



COMUNE DI SAN VINCENZO

**PIANO INTEGRATO
ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2023/2025**

INDICE

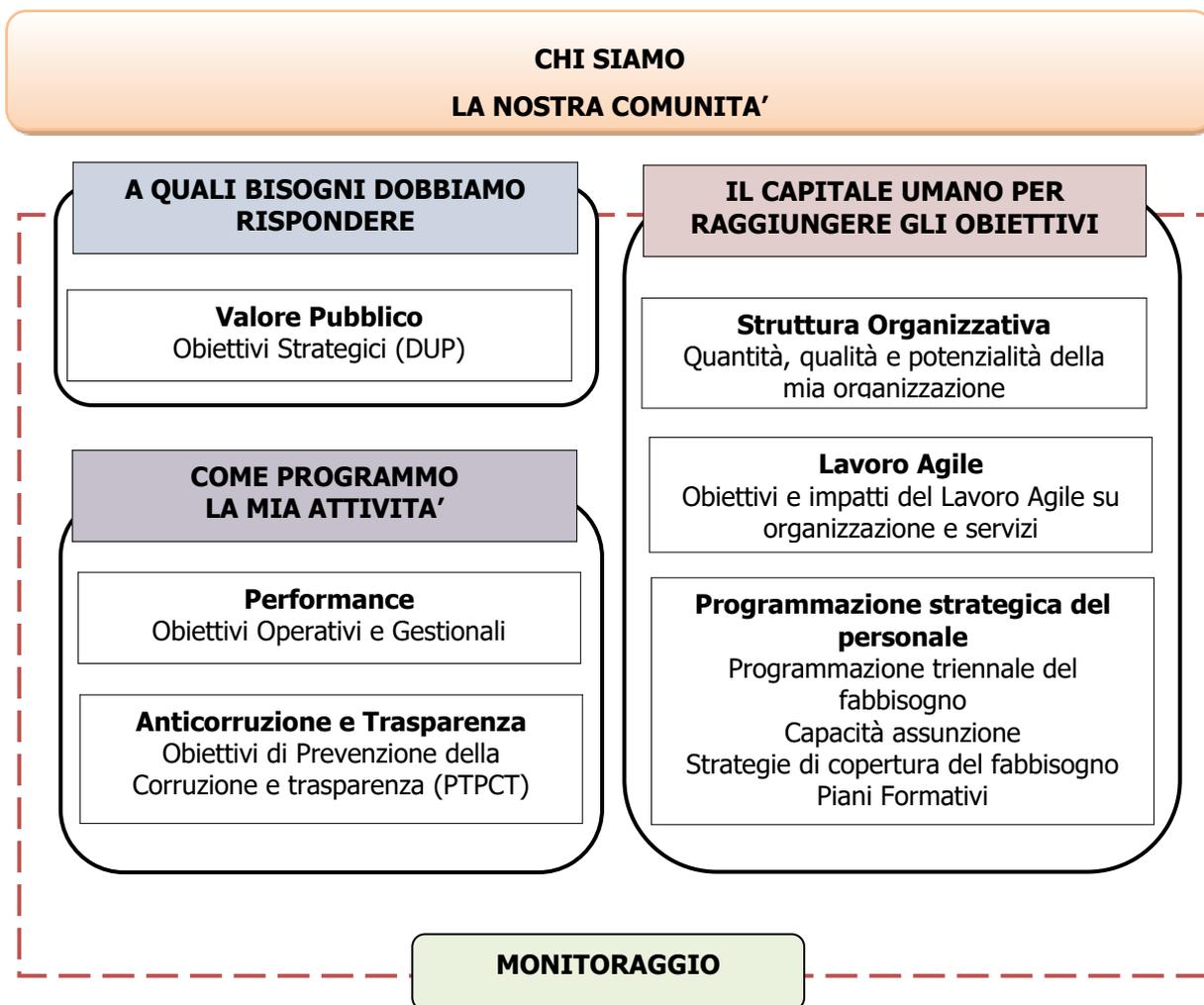
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE.....	4
Compiti e Responsabilità.....	5
SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA ENTE.....	6
1.1 SCHEDA ANAGRAFICA ENTE.....	6
1.2 ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO.....	6
SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....	7
2.1 VALORE PUBBLICO.....	8
• Politiche dell'Ente.....	9
2.2 PERFORMANCE.....	10
2.2.1 Obiettivi specifici ed indicatori di performance.....	11
• Obiettivi di semplificazione, digitalizzazione e reingegnerizzazione dei processi.....	12
• Obiettivi e azioni per la piena accessibilità fisica e digitale.....	14
• Obiettivi di pari opportunità.....	14
• Obiettivi di contenimento energetico.....	15
2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA.....	16
• indice dell'ex PTPCT.....	17
SEZIONE 3 CAPITALE UMANO.....	18
3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA.....	18
3.1.1 Modello Organizzativo.....	19
3.1.2 Livello di Responsabilità Organizzativa.....	20
3.1.3 Ampiezza media delle Unità Organizzative.....	22
3.1.4 Coerenza dell'organizzazione rispetto agli obiettivi di Valore Pubblico.....	22
3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE.....	23
3.2.1 Stato di attuazione del Lavoro Agile.....	24
3.2.2 Programma di sviluppo del lavoro agile.....	24
3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE.....	33
3.3.1 Stato dell'arte – Dipendenti in al 31/12/2022.....	34
3.3.2. Programmazione strategica delle risorse umane.....	34
3.3.3. Capacità assunzionale.....	35
3.3.4. Strategia di copertura del Fabbisogno.....	37
3.3.5. Piano di Formazione.....	38
SEZIONE 4 - MONITORAGGIO.....	39
4.1 Sottosezione Valore Pubblico.....	40
4.2 Sottosezione Performance.....	40

4.2.1 Soddisfazione degli utenti.....	41
4.3 Sottosezione Rischi corruttivi e Trasparenza.....	41
4.4 Sottosezione struttura organizzativa.....	42
4.5 Sottosezione Lavoro Agile.....	42
4.6 Sottosezione Piano Triennale dei fabbisogni.....	42
4.7 Sottosezione Piano Triennale dei fabbisogni - Formazione.....	42
Allegati.....	43

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

Il PIAO è stato promulgato con l'obiettivo di dotare le pubbliche amministrazioni di un unico strumento di **programmazione integrato**, con il quale sia possibile "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" e consentire un maggior **coordinamento dell'attività programmatica e una sua semplificazione**.

Struttura e composizione



"... E' lo strumento di riconfigurazione e integrazione (necessariamente progressiva e graduale), sia per realizzare in concreto gli obiettivi per i quali è stato concepito e per accompagnare la "contestualizzazione" unica sul piano formale dei piani ora vigenti con una effettiva integrazione e "metabolizzazione" tramite la progressiva ricerca, sul piano sostanziale, di sinergie, analogie, individuazione e –soprattutto –eliminazione di duplicazioni tra un piano e l'altro e soppressione delle formalità inutili".

(Consiglio di Stato - Consiglio di Stato Sezione Consultiva per gli atti Normativi – febbraio 2022)

Compiti e Responsabilità

Compiti di Redazione	Organo Esecutivo	Segretario	Dirigenti / E.Q.	OIV/NdV
Predisposizione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Coordinamento e supporto per la predisposizione del Piano		<input checked="" type="checkbox"/>		
Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione	<input checked="" type="checkbox"/>			
Monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>

Sezione di Programmazione		Sottosezione	Organo Politico	Dirigenti	E.Q.	Segretario Generale	RPCT	OIV/NdV
1	Sezione 1 "Scheda anagrafica dell'amministrazione"	Non contiene sottosezioni	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Sezione 2 "Sezione Valore pubblico, Performance e Anticorruzione"	Sottosezione 2.1: "Valore pubblico"	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		Sottosezione 2.2: "Performance"	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		Sottosezione 2.3: "Rischi corruttivi e Trasparenza"	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Sezione 3 "Sezione Organizzazione e Capitale umano"	Sottosezione 3.1: "Struttura organizzativa"	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		Sottosezione 3.2: "Organizzazione del lavoro agile"	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		Sottosezione 3.3: "Piano triennale dei fabbisogni di personale"	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Sezione 4 "Monitoraggio"	Non contiene sottosezioni	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>				

SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA ENTE

1.1 SCHEDA ANAGRAFICA ENTE

DENOMINAZIONE ENTE	COMUNE DI SAN VINCENZO
INDIRIZZO	VIA BEATRICE ALLIATA 4
SINDACO	PAOLO RICCUCCI
PARTITA IVA	00235500493
CODICE FISCALE	00235500493
CODICE ISTAT	049018
PEC	comunesanvincenzo@postacert.toscana.it
SITO ISTITUZIONALE	www.comune.sanvincenzo.li.it
ABITANTI (al 31/12)	6.543
DIPENDENTI (al 31/12)	113

1.2 ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

1.2.1 - **Analisi del territorio e delle strutture**

La conoscenza del territorio comunale e delle sue strutture costituisce attività prodromica per la costruzione di qualsiasi strategia. A tal fine nella tabella che segue vengono riportati i principali dati riguardanti il territorio e le sue infrastrutture, presi a base della programmazione.

Territorio e Strutture		
SUPERFICIE Kmq.33		
RISORSE IDRICHE		
* Laghi n° 0	* Fiumi e Torrenti n° 5	
STRADE		
* Statali km. 7,50	* Provinciali km. 5,00	* Comunali km.94,00
* Vicinali km. 0,00	* Autostrade km. 0,00	

Il Comune di San Vincenzo è posizionato nella porzione sud-occidentale della Provincia di Livorno. Confina a nord con il Comune di Castagneto Carducci, a est con Suvereto e Campiglia Marittima, a sud con Piombino, a ovest con il Mar Tirreno; si estende su una superficie di 33,14 km², presenta un'altitudine di 5,00 metri sul mare, con quota 0,00 alla linea di battigia e quota 646 ml. al vertice di Monte Calvi.

L'unica frazione è quella di San Carlo situata in collina a 5 km dal capoluogo.

La lunghezza del litorale marino è di circa 11 Km.

Il reticolo idrografico del territorio comunale è costituito da 5 fossi principali e da altri canali secondari di limitata entità:

- Fosso Acquaviva o delle Rozze (9 km.)
- Fosso del Renaione (3 km)
- Fosso dei Prigionieri o Val di Gori (6 km.)
- Fosso del Bufalone (4 km.)
- Fosso Botro ai Marmi (9 km.)

Infrastrutture viarie

Il territorio comunale è attraversato da importanti infrastrutture viarie a carattere nazionale, come la Strada di Grande Comunicazione S.S.1 "Aurelia" Livorno-Grosseto, con la presenza dei due svincoli San Vincenzo-Nord e San Vincenzo-Sud; dalla strada provinciale n. 39 "Vecchia Aurelia"; dalla strada provinciale n. 20 per Campiglia Marittima e dalla ex strada provinciale n. 23 "della Principessa" divenuta comunale, che da San Vincenzo conduce a Piombino (sede di servizi per l'area della val di Cornia, polo siderurgico e dell'industria meccanica, nonché punto di imbarco per l'Isola d'Elba) che soprattutto nella stagione turistica diviene una direttrice ad intenso livello di traffico veicolare.

Strade interne di primaria importanza sono quella di San Bartolo, che collega la vecchia Aurelia a San Carlo (4.022 m.), via della Valle che insiste nella valle delle Rozze (1585 m.) e via di Caduta, che collega la vecchia Aurelia a via della Principessa (2.047 m.).

La direttrice ferroviaria Roma-Genova attraversa il territorio comunale, con la stazione delle Ferrovie dello Stato (RFI) presente nel centro dell'abitato. Il servizio ferroviario regionale è costituito prevalentemente dagli interregionali Roma-Pisa, seguito dai collegamenti Grosseto-Livorno-Pisa-Firenze.

Un percorso ferroviario collega la Stazione di San Vincenzo alla cava Solvay di San Carlo ad uso esclusivo dell'attività industriale estrattiva, per il trasporto allo stabilimento di Rosignano. (Fonte Quadro conoscitivo del Piano Strutturale)

1.2.2 Analisi demografica

L'analisi demografica costituisce certamente uno degli approfondimenti di maggior interesse per un amministratore pubblico: non dobbiamo dimenticare, infatti, che tutta l'attività amministrativa posta in essere dall'ente è diretta a soddisfare le esigenze e gli interessi della propria popolazione da molti vista come "cliente/utente" del comune.

La conoscenza pertanto dei principali indici costituisce motivo di interesse perché permette di orientare le politiche pubbliche.

Analisi demografica

Popolazione legale al censimento (2011)	n° 7.023
Popolazione residente al 31 dicembre 2022	
Totale Popolazione	n° 6.543
di cui:	
maschi	n° 3.089
femmine	n° 3.454
nuclei familiari	n° 3.181
comunità/convivenze	n° 3
Popolazione al 1.1.2022	
Totale Popolazione	n° 6.579
Nati nell'anno	n° 37
Deceduti nell'anno	n° 90
saldo naturale	n° -53
Immigrati nell'anno	n° 202
Emigrati nell'anno	n° 185
saldo migratorio	+ 17

Popolazione al 31.12.2022 Totale		n° 6.543
Popolazione		n° 239
di cui:		n° 395
In età prescolare (0/6 anni)		n° 755
In età scuola obbligo (7/14 anni)		n° 3.077
In forza lavoro 1 ^a occupazione (15/29 anni)		n° 2.077
In età adulta (30/65 anni)		
In età senile (oltre 65 anni)		
Tasso di natalità :	Anno	Tasso
	2016	0,56%
	2017	0,51%
	2018	0,59%
	2019	0,39%
	2020	0,56%
	2021	0,47%
	2022	0,57%
Tasso di mortalità :	Anno	Tasso
	2016	1,30%
	2017	1,33%
	2018	1,50%
	2019	1,49%
	2020	1,43%
	2021	1,52%
	2022	1,38%
Popolazione massima insediabile come da strumento urbanistico vigente	Abitanti al 31/12/2022	N° 6.543
	entro il 31/12/2023	n° 6.870

Infine, il dato tendenziale relativo alla composizione della popolazione residente è così riassumibile:

Trend storico popolazione	2018	2019	2020	2021	2022
In età prescolare (0/6 anni)	269	226	250	228	239
In età scuola obbligo (7/14 anni)	443	437	418	422	395
In forza lavoro 1 ^a occupazione (15/29 anni)	765	747	740	752	755
In età adulta (30/65 anni)	3242	3169	3166	3109	3077
In età senile (oltre 65 anni)	2019	2086	2065	2068	2077

1.2.3 – L'economia insediata

Il Comune di San Vincenzo ha nel settore terziario l'asse portante della propria economia. Il comparto **turistico** ha subito, negli ultimi due anni di pandemia Covid, una riduzione del periodo di apertura relativo alla possibilità agli spostamenti a partire dal mese di Giugno, posticipando di fatto l'inizio della stagione turistico- balneare e ristorativa di circa due mesi. Nonostante la stagione estiva si sia limitata a 100-150 giorni, non ha impedito a San Vincenzo di raggiungere notevoli picchi di presenze, che diversamente da altri periodi storici, è stata a maggioranza nazionale. È importante fare una distinzione tra le piccole e medie imprese turistico ricettive che si riferiscono alla descrizione di cui sopra, dalle strutture medio grandi che nonostante ospitino ampio target internazionale non se ne ha ricaduta economica sul territorio sanvincenzino. La limitazione delle sagre dovuta alla gestione della pandemia, ha dimostrato quanto l'impatto subito dalla **ristorazione** sia importante soprattutto nei periodi di minore affluenza turistica. Il **commercio** è il settore che maggiormente risente della variabilità stagionale tra il periodo estivo e invernale. In quest'ultimo tenere aperta l'attività commerciale risulta essere più una dimostrazione a mantenere vivace il luogo, che per una effettiva possibilità di guadagno.

Sono infatti numerose le attività commerciali stagionali presenti nella zona pedonale che preferiscono tenere chiuso per la maggior parte dell'anno. Tale stile di approccio al territorio dimostra in modo fin troppo esplicito un interesse esclusivamente lucrativo a discapito di una comunità di intenti più continuativa che non esclude l'importanza del fatturato.

Il settore secondario raccoglie l'altra metà dell'economia del territorio di San Vincenzo, si tratta di piccole e medie imprese nell'edilizia e nell'artigianato che riescono maggiormente a dare una continuità lavorativa. In generale il paese ha dimostrato una discreta tenuta sul mercato superando senza gravi flessioni la crisi pandemica. Rimane costante un'ampia difficoltà ad assicurare continuità lavorativa e professionale. La mole di lavoro continua a concentrarsi in brevi periodi di tempo impedendo la possibilità di creare figure professionali stabili e dunque preparate. Non si verificherà una inversione di rotta finché la nostra tenuta dipenderà esclusivamente dall'andamento stagionale estivo.

Il **terziario** è caratterizzato dalla presenza di oltre duecento esercizi per la vendita al dettaglio e di un centinaio di pubblici esercizi, che insieme alle strutture ricettive, alle agenzie di viaggi, quelle immobiliari, assicurative e all'artigianato di servizio, costituiscono una rete di piccola impresa di notevoli dimensioni in rapporto al numero delle persone residenti, in quanto evidentemente dimensionata sui flussi e le presenze turistiche.

Non si può negare che negli ultimi anni, e adesso ancora di più, si sono registrati segnali di difficoltà anche per la diminuzione della capacità di acquisto dei consumatori, seppure vi è una sostanziale conferma del numero delle aziende attive.

L'**industria** è presente sul territorio comunale con l'insediamento Solvay a San Carlo e risente sempre meno degli effetti occupazionali che garantivano un tempo l'industria belga e il polo meccanico siderurgico di Piombino, ulteriormente investito in questo periodo da una profonda crisi produttiva e da notevoli incertezze sulle prospettive.

San Vincenzo ha nel **turismo** l'asse portante delle proprie attività economiche.

Il Porto turistico, un punto di riferimento nella rete dei servizi turistici, va oltre la stretta funzione nautica, essendo divenuto un punto di riferimento e di ritrovo, anche per la concentrazione di esercizi pubblici. Ospita circa 280 barche per con una dimensione fino a un massimo di 20 metri di lunghezza.

Gli sportelli bancari sul territorio comunale sono n. 4.

L'**agricoltura** registra una fase di difficoltà anche in settori che negli ultimi anni avevano dimostrato vitalità, seppure in quel contesto vi è da segnalare una discreta presenza degli esercizi di agriturismo.

Attività n. al 31.12.2022

Attività Commercio al Dettaglio	220
Pubblici Esercizi	105
Stabilimenti balneari	12
Albergo - R.T.A.	27
Campeggio - Villaggio Turistico	1
Residence	10
Case Appartamenti per Vacanze (CAV)	29
Affittacamere – B&B	9
Agriturismo	15
Locazioni Turistiche	1323
Acconciatori ed estetiste	24
Farmacie	2
Lavanderie	3
Edicole	3
Sale giochi	1
Distributori di carburante	4
Agenzie di viaggio	1
Noleggio biciclette	2
Taxi	2
Noleggi da rimessa con conducente	1
Noleggio senza conducente	3
Autorimesse e rimesse imbarcazioni	3
Totale	1.800

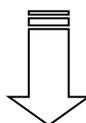
*Elaborazione: Ufficio Attività Produttive del Comune di San Vincenzo.
I dati si riferiscono alle attività delle quali il Comune è a conoscenza per l'attività amministrativa svolta o per fonti dirette.*

I dati al 31.12.2022 sono stati aggiornati in base alle aperture e alle chiusure notificate.

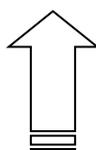
SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

La presente sezione è dedicata ai risultati attesi sviluppati in coerenza con i documenti di programmazione generale e finanziaria con particolare attenzione al valore pubblico, alla performance nei suoi diversi aspetti, nonché alle modalità e alle azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale, la semplificazione e la reingegnerizzazione delle procedure, la prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa.

VALORE PUBBLICO		
VISIONE STRATEGICA	Sindaco e Giunta	Programma di Mandato
INDIRIZZI STRATEGICI	Sindaco e Giunta	D.U.P. (SeS)
OBIETTIVI STRATEGICI	Sindaco e Giunta	D.U.P. (SeS) Missioni
OBIETTIVI OPERATIVI	Comitato di Direzione	D.U.P. (SeO) Programmi



PERFORMANCE		
OBIETTIVI GESTIONALI (AZIONI)	Dirigenti/ P.O. Personale	PEG PDO PIANO DELLE PERFORMANCE



ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA		
OBIETTIVI DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	Dirigenti/ P.O. Personale	VALUTAZIONE PONDERAZIONE TRATTAMENTO DEL RISCHIO
OBIETTIVI DI TRASPARENZA	Dirigenti/ P.O. Personale	AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE

2.1 VALORE PUBBLICO

Per Valore Pubblico si intende il livello complessivo di benessere economico, sociale, ma anche ambientale e/o sanitario, dei cittadini, delle imprese e degli altri *stakeholders* creato da un'amministrazione pubblica rispetto ad una baseline, o livello di partenza.

Un ente crea Valore Pubblico quando, coinvolgendo e motivando dirigenti e dipendenti, cura la salute delle risorse e migliora le performance di efficienza e di efficacia in modo funzionale al miglioramento degli impatti,

Negli Enti territoriali la definizione dei bisogni della collettività e la produzione dei servizi a beneficio della stessa sono censiti attraverso gli strumenti di programmazione strategica ed economica.

Gli obiettivi strategici, operativi e gestionali sono declinati attraverso un percorso top-down che, partendo dagli indirizzi strategici contenuti nelle linee programmatiche, definisce in un processo "a cascata" una mappa logica e programmatica che rappresenta e mette a sistema i legami tra il programma di mandato, le linee strategiche di intervento, gli obiettivi programmatici e gli obiettivi gestionali.

Gli obiettivi strategici rappresentati nel Documento Unico di Programmazione a livello di "Missione" rappresentano le finalità di cambiamento di medio/lungo periodo (*outcome* finale) che l'Amministrazione intende realizzare del proprio mandato nell'ambito delle aree di intervento istituzionale dell'Ente Locale.

Gli obiettivi operativi rappresentati nel Documento Unico di Programmazione a livello di "Programma" costituiscono strumento per il conseguimento degli obiettivi strategici riguardando risultati di breve/medio periodo (*outcome* intermedio).

Di seguito riportiamo lo schema di riferimento degli obiettivi strategici del DUP e la loro collocazione all'interno delle Missioni e degli Indirizzi Strategici come sopra definiti.



Politiche dell'Ente

Le Linee Programmatiche 2021/2026, illustrate al Consiglio Comunale in data 18/10/2021 con atto n. 10, costituiscono il programma strategico dell'Ente e definiscono le azioni ed i progetti da realizzare durante il mandato.

Per il triennio 2023-2025 è stata approvata con deliberazione del Consiglio Comunale n. 05 del 16/01/2023 la nota di aggiornamento al Documento unico di programmazione, già approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 57 del 26/07/2022 e quindi la versione definitiva della Sezione strategica ed operativa dello stesso, a cui si rimanda integralmente.

A partire dagli indirizzi e obiettivi strategici lì definiti, la classificazione che segue mira, in un'ottica di valore pubblico, a collegare gli stessi alle differenti Missioni del Bilancio.

Missione	Indirizzo Strategico	Obiettivo Strategico	Impatto
01	UN NUOVO RAPPORTO FRA COMUNE E CITTADINI	AVVIO FORME DI PARTECIPAZIONE CON LA CITTADINANZA	Semplificazione regolamenti per i cittadini e le imprese
		PROGETTI CONDIVISI CON IL TERRITORIO	Condivisione di progetti che coinvolgono tutto il territorio della Val di Cornia
		SEMPLIFICAZIONE ACCESSIBILITÀ E DIGITALIZZAZIONE DEGLI ADEMPIMENTI	Facilitazione accesso degli atti dell'amministrazione, trasparenza nell'assegnazione di appalti e incarichi, miglior fruibilità dei servizi erogati dall'Ente e dei dati di pertinenza pubblica
		RAZIONALIZZAZIONE DELLA FISCALITÀ LOCALE	Un sistema fiscale locale sempre più equo
		UN'AMMINISTRAZIONE DI QUALITÀ	Uffici efficienti con maggiori risposte alle esigenze della collettività
03	CITTÀ INCLUSIVA	VALORIZZAZIONE E SICUREZZA DEI QUARTIERI	Prevenzione e Riduzione incidenti e microcriminalità
04	CRESCERE CON LA SCUOLA	SOSTEGNO ALLE FAMIGLIE E ISTRUZIONE	Incremento dei progetti a sostegno della didattica Contenimento delle tariffe dei servizi a domanda individuale
		LAVORI PUBBLICI PER LO SVILUPPO DELLA CITTÀ	Sicurezza degli edifici scolastici

05	CULTURA BENE COMUNE	PROMOZIONE CULTURA	Costruzione di una cittadinanza consapevole, attraverso attività di educazione a linguaggi diversi (cinema, teatro, musica, arti visive ecc.) formazione, divulgazione della conoscenza, occasioni di approfondimento sul territorio; Estensione delle opportunità di apprendimento e formazione a tutti, anche alle categorie più svantaggiate; promozione immagine, aumento attrattività del territorio e sviluppo turistico attraverso l'organizzazione di eventi
		ARCHIVIO STORICO COMUNALE, INIZIATIVE DI PROMOZIONE, RECUPERO PATRIMONIO ARCHIVISTICO E VALORIZZAZIONE DELLA MEMORIA	Archivio storico comunale, iniziative di promozione, recupero patrimonio archivistico e valorizzazione della memoria
06	AGGREGARSI PER CRESCERE	PROMOZIONE POLITICHE PARTECIPATIVE E DEMOCRATICHE RIVOLTE AI GIOVANI SU TEMI A LORO VICINI (AMBIENTE, SPORT, ARTE, Vivibilità DEL CENTRO URBANO E DEL TERRITORIO ECC ATTRAVERSO L'USO DI LINGUAGGI INNOVATIVI	Aumento della partecipazione alla vita civile, sociale e culturale rafforzamento della coesione sociale rafforzamento della centralità dei giovani e della loro possibilità di incidere sui processi decisionali dell'Amministrazione comunale
07	SAN VINCENZO ACCOGLIENTE	QUALIFICAZIONE DEL TURISMO SUL TERRITORIO	Ampliamento dell'offerta dei servizi durante la bassa stagione; conversione del lavoro stagionale in annuale
		ATTENZIONE ALLA SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE	Godimento del territorio nel rispetto dell'ambiente
08	TUTELA DEL TERRITORIO	VALORIZZAZIONE RISORSE LOCALI	Preservazione territorio rurale
		PIANIFICAZIONE ARENILI	Maggiore fruibilità
09	ARIA ACQUA SUOLO: DIFENDIAMO IL NOSTRO FUTURO	VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE NATURALI SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE SENSIBILIZZAZIONE IN MATERIA DI CICLO INTEGRATO DEI RIFIUTI E SULLA CRITICITÀ LEGATA ALL'ABBANDONO DEI RIFIUTI	Spazi e arenili puliti

10	LIBERTÀ' E MOBILITÀ'	MOBILITÀ' ALTERNATIVA	Maggiore fruibilità del territorio tramite mobilità alternativa
11	CITTÀ' SICURA	SOCCORSO CIVILE	Tempestività ed efficacia dell'intervento
12	DIVERSITÀ' COME VALORE AGGIUNTO	POLITICHE FINALIZZATE A GARANTIRE L'ACCESSO AL SISTEMA UNIVERSITARIO NEL MODO PIÙ EQUO POSSIBILE	Diminuzione del bacino di esclusione sociale Acquisizione di livelli alti di qualificazione correlati a innovazione e competitività Qualificazione del mondo del lavoro
		VALORIZZAZIONE DEL CIMITERO COMUNALE	Tutela dei diritti
		AGORÁ' QUALE SCAMBIO DI IDEE E COINVOLGIMENTO DELLA COLLETTIVITÀ'	Valorizzazione delle associazioni culturali e professionalità esistenti
14	COMPETITIVITÀ' : UNA RISORSA PER LO SVILUPPO	DESTAGIONALIZZAZIONE	Città viva tutto l'anno
		CREAZIONE PROGETTO SANITARIO	Ampliamento servizi ai cittadini
16	LA CAMPAGNA CHE INCONTRA IL MARE	FAR CONOSCERE I LUOGHI E I METODI DI PRODUZIONE	Sviluppo prodotti locali

2.2 PERFORMANCE

Gli obiettivi gestionali rappresentati nel Piano Esecutivo di Gestione costituiscono la declinazione degli obiettivi operativi di Documento Unico di Programmazione in termini di prodotto (output) atteso dall'attività gestionale affidata alla responsabilità della dirigenza.

Gli obiettivi di performance sono articolati per Area/Settore e perseguono obiettivi di innovazione, razionalizzazione, contenimento della spesa, miglioramento dell'efficienza, efficacia ed economicità delle attività, perseguendo prioritariamente le seguenti finalità:

- a. la realizzazione degli indirizzi contenuti nei documenti programmatici pluriennali dell'Amministrazione;
- b. il miglioramento continuo e la qualità dei servizi erogati, da rilevare attraverso l'implementazione di adeguati sistemi di misurazione e rendicontazione;
- c. la semplificazione delle procedure;
- d. l'economicità nell'erogazione dei servizi, da realizzare attraverso l'individuazione di modalità gestionali che realizzino il miglior impiego delle risorse disponibili



Gli obiettivi sono proposti dai Responsabili di Settore alla Giunta.

L'Organismo di valutazione verifica e valida tali proposte, anche con riferimento alla coerenza rispetto al Sistema di misurazione e valutazione della performance e alla misurabilità e valutabilità degli obiettivi e dei relativi indicatori. (verbale del Nucleo di validazione del 27-7-2023).

Gli obiettivi possono essere soggetti a variazioni in corso d'anno.

Gli obiettivi di performance sono articolati per Settore e perseguono obiettivi di innovazione, razionalizzazione, contenimento della spesa, miglioramento dell'efficienza, efficacia ed economicità delle attività.

Alcuni obiettivi di performance sono trasversali per alcuni settori quali quelli previsti per l'ufficio personale e per il settore servizi finanziari.

2.2.1 Obiettivi specifici ed indicatori di performance

L'albero della performance è una mappa logica che rappresenta i legami tra mandato istituzionale, missione, visione, aree strategiche, obiettivi operativi e piani d'azione.

All'interno della logica di albero della performance, ogni obiettivo strategico è articolato in obiettivi operativi (Sezione Operativa del D.U.P.) ai quali sono collegati gli obiettivi specifici (o gestionali) a cui collegare le azioni, i tempi, le risorse e le responsabilità organizzative connesse al loro raggiungimento.

In sintesi l'Albero della Performance rappresenta il raccordo tra la "Strategia" della Amministrazione e "l'azione" messa in atto dalla struttura.

Albero delle Performance

Programma	Obiettivo Strategico	Obiettivo Operativo	Obiettivo Gestionale	Tipo
01.08	UN NUOVO RAPPORTO FRA COMUNE E CITTADINI	semplificare e rendere maggiormente fruibili i servizi dell'ente	Servizi e Cittadinanza Digitale	Migl.
		aumentare il processo di digitalizzazione, interoperabilità e sicurezza del dato	Interoperabilità dei dati e sicurezza	Migl
01.04	RAZIONALIZZAZIONE DELLA FISCALITÀ LOCALE	Ottimizzare la fiscalità verso un sistema più equo	Riduzione dei tempi di riscossione della TARI	Migl
			Incremento della base imponibile IMU	Migl
			Razionalizzazione canone unico	Migl
			Riorganizzazione servizio pubbliche affissioni	Migl

01.10	UNA AMMINISTRAZIONE DI QUALITÀ	Un comune più accessibile e vicino ai cittadini	Attuazione del Piano occupazionale 2023	Prog
			Applicazione nuovo CCNL con l'attuazione del Nuovo Ordinamento del Personale Dipendente e la predisposizione del nuovo CCDI	Migl
			Attivazione Servizio di Front-Office e di back-office e servizio di risposta ai cittadini nelle ore di non apertura al pubblico degli uffici comunali.	Migl.
			Predisposizione nuovo regolamento dei contratti	Prog
01.11				
01.03		Gestire efficientemente le risorse economiche	Strategie di Bilancio ed efficientamento dei processi finanziari in situazioni di finanza straordinaria degli Enti Locali	Migl
01.05	VALORIZZAZIONE BENI DEMANIALI	Gestire efficientemente demanio marittimo	Regolamentazione accesso mezzi spiaggia.	Prog.
01.06	MIGLIORAMENTO DELLA QUALITÀ DEI PROGETTI URBANI	Ottimizzazione processi di progettazione incremento della partecipazione cittadina nei processi di progettazione urbana	Tecniche di progettazione innovativa	Prog.
			Baratto amministrativo	Prog.

03.01	VALORIZZAZIONE E SICUREZZA DEI QUARTIERI	Sicurezza: percezione prevenzione e controllo	Ampliamento video-sorveglianza	Migl
			Digitalizzazione dei servizi PM	Migl
04.01	SOSTEGNO ALLE FAMIGLIE E ISTRUZIONE	Ridurre il disagio scolastico, tutela del diritto allo studio nei confronti delle famiglie più fragili dal punto di vista sociale e economico	Progettualità per una comunità educante	Migl.
04.02		Diritto allo Studio – Gestione finanziamenti regionali ed europei – Gestione Mensa scolastica sulla base delle esigenze della collettività, in una logica di qualità e di creazione di un ecosistema sociale, culturale e formativo.	Una mensa giusta e di qualità	
04.02	LAVORI PUBBLICI PER LO SVILUPPO DELLA CITTÀ'	Sicurezza degli edifici scolastici	Scuola sicura	Migl.
05.02	PROMOZIONE CULTURA	Costruzione di una cittadinanza consapevole, attraverso attività di educazione a linguaggi diversi (cinema, teatro, musica, arti visive ecc.) formazione continua per tutti, divulgazione della conoscenza, occasioni di approfondimento sul territorio.	Biblioteca come centro culturale, di aggregazione sociale, di crescita della comunità	Migl.
05.01			L'Archivio: luogo di memoria e di coesione sociale	
			Cinema Teatro sostenibile	
05.01		Archivio storico comunale, tutela, promozione, recupero e valorizzazione della memoria		
06.01	AGGREGARSI PER CRESCERE	Ampliamento dell'offerta rivolta ai giovani come integrazione dell'offerta culturale. Rendere i giovani protagonisti del cambiamento	Nuovi spazi aggregativi e di divertimento per i giovani	Prog.
07.01	QUALIFICAZIONE DEL TURISMO SUL TERRITORIO	Qualificare la vocazione turistica del territorio e favorire la stabilità lavorativa	Tutto l'anno a San Vincenzo	Prog.
08.01	VALORIZZAZIONE RISORSE LOCALI	Pianificazione del territorio	Piano Strutturale intercomunale	Prog.
	PIANIFICAZIONE ARENILI	Pianificazione degli arenili	Piano utilizzazione degli arenili	Prog.

09.02	VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE NATURALI	Godimento del territorio nel rispetto dell'ambiente	Valorizzazione spazi verdi	Migl.
09.03	SENSIBILIZZAZIONE IN MATERIA DI CICLO INTEGRATO DEI RIFIUTI E SULLA CRITICITÀ LEGATA ALL'ABBANDONO DEI RIFIUTI	Gestione controllata dei rifiuti	Implementazione piano industriale raccolta dei rifiuti	Migl.
10.05	MOBILITÀ ALTERNATIVA	Collegamento piste ciclabili e piste ciclo pedonali tra loro		
11.01	SOCCORSO CIVILE	Gestione del Piano Intercomunale di Protezione Civile	Formazione/educazione cittadinanza	Migl.
12.05	TUTELA DEI DIRITTI	Garantire la protezione sociale a favore e a tutela dei diritti delle famiglie, dei minori, degli anziani, dei disabili, dei soggetti a rischio di esclusione sociale, diritti fondamentali dell'uomo.	Per un abitare sociale e sostenibile benessere e utilità comune	Migl.
12.08	AGORÀ' QUALE SCAMBIO DI IDEE E COINVOLGIMENTO DELLA COLLETTIVITÀ'	Valorizzazione del mondo associativo		
12.09	VALORIZZAZIONE DEL CIMITERO COMUNALE	Gestione sostenibile del cimitero comunale	Efficientamento dei processi cimiteriali	Prog.
14.02	DESTAGIONALIZZAZIONE	Creazione di un tavolo permanente di dialogo		
14.04	CREAZIONE PROGETTO SANITARIO	Potenziamento servizi farmacia comunale	Attivazione servizio CUP	Prog
16.01	FAR CONOSCERE I LUOGHI E I METODI DI PRODUZIONE	Far conoscere la filiera corta		

Gli obiettivi di performance sono integralmente riportati **nell'Allegato n. 1** e ricostruiti facendo ricorso alla precedente struttura di rappresentazione, volta a evidenziare le connessioni tra obiettivi di performance e la sottosezione Valore pubblico (indirizzi e obiettivi strategici) e tra obiettivi di performance e relativi indicatori/target di misurazione

Allegato 1 – Obiettivi specifici ed indicatori di performance (Piano delle Performance)

Obiettivi di semplificazione, digitalizzazione e reingegnerizzazione dei processi

In linea con le indicazioni contenute nell'Agenda Digitale Italiana e con gli obiettivi declinati nel Piano Triennale per l'informatica nella Pubblica Amministrazione elaborato dall'Agenzia per l'Italia Digitale, verranno riviste le procedure informatizzate relative ai procedimenti in essere presso l'amministrazione comunale. Nello specifico, per ciò che attiene la fase di avvio dei procedimenti dematerializzati, si procederà all'adozione di una piattaforma per i servizi online allo scopo di migliorare l'esperienza del cittadino nei servizi pubblici, uniformando e rendendo maggiormente accessibili i servizi esistenti, anche mediante la revisione dei processi sottesi. Per quanto riguarda le procedure per la gestione dei procedimenti usate internamente all'Ente, si procederà con il completamento delle migrazioni in cloud degli stessi, in tutti i casi in cui il livello complessivo di efficienza possa essere ottimizzato, avvalendosi dei due modelli delineati nella Strategia Nazionale per il Cloud:

- Aggiornamento in sicurezza di applicazioni in Cloud.
- Trasferimento in sicurezza dell'infrastruttura IT.

L'opzione Aggiornamento in sicurezza di applicazioni in Cloud, da usarsi in via prioritaria, prevede la migrazione delle applicazioni utilizzando una tra le strategie repurchase/replace e replatform. Per repurchase/replace si intende l'acquisto di una soluzione nativa in Cloud, in genere erogata in modalità Software as a Service, mentre per replatforming si intende la riorganizzazione dell'architettura applicativa sostituendo intere componenti del servizio in favore di soluzioni Cloud native in modo da usufruire dei benefici dell'infrastruttura Cloud.

L'opzione Trasferimento in sicurezza dell'infrastruttura IT, da usarsi in via residuale quando la precedente modalità di migrazione non fosse possibile o conveniente, consente di sfruttare la strategia di migrazione Lift&Shift (anche detta Rehost), cioè la migrazione al Cloud dell'infrastruttura già esistente. Tale modalità consiste nel migrare l'intero servizio, comprensivo di applicazioni e dati su un hosting cloud senza apportare modifiche agli applicativi, ovvero replicando il servizio esistente in un ambiente cloud.

Sulla base della classificazione dei servizi effettuata sulla base del modello per la classificazione dei dati e dei servizi digitali predisposto dall'Agenzia nazionale per la cybersicurezza (ACN), d'intesa con il Dipartimento per la Trasformazione Digitale (DTD) ai sensi del Regolamento AGID approvato con Determinazione AGID n. 628/2021, viene definita la lista dei servizi oggetto di semplificazione e reingegnerizzazione che l'Ente ha fatto propria.

Allegato [classificazione dei dati e dei servizi digitali](#)

Il processo di reingegnerizzazione includerà tutti gli applicativi e sistemi che afferiscono al servizio di riferimento.

La semplificazione amministrativa riveste un ruolo centrale per lo sviluppo socio-economico del territorio, costituendo un fattore abilitante per la rimozione degli ostacoli amministrativi e procedurali allo sviluppo anche delle imprese, e ispira infatti diverse riforme settoriali contenute nel PNRR, all'interno delle singole Missioni e in particolare la Missione 1 "Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo", di cui due delle tre Componenti sono dedicate alla transizione digitale.

Standardizzazione e velocizzazione delle procedure, semplificazione e reingegnerizzazione di un set di procedure rilevanti e critiche, digitalizzazione del back office e interoperabilità delle banche dati, riduzione dei tempi e dei costi burocratici a carico delle attività di impresa e per i cittadini sono obiettivi che richiedono interventi su tematiche trasversali all'Ente e necessitano di specifici approfondimenti e di un piano di intervento, monitoraggio e coordinamento.

Semplificazione

Gli obiettivi specifici dell'azione di semplificazione amministrativa indicati nel PNRR e nella Agenda per la semplificazione sono sinteticamente i seguenti:

- a. riduzione dei tempi per la gestione delle procedure
- b. liberalizzazione, semplificazione, reingegnerizzazione e uniformazione delle procedure
- c. digitalizzazione delle procedure, con particolare riferimento all'edilizia e attività produttive
- d. misurazione della riduzione degli oneri e dei tempi dell'azione amministrativa.

L'ente ha aderito agli Avvisi pubblici per la presentazione delle domande di partecipazione a valere sul Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza - Missione 1 - Componente 1 – Investimentoa 1.4 "Servizi e Cittadinanza Digitale", Digitalizzazione, Innovazione e Sicurezza nella PA, finanziati dall'Unione Europea – NextGenerationEU.

Tale Missione in primo luogo, mira a rafforzare l'adozione delle piattaforme nazionali di servizio digitale, lanciate con successo negli ultimi anni, incrementando la diffusione di PagoPA (piattaforma di pagamenti tra la PA e cittadini e imprese) e della app "IO" (un front-end/canale versatile che mira a diventare il punto di accesso unico per i servizi digitali della PA). In secondo luogo, sono introdotti nuovi servizi, come ad esempio la piattaforma unica di notifiche digitali PND (che permetterà di inviare notifiche con valore legale in modo interamente digitale, rendendo le notifiche più sicure e meno costose), per fare in modo che venga spostato sui canali digitali il maggior volume possibile di interazioni, pur senza eliminare la possibilità della interazione fisica per chi voglia o non possa altrimenti. Inoltre, per permettere un'orchestrazione fluida di tutti i servizi sopra descritti, è rafforzato il sistema di identità digitale, partendo da quelle esistenti (SPID e CIE), ma convergendo verso una soluzione integrata e sempre più semplice per gli utenti. Infine, si prevede anche un intervento organico per migliorare la user experience dei servizi digitali e la loro l'accessibilità "per tutti",

armonizzando le pratiche di tutte le pubbliche amministrazioni verso standard comuni di qualità (ad es. funzionalità e navigabilità dei siti web e di altri canali digitali).

Pertanto l'Ente, con la propria adesione ne ha sposato la filosofia e gli intendimenti facendo propri gli obiettivi generali e quelli indicati nelle specifiche Misure, ponendosi come traguardo:

- snellire i procedimenti burocratici, ricorrendo alla reingegnerizzazione dei processi amministrativi in fase di adozione di soluzioni digitali per soppiantare l'uso della carta;
- aumentare l'efficienza nell'erogazione dei servizi pubblici, in termini di:
 - servizi pubblici comunali fruibili interamente *on line* e accessibili tramite il sistema pubblico di identità digitale SPID e la Carta d'Identità Elettronica (CIE);
 - servizi di pagamento on line all'Amministrazione esclusivamente tramite il sistema nazionale PAGOPA;
 - implementazione dei servizi da collegare all'app nazionale IO del Ministero dell'Innovazione Tecnologica e della Digitalizzazione.

Le Misure oggetto di finanziamento nell'anno 2023 sono le seguenti:

1.3.1 "Piattaforma Digitale Nazionale Dati"	€20344,00
1.4.1 "Esperienza del Cittadino nei servizi pubblici"	€155234,00
1.4.3 "Adozione piattaforma pagoPA"	€29995,00
1.4.4 "Estensione dell'utilizzo delle piattaforme nazionali di identità digitale – SPID, CIE"	€14000,00
1.4.5 "Piattaforma Notifiche Digitali"	€32589,00
1.2 "Abilitazione al cloud per le PA Locali"	€121992,00
1.4.3 "Adozione app IO"	€13034,00

Digitalizzazione

Le azioni per la digitalizzazione sono trasversali ai diversi settori dell'Ente. E' inoltre in fase di redazione il Piano Triennale dell'Informatica che si pone la finalità di favorire lo sviluppo di una società digitale, dove i servizi mettono al centro i cittadini e le imprese, attraverso la digitalizzazione della pubblica amministrazione, contribuendo a promuovere lo sviluppo sostenibile, la diffusione delle nuove tecnologie digitali e la sperimentazione nell'ambito dei servizi pubblici.

Sono particolarmente coinvolti in questo processo l'Ufficio Sistemi Informavi, che però non può essere altro che il driver e collante di tutta la struttura amministrativa in un percorso di ripensamento della sua azione esplicativa e IRTD a cui è demandata la funzione di supervisione e coordinamento . Le azioni oggetto del processo di digitalizzazione, fatte proprie dall'Ente ma dettate dal Piano Triennale per l'informatica e dalle misure specifiche del PNRR, coprono l'intero periodo 2023-2025. Esse sono riportate in sintesi nella tabella sottostante we meglio esplicitate nel piano triennale, e si evidenzia che sono compresi nell'elenco sia interventi di sviluppo e/o di completamento di messa in produzione, relativi a nuovi servizi da sviluppare o di cui è in corso il completamento, sia interventi di manutenzione adeguativa e/o di manutenzione evolutiva, relativi a servizi preesistenti

ELENCO AZIONI FINALIZZATE ALLA SEMPLIFICAZIONE E REINGEGNERIZZAZIONE OGGETTO DEL					
PROCESSO DI DIGITALIZZAZIONE					
N.	Azioni	Settore Responsabile	2022	2023	2024
			0	0	0
			2	2	2
			3	4	5
	Migliorare la capacità di generare ed erogare servizi digitali . Rif PT Ob.1.1. PNRR 1.4.1 cittadino attivo – Progettazione ed incarico a fornitore	SIE e tutti i Settori	x		
	Migliorare la capacità di generare ed erogare servizi digitali . Rif PT Ob.1.1. PNRR 1.4.1 cittadino attivo – Realizzazione e messa in produzione dei servizi censiti per il settore Servizi alla persona e sociale	SIE e Servizi alla Persona e Sociale		x	
	Migliorare la capacità di generare ed erogare servizi digitali . Rif PT Ob.1.1. PNRR 1.4.1 cittadino attivo – Realizzazione e messa in produzione dei servizi censiti per tutti gli altri settori	SIE tutti i settori			x
	Migliorare l'esperienza d'uso e l'accessibilità dei servizi adeguando il proprio siti istituzionale. Rif PT ob.1.2. PNRR 1.4.1 cittadino informato	SIE e Servizi alla Perosna	x	x	
	Favorire la condivisione e il riutilizzo dei dati tra le PA e il riutilizzo da parte di cittadini e imprese con la pubblicazione in PDND di opportune API. Rif PT Ob.5.1. PNRR 1.3.1	Sie e tutti i settori	x	x	x
	Aumentare il grado di adozione ed utilizzo delle piattaforme abilitanti esistenti da parte delle Pubbliche Amministrazioni. Rif PT Ob.3.2. PNRR 1.4.3, 1.4.4, 1.4.5 (SPID- CIE, PAGOPA, AppIO, PND) – Esposizione di tutti i servizi di pagamento	sie	x		
	Migliorare la qualità e la sicurezza dei servizi digitali erogati dalle Amministrazioni attuando la Strategia Cloud Italia . Rif PT Ob.4.1. PNRR 1.2 – Erogazione di tutti i programmi gestionali in cloud	Sie e tutti i settori	x	x	
	Classificazione dei dati e servizi digitali	Sie e tutti i settori	x		
	Ripensamento delle procedure di	Sie- uff Personale	x		

	gestione del personale sia negli aspetti economici che giuridici. Fase di Starup				
	Ripensamento delle procedure di gestione del personale sia negli aspetti economici che giuridici. Fase di Produzione	Sie- uff Personale		x	
	Adozione format PT per la verifica della coerenza del piano triennale e monitoraggio degli stadi d i avanzamento	SIE in coordinamento con gli altri settori. Azione annuale	x	x	x

Reingegnerizzazione dei processi

Le disposizioni attuative del PIAO attribuiscono alla mappatura dei processi una funzione trainante anche per la predisposizione del Piano stesso.

E’ funzionale quindi avviare una mappatura dei processi integrata al fine di far confluire obiettivi di performance, misure di prevenzione della corruzione e programmazione delle risorse umane e finanziarie necessarie per la loro realizzazione.

La mappatura delle attività, correlata alla progressiva digitalizzazione dei processi, deve assumere un carattere dinamico, con aggiornamenti periodici delle banche dati, al fine di mettere in luce quali siano i punti dei processi ancora da dematerializzare, da digitalizzare o da rimodulare nell’iter di lavoro.

Le azioni di reingegnerizzazione, infatti, non prevedono unicamente l’eliminazione della carta ma prevedono una costante analisi dei processi e una conseguente adozione di strumenti, competenze e metodi.

L’Amministrazione ha avviato la mappatura dei processi con particolare attenzione all’analisi dei **processi a rischio corruttivo** (vedi Sottosezione 2.3) e dei **processi compatibili con il Lavoro Agile** (vedi Sottosezione 3.2).

E’ necessario aggiornarla e completarla, anche per identificare le casistiche prioritarie su cui intervenire per semplificare, digitalizzare e reingegnerizzare.

Nella logica di integrazione progressiva e graduale, l’attività di completamento della mappatura dei processi è stata avviata 2023 con conclusione prevista nel 2024.

Obiettivi e azioni per la piena accessibilità fisica e digitale

In relazione all’accessibilità dei propri sistemi informativi, intesi come capacità di erogare servizi e fornire le informazioni in modalità fruibile, senza discriminazioni, anche da parte di coloro che a causa di disabilità necessitano di tecnologie assistive o configurazioni particolari, il Comune di San Vincenzo dà attuazione alla Direttiva UE 2016/2102, al D.Lgs 10 agosto 2018, n. 106, alla Legge 9 gennaio 2004 n. 4 ed alle Linee Guida sull’accessibilità degli strumenti informatici emanate da AgID. Nel rispetto dei contenuti delle suddette Linee Guida sull’accessibilità degli strumenti informatici, che indirizzano le pubbliche amministrazioni verso l’erogazione di servizi sempre più accessibili, nel corso del 2023 verrà effettuata l’analisi completa dei siti web e la compilazione della relativa dichiarazione di accessibilità sulla piattaforma <https://form.agid.gov.it> . Analogamente sono stati definiti e pubblicati

nell'apposita piattaforma presente sul sito dell'Agenzia per l'Italia digitale gli obiettivi annuali di accessibilità. La strategia della trasformazione digitale della Pubblica Amministrazione, declinata nel Piano triennale per l'Informatica nella Pubblica Amministrazione intende promuovere lo sviluppo sostenibile, etico ed inclusivo, attraverso l'innovazione e la digitalizzazione al servizio delle persone, delle comunità e dei territori, nel rispetto della sostenibilità ambientale. Tra i principi guida contenuti nel Piano assume particolare rilevanza quello definito come Servizi inclusivi e accessibili, ove si richiede che le pubbliche amministrazioni debbano progettare servizi pubblici digitali che siano inclusivi e che vengano incontro alle diverse esigenze delle persone e dei singoli territori; Il Comune di San Vincenzo, aderendo alle misure della Missione 1 del PNRR ed in particolare alla Misura 1.4.1 "Esperienza del Cittadino nei servizi pubblici", intende riprogettare il proprio sito web istituzionale ed i servizi online erogati tramite apposita piattaforma anche in un'ottica di maggiore accessibilità ed inclusività, con l'obiettivo di una elevata rispondenza alle specifiche tecniche e alle raccomandazioni contenute nelle linee guida WCAG 2.1 (Web Content Accessibility Guidelines)

Rispetto agli obiettivi di accessibilità, si riportano le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, anche da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità.

In tema di accessibilità digitale il Comune di San Vincenzo ha messo in campo diverse azioni ed interventi tra cui:

- Rifacimento del Sito internet secondo gli obiettivi di accessibilità come indicato nelle linee guida Agid
- Attivazione di piattaforme fruibili online per l'erogazione di servizi online con l'attivazione di sportelli digitali
- Attivazione di software fruibile online per proporre segnalazioni all'ufficio URP siano esse di suggerimento, di segnalazione o di reclamo
- Attivazione di sportelli per il rilascio di credenziali di identità digitale SPID
- Attivazione sul sito istituzionale di un tool predisposto per favorire i soggetti svantaggiati nella fruizione dei contenuti digitali

In tema di accessibilità fisica si continuerà a garantire e mantenere la città mantenendone il decoro con particolare attenzione all'abbattimento delle barriere architettoniche a vantaggio delle categorie più deboli e di tutta la comunità

Obiettivi di pari opportunità

Si riportano qui di seguito gli obiettivi triennali in tema di pari opportunità, in continuità con quanto indicato nel Piano delle Azioni Positive del triennio 2022-2024 approvato con Delibera di Giunta n. 18 del 18/02/2022, che soddisfa i requisiti richiesti dal DL 80/2021, art. 6, comma 2, lettera g) "*le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere*".

1. rispetto dell'effettiva parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle condizioni di lavoro e nella progressione in carriera;

2. miglioramento del benessere organizzativo, da intendersi in un'accezione sempre più ampia comprensiva sia di azioni volte al miglioramento degli ambienti e dei contesti di lavoro, sia di iniziative volte alla valorizzazione di tutto il personale, sia ancora di interventi per implementare e favorire gli istituti di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
3. assicurare l'assenza di qualunque forma di violenza morale e psicologica e di discriminazione relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua.

Progetto n. 1

Usufruire del potenziale femminile per valorizzare la "mission" dell'Ente:

- Azione positiva: promozione della partecipazione delle donne alle iniziative di formazione interna ed esterna;
- Azione positiva: sostegno al reinserimento lavorativo delle donne in maternità e con responsabilità di cura nei primi anni di vita del bambino; agevolazione al rientro al lavoro per le dipendenti e i dipendenti dopo periodi di assenza prolungata (almeno sei mesi), in aspettativa per congedi familiari, maternità od altro;
- Azione positiva: incentivazione della crescita professionale e di carriera per riequilibrare eventuali situazioni e posizioni lavorative ove le donne sono sotto-rappresentate.

Progetto n. 2

Rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sotto-rappresentate:

- Azione positiva: Nomina alla scadenza quadriennale del Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità.

L'Amministrazione comunale, nel prestare attenzione alle tematiche inerenti alle problematiche femminili ed ai conseguenti aspetti relativi all'organizzazione di lavoro, alla formazione, alla motivazione ed alla predisposizione di reali opportunità di crescita professionale e culturale, intende, alla scadenza di quello attualmente in carica, procedere alla nomina del CUG inteso a favorire tutte le iniziative per realizzare pari condizioni tra uomo e donna nell'ambiente di lavoro.

- Azione positiva: Attenzione da parte della dirigenza ad ogni tipo di atteggiamenti e condotte riconducibili nell'ambito delle molestie sessuali e del mobbing.
- Azione positiva: Esame preventivo sui bandi di selezione pubblica di personale al fine di prevenire un eventuale impatto discriminatorio degli atti dell'amministrazione.
- Azione positiva: Riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso.

Progetto n. 3

Favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro l'attenzione con quelle delle dipendenti e dei dipendenti attraverso la disciplina delle forme di flessibilità lavorativa e la flessibilità dell'orario.

- Azione positiva: migliorare l'efficienza organizzativa delle forme di flessibilità dell'orario già introdotte

(es. part-time) e degli altri strumenti di conciliazione (congedi parentali, di cura e formativi); attenzione e valutazione del part-time come strumento di flessibilità nell'organizzazione del lavoro, con particolare riguardo a quelle situazioni ove si presenta un problema di handicap.

L'ufficio personale assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti nel rispetto delle esigenze dell'Amministrazione.

° Azione positiva: Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi. Favorire, anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio e la conciliazione tra le responsabilità familiari e professionali per donne e uomini.

Promuovere pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare laddove possono esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori.

Migliorare la qualità del lavoro e potenziare, quindi, le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. L'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita. Inoltre particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti.

Progetto n. 4

Attivare specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità.

° Azione positiva: supportare adeguatamente il reinserimento operativo al rientro dal congedo per maternità/paternità attraverso l'introduzione di iniziative di accoglienza e riorientamento professionale per le donne che rientrano dalla maternità o che siano state assenti per un lungo periodo, anche mediante opportune forme di affiancamento lavorativo e di aggiornamento e formazione, soprattutto in considerazione delle eventuali modificazioni intervenute nel contesto normativo ed organizzativo.

Progetto n. 5

Promuovere la cultura di genere attraverso il miglioramento della comunicazione e della diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità:

° Azioni positive: Pubblicazione e diffusione del Piano di Azioni Positive.

° Valorizzazione del personale attraverso la mappatura delle competenze professionali delle lavoratrici e dei lavoratori. Elaborazione dei report relativi al processo di rilevazione e mappatura delle competenze, distinti per genere.

Sul piano delle azioni positive si è espressa positivamente la CUG in data 11/05/2023 prot. n. 12543.

Obiettivi di contenimento energetico

La circolare n. 2/2022 del Dipartimento della Funzione Pubblica, in previsione del ciclo di programmazione 2023-2025 e alla luce dell'attuale crisi energetica internazionale, invita le Amministrazioni ad inserire specifici obiettivi di efficientamento energetico, supportate anche attraverso leve premiali messe a disposizione dall'ordinamento, come il c.d. "dividendo dell'efficienza".

Nel rispetto delle disposizioni del Regolamento UE 2022/1369 del 5 agosto 2022, che prevede misure volte a ridurre il consumo di gas naturale, il Dipartimento per la Funzione Pubblica ha condiviso in collaborazione con il Ministero della Transizione Ecologica "**10 azioni per il risparmio energetico e l'uso intelligente e razionale dell'energia nella pubblica amministrazione**" l'Ente ha quindi ritenuto di predisporre un obiettivo specifico finalizzato al contenimento energetico.

Trattasi di un pacchetto di iniziative per sensibilizzare la PA sui temi legati al risparmio energetico e alla transizione ecologica, in un'ottica di agente promotore anche nei confronti della collettività.

Le iniziative formative possono essere rivolte sia al personale interno, nella sua totalità o individuando i dirigenti più strettamente collegati alla tematica, sia alla cittadinanza, tramite campagne di comunicazione, con particolare attenzione alla sensibilizzazione nelle scuole.

Gli obiettivi di contenimento energetico del Comune di San Vincenzo.

Sono stati effettuati i seguenti interventi aventi come obiettivo il contenimento energetico:

- Lavori di efficientamento energetico presso la Scuola Media P. Mascagni - CUP: D47F18000430006
- Lavori di efficientamento energetico presso la Scuola Elementare "G. Rodari" e Asilo Nido "Lo Scarabocchio" - CUP: D47F18000420006
- Lavori di efficientamento energetico presso la Scuola Materna Gianburrasca - CUP: D47F18000410006

Inoltre, attualmente sono in corso i seguenti interventi:

- Lavori di efficientamento energetico presso il Cinema Teatro Verdi nell'ambito del PNRR
- Progetto definitivo per la realizzazione di impianti fotovoltaici per la costituzione di una comunità energetica - CUP: D43D22000690004
- Progetto di efficientamento energetico e adeguamento strutturale dell'edificio ex Fucini - CUP: D49J22000370001.
- Lavori di relamping e adeguamento impianto elettrico campo di calcio "Elia Barbetti", CUP D48E22000240004

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

L'obiettivo della creazione di valore pubblico può essere raggiunto avendo chiaro che la prevenzione della corruzione e la trasparenza sono dimensioni del e per la creazione del valore pubblico, di natura trasversale per la realizzazione della missione istituzionale di ogni amministrazione o ente.

Tali obiettivi di carattere generale vanno poi declinati in obiettivi strategici di prevenzione della corruzione e della trasparenza, previsti come contenuto obbligatorio della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO.

L'integrazione tra le sottosezioni valore pubblico, *performance* e anticorruzione, gli obiettivi specifici di anticorruzione e trasparenza mantengono però una propria valenza autonoma come contenuto fondamentale della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO.

La presente sottosezione del PIAO viene conseguentemente dedicata alla programmazione dell'attività operativa relativa all'annualità in corso e finalizzata all'attuazione della prevenzione della corruzione ed al rispetto dei principi di trasparenza.

In particolare, è stata perseguita la piena integrazione fra ciclo di programmazione della Performance e prevenzione della corruzione e trasparenza come principio fondamentale nella predisposizione del PIAO, nel rispetto delle specifiche indicazioni del legislatore.

La Tabella di raccordo "**Performance – Anticorruzione**" che segue costituisce l'esplicitazione operativa dell'integrazione fra ciclo della performance e prevenzione della corruzione e trasparenza.

La mappatura dei processi lavorativi dell'Ente al fine di una aggiornata valutazione dei rischi e per la attuazione delle misure in materia di trasparenza in attuazione metodologia del PNA 2019 è allegata al presente atto e verrà aggiornata nel 2023 in base alle indicazioni del PNA 2022 a seguito del quale verrà aggiornato il raccordo tra performance e anticorruzione.

La mappatura dei processi lavorativi dell'Ente, declinata per Missioni e Programmi del Bilancio, è stata armonizzata con la mappatura dei processi identificati per Aree di Rischio prevista dalla disciplina della prevenzione della corruzione e della trasparenza; come per gli obiettivi di performance relativi alla presente annualità e rapportate alla specifica Missione e Programma, così come dettagliato nella Sottosezione 2.2

Raccordo tra performance e prevenzione della corruzione

Programma	Obiettivo Gestionale	AREA DI RISCHIO	PROCESSO	PROCEDIMENTO
01.08	Servizi e Cittadinanza Digitale	M	LE PROCEDURE DI GESTIONE DEI FONDI STRUTTURALI E DEI FONDI NAZIONALI	Affidamento prodotti/servizi
	Interoperabilità dei dati e sicurezza	E	GESTIONE DELLE ENTRATE E DELLE SPESE	Gestione delle risorse di Bilancio
01.10	Attuazione del Piano occupazionale 2023	A	GESTIONE DEL PERSONALE	Reclutamento del personale
		E	GESTIONE DELLE ENTRATE E DELLE SPESE E DEL PATRIMONIO	Gestione delle risorse di Bilancio
	Applicazione nuovo CCNL con l'attuazione del Nuovo Ordinamento del Personale Dipendente e la predisposizione del nuovo CCDI	A	GESTIONE DEL PERSONALE	Gestione economico giuridica del personale
	Attivazione Servizio di Front-Office e di back-office e servizio di risposta ai cittadini nelle ore di non apertura al pubblico degli uffici comunali.	C	ATTRIBUZIONE DI VANTAGGI PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DI QUALUNQUE GENERE A PRIVATI	servizi per i cittadini

01.11	Predisposizione nuovo regolamento contratti	B	CONTRATTI PUBBLICI	Regolamentazione
01.04	Riduzione dei tempi di riscossione della TARI	E	GESTIONE DELLE ENTRATE E DELLE SPESE	Controlli riscossione tributaria extra-tributaria
	Incremento della base imponibile IMU	E	GESTIONE DELLE ENTRATE E DELLE SPESE	Riscossione somme dovute per servizi erogati dall'ente
	Razionalizzazione canone unico	I	GOVERNO DEL TERRITORIO	Rilascio attestazione/certificazioni
	Riorganizzazione servizio pubbliche affissioni	C	ATTRIBUZIONE DI VANTAGGI PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DI QUALUNQUE GENERE A PRIVATI	Rilascio autorizzazioni
01.03	Strategie di Bilancio e efficientamento dei processi finanziari in situazioni di finanza straordinaria degli Enti Locali	E	GESTIONE DELLE ENTRATE E DELLE SPESE	Gestione del Bilancio
01.05	Regolamentazione accesso mezzi spiaggia	F	CONTROLLI, VERIFICHE, ISPEZIONI E SANZIONI	Controlli e sanzioni violazioni
01.06	Tecniche di progettazione innovativa	D	ATTRIBUZIONE DI VANTAGGI ECONOMICI DI QUALUNQUE GENERE A PRIVATI	Tutela dell'ambiente
	Baratto amministrativo	E	GESTIONE DELLE ENTRATE E DELLE SPESE	Concessione agevolazioni
		D	ATTRIBUZIONE DI VANTAGGI ECONOMICI DI QUALUNQUE GENERE A PRIVATI	
03.01	Ampliamento video-sorveglianza	F	CONTROLLI, VERIFICHE, ISPEZIONI E SANZIONI	Controlli e sanzioni violazioni
	Digitalizzazione dei servizi PM	M	LE PROCEDURE DI GESTIONE DEI FONDI STRUTTURALI E DEI FONDI NAZIONALI	Affidamento prodotti/servizi
04.01	Progettualità per una comunità educante Una mensa giusta e di qualità	D	ATTRIBUZIONE DI VANTAGGI ECONOMICI DI QUALUNQUE GENERE A PRIVATI	Agevolazioni sociali Gestione del servizio mensa e assegnazione buoni
04.02	Scuola sicura	B	CONTRATTI PUBBLICI	Progettazione
		G	INCARICHI E NOMINE	Affidamento incarico esterno

05.02	Biblioteca come centro culturale, di aggregazione sociale, di crescita della comunità	D	ATTRIBUZIONE DI VANTAGGI ECONOMICI DI QUALUNQUE GENERE A PRIVATI	Organizzazione eventi e assegnazione contributi alle associazioni
	Efficientamento energetico del cinema teatro verdi	M	LE PROCEDURE DI GESTIONE DEI FONDI STRUTTURALI E DEI FONDI NAZIONALI	Affidamento lavori
05.01	L'Archivio: luogo di memoria e di coesione sociale	E	GESTIONE DELLE ENTRATE E DELLE SPESE	Gestione patrimonio mobiliare
06.01	Nuovi Spazi aggregativi e di divertimento per i giovani	C	ATTRIBUZIONE DI VANTAGGI PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DI QUALUNQUE GENERE A PRIVATI	servizi per i cittadini
07.01	Tutto l'anno a san Vincenzo	D	ATTRIBUZIONE DI VANTAGGI ECONOMICI DI QUALUNQUE GENERE A PRIVATI	Erogazione contributi
		B	CONTRATTI PUBBLICI	Svolgimento gare
		C	ATTRIBUZIONE DI VANTAGGI PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DI QUALUNQUE GENERE A PRIVATI	Rilascio licenze per spettacoli ed eventi
08.01	Piano Strutturale intercomunale	I	GOVERNO DEL TERRITORIO	Approvazione strumento urbanistico
	Piano utilizzazione degli arenili	I	GOVERNO DEL TERRITORIO	Approvazione piano
09.02	Valorizzazione spazi verdi	I	GOVERNO DEL TERRITORIO	Redazione progetto
09.03	Implementazione piano industriale raccolta dei rifiuti	L	SMALTIMENTO DEI RIFIUTI	Approvazione piano
11.01	Formazione/educazione cittadinanza	F	CONTROLLI, VERIFICHE, ISPEZIONI E SANZIONI	Controlli e interventi
		C	ATTRIBUZIONE DI VANTAGGI PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DI QUALUNQUE GENERE A PRIVATI	Inserimento Associazioni di volontariato nel sistema di protezione civile
12.01	Per un abitare sociale e sostenibile	D	ATTRIBUZIONE DI VANTAGGI ECONOMICI DI QUALUNQUE GENERE A PRIVATI	bandi pubblici Convenzioni Assegnazioni contributi
12.08	Associazioni, benessere e utilità comune			
12.09	Efficientamento dei processi cimiteriali	E	GESTIONE DELLE ENTRATE E DELLE SPESE	gestione del patrimonio

14.04	Attivazione servizio CUP	C	ATTRIBUZIONE DI VANTAGGI PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DI QUALUNQUE GENERE A PRIVATI	servizi per i cittadini

I processi/procedimenti sono stati preventivamente analizzati e sottoposti a valutazione e trattamento del rischio all'interno degli **Obiettivi di prevenzione della corruzione e trasparenza (PTPCT)**, tramite l'individuazione di opportune misure generali e specifiche.

Gli obiettivi di prevenzione della corruzione e trasparenza (ex PTPCT) sono descritti nel programma allegato **Allegato 2**

Il PTPCT è suddiviso in sezioni:

a) La parte generale ha il ruolo di premessa introduttiva del PTPCT in cui vengono illustrati:

1. gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza come deliberati dal Consiglio Comunale;
2. i soggetti coinvolti nel sistema di prevenzione della corruzione con indicazione dei compiti e delle responsabilità;
3. il modello organizzativo, struttura dedicata, "referenti", messo a disposizione del RPCT al fine di esercitare il suo ruolo di coordinamento ed impulso;
4. il processo e le modalità di predisposizione della pianificazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza;

b) L'analisi del contesto rappresenta la prima fase del processo di gestione del rischio volta ad acquisire le informazioni necessarie a identificare il rischio corruttivo, in relazione sia alle caratteristiche dell'ambiente in cui opera (contesto esterno) sia in relazione alla propria organizzazione (contesto interno). L'analisi del contesto esterno, in particolare, ha come duplice obiettivo quello di evidenziare come le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente nel quale l'Amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi e, al tempo stesso, condizionare la valutazione del rischio corruttivo e il monitoraggio dell'idoneità delle misure di prevenzione. Si tratta di una fase preliminare indispensabile, se opportunamente realizzata, in quanto consente a ciascuna Amministrazione di definire la propria strategia di prevenzione del rischio corruttivo anche, e non solo, tenendo conto delle caratteristiche del territorio e dell'ambiente in cui opera. Deve, pertanto, evidenziare e descrivere le caratteristiche culturali, sociali ed economiche del territorio in cui opera l'amministrazione/ente ovvero del settore specifico di intervento e di come queste ultime – così come le relazioni esistenti con gli stakeholders – possano condizionare impropriamente l'attività dell'amministrazione o ente. Da tale analisi deve emergere la valutazione di impatto del contesto esterno in termini di esposizione al rischio corruttivo. L'analisi del contesto interno riguarda, invece, gli aspetti legati all'organizzazione e alla gestione per processi che potrebbero influenzare la sensibilità della struttura al rischio corruttivo. E', quindi, principalmente volta a far emergere sia il sistema delle responsabilità sia il livello di complessità organizzativa dell'Amministrazione, aspetti che contestualizzano entrambi il sistema di prevenzione della corruzione e sono in grado di incidere sul suo livello di attuazione e di adeguatezza. Anche nel caso dell'esame del contesto interno, come già evidenziato per il contesto esterno, i dati e le informazioni scelte per effettuare l'esame devono essere funzionali all'individuazione di elementi utili ad esaminare in che modo le

caratteristiche organizzative possano influenzare il profilo di rischio dell'amministrazione e non devono consistere in una mera presentazione della struttura organizzativa. Per entrambi i contesti si rimanda, nello specifico, ai dati contenuti nella sezione "Ambiti e indicatori" meglio illustrati nel Piano.

c) Valutazione e gestione del rischio

È la fase successiva ed è cruciale, perché se un evento rischioso non viene identificato, non può essere gestito compromettendo così l'attuazione di una efficace strategia di prevenzione. Per questo motivo la valutazione del rischio individua aree in cui, una volta descritta l'area, vengono individuati per ciascuna:

- i processi/procedimenti;
- gli ambiti di rischio;
- il registro dei rischi;
- gli obblighi informativi previsti;
- l'elenco delle misure a contrasto della corruzione individuate per i processi.

d) Le misure specifiche per la prevenzione della corruzione e le misure generali per la prevenzione della corruzione

Le misure, che devono essere concrete e sostenibili, si sostanziano sia in misure specifiche che in misure generali alle quali sono associati i dati relativi all'indicazione del rischio o dei rischi specifici su cui vanno ad incidere, delle fasi (e/o modalità) di attuazione della misura, delle tempistiche di attuazione della misura e/o delle sue fasi, delle responsabilità connesse all'attuazione della misura (e/o ciascuna delle fasi/azioni in cui la misura si articola), degli indicatori di risultato e delle modalità di monitoraggio. Con il monitoraggio, fase di controllo sulla reale attuazione ed efficacia delle misure introdotte, si esaurisce il ciclo del PTPCT.

SEZIONE 3 CAPITALE UMANO

La programmazione delle risorse umane deve essere interpretata come lo strumento che, attraverso un'analisi quantitativa e qualitativa delle proprie esigenze di personale, definisce le tipologie di professioni e le competenze necessarie in correlazione ai risultati da raggiungere, in termini di prodotti e servizi in un'ottica di miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

Alla luce del quadro normativo vigente e tenuto conto dei vincoli finanziari, l'Amministrazione deve impostare una riflessione sulle modalità di erogazione dei servizi ai cittadini e sulle modalità di attuazione dei vari interventi di competenza sul territorio comunale.

E' necessario pensare ad un superamento di diverse posizioni di lavoro, per individuare alcuni nuovi profili con competenze di coordinamento e controllo, nonché nella diversificazioni di diversi posti a seguito di diversa gestione di alcuni servizi, accompagnata anche da una analisi degli effetti in termini di risorse umane legati alla digitalizzazione dei processi , sia in termini di razionalizzazione delle stesse che di modifica e individuazione di nuove competenze.

Accanto alle modifiche normative legate ai concetti di dotazione e analisi del fabbisogno la programmazione 2023-2025 tiene conto del mutato quadro normativo in materia di vincoli di spesa del personale.

In tale contesto complessivo è quindi necessario contemperare le capacità assunzionali con l'esigenza di garantire il rinnovo dell'apparato comunale in una dimensione di riorganizzazione e assunzioni di profili alti che garantiscano sia le funzioni di coordinamento e controllo, ma anche la dimensioni di pianificazione e programmazione di lungo periodo oltre che procedere a introdurre forze giovani per superare la criticità dell'invecchiamento del personale.

Risulta prioritario assicurare, nei prossimi anni, un ricambio generazionale e culturale in grado di supportare il percorso volto alla digitalizzazione, all'innovazione e alla modernizzazione dell'azione amministrativa rivedendo anche i sistemi di reclutamento del personale per renderlo più adeguato ai nuovi fabbisogni e in linea con il nuovo sistema di classificazione del personale alla luce del nuovo CCNL enti locali.

Si tratta di un investimento duraturo nel tempo e altrettanto costoso da effettuare con particolare attenzione, a partire dal tema della definizione dei fabbisogni per arrivare a quello del reclutamento.

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

In questa sezione vanno fornite le indicazioni sulla struttura organizzativa, sugli impatti nell'organizzazione del lavoro agile e sulle strategie di programmazione del fabbisogno.

La struttura organizzativa deve tenere conto delle indicazioni dettate come valore pubblico e che la programmazione del fabbisogno va raccordata con il raggiungimento di queste finalità.

La dotazione organica complessiva dell'Ente alla data del 31/12/2022 è di 109 dipendenti pari a effettive 106 Unità Operative.

3.1.1 Modello Organizzativo

Organigramma

L'assetto organizzativo dell'Ente si articola nella macro e micro-organizzazione.

La macro-organizzazione rappresenta l'assetto direzionale dell'Ente e corrisponde alle strutture ricopribili con posizioni apicali.

La definizione della macro-organizzazione compete alla Giunta Comunale, su proposta del Segretario Generale

Spetta inoltre alla Giunta Comunale la definizione delle funzioni da attribuire alle Posizioni organizzative, mentre l'istituzione delle Posizioni organizzative avviene con atto Sindacale.

La micro-organizzazione rappresenta l'assetto organizzativo di dettaglio delle articolazioni organizzative previste nella macro-organizzazione.

La definizione della micro-organizzazione dei Settori compete ai Responsabili di Settore che assumono le determinazioni per l'organizzazione degli uffici.

Gli uffici sono di norma l'articolazione di base delle unità organizzative.

Ai sensi della macrostruttura così come approvata dalla giunta Comunale in data 22 Dicembre 2022 atto n. 294 l'assetto organizzativo dell'Ente si articola in:

Settori, Servizi, Uffici.

Di seguito l'organigramma:

SINDACO



Revisore Unico

AMMINISTRAZIONE

Organismo di Valutazione



Segretario Comunale



Assetto del Territorio	LAVORI PUBBLICI	Servizi Finanziari	Entrate Comunali	Servizi alla Persona	Affari Generali	Polizia Municipale	Farmacia Comunale	Sistemi informativi
SUE	Ufficio LL.PP.	Uff. Bilancio	Uff. Tributi	Uff. Scuola	Segreteria Generale	Servizio di Mobilità interna		Servizio di transizione digitale
SIT	Servizi Manut.	Servizio Controllo di Gestione	Ufficio Recupero Evasione	Uff. servizi Sociali	Affari Legali	Servizio di Polizia Giudiziaria		Servizio di innovazione tecnologica
Ufficio cave	Protezione Civile	Ufficio Economato	Uff. Bollett. Mense comunali e ill. votiva	Uff. Cultura e Biblioteca	Anagrafe e Stato Civile	Servizio di Polizia Amministr.		Ufficio centro di elaborazione dati
Autorizzazioni paesaggistiche	Ufficio Demanio	Ufficio Società Partecipate	Ufficio Riscossione coattiva sanzioni CdS	Ufficio Turismo	Protocollo e Messo notificatore	Servizio di Pubblica Sicurezza		
SUAP	Ufficio Ambiente			Ufficio Associazionismo e Sport	C.U.C. e Ufficio Gare e contratti			
				Comunicazione e URP	Uff. personale			
					Prima accoglienza e Portineria			

Funzionigramma

La deliberazione di Giunta comunale n. 294 del 22/12/2022 evidenzia, a livello di Servizio, le principali funzioni ed ambiti di responsabilità.

Funzionigramma del Comune - Vedi allegato n. 4

3.1.2 Livello di Responsabilità Organizzativa

Sulla base della macro organizzazione i dipendenti apicali alla data del 31/12/2022:

N° dipendenti con Posizione Organizzativa (poi EQ) = n. 09

In data 13/07/2022 con atto n. 167 la Giunta Comunale ha approvato il "Nuovo regolamento disciplinante l'Area delle Posizioni Organizzative e delle Alte Professionalità attribuite dal 1° Agosto 2022"

Nel corso dell'anno 2023, dando attuazione al nuovo CCNL del 16/11/2022 sono stati rivisti i criteri di graduazione delle P.O. (poi E.Q.) ed è stato approvato un nuovo regolamento, vedi delibera di Giunta Comunale n. 180 del 11 Luglio 2023.

3.1.3 Ampiezza media delle Unità Organizzative

Si riporta di seguito l'ampiezza media delle unità organizzative di livello apicale in termini di numero di unità operative.

Settore	Elevata Qualificazione	Personale O.P.
Assetto del Territorio	3	7
Lavori Pubblici	4	25
Servizi Finanziari	1	4
Entrate comunali	1	5
Servizi alla Persona	7	19
Affari Generali	2	11
Polizia Municipale	2	10
Farmacia Comunale	4	0
Sistemi Informativi	1	2

Rapporto medio
EQ/Personale

30,12%

3.1.4 Coerenza dell'organizzazione rispetto agli obiettivi di Valore Pubblico

L'Amministrazione Comunale, partendo dal semplice assunto di dover semplificare l'accesso dei cittadini/utenti alla Amministrazione stessa, a decorrere dal mese di agosto 2022 ha adottato un nuovo modello organizzativo che ha rivoluzionato l'assetto preesistente.

Lo scopo del Comune è infatti quello di servire la comunità di cui è espressione curandone gli interessi e promuovendone lo sviluppo.

Ha condotto uno studio sull'analisi del valore della struttura organizzativa, verificandone i limiti ed i punti di forza, per impostare quindi una nuova macro – organizzazione coerente con gli obiettivi di Valore Pubblico enunciati.

Indicare eventuali peculiarità o interventi:

- Avendo la nuova struttura quali posizioni apicali le P.O. (poi E.Q) si avverte l'esigenza di creare gruppi di lavoro per affrontare tutte le problematiche trasversali ai diversi settori e una formazione permanente e adeguata al ruolo di posizione apicale dei funzionari interessati.

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

In questa sottosezione sono indicati la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto, la relativa disciplina e il relativo sistema di monitoraggio.

Con l'attuazione del lavoro agile, l'Ente intende perseguire i seguenti macro obiettivi strategici:

- L'implementazione delle modalità di interazione interna alla struttura (procedimenti agili)
- L'implementazione delle modalità di interazione con gli utenti (servizi agili).

In termini organizzativi l'Ente intende:

- Diffondere modalità di lavoro e stili manageriali orientati ad una maggiore autonomia e responsabilità delle persone e sviluppo di una cultura orientata ai risultati;
- Rafforzare la cultura della misurazione e della valutazione della performance;
- Valorizzare le competenze delle persone e migliorare il loro benessere organizzativo, anche attraverso la facilitazione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- Promuovere l'inclusione lavorativa di persone in situazione di fragilità permanente o temporanea;
- Promuovere e diffondere le tecnologie digitali;
- Razionalizzare le risorse strumentali;
- Riprogettare gli spazi di lavoro;

La semplificazione e la digitalizzazione dei processi di lavoro, l'orientamento alla produzione ai "risultati", il diverso accesso ai servizi, il recupero di efficacia ed efficienza, la produzione di servizi di qualità sono gli obiettivi che si intendono perseguire per migliorare l'azione amministrativa, al fine di rispondere ai i bisogni e alle richieste dei cittadini.

In termini di orientamento agli utenti l'Ente individua i seguenti obiettivi:

- Garantire la formazione e l'assistenza per lo sviluppo delle nuove competenze necessarie sia per i lavoratori sia per i cittadini
- Garantire attrezzature e tecnologie abilitanti adeguate ai lavoratori agili e agli utenti agili
- Favorire la digitalizzazione e la semplificazione dei servizi a cittadini e imprese
- Aumentare il tempo, la quantità e la qualità dei servizi resi ai cittadini e imprese attraverso il ripensamento degli orari di apertura al pubblico e degli orari di lavoro e attraverso un uso consapevole delle nuove tecnologie
- Garantire la continuità dei servizi anche in caso di future eventuali nuove emergenze
- Garantire standard di qualità dei servizi, anche attraverso i patti comportamentali indicati nel codice di comportamento

3.2.1 Stato di attuazione del Lavoro Agile

Il CCNL-FL 2019-2021, sottoscritto in data 16/11/2022, ha previsto a livello contrattuale una disciplina del lavoro agile, demandando, all'art. 63, comma 2, ad un regolamento dell'ente la definizione nel dettaglio delle modalità esecuzione del rapporto di lavoro subordinato oltre che, ad esempio, la procedura per l'assegnazione della modalità agile al singolo dipendente (richiesta da parte del dipendente, modalità di accoglimento, criteri di priorità in caso di un numero elevato di richieste oltre la percentuale massima, ecc.).

Nelle more dell'adozione della sopra citata regolamentazione e della definizione, previo confronto con i sindacati, dei criteri generali di cui all'art. 5, comma 3 lett. l) del CCNL 2019/2021 (criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto, dell'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, nonché dei criteri di priorità per l'accesso agli stessi), l'istituto del lavoro agile rimane regolato dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione.

Nella concessione del lavoro agile, sarà garantita una adeguata rotazione del personale e saranno assicurate la prevalenza della prestazione lavorativa in presenza e l'adozione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove necessario.

1. Fase di prosecuzione post-emergenza – 2023/2025

- mappatura delle attività agibili anche da remoto
- ricognizione delle dotazioni informatiche e tecnologiche agile
- censimento sulle competenze digitali dei dipendenti

Settore	% Attività Fruibile in LA	Organico	Dipendenti in Lavoro Agile	% Lavoro Agile
AFFARI GENERALI	1%	13	0,01	0,08%
LAVORI PUBBLICI	5%	28,5	0,05	0,18
FARMACIA COMUNALE	0%	4	0	0%
SERVIZI ALLA PERSONA	10%	25,83	0,10	0,39%
ASSETTO DEL TERRITORIO	10%	9,83	0,05	0,51
SISTEMI INFORMATIVI	100%	3	0,30	10%
POLIZIA MUNICIPALE	5%	13	0,20	1,54%
SERVIZI FINANZIARI	50%	5	0,20	4%
ENTRATE COMUNALI	50%	6	0,20	3,33%

Si è manifestata l'esigenza di avviare dei percorsi volti a formare il personale all'utilizzo delle piattaforme di comunicazione e degli altri strumenti previsti per operare in modalità agile e di prevedere specifiche attività formative di sostegno ai ruoli di Posizione Organizzativa per far fronte ai complessi cambiamenti organizzativi in atto ed al nuovo stile di leadership richiesto.

Questi temi sono ricondotti alla relativa sottosezione 3.3.5 – Piano formativo.

3.2.2 Programma di sviluppo del lavoro agile

Si ritiene utile riepilogare i principali sviluppi previsti, utilizzando gli step di programmazione inseriti nelle Linee Guida della FFPP del dicembre 2020:

2. Fase di sviluppo intermedio – 2023

- Rafforzare le azioni per favorire le condizioni abilitanti
- Monitorare la gestione del lavoro agile in termini quantitativi e qualitativi
- Avviare il monitoraggio della performance organizzativa a seguito della introduzione del lavoro agile
- Predisporre eventuali interventi correttivi

3. Fase di sviluppo avanzato – 2024-2025

- Monitorare l'andamento complessivo del lavoro agile in termini quantitativi e qualitativi
- Monitorare gli impatti interni (ricadute sulla organizzazione)
- Monitorare gli impatti esterni (ricadute sulla qualità dei servizi)
- Predisporre eventuali interventi correttivi

Sono riportati di seguito gli indicatori di misurazione dello stato di implementazione del Lavoro Agile (indicatori di risultato) e degli impatti del lavoro agile all'interno e all'esterno dell'Ente (indicatori di impatto).

Le misurazioni sopracitate, in integrazione con il monitoraggio periodico delle condizioni abilitanti e dello stato di salute dall'Amministrazione, hanno la finalità di rilevare le tendenze e di identificare le azioni correttive e di miglioramento che nel tempo sostengano sempre di più il lavoro agile, di incrementare gli impatti positivi, contribuendo a creare un contesto sempre più ricettivo e predisposto al lavoro agile da un punto di vista sia operativo che culturale.

Il lavoro agile deve essere monitorato anche in termini di stato di implementazione, così da confrontare il suo andamento nel tempo (in crescita/stabile/in diminuzione). Lo stato di implementazione misura, infatti, l'applicazione della nuova organizzazione, valutando il livello di diffusione e soddisfazione, e indirettamente, l'efficacia dei progetti finalizzati alla sua introduzione.

3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

La programmazione delle risorse umane deve essere interpretata come lo strumento che, attraverso un'analisi quantitativa e qualitativa delle proprie esigenze di personale, definisce le tipologie di professioni e le competenze necessarie in correlazione ai risultati da raggiungere, in termini di prodotti e servizi in un'ottica di miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

Il PTFP è preceduto ed ha come base di partenza l'analisi dello stato e delle relative carenze di risorse umane nell'ente ed è effettuata considerando:

- la **dimensione quantitativa** della "risorse personale", per perseguire obiettivi di adeguatezza e di "corretto dimensionamento" delle strutture, in relazione al mantenimento dei servizi, al soddisfacimento delle esigenze che l'amministrazione è chiamata a fronteggiare ed al perseguimento degli obiettivi di programmazione;
- la **dimensione qualitativa** riferita alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione, anche tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione anche tecnologica del lavoro e degli obiettivi da realizzare

Risulta prioritario assicurare, nei prossimi anni, un ricambio generazionale e culturale in grado di supportare il percorso volto alla digitalizzazione, all'innovazione e alla modernizzazione dell'azione amministrativa rivedendo anche i sistemi di reclutamento del personale per renderlo più adeguato ai nuovi fabbisogni e in linea con il nuovo sistema di classificazione del personale alla luce del nuovo CCNL enti locali.

Si tratta di un investimento da effettuare con particolare attenzione, a partire dal tema della definizione dei fabbisogni per arrivare a quello del reclutamento

La pianificazione dei fabbisogni rappresenta uno strumento di riflessione strategica sugli spazi che quantitativamente si liberano all'interno dell'organizzazione, ma anche sulle professioni che qualitativamente sono richieste per accompagnare l'evoluzione dell'ente, superando una logica di sostituzione delle cessazioni e adottando una prospettiva inter-funzionale nella definizione dei profili mancanti.

Stato dell'arte – Dipendenti in Servizio al 31/12/2022

Nella tabella seguente è rappresentata la consistenza del personale alla data del 31 dicembre 2022 con l'indicazione del personale in servizio suddiviso per area e per profilo professionale – **vedi d)**

Area di classificazione	ex-Categoria	Profilo professionale	N.
Operatori	A	Operatore servizi generali	2
Operatori esperti	B	Operatore Esperto Tecnico	24
	B	Operatore esperto Amministrativo	11
Istruttori	C	Istruttori Amministrativi	12
	C	Istruttore Tecnico	7
	C	Istruttore Contabile	7
	C	Istruttore Informatico	3
	C	Educatore Asilo Nido	8
	C	Istruttore di vigilanza	9
Funzionari	D	Funzionario amm.vo	6
	D	Funzionario Tecnico	3
	D	Funzionario di Vigilanza	1
	D	Funzionario - farmacista	3
	D	Funzionario – Assistente Sociale	2
Elevata Qualificazione	D	Responsabili dei Settori	9
Segretario	Fascia B	Segretario Comunale in convenzione con il Comune di Sassetta	1

Con la stagione dei rinnovi contrattuali del 2022, sia per il comparto delle Funzioni Centrali che per le Autonomie Locali sono state introdotte sostanziali novità in termini di classificazione del personale.

Oltre alla nuova classificazione per **aree professionali** in sostituzione delle Categorie economiche-giuridiche, nell'ambito del contratto collettivo delle funzioni centrali è stata introdotta la nozione di **famiglie professionali** definite come ambiti professionali omogenei caratterizzati da competenze simili o da una base professionale e di conoscenze comune.

Questo livello di ulteriore dettaglio, che non assume rilievo sul piano dell'inquadramento giuridico del personale, permette di specificare meglio i fabbisogni e consente procedure di reclutamento più mirate.

Programmazione strategica delle risorse umane

Le recenti riforme del lavoro pubblico investono, tra gli altri aspetti, le modalità di selezione, valutazione e carriera dei dipendenti pubblici che si saldano, a loro volta, alla formazione e alla riprogettazione del sistema dei profili professionali secondo un modello articolato per competenze, ossia conoscenze, capacità tecniche e capacità comportamentali, che diventano il contenuto descrittivo delle famiglie professionali e delle singole posizioni di lavoro presenti all'interno dell'organizzazione.

In questo contesto la mappatura dei processi è elemento funzionale per la costruzione - da parte di ciascuna amministrazione - del proprio modello organizzativo di riferimento; la mappatura dei processi, funzionale all'analisi della propria organizzazione lo è anche per altre finalità, quali il controllo di gestione o l'analisi delle aree di rischio in relazione ai fenomeni corruttivi.

La programmazione dei fabbisogni di personale deve tener conto di modello organizzativo volto a non concludere la descrizione del profilo all'assolvimento delle mansioni previste dalla posizione di lavoro che i dipendenti ricoprono al momento di ingresso nel pubblico impiego, bensì a riconoscerne e accompagnarne l'evoluzione, verso una caratterizzazione fondata sulla specificità dei saperi, sulla qualità della prestazione e sulla motivazione al servizio.

I fabbisogni di personale dovranno rispondere più ad esigenze strategiche che contingenti, prefigurando le professionalità e i ruoli del futuro che, alle capacità tecniche, dovranno affiancare capacità organizzative, relazionali e attitudinali con anche competenze trasversali rispetto a diversi ambiti di lavoro.

Le competenze non si esauriscono nelle conoscenze acquisite o maturate nel tempo, ma consistono anche nel "come" le conoscenze vengono utilizzate nello svolgimento del lavoro e, quindi, nelle capacità, nelle abilità, nelle attitudini, e sono influenzate dai valori e dalle motivazioni che i singoli debbono possedere per interpretare in maniera efficace, flessibile e, dunque, dinamica il proprio ruolo nell'organizzazione.

Per verificare la coerenza della propria organizzazione al raggiungimento degli obiettivi di Valore Pubblico l'ente intende avviare nel corso del triennio 2023-2025:

- Definizione dei nuovi profili e delle famiglie professionali (anno 2023)
- Mappatura delle competenze e del potenziale dei collaboratori e degli apicali (anno 2024)
- Diagnosi del modello organizzativo attraverso la mappatura di processi e procedimenti (anno 2025)

Capacità assunzionale

Il Decreto Crescita (D.L. n. 34/2019), all'articolo 33, ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle regole fondate sul turnover e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale, ossia sulla sostenibilità del rapporto tra spese di personale ed entrate correnti.

Il Comune di San Vincenzo, collocandosi nella fascia demografica tra 5.000 e 9999 abitanti ed avendo un rapporto tra spese di personale ed entrate correnti inferiore al valore soglia stabilito (26,90%), si configura come ente virtuoso ed ai sensi del D.M. del 17/03/2020:

- in base al secondo comma dell'art. 4, l'Amministrazione può incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al valore soglia citato;
- in base all'art. 5, l'Amministrazione può incrementare per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, prevedendo per l'anno 2023 un incremento della spesa del personale pari all'1,85%;

RAPPORTO EFFETTIVO SPESA DEL PERSONALE / MEDIA ENTRATE CORRENTI DELL'ENTE	25,05 %
VALORE SOGLIA DEL RAPPORTO TRA SPESA DI PERSONALE ED ENTRATE CORRENTI COME DA TABELLA 1 DM - LIMITE MASSIMO CONSENTITO	26,90 %
SOGLIA TABELLA 3 DM	30,90 %
% DI INCREMENTO DELLA SPESA DEL PERSONALE DA TABELLA 2 DM ANNO 2023	25,00%

Per questa sottosezione, si allegano (Allegato n. 4)

- determinazione n. 699 del 21/07/2023 ad oggetto "*Quantificazione del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti (post-rendiconto 2022) ai fini del calcolo delle capacità assunzionali per l'anno 2023 – DM 17 Marzo 2020*";
- Dotazione Organica 2023-2025;
- P.T.F.P. 2023-2025 (Post-Rendiconto 2022);
- Relazione tecnico-contabile al P.T.F.P. 2023-2025

In merito a tutto questo il Revisore ha espresso il proprio parere positivo in data 25/07/2023, con verbale n. 22.

Strategia di copertura del Fabbisogno

Illustrazione delle strategie di attrazione e acquisizione delle competenze necessarie e le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni attraverso il ricorso alle seguenti modalità.

soluzioni interne all'amministrazione	la formazione diffusa sarà la principale modalità utilizzata per favorire l'efficienza dei processi; verrà promosso il trasferimento di know how e buone pratiche per evitare che attività chiave dell'amministrazione possano essere rallentate o bloccate a causa di cessazioni di servizio, trasferimenti o periodi di malattia o astensione dal lavoro	2023/2025
mobilità interna	verranno favoriti programmi di collaborazione fra strutture organizzative con spostamento, anche temporaneo, di dipendenti per fare fronte a urgenze	2023/2025
meccanismi di progressione di carriera interni	saranno attivate le procedure di mobilità verticale secondo le indicazioni del CCNL 2019/2021	2023/2025
riqualificazione funzionale tramite formazione	Garantita attraverso la formazione e/o percorsi di affiancamento (vd. La sezione dedicata alla formazione);	2023/2025
mobilità esterna in/out	valutare l'opportunità di attivare forme di mobilità in entrata e in uscita tramite procedure di comando e distacco; proseguire con le forme di convenzione attivate, il ricorso al servizio civile, agli stage e al volontariato	2023/2025
ricorso a forme flessibili di lavoro	Ricorrere al lavoro a tempo determinato in ambiti che per loro natura presentano una significativa variabilità, per esempio gli asili nido e il servizio di PM che nel periodo estivo vede una necessità maggiore di intervento, essendo il nostro un Comune Turistico con grande oscillazione di presenze sul territorio.	2023/2025
concorsi	Attivare i concorsi come previsto dal piano triennale, salvo possibilità di accesso a liste di mobilità	2023/2024
stabilizzazioni	Verificare la possibilità di stabilizzare alcune figure che abbiano maturato i requisiti previsti dalle norme vigenti, privilegiando la loro già acquisita esperienza.	2023/2025

Piano di Formazione

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 finalizzata all'aggiornamento e allo sviluppo delle competenze riferite alla categoria professionale di appartenenza organizzativo-gestionale, oltre che tecniche e alla trasmissione di conoscenze, all'aggiornamento e allo sviluppo delle competenze di base.

Le sfide del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza che vedono impegnate le amministrazioni, non possono prescindere dal riconoscimento del valore del patrimonio umano presente in ciascuna realtà lavorativa quale motore del cambiamento e dell'innovazione nella Pubblica amministrazione.

Lo sviluppo delle competenze dei dipendenti pubblici rappresenta infatti, insieme al reclutamento, alla semplificazione e alla digitalizzazione, una delle principali direttrici dell'impianto riformatore avviato con il decreto-legge 80/2021. Le transizioni amministrativa, digitale ed ecologica sono possibili soltanto attraverso un grande investimento sul capitale umano.

Inoltre, proprio dalle risultanze della mappatura delle competenze tecniche e "trasversali", nonché dal corretto utilizzo e riscontro nell'applicazione del Sistema di Valutazione della performance individuale, discendono i temi di maggior interesse da introdurre nel Piano della Formazione del triennio.

A questi si aggiungono i temi relativi alla formazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente, con particolare riferimento ai temi inerenti:

- Anticorruzione e trasparenza
- Codice di comportamento
- GDPR- Regolamento generale sulla protezione dei dati
- CAD – Codice dell'Amministrazione Digitale
- Sicurezza sul lavoro

Obiettivo del piano della formazione è quello di:

- superare le criticità, rafforzare-aggiornare le competenze esistenti sia per lo sviluppo professionale dei dipendenti nel loro insieme che per valorizzare le eccellenze;
- favorire un importante processo di inserimento lavorativo del personale neoassunto per trasferire conoscenze legate all'operatività del ruolo e per favorirne la crescita culturale;
- consolidare il sistema di valutazione del personale sia in termini di performance individuale che in termini di performance organizzativa;
- misurare il livello di soddisfazione o all'apprendimento dei partecipanti;
- favorire lo sviluppo delle risorse umane anche in funzione dei cambiamenti organizzativi e culturali che nascono dalla spinta dei nuovi bisogni.

Allegato 5 - Piano Triennale della Formazione

SEZIONE 4 - MONITORAGGIO

L'aggiornamento annuale del PIAO avviene su proposta del Segretario Generale e avviene con specifiche modalità e tempistiche relative alle differenti sottosezioni del documento programmatico triennale.

Sezione/Sottosezione	Organo	Documento	Termine
Anagrafica	Giunta	Aggiornamento PIAO	Entro 30 gg approvazione bilancio preventivo
Valore Pubblico	Giunta/Consiglio	Stato attuazione Programmi	Entro 31.7 A.C.
		Relazione al Rendiconto	Entro 30.4 A.C.+1
Performance	Giunta	Relazione sulla Performance	Entro 30.06 A.C.+1
Indagini soddisfazione utenza	Giunta	Relazione sulla Performance	Entro 30.06 A.C.+1
Rischi corruttivi e trasparenza	RPCT	Relazione annuale del RPCT	15.12 A.C., salvo eventuali proroghe comunicate da ANAC
	NDV/OIV (con RPTC)	Attestazione annuale sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione	31.05 A.C., salvo eventuali proroghe comunicate da ANAC
Struttura organizzativa	Giunta	Aggiornamento PIAO	Entro 30 gg approvazione bilancio preventivo
Lavoro agile	Giunta	Relazione sulla Performance	Entro 30.06 A.C.+1
Piano triennale dei fabbisogni	Nucleo/OIV		Monitoraggio Triennale
Piani formativi	Giunta	Aggiornamento PIAO	Entro 30 gg approvazione bilancio preventivo

Per quanto non qui stabilito diversamente, il monitoraggio delle diverse sezioni e sottosezioni viene svolto in occasione dell'aggiornamento annuale del PIAO.

4.1 Sottosezione Valore Pubblico

Il monitoraggio degli indicatori di "Valore Pubblico" individuati nel presente piano viene attuato secondo le procedure individuate per il **controllo strategico** dell'Ente ai sensi dell'art. 147-ter del Tuel. .

Il controllo strategico esamina l'andamento della gestione dell'Ente - e in particolare - rileva i risultati conseguiti rispetto agli obiettivi contenuti nelle Linee Programmatiche di mandato del Sindaco, gli aspetti economico-finanziari, l'efficienza nell'impiego delle risorse, con specifico riferimento ai vincoli al contenimento della spesa, i tempi di realizzazione, le procedure utilizzate, la qualità dei servizi erogati, il rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti, il grado di soddisfazione della domanda espressa ed il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità

Il monitoraggio avviene tramite due stati di avanzamento testuali: il primo infrannuale entro il 31.7 dell'anno di riferimento, approvato dal Consiglio comunale; il secondo coincide con la Relazione sulla gestione allegata al Rendiconto di bilancio che viene approvata dal Consiglio comunale entro il 30.4 dell'anno successivo a quello di riferimento.

Delibera CC n. 28 del 28.04.2022 approvazione rendiconto della gestione dell'esercizio finanziario 2021

Delibera CC n. 56 del 26.07.2022 verifica degli equilibri. Assestamento al di bilancio 2022-2024

Delibera CC n. 35 del 27.04.2023 approvazione rendiconto della gestione dell'esercizio finanziario 2022

4.2 Sottosezione Performance

Il monitoraggio degli obiettivi e degli indicatori individuati nel presente piano si svolge secondo le modalità definite per l'attuazione del controllo di gestione.

Il monitoraggio della performance - descritta nell'apposita sottosezione - coincide con la misurazione e valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi di performance definiti ovvero dell'output in termini di efficacia quantitativa, secondo tempi e fasi indicate nel vigente Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance.

Il monitoraggio viene effettuato dal Nucleo di Valutazione/OIV, il quale esamina gli obiettivi e i risultati conseguiti effettuando le osservazioni e le precisazioni che ritiene opportune. Completato l'esame di tutti i settori, sulla base delle motivazioni fornite dal Dirigente di Settore per eventuali scostamenti, provvede ad assegnare la percentuale definitiva ad ogni obiettivo/attività.

I criteri per la misurazione e valutazione del raggiungimento degli obiettivi dei settori e dell'ente nel suo complesso sono dettagliati nel vigente SMVP adottato con Delibera di Giunta.

-delibera GC n° 115 del 5.6.2013 approvazione sistema di valutazione dei dirigenti

-delibera GC n° 178 del 9.8.2013 approvazione sistema di valutazione dei dipendenti

-delibera GC n° 167 del 13.07.2022 Regolamento disciplinante l'area delle Posizioni organizzative e della Alte professionalità

Il monitoraggio si conclude con l'adozione in Giunta della "Relazione sulle Performance" ai sensi dell'art. 10, comma 1, lettera b), del D. Lgs. n. 150/2009, validata dal Nucleo/OIV.

Delibera GC n. 170 del 14.07.2022

4.2.1 Soddisfazione degli utenti

La performance organizzativa viene misurata anche in relazione all'efficacia qualitativa soggettiva/percepita ovvero in relazione alla soddisfazione degli utenti.

Si colloca in tale ambito il riferimento anche alle Linee guida n. 4 del Dipartimento della funzione pubblica sulla valutazione partecipativa nelle amministrazioni pubbliche. Il D.lgs. n. 74/2017, modificando il D.lgs. n. 150/2009, ha infatti inteso rafforzare il ruolo dei cittadini e degli utenti dei servizi pubblici nel ciclo di gestione della performance.

La nuova Pubblica amministrazione dovrà avvicinarsi al cittadino divenendo una PA che ascolta.

Per questo è stato previsto nei bandi pnrr (avviso 1.4.1) un sistema di customer satisfaction attraverso un banner, pubblicato sui siti web delle pubbliche amministrazioni, che forniscono un servizio online al cittadino, pertanto sarà a breve possibile, per l'utente, esprimere il gradimento sull'esperienza dei servizi online, in modo semplice e sicuro.

Per rendere i servizi più accessibili e trasparenti, le amministrazioni raccoglieranno il gradimento sull'esperienza del pubblico. Basterà cliccare su uno smartbutton "la PA ci mette la faccia" sotto forma di stelline scalabili o faccine che sarà visibile in automatico al termine della navigazione dell'utente, su tutti i siti il cui accesso sia subordinato alla verifica dell'identità. I commenti saranno registrati in modalità anonima.

Le indagini di *customer satisfaction* che, nel ciclo di misurazione della performance, sono finalizzate a rilevare i risultati dell'amministrazione nell'ottica dell'efficacia soggettiva, avranno una programmazione che potrà essere biennale o triennale, in relazione ai servizi valutati.

2023	2024	2025
Nel rispetto del cronoprogramma degli avvisi pnrr (1.4.1) si provvederà affidamento di un sito istituzionale e istanze on line che preveda uno strumento di indagine sulla customer satisfaction	il sito comunale indica in ogni scheda di servizio, nel caso in cui il servizio sia erogato in forma digitale, la valutazione dell'esperienza d'uso fornita dal cittadino per lo stesso servizio digitale. Nel caso in cui esso non sia erogato in digitale, indica la valutazione dell'utilità della scheda di servizio, come per il criterio "valutazione dell'esperienza d'uso, chiarezza delle pagine informative".	Valutazione con strumenti on line, del servizio: Contributo canone locazione
	Valutazione con strumenti on line, del servizio: Agevolazioni Scolastiche	Valutazione con strumenti on line, del servizio: Iscrizione ai servizi educativi estivi
	Valutazione con strumenti on line, del servizio: Permesso Di	Valutazione con strumenti on line, del servizio: Domande per

	Parcheggio Per Residenti	bonus idrico integrativo
	Valutazione con strumenti on line, del servizio: Trasporto Scolastico	Valutazione con strumenti on line, del servizio: Domanda per contributo pacchetto scuola
		Valutazione con strumenti on line, del servizio: Domanda per borsa di studio per merito
		Valutazione con strumenti on line, del servizio: Domanda per agevolazioni sociali

4.3 Sottosezione Rischi corruttivi e Trasparenza

Il sistema di monitoraggio e riesame del sistema di prevenzione della corruzione e trasparenza adottato dall'Ente prevede due livelli.

Il monitoraggio di primo livello è in capo ai responsabili dell'attuazione delle misure inserite nelle schede di gestione del rischio, che ogni anno rendicontano il grado di realizzazione delle stesse alla data del 31/12 raccogliendo i dati e le informazioni necessari in base agli indicatori previsti.

Degli eventuali scostamenti e delle motivazioni ne è informato il RPCT che ne terrà conto per la programmazione delle misure dell'anno successivo e per ogni altra azione conseguente.

Il monitoraggio di secondo livello è svolto dal RPCT: oltre a valutare le informazioni pervenute dai responsabili, nel corso dell'attività semestrale di controllo successivo sugli atti amministrativi effettua una verifica di secondo livello, anche tramite appositi focus ispettivi. L'estrazione del campione degli atti da controllare è fatta su base casuale.

Il monitoraggio sulle pubblicazioni obbligatorie in tema di trasparenza aggiunge un ulteriore elemento di conoscenza sul funzionamento del sistema nel suo complesso. Allegato n. 6

I dati e le informazioni acquisite nel corso del monitoraggio vengono utilizzati ai fini della relazione annuale del RPCT.

Tale relazione viene trasmessa al Sindaco, alla Giunta Comunale e al Nucleo di Valutazione dell'ente, come previsto dal PNA 2019, ed è pubblicata in Amministrazione Trasparente nella sezione "Altri contenuti

https://trasparenza.comune.sanvincenzo.li.it/pagina769_prevenzione-della-corruzione.html

Gli esiti dei controlli successivi di regolarità amministrativa sono inviati al Sindaco, alla Giunta Comunale, al Presidente del Consiglio Comunale, agli Apicali, al responsabile del Controllo di gestione, al RPCT, al Presidente del Nucleo di valutazione e al presidente del Collegio dei revisori dei Conti.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, inoltre, fornisce al Nucleo di Valutazione ogni informazione necessaria per le periodiche attestazioni richieste dall'Autorità Nazionale Anticorruzione.

https://trasparenza.comune.sanvincenzo.li.it/pagina774_attestazione-delloiv-o-di-altra-struttura-analoga-nellassolvimento-degli-obblighi-di-pubblicazione.html

4.4 Sottosezione struttura organizzativa

Rispetto a: organigramma dell'ente, unità organizzative e dotazioni organiche, graduazione posizioni apicali, i dati afferenti saranno aggiornati annualmente in sede di definizione del PIAO.

4.5 Sottosezione Lavoro Agile

Come descritto nell'apposita sottosezione la metodologia definita prevede per il lavoro agile tre differenti livelli di monitoraggio che riguardano:

1. Fattori abilitanti e stato di salute: Salute Organizzativa -Salute Professionale -Salute Digitale – Salute Economico-Finanziaria
2. Stato di implementazione del lavoro agile
3. Impatti interni ed esterni

Ad ogni dimensione sono associati precisi e specifici indicatori, i cui valori saranno monitorati annualmente, in un'apposita Sezione della Relazione sulla performance.

4.6 Sottosezione Piano Triennale dei fabbisogni

In relazione alla sezione 'ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO' il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance sarà effettuato su base annuale dall'Organismo di Valutazione.

4.7 Sottosezione Piano Triennale dei fabbisogni - Formazione

Rispetto ai piani formativi triennali riportati nell'apposita sottosezione, i dati saranno monitorati annualmente, in occasione dell'aggiornamento annuale del PIAO; il monitoraggio annuale riporterà i singoli corsi realizzati nell'anno precedente e i principali indicatori inerenti agli iscritti, i partecipanti, le ore di formazione erogate, le modalità di erogazione.

Allegati

- 1. Obiettivi specifici ed indicatori di performance**
- 2. Obiettivi di prevenzione della corruzione e trasparenza e mappatura dei procedimenti con tabelle di rischio**
- 3. Piano triennale del fabbisogno di personale 2023-2025**
- 4. Funzionigramma**
- 5. Piano della formazione**
- 6. Elenco obblighi della trasparenza 2023**