUP 2023-2025 par. 2.7:

- vincoli di bilancio, in termini di equilibrio di parte corrente, che non consente di utilizzare per assunzioni a tempo indeterminato l'intero margine di € 1.025.025,61, che comunque consentirebbe al comune di mantenersi nella classe dei comuni virtuosi;
- a) sostituzione, ed eventuale affiancamento, dei dipendenti con profili infungibili che cessano in corso d'anno (operazione neutra sul bilancio e sui parametri finanziari);
- b) necessità di raggiungere gli obiettivi di servizio di cui alla L. 234/2021 sulla funzione sociale, asili nido, trasporto scolastico disabili, garantendo la capacità di risposta ai nuovi bisogni nell'ambito dei servizi socio-assistenziali, delle politiche educative e della famiglia, con particolare riguardo al raggiungimento del Lep relativo agli assistenti sociali del Distretto socio-sanitario n. 55 (1:6.500 ab), in modo tale da poter accedere al fondo di cui all'art. 1, comma 797, della L. 78/2020 per raggiungere il Lep definitivo di 1 assistente sociale ogni 4.000 abitanti;
- c) garantire la coerenza del piano delle assunzioni con la pianificazione strategica e il PNRR, al fine di inserire nell'amministrazione il mix di competenze tecniche e amministrativo-contabili necessario per sostenere i progetti strategici e l'attuazione del piano triennale delle opere pubbliche;
- d) rafforzare la capacità amministrativa dell'area edilizia e contrasto all'abusivismo, valorizzando in via prioritaria il personale tecnico esistente;
- e) rafforzare le performance di riscossione delle entrate proprie, nell'ottica di ridurre il tax gap e aumentare il livello di autonomia finanziaria reale, riducendo gli accantonamenti al Fcde;
- f) rafforzare la capacità di risposta operativa per tutte le esigenze correlate alle piccole manutenzioni degli uffici e per il presidio di servizi esterni, con particolare riguardo a quelli di supporto;
- g) allineare a n. 24 ore settimanali tutti i contratti di lavoro part-time con orario inferiore a tale soglia;
- h) rafforzare la risposta operativa della polizia municipale rispetto alle esigenze di sicurezza urbana e di tutela dell'ambiente.

c. STRATEGIA DI COPERTURA DEL FABBISOGNO

Il piano del fabbisogno prevede, e qui si sintetizzano, le strategie di attrazione e acquisizione delle competenze necessarie a dare attuazione al fabbisogno evidenziato, ricorrendo alle seguenti soluzioni:

SOLUZIONI INTERNE

(trasformazione <i>full time</i> di rapporti <i>part time</i>: art. 3, comma 101, l. 244/2007)			
	Anno 2023	Anno 2024	Anno 2025
Area degli istruttori - geometra	7		
Area degli istruttori – istruttore dei servizi amministrativi e contabili	9		
Area degli operatori esperti – autista mezzi pesanti e scuolabus	1		
Area degli operatori esperti – operatore ai servizi tecnici	5		
Area degli operatori – operatore ai servizi ausiliari	4		
	26		

Stabilizzazioni			
	Anno 2023	Anno 2024	Anno 2025
Area dei funzionari e della elevata qualificazione – assistente sociale a 36h	1		
Area degli istruttori – geometra a 24h ^(*)	1		
	2	0	0

Meccanismi di progressione della carriera			
	Anno 2023	Anno 2024	Anno 2025

(*) *errata corrige* - trattasi di soggetto da stabilizzare ai sensi della l.r. 27/2016 come comunicato con *email* dell'Ufficio personale in data 06/07/2023

SOLUZIONI ESTERNE

SOLUZIONI ESTERNE ALL'AMMINISTRAZIONE (UTILIZZAZIONE GRADUATORIE ALTRI ENTI)			
	Anno 2023	Anno 2024	Anno 2025
Dirigente di profilo contabile	1		
Area dei funzionari e della elevata qualificazione – funzionario amministrativo contabile	2		
Area dei funzionari e della elevata qualificazione – funzionario tecnico	2		
Area dei funzionari e della elevata qualificazione – assistente sociale	2	2	
Area degli istruttori – istruttore tecnico	2		
Area degli istruttori – istruttore dei servizi digitali	1		
	10	2	

Il piano prevede che in caso di esito infruttuoso dell'utilizzazione delle graduatorie di altri enti, si procederà tramite pubblico concorso

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO								
	Anno 2023	Anno 2024	Anno 2025					
AREA DEI FUNZIONARI E DELLE E Q – funzionario amministrativo contabile (x 36 mesi)	1			FINANZIATO CON IL PROGETTO ESECUTIVO DI RIGENERAZIONE URBANA DENOMINATO “URBAN SUNRISE” – PNRR M5C2I2.1. - CUP I75C19000030006 DI CUI ALLA DELIBERA DI GM 47 DEL 23/03/2023				
AREA DEGLI ISTRUTTORI - istruttore di PM (x mesi 6)	6			FINANZIATE CON APPLICAZIONE DI UNA QUOTA PARI AL 50% DELL'AVANZO DI AMMINISTRAZIONE VINCOLATO EX ART. 208 CDS				
	7							

Nella tabella che segue è possibile verificare il rispetto dei vincoli di bilancio che la legge impone al comune di Alcamo per le assunzioni a tempo indeterminato:

Verifica vincoli di bilancio			
	Anno 2023	Anno 2024	Anno 2025
spazio spesa potenziale	1.025.025,61 €	1.025.025,61 €	1.025.025,61 €
limite incremento spesa	3.034.115,00 €	3.178.596,67 €	non determinabile
spesa teorica delle assunzioni programmate	757.609,62 €	71.526,30 €	

Si dà atto della insussistenza di situazioni di eccedenza di personale sia per motivi finanziari che motivi funzionali.

Inoltre, è stato verificato che i documenti del ciclo di bilancio sono stati trasmessi in BDAP e che il Comune gestisce la corretta alimentazione della piattaforma di certificazione dei crediti (PCC).

ALTRE SOLUZIONI

Al fine di far fronte alle molteplici esigenze correlate all'attuazione degli obiettivi di performance, nel bilancio 2023 sono state destinate risorse pari ad 190.000,00 per integrare, per periodi limitati e per obiettivi definiti, l'orario di lavoro di alcuni dipendenti con contratto *part-time*. Il piano del fabbisogno di personale destina nel 2023 risorse pari ad 88.500 derivanti dalle risorse aggiuntive di cui alla legge n. 234 del 2021 per il potenziamento degli asili nido, mediante l'integrazione a n. 30 ore dei seguenti rapporti di lavoro part-time a 24 ore:

n. 7 cat. B operatori

n. 11 cat. A ausiliari

d. FORMAZIONE DEL PERSONALE

Le **priorità strategiche** in termini di potenziamento delle competenze del personale riguardano:

- a) la formazione specialistica in materia di gestione del rischio corruttivo
- b) la formazione trasversale sull'etica, l'integrità e la cultura della legalità;
- c) la formazione specialistica settoriale nell'ambito degli appalti, dell'area governo del territorio, dell'area vigilanza e controlli.

Il Piano triennale della formazione inserito nell'ambito della sottosezione 2.3 *Rischi corruttivi e trasparenza*, accessibile al presente [link](#), è stato integrato per l'anno 2022 con una serie di interventi formativi in materia di PNRR, con particolare riguardo a:

- a) formazione generale e specialistica dei RUP;
- b) formazione specialistica sul *project management*
- c) formazione sull'analisi degli indicatori, statistici, economici e sociali nel PNRR

Per l'**attuazione dei bisogni formativi**, mentre ai dirigenti è stato assegnato il compito di procedere alla formazione sull'etica e l'integrità, la formazione specialistica sulla gestione del rischio corruttivo e quella sul PNRR ci si è rivolti al programma formativo della SNA; per la formazione sulle concessioni di beni e servizi pubblici ci si è avvalsi di formatori e professionisti esterni.

Nell'anno 2023, il potenziamento delle competenze specialistiche riguarda il segretario generale e i dirigenti; mentre, per quanto riguarda le competenze e le funzioni di RUP e di responsabili di fase, si è previsto di coinvolgere tutti i dipendenti che operano nell'ambito del ciclo di vita dei contratti pubblici in un corso di formazione di base sul nuovo codice dei contratti pubblici, erogato in modalità *e-learning* e con rilascio di apposito attestato da parte di Academy di Ifel, su impulso del MIT.

Nel corso del 2023 sarà approvato un sistema di regole per incentivare l'accesso ai percorsi formativi e di qualificazione del personale, anche con l'obiettivo di creare meccanismi di sviluppo delle competenze legate alla valutazione individuale e alla riqualificazione coerente coi fabbisogni, anche in relazione al nuovo ordinamento professionale introdotto dal CCNL 16.11.2022

4. Monitoraggio

Nelle more di pianificare una integrazione degli strumenti di monitoraggio delle varie sezioni del PIAO, in sede di prima applicazione il monitoraggio dell'attuazione delle azioni previste nel PIAO è affidato:

- a) per la sottosezione *Valore Pubblico*, al controllo strategico disciplinato nel regolamento sui controlli interni, con la relativa tempistica e reportistica;
- b) per la sottosezione *Performance*, all'OIV secondo le vigenti modalità di misurazione e valutazione della *performance*, e mediante l'impiego dei questionari sulla *customer satisfaction* relativi ai servizi inseriti nel Piano della qualità;
- c) per la sottosezione *Rischi corruttivi e trasparenza* si rinvia al modello indicato nella sotto-sezione «Rischi corruttivi e trasparenza», consultabile al seguente [link](#).