



# Comune di Cianciana

Libero Consorzio Comunale di Agrigento

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2023 – 2025

*(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito,  
con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)*

Approvato con deliberazione di G.C. n. 75 del 24/10/2023

### **Premessa**

Le finalità del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) si possono riassumere come segue:

- ottenere un migliore coordinamento dell'attività di programmazione delle pubbliche amministrazioni, semplificando i processi;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Nel Piano, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e agli obiettivi pubblici complessivo soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali sono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Il PIAO 2023-2025 è il primo a essere redatto in forma ordinaria, dopo il primo Piano adottato in forma sperimentale per il triennio 2022-2024.

La mancata adozione del PIAO comporta l'applicazione delle sanzioni di cui all'art. 10, comma 5, del D.lgs. 150/2009, che prevedono:

- Divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risulteranno avere concorso alla mancata adozione del PIAO;
- Divieto di assumere e affidare incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati.

### Riferimenti normativi

L'art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa - in particolare:

il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale - quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrative delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (D.Lgs. n. 150/2009 e relative Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della L. n. 190/2012 e D.Lgs. n. 33/2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, c. 6-bis, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, come introdotto dall'art. 1, c. 12, D.L. 30 dicembre 2021, n. 228, e successivamente modificato dall'art. 7, c. 1, D.L. 30 aprile 2022, n. 36, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO in fase di prima applicazione è stata fissata al 30 giugno 2022.

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

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

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

Scaduto il triennio di validità, il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

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

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6, Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 8, c. 3, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il termine per l'approvazione del PIAO, in fase di prima applicazione, è differito di 120 giorni dalla data di approvazione del bilancio di previsione;



## STRUTTURA DEL PIAO

<b>SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE</b>
<b>SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE</b>
2.1 VALORE PUBBLICO ( <i>obiettivi di Valore Pubblico connessi con la strategia dell'Amministrazione - impatto economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale</i> )
2.2 PERFORMANCE ( <i>obiettivi annuali e pluriennali di performance organizzativa e individuale che l'Amministrazione si dà per realizzare il Valore Pubblico</i> )
2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA ( <i>obiettivi di prevenzione della corruzione e per la trasparenza per la creazione e la protezione del Valore Pubblico</i> )
<b>SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE, CAPITALE UMANO (<i>Stato di salute delle risorse dell'Ente in termini quantitativi e qualitativi quale fattore abilitante e di supporto per la realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico</i>)</b>
3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA
3.01.02 ORGANIGRAMMA DELL'ENTE
3.01.03 GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI ORGANIZZATIVE
3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE
3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE
<b>SEZIONE 4 – MONITORAGGIO</b>

## SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

DENOMAZIONE ENTE	COMUNE DI CIANCIANA
INDIRIZZO	VIA PAPA GIOVANNI XXIII, N 9
CODICE FISCALE / PARTITA IVA	80003630847 -
PEC	<a href="mailto:comunedicianciana@pec.it">comunedicianciana@pec.it</a>
SITO WEB ISTITUZIONALE	<a href="https://www.comune.cianciana.ag.it">https:// www.comune.cianciana.ag.it</a>
SINDAO e ASSESSORI	<p><b>Francesco Martorana</b> - Sindaco (data di insediamento 30.05. 2023) Mantiene le deleghe su personale, bilancio, oltre tutto ciò che non rientra nelle competenze degli altri Organi e Responsabili di E.Q.</p> <p><b>Filippo Giannone</b> - Vice Sindaco – Sport, Turismo e spettacolo - Politiche giovanili- Lavori Pubblici – Polizia locale</p> <p><b>Lorena Anna Re</b> – Assessore – Servizi sociali – Sanità – Politiche per l’infanzia – Istruzione.</p> <p><b>Maria Rosa Catellano</b>– Assessore – Cultura – Pari opportunità – Energie rinnovabili- Transizione al digitale - Volontariato e associazioni sociopolitiche per la famiglia.</p> <p><b>Paolo Manzullo</b> – Assessore – Tutela del territorio e dell’ambiente – Servizi Cimiteriali- Commercio e artigianato- rifiuti- idrico agricoltura</p>



<b>SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE</b>
--------------------------------------------------------------------

Come anticipato nella premessa, l'art. 6 del Decreto Interministeriale n. 132 esclude l'obbligo per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti di trattare nel PIAO i temi del valore pubblico e della performance
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

2.1 Valore pubblico	NON COMPILARE
---------------------	---------------

2.2 Performance	NON COMPILARE
-----------------	---------------

<b>2.3 Rischi corruttivi e trasparenza</b>
--------------------------------------------

<p><b>Premessa</b></p> <p>La sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge n. 190 del 2012 e che vanno formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore.</p> <p>Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e a contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013.</p> <p>Sulla base degli indirizzi e dei supporti messi a disposizione dall'ANAC, l'RPCT potrà aggiornare la pianificazione secondo canoni di semplificazione calibrati in base alla tipologia di amministrazione ed avvalersi di previsioni standardizzate. In particolare, la sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA, potrà contenere:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Valutazione di impatto del contesto esterno per evidenziare se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente, culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi.</li> <li>• Valutazione di impatto del contesto interno per evidenziare se la mission dell'ente e/o la sua struttura organizzativa, sulla base delle informazioni della Sezione 3.2 possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo della stessa.</li> <li>• Mappatura dei processi sensibili al fine di identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con focus sui processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico (cfr. 2.2.).</li> <li>• Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti (quindi analizzati e ponderati con esiti positivo).</li> <li>• Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio. Individuati i rischi corruttivi le amministrazioni programmano le misure sia generali, previste dalla legge 190/2012, che specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati. Le misure specifiche sono progettate in modo adeguato rispetto allo specifico rischio, calibrate sulla base del miglior rapporto costi benefici e sostenibili dal punto di vista economico e organizzativo. Devono essere privilegiate le misure volte a raggiungere più finalità, prime fra tutte quelle di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità. Particolare favore va rivolto alla predisposizione di misure di digitalizzazione.</li> <li>• Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure.</li> <li>• Programmazione dell'attuazione della trasparenza e relativo monitoraggio ai sensi del decreto legislativo n. 33 del 2013 e delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato.</li> </ul>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022/2024 è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 31 del 09.05.2023 - Conferma per l'anno 2023 del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e per la trasparenza approvato per il triennio 2022 - 2024, ex L. 06.11.2012 n. 190 e s.m.i.

Il suddetto Piano è composto:

- dalla valutazione di impatto del contesto esterno e interno;
- dalla mappatura dei processi e catalogo dei rischi (prendendo in considerazione, tra l'altro, le seguenti aree a rischio corruttivo: autorizzazioni e concessioni, contratti pubblici, concorsi e procedure selettive, altri processi individuati da RPCT);
- dall'analisi dei rischi;
- dalla individuazione e programmazione delle misure di prevenzione;



- dall'elenco degli obblighi di pubblicazione in Amministrazione Trasparente. Il nuovo Piano Nazionale Anticorruzione 2022, definitivamente approvato dal Consiglio dell'Anac il 17 gennaio 2023, con delibera n. 7, prevede la possibilità, al paragrafo 10.1.2, di confermare, dopo la prima adozione, per le successive due annualità, lo strumento programmatico in vigore con apposito atto dell'organo di indirizzo, nel caso in cui non siano emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative, non vi siano stati modifiche organizzative

rilevanti e non siano stati modificati gli obiettivi strategici dell'ente né siano state modificate le altre sezioni del PIAO in modo significativo tale da incidere sui contenuti dell'anticorruzione e della trasparenza. Per la sua consultazione si rinvia pertanto al seguente link: [www.comune.cianciana.ag.it](http://www.comune.cianciana.ag.it)

All'interno del Comune di Cianciana, il RPCT è stato nominato con Decreto Sindacale n. 13 del 05.09.2023 nella figura del segretario comunale Dr. Giovanni Dennis Lattuca.

### **I Responsabili di Settori:**

- collaborano con il RPCT nella costruzione e predisposizione del Piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza e suoi aggiornamenti;
- propongono le misure di prevenzione e ne assicurano la concreta applicazione;
- adottano le misure gestionali previste dal Piano;
- monitorano e rendicontano la sostenibilità delle misure;

Il Nucleo di Valutazione (NdV) valuta e misura le azioni previste nel Piano collegate al PEG/Piano delle performance

L'Ufficio Procedimenti disciplinari (UPD) [con deliberazione di G.C. n. 48 del 20.05.2019 è attivato l'Ufficio procedimenti disciplinari gestione in forma associata presso l'Unione dei Comuni Platani-Quisquina Magazzolo]:

- cura i procedimenti disciplinari di propria competenza
- collabora con il RPCT nell'adozione e aggiornamento del codice di comportamento.

Il Responsabile anagrafe della stazione appaltante (R.A.S.A.), Geom. Gaetano Restivo, nominato con Decreto Sindacale n. 7 del 29 luglio 2020, assolve agli obblighi previsti dall'art. 33-ter, comma 2, del DL. n. 179/2012 in materia di aggiornamento dell'anagrafe unica delle stazioni appaltante (AUSA).

### **2.03 Obblighi di trasparenza:**

La gestione della sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale è demandata ai Settori ed alle Aree competenti per materia. Il Responsabile anticorruzione e per la trasparenza sovrintende e verifica: il tempestivo invio dei dati, delle informazioni e dei documenti dagli uffici depositari all'ufficio preposto alla gestione del sito; la tempestiva pubblicazione da parte dell'ufficio preposto alla gestione del sito; assicura la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni. Nell'ambito del ciclo di gestione della performance sono definiti obiettivi, indicatori e puntuali criteri di monitoraggio e valutazione degli obblighi di pubblicazione e trasparenza. L'adempimento degli obblighi di trasparenza e pubblicazione previsti dal D.Lgs. 33/2013 e dal presente programma, sono oggetto di controllo successivo di regolarità amministrativa come normato dall'art.147-bis, commi 2 e 3, del TUEL e dal Regolamento sui controlli interni approvato dal Consiglio Comunale con deliberazione n. 68 del 30.01.2001, ss.mm.ii.

L'ente rispetta con puntualità le prescrizioni dei decreti legislativi 33/2013 e 97/2016 e assicura conoscibilità ed accessibilità a dati, documenti e informazioni elencati dal legislatore e precisati dall'ANAC.

### **L'accesso civico**

Dopo le modifiche apportate dal d.lgs. 97/2016, la norma va disciplinare due distinte tipologie di "accesso civico". La prima, prevista dall'articolo 5, comma 1, del d.lgs. 33/2013, riguarda i documenti le informazioni o i dati che le pubbliche amministrazioni hanno l'obbligo di pubblicare ai sensi del D.Lgs 33/2013. La seconda, prevista dall'articolo 5, comma 2, del d.lgs. 33/2013, riguarda l'accesso ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione ai sensi del D.lgs. 33/2013. Questo accesso avviene nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi giuridicamente rilevanti secondo quanto previsto dall'articolo 5-bis del d.lgs. 33/2013. In entrambi i casi l'accesso può essere richiesto da chiunque. L'istanza di accesso civico identifica i dati, le informazioni o i documenti richiesti e non richiede motivazione. Il RPCT, anche tramite le strutture organizzative ed il personale ad egli assegnato, riceve le richieste di accesso civico di cui all'art. 5 del D.Lgs. n. 33/2013 e provvede a darvi attuazione nei modi e nei tempi prescritti dalla norma. Nella sezione "Altri contenuti" di Amministrazione Trasparente, sottosezione "Accesso civico" sono indicate le modalità operative che il cittadino deve seguire. L'apposita pagina del sito è stata aggiornata con tutte le necessarie



informazioni e la relativa modulistica. Resta inalterato il diritto di accesso ai documenti amministrativi disciplinato dal capo V della Legge n. 241/1990 e dal regolamento per l'accesso dell'Ente. In attuazione delle predette disposizioni, con Determinazione del Segretario Comunale n. 4 del 11 ottobre 2019, in ottemperanza alle vigenti disposizioni è stato istituito il Registro degli accessi, suddiviso in tre sezioni.

**SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**

**3.1 Struttura organizzativa**

**Premessa**

In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione/Ente:

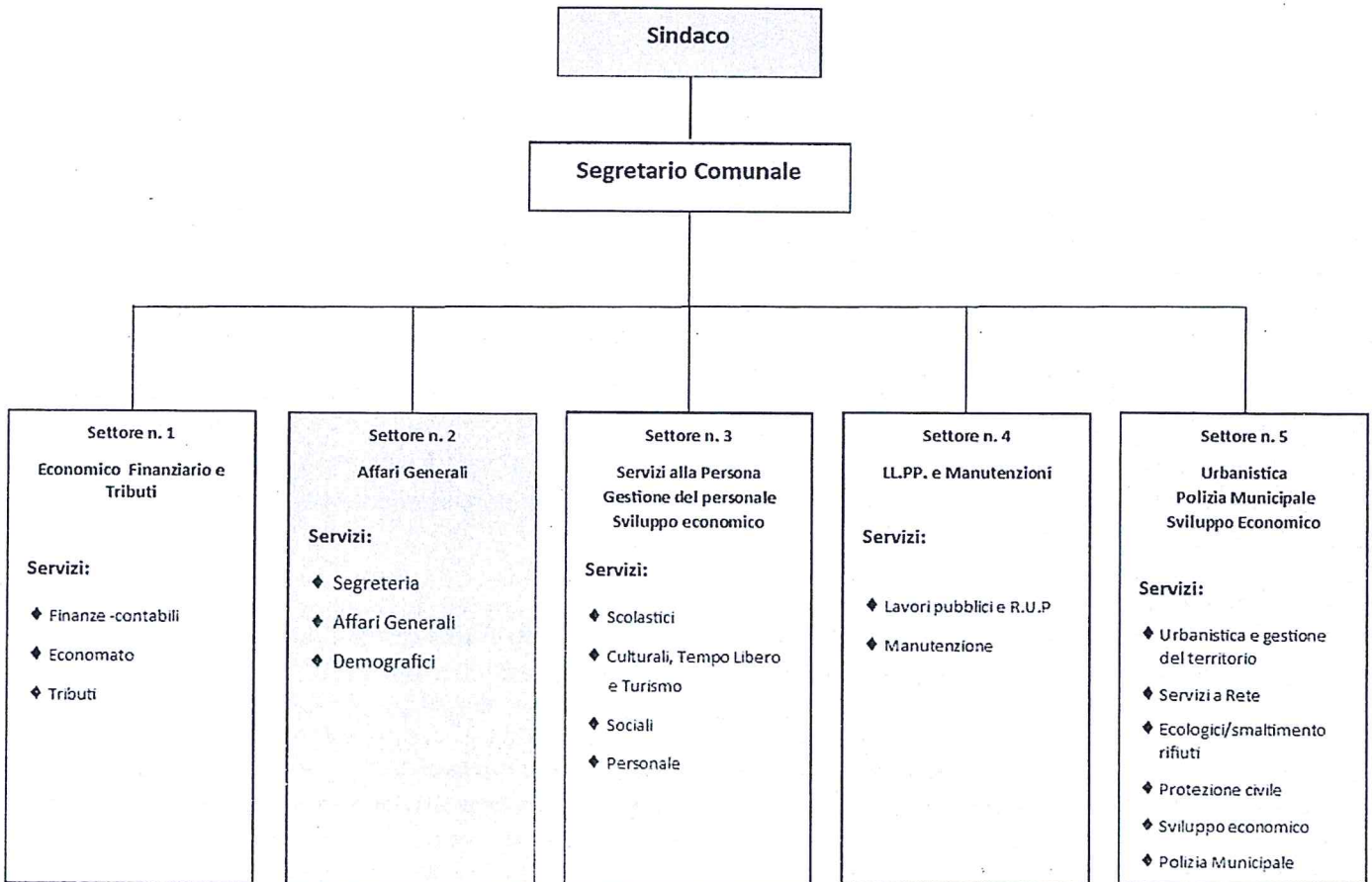
- organigramma;
- livelli di responsabilità organizzativa, n. di fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e simili (es. posizioni organizzative);
- ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio;
- altre eventuali specificità del modello organizzativo, nonché gli eventuali interventi e le azioni necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati.

**SOTTOSEZIONE 3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA**

L'attuale **ORGANIGRAMMA** dell'Ente, approvata con Deliberazione di G.C. n. 106 del 03.11.2022 avente ad oggetto: *"parziale modifica della struttura organizzativa dell'Ente, allegata al "Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi" approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 68/2001 e ss.mm.ii"* è così articolata:

**COMUNE DI CIANCIANA**

**ORGANIGRAMMA**





### 3.1.2 Livelli di Responsabilità Organizzativa

Al vertice di ciascun Settore funzionale vengono nominati i Responsabili, titolari di Posizione Organizzativa (dal 1° aprile 2023 incaricati di Elevata Qualificazione).

### 3.1.3 Ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio

SETTORE	N° Dipendenti di ruolo	Personale ASU	Personale a T.D.
Segretario Comunale			
SETTORE - 1	4	2	1
SETTORE - 2	6	6	1
SETTORE - 3	11	8	
SETTORE - 4	4	3	1
SETTORE - 5	12	5	

Nel 2023 con Determinazione Sindacale n. 7 del 14.07.2023 sono stati prorogati fino al 31.12.2023 gli incarichi di Elevata Qualificazione.

## 3.2 Organizzazione del lavoro agile

### Premessa

In questa sottosezione sono indicati, secondo le più aggiornate Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, nonché in coerenza con i contratti, la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto (es. lavoro agile e telelavoro).

In particolare, la sezione deve contenere:

- le condizionalità e i fattori abilitanti (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali);
- gli obiettivi all'interno dell'amministrazione, con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance;
- i contributi al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia (es. qualità percepita del lavoro agile; riduzione delle assenze, customer/user satisfaction per servizi campione).

### PIATTAFORME TECNOLOGICHE

Per il triennio di riferimento 2021/2023 l'investimento sulle risorse umane in termini di formazione massiccia sulle ICT- (Information and Communications Technology) e sul lavoro agile non è stata sufficiente al passaggio alla transizione al digitale.

Per il triennio di riferimento sono state previste nel Piano, a valere sul fondo innovazione, paese per investimenti ICT - spese per implementazione *software e hardware* che possono essere sostenuti con il Bilancio Comunale.

### COMPETENZE PROFESSIONALI

Accrescimento delle competenze digitali trasversali del personale, razionalizzazione e riduzione dei tempi di lavoro a vantaggio di altre attività che garantiscono la crescita professionale del lavoratore

### OBIETTIVI DA RAGGIUNGERE CON IL LAVORO AGILE

Migliorare gli standard in termini di efficienza ed economicità dell'azione del singolo lavoratore, razionalizzare e ridurre i tempi di lavoro a vantaggio di altre attività che garantiscono la crescita professionale del lavoratore (formazione/confronto), Garantire al 100% dei lavoratori adibiti a mansioni che possono essere svolti da remoto di lavorare in modalità agile con i necessari supporti tecnologici forniti dall'Amministrazione.

### CONTRIBUTI AL MIGLIORAMENTO DELLA PERFORMANCE

Qualità percepita dal lavoro agile /riduzione delle assenze



**3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale****3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente****Premessa**

In questa sottosezione, alla consistenza in termini quantitativi del personale è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti.

**CONSISTENZA DEL PERSONALE IN SERVIZIO DI RUOLO AL 31 DICEMBRE 2022**

Cat.	Posti coperti alla data del 31.12.2023		Costo complessivo dei posti coperti
	FT	PT	
D	1		
C	6	4	
B	4		
A	1	21	
<b>TOTALE</b>	<b>12</b>	<b>25</b>	<b>€ 905.961,95</b>

Ai Dipendenti Comunali di ruolo si aggiungono:

- n. 24 ASU a 20 ore settimanali, di cui:

- n 23 con integrazione oraria a 10 ore settimanali a carico del Bilancio Comunale (da gennaio a marzo) per un costo totale di € 26.730,94;

- n. 1 Funzionario di Elevata Qualificazione - Istruttore Direttivo Contabile, Responsabile del Settore Economico Finanziario con contratto ex art. 110 TUEL a 24 ore settimanali per un costo totale di € 26.151,41 inclusi contributi previdenziali ed assistenziali ed IRAP;

-n. 1 Funzionario di Elevata Qualificazione - Ufficio Tecnico ex art. 1, comma 557 L. n. 311/2004 e ss.mm.ii. 6 o settimanali fino al 30/06/2023 (convenzione con altro ente locale) per un costo totale di € 3.526,33 inclusi contributi previdenziali ed assistenziali ed IRAP;

-n. 1 Istruttore Amministrativo - ex art. 1, comma 557 L. n 311/2004 e ss.mm.ii. - Responsabile dei Servizi demografici - a 12 ore settimanali fino ad aprile 2023 (convenzione con altro ente locale) per un costo totale di € 10.521,06 inclusi contributi previdenziali ed assistenziali ed IRAP.

**3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane**

Il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività.

La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche.

In relazione, è dunque opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

- capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;
- stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio:

a) alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con



competenze diversamente qualificate);  
 b) alle esternalizzazioni/internalizzazioni o potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni;  
 c) ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

STIMA DEL TREND DELLE CESSAZIONI	N	numero di pensionamenti programmati
2023	1	Mese di giugno
2024	1	Dal 1° gennaio
2025	1	

In relazione alle esigenze funzionali di questo ente non risultano eccedenze di personale nelle varie categorie e profili che rendano necessaria l'attivazione di procedure di mobilità o di collocamento in disponibilità di personale ai sensi del sopra richiamato art. 33 del d.Lgs. n. 165 del 2001.

### 3.3.4 Strategia di copertura del fabbisogno

#### Premessa

Questa parte attiene all'illustrazione delle strategie di attrazione (anche tramite politiche attive) e acquisizione delle competenze necessarie e individua le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a:

- soluzioni interne all'amministrazione;
- mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti;
- meccanismi di progressione di carriera interni;
- riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento);
- job enlargement attraverso la riscrittura dei profili professionali;
- soluzioni esterne all'amministrazione;
- mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni);
- ricorso a forme flessibili di lavoro;
- concorsi;
- stabilizzazioni.

Per la sua consultazione si rinvia pertanto alla deliberazione di G.C. n. 24 del 20.04.2023 aventi ad oggetto: "Approvazione Piano Triennale Del Fabbisogno del Personale per il triennio 2023/2025 e Piano delle Assunzioni 2023-sezione del PIAO 2023/2025".

### 3.3.5 Formazione del personale

#### Premessa

Questa sottosezione sviluppa le seguenti attività riguardanti la formazione del personale:

- le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
- le risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative;
- le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (es. politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione);
- gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo.

L'Amministrazione promuove e incoraggia percorsi di formazione professionale dei dipendenti dell'Ente. A tal proposito si fa presente che l'attività di formazione viene svolta sia direttamente dall'Ente – attraverso la messa a disposizione di servizi di aggiornamento online nonché l'adesione ad associazioni che permettono di partecipare a corsi e giornate di studio – sia attraverso i servizi forniti dall'Unione dei Comuni Platani-Quisquina-Magazzolo

SEZIONE 4 MONITORAGGIO
---------------------------

4. Monitoraggio
-----------------

NON COMPILARE
---------------