



Comune di Platania

(Provincia di Catanzaro)

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2023-2025

(Art. 6, commi da 1 a 4 DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021)

Approvato con deliberazione di G.C. n. 77 del 27.07.2023

Premessa

Riferimenti normativi

Sezione 1 – Scheda Anagrafica dell'Amministrazione e analisi del contesto

1.1 Scheda anagrafica dell'Amministrazione

1.2 Analisi del contesto esterno

1.3 Analisi del contesto interno

1.3.1 Organigramma dell'Ente

1.3.2 La mappatura dei processi

Sezione 2 – Valore pubblico, Performance e Anticorruzione

2.1 Valore pubblico

2.2 Performance

2.2.1 Performance individuale

2.2.2 Performance di Unità organizzativa

2.2.3 Performance di Ente

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Sezione 3 – Organizzazione e Capitale Umano

3.1 Struttura Organizzativa – Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'ente

3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale

3.1.3 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria

3.2 Organizzazione del lavoro agile

3.3 Piano triennale dei fabbisogni del personale

3.3.1 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale-reclutamento del personale

3.3.2 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – formazione del personale

3.3.2.1 Priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze

3.3.2.2. Risorse interne ed esterne disponibili e/o “attivabili” ai fini delle strategie formative

3.3.3.3 Misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale

Sezione 4 – Monitoraggio

PREMESSA

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

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

RIFERIMENTI NORMATIVI

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

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

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in

caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsioni, entro 30 gg dall'approvazione di quest'ultimi.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le Amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

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

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

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

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

SEZIONE 1 – SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO

1.1 Scheda anagrafica dell'Amministrazione	
Denominazione Amministrazione	Comune di Platania
Indirizzo	Via Roma, 18 88040 Platania (CZ)
Codice fiscale/Partita Iva	Codice fiscale: 00297970790 Partita IVA: 00297970790

Rappresentante legale	Davide Esposito (Sindaco)
Numero dipendenti al 31 dicembre dell'anno precedente	17
Telefono	0968/205010
Sito internet	https://comune.platania.cz.it
Email:	appalti.platania@asmepec.it
PEC	protocollo.platania@asmepec.it

1.2 ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

Il Comune di Platania sorge sull'estremo lembo di uno dei contrafforti del monte Reventino del massiccio silano, che, aprendosi a ventaglio, degradano dolcemente verso la pianura lametina ed il golfo di Sant'Eufemia. Il borgo della provincia catanzarese, affacciato sulla piana di Lamezia Terme, si è sviluppato sulle pendici meridionali del monte Reventino a 750 metri di altezza s.l.m. Il suo territorio (26,84 km²) è compreso tra 350 e 1417 metri di altitudine (cima del monte Reventino) e confina con i comuni di Decollatura, Conflenti, Lamezia Terme, Serrastretta.

Dista da Lamezia Terme Nicastro 6,2 km, Catanzaro 43 km, Soveria Mannelli 16 km e Cosenza 61 km.

L'economia è a base agricola, con produzione di cereale, patate ed uva. I vasti pascoli e gli estesi boschi consentono allevamenti di bestiame e l'industria di legname. L'artigianato è presente con qualche telaio a mano usato in famiglia per sé confeziona di coperte e di scialli di seta e in lana.

Il comune di Platania è un territorio ricco di boschi e percorsi naturalistici; nella località Zingari di Platania, la natura incontra l'avventura in un parco che vuole essere un'attrazione sia per i piccoli che per i grandi. Vicino agli agglomerati urbani del lametino, si estende, a 900m sul livello del mare, un'oasi verde che comprende l'area di quello che si potrebbe definire il *Parco Naturale "Mancuso-Reventino-Tiriolo-Gimigliano"*. La scelta di realizzare una struttura immersa nel bosco, e dedicata al turismo sostenibile ha il duplice intento di valorizzare le risorse paesaggistiche e naturali di questi luoghi, e di facilitare la scoperta dell'"universo montano"; sia attraverso l'aspetto ludico che con un'esplorazione guidata dell'ambiente silvano.

Molto sviluppato è il settore dell'associazionismo e sono molto noti il *Museo Micologico delle scienze naturali*, meta di visite turistiche e oggetto di alcuni progetti di alternanza scuola-lavoro siglati dal Comune di Platania con il Liceo Scientifico "G. Galilei" di Lamezia Terme

Secondo i dati dell'Ufficio Anagrafe del Comune al 31.12.2022 gli abitanti di Platania sono in numero 2.001



QUADRO MACROECONOMICO REGIONALE

Su base regionale, il rapporto annuale della Banca d'Italia sull'economia della Calabria ha evidenziato come le misure di distanziamento fisico e la chiusura parziale delle attività occorse durante il 2020, nonché il clima di paura e incertezza legato alla diffusione della pandemia di Covid-19, hanno avuto pesanti ripercussioni sull'economia calabrese, che si trovava già in una fase di sostanziale stagnazione. Dopo il peggioramento del 2020, il mercato del lavoro calabrese ha beneficiato della ripresa in corso. In particolare, sono cresciute le posizioni di lavoro dipendente, in un quadro che rispetto ai livelli pre-pandemia rimane tuttavia caratterizzato da un numero minore sia di attivazioni sia di cessazioni. Quest'ultimo fenomeno è riconducibile anche ai vincoli ai licenziamenti per motivazioni economiche e all'ampio ricorso agli ammortizzatori sociali, il cui ruolo si è però progressivamente ridotto nel corso dell'anno. Il miglioramento del quadro congiunturale, insieme all'allentamento delle misure di restrizione alla mobilità, hanno contribuito a rafforzare il clima di fiducia delle famiglie. I consumi restano però improntati a maggior cautela rispetto al passato, con un livello di propensione al risparmio ancora elevato. La spesa delle famiglie è stata sospinta anche dal ricorso ai prestiti bancari, con una crescita che ha riguardato sia il credito al consumo sia i mutui per l'acquisto di abitazioni. Tra le fasce più povere, un sostegno diffuso è arrivato dalle misure pubbliche, in particolare Reddito e Pensione di cittadinanza e Reddito di emergenza, che nel loro insieme hanno interessato circa un sesto dei nuclei familiari. In prospettiva, l'economia regionale potrebbe trarre impulso dai programmi pubblici avviati in risposta alla crisi pandemica, tra cui in particolare il Piano nazionale di ripresa e resilienza, soprattutto qualora questi riescano a incidere sui ritardi che condizionano il sistema produttivo calabrese, con riguardo ad esempio alla dotazione di infrastrutture e ai livelli di digitalizzazione.

IMPRESE

La ripartenza dell'attività economica dopo la crisi pandemica è stata più rapida e intensa nel settore industriale. Secondo i risultati del sondaggio congiunturale della Banca d'Italia, condotto in autunno su un campione di imprese industriali con almeno 20 addetti, il 60 per cento delle aziende ha segnalato un aumento delle vendite rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente, contro poco più del 10 per cento che ha subito un calo. Nonostante tale miglioramento, più di un terzo delle imprese non sono però ancora tornate ai livelli di fatturato precedenti la pandemia. Sulle prospettive future incidono, oltre ai timori circa l'evoluzione della pandemia, le difficoltà riscontrate a partire dai primi mesi del 2021 nell'approvvigionamento di materie prime e beni intermedi. Tali ostacoli, che hanno interessato circa il 60 per cento delle imprese intervistate, si sono manifestati prevalentemente sotto forma di aumento dei costi e di ritardi nelle consegne da parte dei fornitori. Per oltre tre quarti delle imprese che hanno segnalato queste difficoltà, le problematiche si sono tradotte a loro volta in una riduzione dei margini di profitto o in un aumento dei prezzi di vendita dei propri prodotti; solo per una quota ridotta hanno finora comportato un calo della produzione. Per quanto riguarda il settore delle costruzioni, lo stesso è stato interessato da importanti segnali di ripresa dell'attività economica. Sulla base dell'indagine della Banca d'Italia, circa due terzi delle imprese prevede un aumento del valore della produzione nel 2021. Il comparto delle opere pubbliche ha beneficiato dell'aumento degli investimenti degli enti territoriali a partire dai primi mesi del 2021. Inoltre, secondo i dati dell'Anac, a fine settembre 2021 il valore delle gare per opere pubbliche bandite in regione è aumentato di oltre la metà rispetto a un anno prima, segnalando un ulteriore possibile impulso al settore nei prossimi mesi. Il comparto residenziale ha invece tratto vantaggio dalle politiche di agevolazione fiscale (Superbonus) introdotte dal DL 34/2020 (decreto "rilancio"). Il settore dei servizi, più colpito dalle misure di contenimento della pandemia, ha beneficiato della graduale ripresa dei consumi da parte delle famiglie, resa possibile dalle vaccinazioni e dall'aumento della mobilità. In diversi comparti, però, l'operatività resta ancora lontana da quella precedente la pandemia. Il quadro congiunturale del terziario ha beneficiato del ritorno della clientela negli esercizi commerciali e della ripresa nel comparto del turismo e dell'ospitalità, maggiormente colpiti dalle misure restrittive introdotte durante le fasi più acute della pandemia.

1.3 Analisi del Contesto interno

Organi politici

Sindaco – Davide Esposito

Vicesindaco - Francesco Marchione

Assessore - Giuseppe Mercuri

Il Consiglio Comunale è composto di 10 componenti

Il Segretario comunale, in convenzione al 50% con il Comune di Decollatura, è la dott.ssa Maria Antonella Gozzi

Struttura organizzativa

Il Comune di Platania ha n. 17 dipendenti al 31/12/2022.

La struttura organizzativa dell'Ente è articolata in Aree, di seguito elencate:

- 1) Area Amministrativa;
- 2) Area economico-finanziaria;
- 3) Area tecnico-manutentiva;
- 4) Area appalti-contratti-espropri

La responsabilità dell'area amministrativa è in capo al Sindaco ex art. 53, comma 23 - legge 23.12.2000 n. 388;

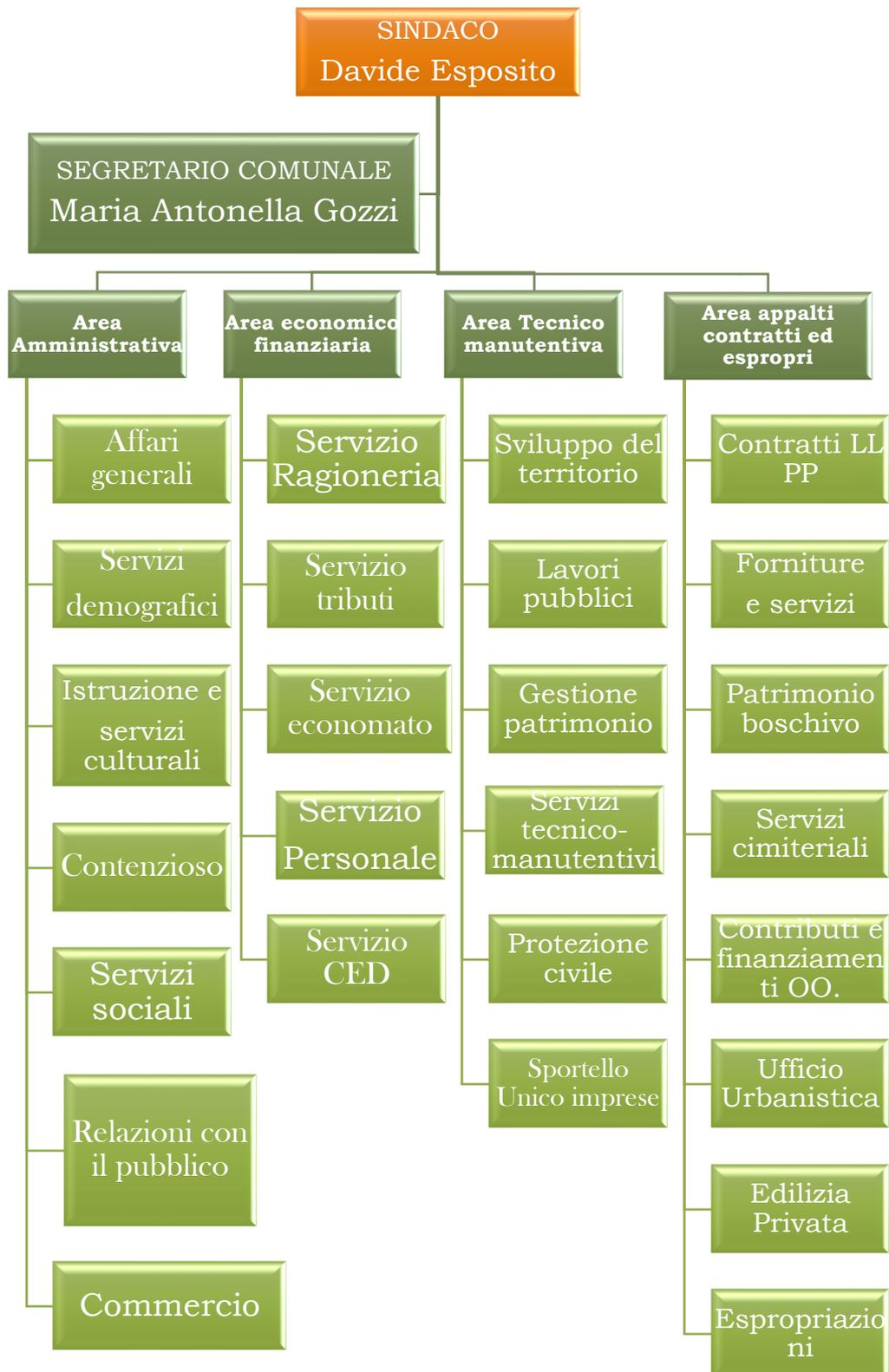
La responsabilità dell'area tecnico manutentiva è in capo ad Antonio Zizza, funzionario tecnico;

La responsabilità dell'area economico-finanziaria è in capo a Maria Esposito, funzionario contabile;

La responsabilità dell'area appalti- contratti- espropri è in capo a Paolo Nicolazzo, Istruttore tecnico.

La situazione di contesto interna all'ente risulta essere fortemente influenzata dai limiti assunzionali previsti a livello legislativo che, a loro volta, hanno impattato sulla programmazione del fabbisogno complessivo di personale nelle varie aree accompagnata da una crescente complessità normativa e a un aumento significativo degli adempimenti richiesti dai diversi organi di controllo.

1.3.1 Organigramma dell'ente



1.3.2 La mappatura dei processi

La mappatura dei processi è un'attività fondamentale per l'analisi del contesto interno. La sua integrazione con obiettivi di performance e risorse umane e finanziarie permette di definire e pianificare efficacemente le azioni di miglioramento della performance dell'amministrazione pubblica, nonché di prevenzione della corruzione.

È importante che la mappatura dei processi sia unica, per evitare duplicazioni e per garantire un'efficace unità di analisi per il controllo di gestione. Inoltre, la mappatura dei processi può essere utilizzata come strumento di confronto con i diversi portatori di interessi coinvolti nei processi finalizzati al raggiungimento di obiettivi di valore pubblico.

Mappare un processo significa individuarne e rappresentarne tutte le componenti e le fasi dall'input all'output. Si riporta di seguito l'analisi della distribuzione dei processi mappati, tenendo conto anche di quelli che sono comuni a più di un'unità organizzativa dell'Ente.

Per il dettaglio relativo ai processi mappati si rimanda al "*Piano Triennale di prevenzione e corruzione e per la trasparenza 2023-2025*", approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 10 del 26/01/2023, parte integrante del presente Piano (Allegato 1).

Sezione 2 – Valore pubblico, Performance e Anticorruzione

2.1 Valore pubblico

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, la presente sezione non deve essere redatta dagli Enti con meno di 50 dipendenti.

Per l'individuazione degli obiettivi strategici di natura pluriennale collegati al mandato elettorale del Sindaco, si rimanda alla Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione, adottato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 6 del 11/05/2023 che qui si ritiene integralmente riportata.

2.2 Performance

Il Piano delle Performance costituisce lo strumento mediante il quale l'amministrazione assegna ai propri Responsabili gli obiettivi da conseguire nel corso dell'anno di riferimento, attivando operativamente in tal modo il ciclo di gestione della performance.

In particolare, assegna a preventivo gli obiettivi organizzativi ed individuali da raggiungere nell'anno di riferimento, in coordinamento operativo alle risorse economiche, strumentali e personali assegnate.

In riferimento alle finalità sopra descritte, il presente Piano deve configurarsi come un documento snello e comprensibile accompagnato, ove necessario, da una serie di allegati che raccolgano le informazioni di maggior dettaglio.

Sotto un profilo generale, la stesura di questo documento è ispirata ai principi di trasparenza, veridicità e verificabilità dei contenuti, partecipazione e coerenza interna ed esterna.

Vuole inoltre essere un supporto operativo finalizzato all'aumento del "valore pubblico" creato mediante l'attuazione delle politiche locali.

Per "valore pubblico" si intende il miglioramento del benessere (economico, sociale, ambientale) delle comunità di riferimento, degli utenti, degli stakeholder, dei destinatari di una politica o di un servizio, collegato al momento storico attuale e al contesto in cui si esplica l'azione amministrativa.

Si crea "valore pubblico" quando, anche attraverso il raggiungimento degli obiettivi di Performance di un determinato esercizio, si raggiunge quella "economicità sociale" intesa come "bene comune" dei cittadini, avendo però ben presenti lo sviluppo economico del territorio.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance e del sistema premiale (S.Mi.Va.P), previsto in applicazione del D.Lgs. n. 150/2009, è stato approvato dall'Ente con deliberazione della Giunta comunale n. 61 del 27/06/2022.

Nel S.Mi.Va.P è previsto che il piano della performance definisca le modalità per misurazione della performance generale dell'amministrazione secondo una delle seguenti opzioni:

- a) la media ponderata del grado di raggiungimento degli obiettivi strategici misurata attraverso gli indicatori di impatto;
- b) il grado di raggiungimento degli obiettivi strategici misurata attraverso gli indicatori di impatto e gli obiettivi operativi;
- c) la individuazione di specifici indicatori e target, selezionati anche nell'ambito degli indicatori di bilancio e/o degli indicatori utilizzati per la misurazione degli obiettivi strategici ed organizzativi e/o tramite il ricorso a specifici indicatori relativi alla salute finanziaria, organizzativa.
- d) la individuazione di specifici indicatori e target che rappresentano al meglio la reputazione dell'Ente anche in relazione al programma di mandato.

A tal proposito la performance organizzativa è definita come il grado di raggiungimento degli obiettivi operativi assegnati ad un'unità organizzativa, comunque denominata, conseguito attraverso l'azione delle medesime strutture; gli obiettivi vengono individuati nell'ambito della missione istituzionale dell'ente e delle linee programmatiche di mandato, per la soddisfazione dei bisogni degli utenti e degli altri stakeholder.

La misurazione e la valutazione della performance organizzativa avvengono attraverso obiettivi operativi misurati con un sistema di indicatori a rilevanza interna ed esterna, opportunamente ponderati.

La performance individuale è invece valutata in modo diverso sulla base delle funzioni ricoperte all'interno dell'organizzazione.

In particolare:

- A) la performance individuale del Segretario comunale è rappresentata dall'esito della valutazione collegata:
 - a) al raggiungimento degli obiettivi individuali connessi alle funzioni proprie del Segretario comunale e agli eventuali incarichi aggiuntivi;
 - b) alla performance generale di Ente;
 - c) alle competenze professionali e manageriali dimostrate e ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate.
- B) La performance individuale dei titolari di Posizione Organizzativa è articolata sui seguenti fattori di valutazione:
 - a) performance organizzativa della unità organizzativa di diretta responsabilità o, in assenza di specifici obiettivi operativi, dell'unità organizzativa di livello superiore;
 - b) performance generale dell'Ente;
 - c) grado di raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati;
 - d) capacità di differenziazione dei giudizi verso i propri collaboratori (se pari o superiore al numero di tre) dimostrata attraverso una obiettiva valutazione;
 - e) competenze professionali e manageriali dimostrate e i comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate.
- C) la valutazione della performance individuale del personale è articolata sui seguenti fattori di valutazione:
 - a) performance organizzativa della struttura di appartenenza;
 - b) grado di raggiungimento degli obiettivi individuali o di gruppo assegnati;

c) competenze dimostrate e comportamenti professionali e organizzativi.

Il Comune di PLATANIA definisce annualmente gli obiettivi operativi e strategici delle Aree in cui è suddivisa la struttura amministrativa del Comune e gli obiettivi strategici dell'Ente, aggiornando il piano triennale degli obiettivi e delle performance. Dal grado di realizzazione di tali obiettivi discende la misurazione e la valutazione delle performance organizzative dei singoli Servizi e dell'Ente nel suo complesso.

Ai sensi dello Schema valutativo allegato al Regolamento sul Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 94 del 29.12.2022, le variabili descritte nei paragrafi successivi compongono la valutazione individuale del personale:

Schema valutativo

Fattore di valutazione	Segretario Comunale	Titolati di incarichi di elevata qualificazione	Peso Area Funzionari ed E.Q.	Peso Area Istruttori	Peso Area degli operatori e degli operatori esperti
Performance organizzativa di appartenenza	0/30	35	30	15	15
Obiettivi individuali o di gruppo	20	20	10	15	-
Capacità di differenziazione della valutazione	0/5	5	-	-	-
Competenze e comportamenti professionali e organizzativi	40/35	30	60	70	85
Performance generale dell'Ente	40/10	10	-	-	-
Totale	100	100	100	100	100

Obiettivo Strategico n. 1

Titolo obiettivo

Digitalizzazione e Trasparenza

Descrizione

L'ente intende conformarsi alla normativa in materia di trasparenza attraverso il completamento della pubblicazione dei dati nella Sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale.

Al contempo, il Comune ritiene strategico l'obiettivo di rendere la Pubblica Amministrazione la migliore "alleata" di cittadini e imprese, con un'offerta di servizi sempre più efficienti e facilmente accessibili.

Per fare ciò, da un lato si intende agire sugli aspetti di "infrastruttura digitale", spingendo la migrazione al cloud delle amministrazioni, accelerando l'interoperabilità tra gli enti pubblici, snellendo le procedure secondo il principio "once only" (secondo il quale le pubbliche amministrazioni devono evitare di chiedere a cittadini ed imprese informazioni già fornite in precedenza) e rafforzando le difese di cybersecurity. Dall'altro lato si mira ad estendere i servizi ai cittadini, migliorandone l'accessibilità e adeguando i processi prioritari delle Amministrazioni Centrali agli standard condivisi da tutti gli Stati Membri dell'Unione Europea.

Il Primo indicatore di impatto misura il completamento della pubblicazione dei dati previsti dalla normativa sulla piattaforma Amministrazione Trasparente. La misurazione del dato avverrà a mezzo di rilevazione del RPCT. L'indicatore è performante per i valori uguali o superiori al Target

	<p>Il secondo indicatore d'impatto misura lo stato di avanzamento del percorso di digitalizzazione delle infrastrutture e dei servizi, passando per competenze e processi (Abilitazione e facilitazione migrazione al cloud, adozione di PagoPA, adozione AppIo, esperienza del cittadino nei servizi pubblici, Spid Cie)</p>
<p>Peso dell'obiettivo strategico rispetto alla Performance dell'Ente</p>	<p>25%</p>

Indicatori di impatto								
Titolo	Numeratore/Denominatore	Fonte del dato	Peso	Valore iniziale	Target			
					2023	2024	2025	
Pubblicazione Dati	N. di Sezioni da completate e corrette/N. totale di sezioni di competenza dell'ente del portale "Amministrazione Trasparente"	Amministrazione Trasparente Rilevazione RPCT	50	0	50	75	100	
Digitalizzazione Delle infrastrutture e dei servizi dell'Ente	N. delle infrastrutture e dei servizi /comunali N. totale delle infrastrutture e dei servizi comunali digitalizzati	Sistema informatico	50	0	50	75	100	
OBIETTIVI OPERATIVI								
Titolo	Struttura di riferimento	Peso obiettivo operativo per il calcolo della performance di struttura	Indicatori di risultato					
			Titolo Indicatore	Numeratore/Denominatore	Unità di misura	Fonte del dato	Valore iniziale	Target 2023
Pubblicazione atti di competenza sul sito internet in Sezione "Amministrazione Trasparente".	Area amministrativa	50	Sezioni di competenza: Disposizioni generali; Organizzazione; consulenti e collaboratori (relativi al servizio amministrativo);	N. di Sezioni da completate e corrette/N. totale di sezioni di competenza	%	Amministrazione e Trasparente	0	50

D.Lgs. 33/2013 e s.m.i. –			Personale; Bandi di concorso; Performance; Bandi di gara e contratti (relativi al servizio amministrativo); Attività e Procedimenti (relativi al servizio amministrativo); Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici; Interventi Straordinari e di Emergenza; Altri Contenuti; Accesso civico; Controlli e rilievi sull'amministrazione (relativi al servizio amministrativo);					
<p>Publicazione atti di competenza sul sito internet in Sezione “Amministrazione Trasparente”. D.Lgs. 33/2013 e s.m.i.</p>	<p>Area Economico-finanziaria</p>	50	<p>Descrizione obiettivo: Publicazione atti di competenza sul sito internet in Sezione “Amministrazione Trasparente”. D.Lgs. 33/2013 e s.m.i. –</p> <p>Sezioni di competenza: consulenti e collaboratori (relativi al servizio finanziario); Enti controllati; Bandi di gara e contratti (relativi al servizio finanziario);</p>	N. di Sezioni da completate e corrette/N. totale di sezioni di competenza	%	<p>Amministrazione e Trasparente</p> <p>Rilevazione RPCT</p>	0	50

			Attività e Procedimenti (relativi al servizio finanziario); bilanci; Pagamenti dell'Amministrazione; Relazione di fine mandato del Sindaco; Relazione inizio mandato del Sindaco; Controlli e rilievi sull'amministrazione (relativi al servizio finanziario);					
Publicazione atti di competenza sul sito internet in Sezione "Amministrazione Trasparente". D.Lgs. 33/2013 e s.m.i. –	Area Tecnico-manutentiva	30	Publicazione Dati di competenza Sezioni di competenza: consulenti e collaboratori (relativi al servizio tecnico); Bandi di gara e contratti (relativi al servizio tecnico); Beni Immobili e Gestione Patrimonio; Opere Pubbliche; Pianificazione e governo del territorio; Informazioni ambientali	N. di Sezioni da completate e corrette/N. totale di sezioni di competenza	%	Amministrazione e Trasparente Rilevazione RPCT	0	50
Publicazione atti di competenza sul sito internet in Sezione "Amministrazione	Area Appalti-contratti-espropri	30	Publicazione Dati di competenza	N. di Sezioni da completate e corrette/N. totale di sezioni di competenza	%	Amministrazione e Trasparente Rilevazione RPCT	0	50

Trasparente". D.Lgs. 33/2013 e s.m.i. –			Sezioni di competenza: consulenti e collaboratori (relativi al servizio); Bandi di gara e contratti (relativi al servizio);					
Digitalizzazione delle infrastrutture e dei servizi dell'Ente	Area Appalti-contratti- espropri	30	Abilitazione e facilitazione migrazione al cloud, adozione di PagoPA , adozione AppIo , esperienza del cittadino nei servizi pubblici, Spid Cie	On /Off	%	Sistema informatico	60	40

Obiettivo Strategico n. 2							
Titolo obiettivo		Efficientamento della gestione del personale					
Descrizione		L'ente intende attivare un sistema di controllo della gestione del personale, con particolare riferimento alla gestione delle ferie, dell'orario di lavoro, dello svolgimento delle mansioni					
Peso dell'obiettivo strategico rispetto alla Performance dell'Ente		25%					
Indicatori di impatto							
Titolo	Numeratore/Denominatore	Fonte del dato	Peso	Valore iniziale	Target		
					2023	2024	2025
Regolamento sui procedimenti disciplinari	Approvazione del Regolamento	Albo pretorio	100	n.d.	100	-	-
OBIETTIVI OPERATIVI							
Titolo	Struttura di riferimento	Peso obiettivo operativo per il calcolo della performance di struttura	Indicatori di risultato				
			Titolo Indicatore	Numeratore/Denominatore	Unità di misura	Fonte del dato	Valore iniziale

Controllo del personale	Area Amministrativa Area Tecnico-manutentiva	50% Area Amministrativa 30% Area Tecnico Manutentiva	Report di ricognizione contenente le effettive presenze del personale (interno ed esterno), i permessi goduti, le ferie, gli straordinari	N. ricognizioni inviate al Responsabile di Area e al Segretario Comunale	%	Segretario Comunale	0	100
-------------------------	---	---	---	--	---	---------------------	---	-----

Obiettivi individuali collegati

Titolo	Dirigente Responsabile	Peso obiettivo operativo per il calcolo della performance individuale	Indicatori					
			Titolo indicatore Numeratore/Denominatore	Numeratore/Denominatore	Unità di misura	Fonte del dato	Valore iniziale	Target 2023
Gestione del personale	Responsabile di Area economico-finanziaria	50	Aggiornamento mensile del registro del personale in formato elettronico (presenze/assenze/congedi/malattie/ferie/104/Permessi)		On/off	Segretario comunale	n.d.	SI

Obiettivo Strategico n. 3

Titolo obiettivo	Efficacia ed efficienza nella programmazione
-------------------------	---

Descrizione		Ottimizzazione delle risorse umane e finanziarie tramite la revisione delle politiche tributarie e tariffarie con un contestuale potenziamento dell'attività di controllo, per la realizzazione del programma di mandato.					
Peso dell'obiettivo strategico rispetto alla Performance dell'Ente		25%					
Indicatori di impatto							
Titolo	Numeratore/Denominatore	Fonte del dato	Peso	Valore iniziale	Target		
					2023	2024	2025
Rispetto dei tempi di pagamento	Giorni di ritardo	Sistema informatico	100	n.d.	Riduzione 10% indicatore tempi di pagamento	Riduzione 50% indicatore tempi di pagamento	Riduzione 80% indicatore tempi di pagamento
OBIETTIVI OPERATIVI							
Titolo	Struttura		Indicatori di risultato				

	di riferimento	Peso obiettivo operativo per il calcolo della performance di struttura	Titolo Indicatore	Numeratore/ Denominatore	Unità di misura	Fonte del dato	Valore iniziale	Target 2023
Ricostruzione del fondo per il salario accessorio dei dipendenti anno 2023	Area economico-finanziaria	50%	Adozione determinazione di costituzione definitiva del fondo per la contrattazione decentrata anno 2023	On/off	%	Presenza determinazione Albo pretorio online	Fondo 2023 non costituito	Costituzione fondo contrattazione decentrata entro il 30/09/2023 e stipula CCDI 2023 entro il 31/12/2023

Obiettivo Strategico n. 4							
Titolo obiettivo		RIGENERAZIONE URBANA E TUTELA DEL PATRIMONIO ESISTENTE					
Descrizione		Descrizione obiettivo: L'Ente intende sfruttare al meglio le risorse già presenti sul territorio (beni e edifici pubblici, risorse umane e sociali) e valorizzarle attraverso progetti di riqualificazione e ottimizzazione, per creare nuove possibilità di utilizzo. Miglioramento della vivibilità degli spazi pubblici e del contesto urbano pubblico con particolare riguardo alle aree verdi e all'arredo urbano					
Peso dell'obiettivo strategico rispetto alla Performance dell'Ente		25%					
Indicatori di impatto							
Titolo	Numeratore/Denominatore	Fonte del dato	Peso	Valore iniziale	Target		
					2023	2024	2025
Approvazione e aggiornamento continuo Piano Triennale	n. modifiche necessarie del Piano Triennale delle Opere Pubbliche/ aggiornamenti al Piano Triennale delle Opere Pubbliche	Albo pretorio on line	100	Piano 2023/2025 approvato con deliberazione di G.C. n. 40	Approvazione entro il 15/12 del piano relativo al triennio successivo	Approvazione entro il 15/12 del piano relativo al triennio successivo	Approvazione entro il 15/12 del piano relativo al triennio successivo

Opere Pubbliche				del 15/04/2023				
OBIETTIVI OPERATIVI								
Titolo	Struttura di riferimento	Peso obiettivo operativo per il calcolo della performance di struttura	Indicatori di risultato					
			Titolo Indicatore	Numeratore/ Denominatore	Unità di misura	Fonte del dato	Valore iniziale	Target 2023
Approvazione Piano Strutturale Comunale (PSC)	Area Tecnico-manutentiva	40	Proposta di deliberazione C.C. di approvazione del PSC	On/off	%	Albo pretorio Amministrazione Trasparente	Piano strutturale comunale non approvato	Approvazione Piano strutturale comunale entro il 31/12/2023
Contratti Istituzionali di Sviluppo "Cis" Calabria Borgo del Benessere del Reventino	Area Appalti - contratti-espropri	40	Avvio Procedura di evidenza pubblica per l'affidamento servizi di ingegneria per la progettazione	On/off	%	Albo Pretorio Amministrazione Trasparente	Procedura di evidenza pubblica per affidamento servizi di ingegneria per la progettazione non ancora avviata	Procedura di evidenza pubblica per di affidamento servizi di ingegneria per la progettazione entro il 30/10/2023

Obiettivi individuali collegati

Titolo	Dirigente Responsabile	Peso obiettivo operativo per il calcolo della performance individuale	Indicatori					
			Titolo indicatore Numeratore/ Denominatore	Numeratore/ Denominatore	Unità di misura	Fonte del dato	Valore iniziale	Target 2023
Contratti Istituzionali di Sviluppo "Cis" Calabria Borgo del Benessere del Reventino	Area Tecnico manutentiva	100	affidamento servizi di ingegneria per la progettazione	Determinazione affidamento servizi di ingegneria per la progettazione	On/off	Albo pretorio	n.d.	Determinazione affidamento servizi di ingegneria per la progettazione

OBIETTIVI INDIVIDUALI

Obiettivi del Segretario comunale						
Obiettivo	Peso	Indicatore	Numeratore/denominatore	Unità di misura	Fonte del dato	Target
Controllo successivo di regolarità amministrativa ex art. 147 bis Dlgs. 267/2000	30	Produzione semestrale report dell'esame a campione degli atti delle singole strutture organizzative	N. report prodotti/ N di report da produrre	%	Protocollo	n. 2 report
Graduazione incarichi EQ	30	Proposta regolamento per il conferimento, la revoca, la graduazione degli incarichi di elevata qualificazione (EQ)	Presentazione proposta di deliberazione Giunta comunale entro il 31/10/2023	On/off	Albo pretorio	Adozione regolamento per il conferimento, la revoca, la graduazione degli incarichi di elevata qualificazione (EQ) entro il 31/10/2023
Regolamentazione della gestione del personale	40	Approvazione Regolamenti comunali	Approvazione entro il 31.12 dei Regolamenti necessari per la gestione del personale	On/off	Albo Pretorio	Approvazione entro il 31.12 dei Regolamenti necessari per la gestione

			(Regolamento disciplinare e Codice di comportamento)			del personale (Regolamento disciplinare e Codice di comportamento)
--	--	--	--	--	--	---

2.3 Rischi corruttivi e Trasparenza

La sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge n. 190 del 2012 e che vanno formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore.

Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e a contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013.

Sulla base degli indirizzi e dei supporti messi a disposizione dall'ANAC, l'RPCT potrà aggiornare la pianificazione secondo canoni di semplificazione calibrati in base alla tipologia di amministrazione ed avvalersi di previsioni standardizzate.

Attestata l'assenza di fatti corruttivi, disfunzioni amministrative, significative modifiche organizzative, nonché modifica agli obiettivi strategici, come stabilito dal paragrafo 10.1.2 del PNA 2022, si conferma la programmazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 10 del 26/01/2023.

Per il dettaglio relativo agli obiettivi per la prevenzione della corruzione e la trasparenza e dei flussi informativi necessari a garantire l'individuazione/elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati, nonché il sistema di monitoraggio sull'attuazione degli stessi, si rimanda all'allegato 1 del presente Piano.

Alla corretta attuazione delle disposizioni in materia di trasparenza concorrono il Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza e tutte le strutture dell'amministrazione attraverso i rispettivi Responsabili.

Appare opportuno evidenziare che parte degli obiettivi inerenti alla Trasparenza e anticorruzione, con particolare riferimento alla gestione della Sezione "Amministrazione Trasparente", sono stati individuati quali strategici dell'Ente e concorreranno alla misurazione della performance.

2.3.1 Soggetti, compiti e responsabilità

I soggetti che concorrono alla strategia di prevenzione della corruzione all'interno dell'Amministrazione e i relativi compiti e funzioni sono i seguenti:

Soggetti	Compiti	Responsabilità
	Assume diversi ruoli all'interno dell'amministrazione e per ciascuno di essi, svolge i seguenti compiti: in materia di prevenzione della corruzione: • Obbligo di vigilanza del RPCT sull'attuazione, da parte di tutti	Ai sensi dell'art. 1 comma 8 della Legge 190/2012, come modificata ed integrata dal D.lgs. 97/2016, "La mancata predisposizione del piano e la mancata adozione delle procedure per la selezione e la formazione dei

<p>Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza/Segretario Comunale</p>	<p>i destinatari, delle misure di prevenzione del rischio contenute nel Piano;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Obbligo di segnalare all'organi di indirizzo e all'OIV/NDV, le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza; • Obbligo di indicare agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza (art. 1, co. 7 L. 190/2012) <p>In materia di <i>trasparenza</i>:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Svolgere stabilmente un'attività di monitoraggio sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione; • Segnalare gli inadempimenti rilevati in sede di monitoraggio dello stato di pubblicazione delle informazioni e dei dati ai sensi del D.lgs. n.33/2013; • Ricevere e trattare le richieste di riesame in caso di diniego totale o parziale dell'accesso o di mancata risposta con riferimento all'accesso generalizzato; <p>in materia di <i>whistleblowing</i>:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ricevere e prendere in carico le segnalazioni; • Porre in essere gli atti necessari ad una prima attività di verifica e di analisi delle segnalazioni ricevute; <p>in materia di <i>inconferibilità e incompatibilità</i>:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacità di intervento, anche sanzionatorio, ai fini dell'accertamento di responsabilità soggettive e, per i soli casi di inconferibilità, 	<p>dipendenti costituiscono elementi di valutazione della responsabilità dirigenziale”.</p> <p>Ai sensi dell'art. 1 comma 12 della Legge 190/2012, come modificata ed integrata dal D.lgs. 97/2016, “il responsabile individuato ai sensi del comma 7 del presente articolo risponde ai sensi dell'<u>articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165</u>, e successive modificazioni, nonché sul piano disciplinare, oltre che per il danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione, salvo che provi tutte le seguenti circostanze:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) di avere predisposto, prima della commissione del fatto, il piano di cui al comma 5 e di aver osservato le prescrizioni di cui ai commi 9 e 10 del presente articolo; b) di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del piano.” <p>Ai sensi dell'art. 1 comma 14 della Legge 190/2012, come modificata ed integrata dal D.lgs. 97/2016,</p> <p>“In caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal piano, il responsabile individuato ai sensi del comma 7 del presente articolo risponde ai sensi dell'<u>articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165</u>, e successive modificazioni, nonché', per omesso controllo, sul piano disciplinare, salvo che provi di avere comunicato agli uffici le misure da adottare e le relative modalità e di avere vigilato sull'osservanza del piano.</p> <p>La responsabilità è esclusa ove l'inadempimento degli obblighi posti a uso carico sia dipeso da causa non imputabile al Responsabile della Prevenzione.</p>
--	---	--

	<p>dell'applicazione di misure interdittive;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Segnalazione di violazione delle norme in materia di inconfiribilità ed incompatibilità all'Anac; <p>in materia di AUSA:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sollecitare l'individuazione del soggetto preposto all'iscrizione e all'aggiornamento dei dati e a indicarne il nome all'interno del PTPCT 	
Giunta comunale	<p>Organo di indirizzo politico cui competono la definizione degli obiettivi in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario e parte integrante dei documenti di programmazione strategico-gestionale, nonché entro il 31 gennaio di ogni anno, l'adozione iniziale e i successivi aggiornamenti del PTPCT.</p>	<p>Ai sensi dell'art. 19 comma 5, lett. b) del D.L. 90/2014, convertito in Legge 114/2014, l'organo deputato all'adozione della programmazione per la gestione dei rischi corruttivi e della trasparenza, oltre che per la mancata approvazione e pubblicazione del piano nei termini previsti dalla norma ha responsabilità in caso di assenza di elementi minimi della sezione.</p>
Responsabili di Area	<ul style="list-style-type: none"> • Svolgono attività informativa nei confronti del Responsabile e dell'autorità giudiziaria (art. 16 d.lgs. 165/2001; art. 20 DPR n. 3/1957; art. 1, comma 3 L. 20 del 1994; art. 331 c.p.p.); • Partecipano al processo di gestione del rischio; • Propongono le misure di prevenzione (art. 16 D.lgs. 165/2001); • Assicurano l'osservanza del Codice di Comportamento e verificano l'ipotesi di violazione; • Adottano le misure gestionali, quali l'avvio dei procedimenti disciplinari, la sospensione e, ove possibile, la rotazione del personale (artt. 16 e 55 bis D.lgs. 165/2001); • Osservano le misure contenute nel PTPCT (art. 1, comma 14 Legge n. 190/2012); 	<p>Con riferimento alle rispettive competenze, la violazione delle misure di prevenzione e degli obblighi di collaborazione e informazione e segnalazione previste dal presente Piano e nel Programma Triennale per la Trasparenza e Integrità e nelle regole di condotta previste nel Codice di Comportamento da parte dei dipendenti dell'ente, è fonte di responsabilità disciplinare, alla quale si aggiunge, per i responsabili, la responsabilità dirigenziale.</p> <p>Alle violazioni di natura disciplinare si applicano, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità, le sanzioni previste dai CCNL e dai Contratti Integrativi con riferimento a ciascuna area professionale.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • Provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione svolte dall'ufficio a cui sono preposti; • Suggestiscono le azioni correttive per le attività più esposte al rischio; • Danno comunicazione al Responsabile della Prevenzione e della Corruzione e Trasparenza di fatti, attività o atti, che si pongano in contrasto con le direttive in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza; • Garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto degli obblighi di legge in materia di trasparenza e pubblicità. 	
Dipendenti	<ul style="list-style-type: none"> • Partecipano al processo di valutazione e gestione del rischio in sede di definizione delle misure di prevenzione della corruzione; • Osservano le misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza contenute nella presente Sezione del PIAO; • Osservano le disposizioni del Codice di Comportamento nazionale dei dipendenti pubblici e del codice di comportamento integrativo dell'amministrazione con particolare riferimento alla segnalazione di casi personali di conflitto di interessi; • Partecipano alle attività di formazione in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza organizzate dall'amministrazione; • Segnalano le situazioni di illecito al Responsabile della Prevenzione della corruzione e all'U.P.D. 	

Partecipano, inoltre, alla realizzazione della strategia della prevenzione della corruzione e trasparenza dell'Amministrazione i seguenti soggetti con un ruolo consultivo, di monitoraggio, verifica e sanzione.

Soggetti	Compiti
Consiglio Comunale	Organi di indirizzo politico cui competono la definizione degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza e performance, che costituiscono contenuto necessario e parte integrante dei documenti di programmazione strategico-gestionale.
Nucleo di Valutazione	<p>Partecipa al processo di gestione del rischio;</p> <p>Considera i rischi e le azioni inerenti alla prevenzione della corruzione nello svolgimento dei compiti ad essi attribuiti;</p> <p>svolge compiti propri connessi all'attività di anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa (artt. 43 e 44 d.lgs. 33/2013)</p> <p>esprime parere obbligatorio sul Codice di Comportamento adottato dall'amministrazione comunale (art. 54, comma 5 d.lgs. 165/2001);</p> <p>verifica la corretta applicazione del piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza da parte dei Responsabili ai fini della corresponsione dell'indennità di risultato;</p> <p>verifica la coerenza dei piani triennali per la prevenzione della corruzione con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale, anche ai fini della validazione della Relazione sulla performance;</p> <p>verifica i contenuti della Relazione sulla performance in rapporto agli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza, potendo chiedere, inoltre al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza le informazioni e i documenti</p>

	necessari per lo svolgimento del controllo e potendo effettuare audizioni ai dipendenti; riferisce all'Anac sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza
Organi di revisione economico-finanziaria	Analizza e valuta, nell'attività di propria competenza e nello svolgimento dei compiti ad esso attribuiti, le azioni inerenti alla prevenzione della corruzione e ai rischi connessi, riferendone al Responsabile della Prevenzione della corruzione e della Trasparenza. Esprime pareri obbligatori sugli atti di rilevanza economico-finanziaria di natura programmatica.
RASA	Il PNA 2016 prevede espressamente che ogni stazione appaltante è tenuta a nominare il soggetto responsabile (RASA) dell'inserimenti e dell'aggiornamento annuale degli elementi identificativi della stazione appaltante stessa nonché del soggetto tenuto ad assicurare l'effettivo inserimento dei dati nell'Anagrafe unica delle Stazioni Appaltanti (AUSA) e che il nominativo dello stesso sia espressamente indicato nel PTPCT dell'Ente.

2.3.2 Sistema di gestione del rischio

La definizione del livello di esposizione al rischio di eventi corruttivi dei processi è importante al fine di individuare quelli su cui concentrare l'attenzione per la progettazione per il rafforzamento delle misure di trattamento del rischio e guidare l'attività di monitoraggio da parte del RPCT.

Il Comune di Platania in base alle indicazioni contenute nell'Allegato 1 al PNA 2019, ha provveduto ad elaborare una metodologia qualitativa per l'individuazione e la stima del rischio.

Al fine di applicare la metodologia elaborata, al catalogo dei processi dell'Ente, si è operato secondo le seguenti fasi:

1. Misurazione del valore di ciascuna delle variabili proposte, sia attraverso l'utilizzo di dati oggettivi (dati giudiziari), sia attraverso la misurazione di dati di natura soggettiva, rilevati attraverso valutazioni espresse dai responsabili dei singoli processi mediante l'utilizzo di una scala di misura uniforme di tipo ordinale.
2. Definizione del valore sintetico degli indicatori attraverso l'aggregazione delle valutazioni espresse per

le singole variabili.

3. Attribuzione di un livello di rischiosità a ciascun processo.

Si rimanda all'Allegato 1 del presente Piano per tutti i dettagli in merito alla metodologia utilizzata per l'individuazione e la stima del rischio e dei valori dei diversi parametri di ponderazione per ciascun processo.

Sezione 3 – Organizzazione e Capitale Umano

3.1 Struttura Organizzativa – Obiettivi di stato di salute dell’Ente

L'uguaglianza di genere è una questione di grande importanza nella pubblica amministrazione, e per questo motivo in base agli obiettivi indicati dall'articolo 5 del DL n. 36/2022 convertito in Legge n. 79/2022 il Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Ministero per le Pari Opportunità e la Famiglia hanno elaborato delle linee guida per supportare le PA nel creare un ambiente di lavoro più inclusivo e rispettoso della parità di genere.

L'introduzione, all'interno del PIAO, della programmazione degli obiettivi per le politiche di genere rappresenta un ulteriore passo verso la valorizzazione concreta e piena delle competenze e dei talenti dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, anche in chiave di parità di genere.

Per il dettaglio relativo agli obiettivi inerenti al Piano delle Azioni Positive si rimanda all'Allegato 2 del presente Piano.

Appare opportuno evidenziare che parte degli obiettivi del Piano delle Azioni Positive, con particolare riferimento all'approvazione del Codice di condotta, sono stati individuati quali prioritari per l'Ente e concorreranno alla misurazione della performance individuale del Segretario.

La programmazione potrà comunque essere oggetto di revisione annuale “a scorrimento”, in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale

La digitalizzazione della Pubblica Amministrazione è una sfida importante per il futuro del nostro paese, con l'obiettivo di rendere i servizi pubblici più efficienti, accessibili e rispondenti alle esigenze dei cittadini e delle imprese. L'Agenzia per l'Italia Digitale ha pubblicato l'edizione 2022-2024 del Piano triennale per l'informatica nella PA, che rappresenta un importante strumento per la definizione e l'implementazione delle strategie e degli interventi per la digitalizzazione del sistema pubblico.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute digitale dell'amministrazione.

Appare opportuno evidenziare che parte degli obiettivi inerenti al miglioramento della salute digitale dell'Ente, con particolare riferimento all'incremento della digitalizzazione dei processi, sono stati individuati quali strategici per l'Ente e concorreranno alla misurazione della performance.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

Indicatore	Valore iniziale	Target		
		2023	2024	2025
N. di dipendenti che nell'anno hanno partecipato ad un percorso formativo di rafforzamento delle competenze digitali/ n. totale dei dipendenti interni in servizio	0	3/6	4/6	6/6
Procedura di gestione presenze, assenze, ferie, permessi e missioni e protocollo integralmente ed esclusivamente dematerializzata (si/no)	0	NO	NO	SI
Dipendenti con firma digitale		3/6	4/6	6/6

3.1.3 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria dell'ente

La misurazione della salute finanziaria della pubblica amministrazione è un'attività importante per valutare la stabilità e la sostenibilità finanziaria di un ente pubblico rientra a pieno titolo fra gli elementi da prendere in considerazione nel momento in cui si intende valutare il contributo dello stato di salute delle risorse di Ente alla realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

		Target
--	--	--------

<i>Indicatore</i>	<i>Valore iniziale</i>	<i>2023</i>	<i>2024</i>	<i>2025</i>
Tempi medi di pagamento	68,63	61,67	34,33	13,73

3.2 Organizzazione del lavoro agile

In questa sezione del Piano l'amministrazione definisce gli obiettivi e gli indicatori di programmazione organizzativa del lavoro agile, facendo riferimento alle modalità attuative e nelle condizioni abilitanti descritte sinteticamente nelle sezioni precedenti. Ciò lungo tre step del programma di sviluppo: fase di avvio, fase di sviluppo intermedio, fase di sviluppo avanzato.

Nell'arco di un triennio, l'amministrazione deve giungere ad una fase di sviluppo avanzato in cui devono essere monitorate tutte le dimensioni indicate.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

<i>Indicatore</i>	<i>Valore iniziale</i>	<i>Target</i>		
		<i>2023</i>	<i>2024</i>	<i>2025</i>
Approvazione Piano Operativo del Lavoro Agile (Si/No)	NO	NO	SI	SI

3.3 Piano Triennale dei fabbisogni del personale

3.3.1 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale-reclutamento del personale

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

alle priorità strategiche. In relazione a queste, dunque l'amministrazione valuta le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

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

In relazione alle dinamiche di ciascuna realtà, l'amministrazione elabora le proprie strategie in materia di capitale umano, attingendo dai seguenti suggerimenti:

- Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse: un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica, può essere misurata in termini di modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree e modifica del personale in termini di livello/inquadramento;
- Strategia di copertura del fabbisogno. Questa parte attiene all'illustrazione delle strategie di attrazione (anche tramite politiche attive) e acquisizione delle competenze necessarie e individua le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a:
 - soluzioni interne all'amministrazione;
 - mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti;
 - meccanismi di progressione di carriera interni;
 - riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento);
 - job enlargement attraverso la riscrittura dei profili professionali;
 - soluzioni esterne all'amministrazione;
 - mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni);
 - ricorso a forme flessibili di lavoro;
 - concorsi;
 - stabilizzazioni.
- Formazione del personale:
 - le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
 - le risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative;

- le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (es. politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione);
- gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, ~~it~~ come strumento di sviluppo.

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

- l'attestazione sul rispetto dei limiti di spesa del personale;
- la dichiarazione di non eccedenza di personale;
- le certificazioni sull'approvazione dei documenti di bilancio;
- l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare;
- le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità;

le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere.

IL FABBISOGNO DI PERSONALE. LE SCELTE ORGANIZZATIVE E LA VERIFICA DELLE ECCEDENZE

L'Amministrazione si è espressa in merito alla programmazione del reale fabbisogno di personale di cui il Comune di Platania ha necessità per garantire l'espletamento integrale ed efficace delle funzioni, dei compiti e dei servizi attribuitigli dal vigente ordinamento.

Si rimanda all'Allegato 3 del presente Piano per tutti i dettagli in merito alla rideterminazione della dotazione organica e fabbisogno del personale e al calcolo sulla capacità assunzionale dell'Ente.

3.3.2 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – formazione del personale

La formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono allo stesso tempo un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione e uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni e quindi dei servizi alla città.

La formazione è, quindi, un processo complesso che risponde principalmente alle esigenze e funzioni di:

- Valorizzazione del personale intesa anche come fattore di crescita e innovazione;
- Miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'Ente

In quest'ottica, la formazione è un processo complesso che risponde a diverse esigenze e funzioni: la valorizzazione del personale e, conseguentemente, il miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'ente.

Nell'ambito della gestione del personale, le pubbliche amministrazioni sono tenute a programmare annualmente l'attività formativa, al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi.

Principi della formazione

I principi cui si ispira il programma di formazione sono:

- valorizzazione del personale: il personale è considerato come un soggetto che richiede riconoscimento e sviluppo delle proprie competenze, al fine di erogare servizi più efficienti ai cittadini;
- uguaglianza e imparzialità: il servizio di formazione è offerto a tutti i dipendenti, in relazione alle esigenze formative riscontrate;
- continuità: la formazione è erogata in maniera continuativa;
- partecipazione: il processo di formazione prevede verifiche del grado di soddisfazione dei dipendenti e modi e forme per inoltrare suggerimenti e segnalazioni;
- efficacia: la formazione deve essere monitorata con riguardo agli esiti della stessa in termini di gradimento e impatto sul lavoro;
- efficienza: la formazione deve essere erogata sulla base di una ponderazione tra qualità della formazione offerta e costi della stessa.

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

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

nello specifico le scelte del Comune di Platania in materia di formazione del personale vengono programmate da ciascun Responsabile di Area sulla base delle esigenze rilevate e soddisfatte nei limiti delle risorse disponibili, dando priorità:

- Alla formazione obbligatoria in materia di anticorruzione e trasparenza;
- Alla formazione obbligatoria (generale e specifica) in materia di salute e sicurezza dei dipendenti sul luogo di lavoro (D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.);
- Alla formazione in materia di trattamento dei dati personali (GDPR 2016/679).

A tali attività di base e generali per tutto il personale, si accostano attività formative specifiche a seconda dei settori di competenza, indirizzate all'aggiornamento professionale per assicurare la continuità e lo sviluppo delle prestazioni rispetto a specifiche esigenze di servizio, di volta in volta attivate in relazione alle necessità rilevate e alle novità normative introdotte.

Nel corso del triennio di riferimento il Comune intende promuovere l'iscrizione/partecipazione ai programmi formativi gratuiti (webinar) realizzati da soggetti esterni qualificati, quali ANCI, IFEL, Syllabus per la formazione digitale.

3.3.2.1 Priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze

Gli ambiti prioritari, in correlazione con gli obiettivi strategici generali dell'Ente, che saranno oggetto di formazione specifica, riguardano:

- La governance dei processi di digitalizzazione della PA, con particolare riferimento alla dematerializzazione del protocollo e del procedimento elettorale (in linea con le previsioni del decreto legge 77/2021 "Governance del PNRR e semplificazioni");
- Privacy e Regolamento 679/2016 UE;

3.3.2.2 Risorse interne ed esterne disponibili e/o attivabili ai fini delle strategie formative

La formazione sarà in parte gestita attraverso la società partecipata ASMENET Calabria, società senza fini di lucro, con la proprietà del 100% in possesso di oltre 300 Enti locali della Calabria, costituita ai sensi del D.L. n. 267/2000 (TUEL) allo scopo di rappresentare uno strumento operativo per la costituzione e gestione dei Centri Servizi Territoriali per la gestione e la diffusione dell'ICT nella Pubblica Amministrazione locale. È prevista, altresì, l'adesione al "Syllabus", piattaforma di formazione dedicata al capitale umano delle PA per sviluppare le competenze e rafforzare le amministrazioni.

3.3.3.3 Misure volte ad incentivare e a favorire l'accesso ai percorsi di istruzione e qualificazione del personale

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per la formazione del personale dell'amministrazione.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione, in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

Indicatore	Valore iniziale	Target		
		2023	2024	2025
Totale corsi di formazione	0	1	1	1
% corsi a distanza/totale corsi	0	100	100	100

Sezione 4 - Monitoraggio

Sulla base delle indicazioni fornite dal D.L. n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021 in merito alle procedure da adottare per la misurazione della performance dei Responsabili e delle Strutture ad essi assegnate, il monitoraggio dello stato di avanzamento delle attività connesse al raggiungimento degli obiettivi assegnati a ciascuna struttura sarà effettuato secondo i seguenti passi.

1. Alla conclusione dell'anno i Responsabili effettueranno il monitoraggio conclusivo degli obiettivi indicando per ciascuno di essi:
 - la percentuale di avanzamento dell'attività;
 - la data di completamento dell'attività (solo se l'attività è conclusa);
 - inserendo nelle note spiegazioni circa le modalità di completamento, evidenziando eventuali criticità superate o che hanno reso impossibile il completamento dell'obiettivo.
2. Il monitoraggio sarà esaminato e validato dal Nucleo di valutazione.