



UNIONE DEI COMUNI "TERRE SICANE"

Caltabellotta - Menfi – Montevago – Sambuca di Sicilia – Santa Margherita di Belice

Sede Legale ed Amministrativa: Comune di Menfi

(Provincia di Agrigento)

PIANO INTEGRATO ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2023-2025

INDICE

PREMESSA:

- Riferimenti normativi.....
- Finalità del PIAO.....

SEZIONE 1:

- Scheda anagrafica dell'amministrazione

SEZIONE 2:

- Valore pubblico
- Performance
- Rischi corruttivi e trasparenza

SEZIONE 3:

- Struttura organizzativa (*organigramma*).....
- Organizzazione del lavoro agile
- Fabbisogno di personale
- Formazione del personale

SEZIONE 4:

- Monitoraggio

PREMESSA

Riferimenti normativi:

L'art. 6 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 ha previsto che le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

Con successivo D.L. del 30 dicembre 2021, n. 228 recante "Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi" è stato differito, in sede di prima applicazione, al 30 aprile 2022, il termine per l'adozione del PIAO.

Con ulteriore D.L. del 30 aprile 2022, n. 36, ai sensi dell'art. 7 comma 1 lett. a), è stato ulteriormente spostato il termine di approvazione del PIAO al 30/06/2022.

Con DPR del 24-6-2022 n.81 è stato approvato il regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione. Ai sensi dell'art L'art. 8, c. 2, del D.M. n. 132 del 30/06/2022 dispone testualmente che *"In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di adozione del PIAO, di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci"*.

Con DPCM del 24-6-2022 del Ministro della Funzione Pubblica sono state definiti i contenuti del PIAO e anche in modo semplificato per i comuni con meno di 50 dipendenti.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ha durata triennale ed è aggiornato annualmente.

Il PIAO quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR, assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa, in particolare:

- il Piano della Performance, poiché definisce gli obiettivi programmatici e strategici della performance, stabilendo il collegamento tra performance individuale e risultati della performance organizzativa;
- il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) e il Piano della Formazione, poiché definiscono le strategie di gestione del capitale umano e dello sviluppo organizzativo;
- il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale, poiché definisce gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e la valorizzazione delle risorse interne;
- il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT).

Nella redazione del PIAO 2023-2025, oltre alle Linee Guida per la compilazione del Piano, pubblicate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, è stata tenuta in considerazione anche la normativa precedente e non ancora abrogata riguardante la programmazione degli Enti Pubblici.

Nello specifico, sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione è stato rispettato il quadro normativo di riferimento, ovvero:

-il D.Lgs n. 150/2009 e ss.mm.ii. e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica per quanto concerne la Performance.

-il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) e gli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, il decreto legislativo n. 33 del 2013

riguardo ai Rischi corruttivi ed alla trasparenza.

-le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica e tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie relative al Piano delle azioni positive e al Piano triennale dei fabbisogni di personale.

FINALITA' DEL PIAO

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) nasce con l'obiettivo di realizzare una concreta semplificazione della burocrazia e di "assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso" e permette di compiere un altro passo decisivo verso una dimensione di maggiore efficienza, efficacia, produttività e misurazione della performance.

Le finalità del PIAO sono in sintesi:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni ed una sua semplificazione, finalizzata anche ad ordinare priorità e fabbisogni;
- orientare il cambiamento al Valore Pubblico;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini ed alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla *mission* pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e del territorio.

Si tratta di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte

valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente Pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Il PIAO è strutturato in quattro sezioni, a loro volta articolate in sottosezioni:

Sezione 1 Scheda anagrafica dell'Amministrazione

Sezione 2 Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione

Sezione 3 Organizzazione e capitale umano

Sezione 4 Monitoraggio

Il PIAO ha durata triennale e viene aggiornato annualmente.

Il presente documento PIAO 2023-2025 è il frutto di un percorso evolutivo e di integrazione che ha coinvolto tutti i settori dell'Amministrazione.

1 Scheda anagrafica dell'Amministrazione

Denominazione: Unione dei Comuni TERRE SICANE

Costituzione: 30 LUGLIO 2003, tra i comuni di Caltabellotta, Menfi, Montevago, Sambuca di Sicilia e Santa Margherita di Belice.

Indirizzo e numero di telefono:

- Via Antonino Palminteri s.nc – 92013 Menfi (AG) - tel. 0925/75447

Codice fiscale e partita Iva: 02328940842

Codice univoco: UFTXYJ

Presidente: Gaspare Viola

Numero abitanti al 31/12/2023: 32.070

Sito web istituzionale: www.unionecomuniteresicane.it

PEC: unionecomuniteresicane@pec.it

Email: segreteria@unionecomuniteresicane.it

2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

Il Valore Pubblico è definito come il “miglioramento del livello di benessere economico-sociale rispetto alle condizioni di partenza della politica o del servizio” (Linee guida per il Piano della Performance –Ministeri, n. 1, giugno 2017 del Dipartimento della Funzione Pubblica).

In generale può essere definito come l’incremento del benessere generato per la comunità di riferimento, attraverso l’azione dei vari soggetti pubblici, che perseguono tale obiettivo utilizzando

risorse tangibili (risorse economico-finanziarie, infrastruttura tecnologica, ecc.) e intangibili (capacità relazionale e organizzativa, prevenzione dei rischi e dei fenomeni corruttivi, ecc.).

Il Valore Pubblico si riferisce sia al miglioramento degli impatti esterni prodotti dall’Amministrazione verso l’utenza ed i diversi portatori di interesse, sia del benessere e della soddisfazione interne all’Ente (persone, organizzazione, relazioni); è dunque generato quando le risorse a disposizione sono utilizzate in modo efficiente e riescono a soddisfare i bisogni del contesto socioeconomico in cui si opera. In particolare, un Ente crea Valore Pubblico:

- in senso stretto quando impatta complessivamente in modo migliorativo sulle diverse prospettive del benessere rispetto alla loro base di partenza;
- in senso ampio 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, misurabili anche tramite BES (Benessere Equo e Sostenibile) e OSS (Obiettivi di Sviluppo Sostenibile).

In tale prospettiva, il Valore Pubblico si crea programmando obiettivi specifici in modo coerente con gli indirizzi derivanti dalle Linee di Mandato e dal DUP.

2.1.1 Gli Obiettivi di Valore Pubblico

Tutta la programmazione strategica dell’Unione Terre Sicane è orientata alla creazione di Valore Pubblico per la comunità di riferimento. Le dimensioni in cui può essere articolato il Valore Pubblico che si vuole generare sono le seguenti:

- **Benessere Ambientale:** è relativo alle sfide ambientali, climatiche ed energetiche che si dovranno affrontare al fine di erogare servizi inclusivi e sostenibili con il territorio circostante;
- **Benessere Economico:** si riferisce alle varie componenti del tessuto economico (altre istituzioni, imprese, terzo settore, professionisti, ecc.) e alle relative condizioni economiche;

- **Benessere Personale e Socio-Culturale:** si riferisce allo sviluppo di una comunità basata sulla promozione del benessere psico-fisico, della formazione e sulla diffusione culturale sia internamente sia esternamente all'Amministrazione, con particolare attenzione ai soggetti fragili (minori, donne, ecc.) e alle relative condizioni sociali.

2.1.2 Accessibilità fisica e digitale alle pubbliche amministrazioni

In materia di accessibilità fisica alle pubbliche amministrazioni l'Unione persegue lo scopo di garantire l'accessibilità e la fruibilità degli spazi pubblici a chiunque, comprese le persone definite "utenza debole", e favorire in tal modo l'integrazione sociale, la sicurezza, la qualità della vita e la mobilità di tutti i cittadini.

In ambito digitale, "per accessibilità si intende la capacità dei sistemi informatici di erogare servizi e fornire informazioni fruibili, senza discriminazioni, anche da parte di coloro che a causa di disabilità necessitano di tecnologie assistive o configurazioni particolari"

Gli obiettivi di accessibilità si collocano nell'ambito delle misure che favoriscono la trasparenza degli enti pubblici e rappresentano il modo in cui l'Amministrazione si occupa di rendere pervasiva la propria accessibilità nel seguente modo:

- ottimizzare la capacità dei propri sistemi informatici, nelle forme e nei limiti consentiti dalle conoscenze tecnologiche;
- erogare servizi e fornire informazioni fruibili, senza discriminazioni, relativamente sia ai prodotti hardware che software, compresi i siti web, di ogni pubblica amministrazione;
- per coloro che a causa di disabilità necessitano di tecnologie assistive o configurazioni particolari;
- per chi, per ragioni legate allo stato di salute o all'età (ultrasessantacinquenni), a mezzi tecnologici particolarmente obsoleti o a una scarsa competenza informatica, potrebbe avere problemi nel reperire informazioni e averne rapido, immediato e semplice accesso.

Il Piano Triennale per l'informatica nella Pubblica Amministrazione è lo strumento essenziale per promuovere la trasformazione digitale del Paese attraverso la declinazione della strategia in materia di digitalizzazione in indicazioni operative, quali obiettivi e risultati attesi, riconducibili all'azione amministrativa delle PA. Esso esercita la funzione di riferimento essenziale nella pianificazione delle azioni di digitalizzazione della PA al fine di razionalizzare, standardizzare infrastrutture e piattaforme e monitorare le politiche messe in atto.

La strategia è volta a:

- favorire lo sviluppo di una società digitale, dove i servizi mettono al centro i cittadini e le imprese, attraverso la digitalizzazione della pubblica amministrazione che costituisce il motore di sviluppo per tutto il Paese;
- 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;
- contribuire alla diffusione delle nuove tecnologie digitali nel tessuto produttivo italiano, incentivando la standardizzazione, l'innovazione e la sperimentazione nell'ambito dei servizi pubblici.

Tra i numerosi principi guida del Piano vi sono:

- servizi inclusivi e accessibili che vengano incontro alle diverse esigenze delle persone e dei singoli territori e siano interoperabili in modo da poter funzionare in modalità integrata e senza interruzioni;
- servizi centrati sull'utente, guidati dai dati e agili: le amministrazioni sviluppano i servizi digitali, prevedendo modalità agili di miglioramento continuo, partendo dall'esperienza dell'utente e basandosi sulla continua misurazione di prestazioni;
- una volta soltanto: le pubbliche amministrazioni devono evitare di chiedere ai cittadini e alle imprese informazioni già fornite;

- dati pubblici considerato bene comune: il patrimonio informativo della pubblica amministrazione è un bene fondamentale per lo sviluppo del Paese e deve essere valorizzato e reso disponibile ai cittadini e alle imprese, in forma aperta e interoperabile.

2.1.3 Procedure da semplificare e reingegnerizzare

Il 22 giugno 2021 la Commissione Europea ha approvato il Piano nazionale di ripresa e resilienza

inviato dal Governo Italiano a Bruxelles nel maggio di quell'anno.

Il pacchetto, che prevede uno stanziamento di 750 miliardi di euro concordato dall'Unione Europea per sostenere la ripresa economica dopo la crisi causata dalla pandemia, rappresenta lo sforzo di rilancio del nostro paese.

Il piano si sviluppa intorno a tre assi strategici condivisi a livello europeo uno dei quali è la transizione digitale. All'interno di questo ambito, il piano punta fortemente a:

- Digitalizzazione delle procedure;
- Rinnovo delle competenze;
- Innovazione e semplificazione dei procedimenti amministrativi.

L'Unione dei Comuni Terre Sicane, rilevando l'importanza di tale opportunità per il miglioramento dei servizi, intende avviare a beneficio della propria struttura e dei Comuni che la costituiscono un progetto finalizzato ad analizzare e semplificare l'organizzazione e i processi inerenti alla programmazione, progettazione e realizzazione di opere pubbliche, un ambito ritenuto "strategico" per l'attuazione delle finalità del PNRR, anche in una chiave di maggiore digitalizzazione e sostenibilità.

2.1.4 Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio 3, di cui all'art. 2, comma 594, lett. a) 4 della legge 24 dicembre 2007, n. 244 - (anni 2023 - 2024 - 2025)

L'articolo 2, comma 594, della L. 24 dicembre 2007 dispone che *"ai fini del contenimento delle spese di funzionamento delle proprie strutture, le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, adottino piani triennali per l'individuazione di misure finalizzate alla razionalizzazione dell'utilizzo:*

- a) delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio;*
- b) delle autovetture di servizio, attraverso il ricorso, previa verifica di fattibilità, a mezzi alternativi di trasporto, anche cumulativo;*
- c) dei beni immobili ad uso abitativo o di servizio, con esclusione dei beni infrastrutturali."*

L'articolo 2, comma 595, della legge finanziaria 2008 dispone inoltre che *"nei piani di cui alla lettera a) del comma 594 sono altresì indicate le misure dirette a circoscrivere l'assegnazione di apparecchiature di telefonia mobile ai soli casi in cui il personale debba assicurare, per esigenze di servizio, pronta e costante reperibilità e limitatamente al periodo necessario allo svolgimento delle particolari attività che ne richiedono l'uso, individuando, nel rispetto della normativa sulla tutela della*

riservatezza dei dati personali, forme di verifica, anche a campione, circa il corretto utilizzo delle relative utenze.”

Il presente piano riguarda il triennio 2023-2024-2025, ed ogni anno sarà soggetto ad aggiornamento.

Dotazioni strumentali

Di seguito l'elenco delle categorie di beni che corredano le stazioni di lavoro, prese in considerazione:

- | | |
|---------------------------|------------------------------------|
| a) Dispositivi da tavolo; | d). Monitor; |
| b). Personal computer ; | e) Multifunzioni; |
| c). Stampanti - scanner; | f) Dispositivi di telefonia fissa. |

2.2 PERFORMANCE

Il Piano della Performance, redatto ai sensi dell'art. 10 del D. Lgs. 150/2009 e dell'art. 169 del Testo Unico Enti Locali, è un documento programmatico triennale che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'Amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori per la misurazione e la valutazione della performance individuale.

Il ciclo della Performance si articola nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente, come documentati e validati nella relazione annuale sulla performance;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi di controllo interni ed esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Il Piano della Performance è il documento centrale del ciclo di gestione della performance, in grado di rendere concrete e operative le scelte e le azioni delineate a livello di pianificazione strategica dell'Ente (rappresentata dalle Linee Programmatiche e dal Documento Unico di Programmazione 2023/2025) attraverso l'individuazione coerente di obiettivi gestionali assegnati ai dirigenti e orientati al raggiungimento delle Linee Programmatiche stesse.

Ambiti di misurazione della Performance organizzativa

All'interno della performance organizzativa rientrano il risultato di Ente e il risultato di gruppo.

Il **risultato di Ente**, prende a riferimento i seguenti tre ambiti:

1. Programmi e Progetti (Obiettivi di Gruppo e Gestionali);
2. Catalogo dei Servizi (Attività strutturali);
3. Stato di salute (Finanziaria e Organizzativa).

Il **risultato di gruppo**, previsto dal "Sistema di valutazione della performance", concorre alla valutazione della performance organizzativa dei Dirigenti e delle Posizioni Organizzative ed è calcolato attraverso gli indicatori di sintesi degli obiettivi di gruppo assegnati ad ogni Dirigente e Posizione Organizzativa.

Gli obiettivi di gruppo, definiti e condivisi tra il Direttore Generale e i Dirigenti interessati, sono obiettivi trasversali per il raggiungimento dei quali è indispensabile l'apporto fattivo e l'azione coordinata di due o più settori.

I settori concorrono al perseguimento dell'obiettivo di gruppo con specifiche attività operative.

Gli indicatori di obiettivo di gruppo si distinguono in due tipologie:

- indicatori di sintesi, misurano il raggiungimento dell'obiettivo nel suo complesso e concorrono al raggiungimento del risultato di gruppo;
- indicatori di dettaglio, misurano il raggiungimento di parti dell'obiettivo e concorrono al raggiungimento del risultato individuale.

Entrambe le tipologie di indicatori sono declinate e attribuite ai settori all'interno del Piano Esecutivo di Gestione, in modo da consentire la misurazione dei risultati conseguiti.

Il PEG, parte Obiettivi, si inserisce all'interno della Sezione "Valore Pubblico, Performance e anticorruzione" del PIAO, in base al DM n.132 del 30/06/2022, nello specifico nella sottosezione "Performance". A seguire sono riportati gli obiettivi gestionali e gli obiettivi di gruppo.

Gli **obiettivi gestionali** sono rappresentati mediante:

- Collegamento con le linee di mandato e gli obiettivi di DUP, a garanzia della coerenza tra i documenti di programmazione;
- Codice → OB seguito da sette cifre, le prime due indicano la prima annualità a cui si riferisce il PEG, le tre cifre centrali indicano il centro di costo a cui sono state assegnate le risorse per l'attuazione dell'obiettivo e le ultime due cifre fanno riferimento al numero dell'obiettivo;
- Denominazione → titolo dell'obiettivo;
- Descrizione → indicazione del contenuto e delle finalità dell'obiettivo;
- Categoria PIAO → indica la tipologia di obiettivo secondo quanto previsto dalla normativa relativa al Piano Integrato Attività e Organizzazione (PIAO);
- Periodo di svolgimento → arco temporale nel quale si realizza l'obiettivo;
- Indicatori → tutti gli indicatori sono rilevanti per la valutazione del personale
- Stakeholders → indica i portatori di interesse dell'obiettivo

Gli **obiettivi di gruppo** sono rappresentati mediante:

- Collegamento con le linee di mandato e gli obiettivi di DUP, a garanzia della coerenza tra i documenti di programmazione;
 - Codice → OGR seguito da sette cifre, le prime due indicano la prima annualità a cui si riferisce il PEG, le tre cifre centrali indicano il centro di costo a cui sono state assegnate le risorse per l'attuazione dell'obiettivo e le ultime due cifre fanno riferimento al numero dell'obiettivo;
 - Denominazione → il titolo dell'obiettivo;
 - Descrizione → indicazione del contenuto e delle finalità dell'obiettivo;
 - Categoria PIAO → indica la tipologia di obiettivo secondo quanto previsto dalla normativa relativa al Piano Integrato Attività e Organizzazione (PIAO);
 - Periodo di svolgimento → arco temporale nel quale si realizza l'obiettivo;
 - Attività operative: Rappresentano il contributo che ciascun dirigente apporta al conseguimento dell'obiettivo di gruppo attraverso il proprio centro di costo;
- Indicatori → Tutti gli indicatori sono rilevanti per la valutazione del personale e si dividono in due tipologie:
- o indicatori di sintesi, misurano il raggiungimento dell'obiettivo nel suo complesso;
 - o indicatori di dettaglio, misurano il raggiungimento di parti dell'obiettivo;
- Stakeholders → indica i portatori di interesse dell'obiettivo.

Piano delle Azioni Positive per il triennio 2023-2025

L'obiettivo dell'Unione è di definire ed evidenziare, nell'ambito della programmazione, le attività rivolte alla tutela delle pari opportunità e dell'uguaglianza tra uomini e donne. Lo stesso piano, che avrà la durata triennale, si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro vuole porsi come strumento semplice ed operativo teso a tutelare l'ambiente di lavoro da molestie, garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale, promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, per l'applicazione concreta delle pari opportunità, per facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie al superamento di specifiche situazioni di disagio. L'unione si impegna a far sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro come ad esempio: pressioni o molestie sessuali, casi di mobbing, atteggiamenti mirati ad avvilire il dipendente ecc.. Nel periodo di vigenza, saranno raccolti pareri, consigli osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo di poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento

2.3 ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) dell'Unione dei Comuni Terre Sicane, è il Segretario generale Dott. Antonio Le Donne.

L'art. 1 del Decreto Legislativo n. 33 del 14 marzo 2013, come modificato dal Decreto Legislativo n. 97 del 25 maggio 2016, sancisce che *“La trasparenza è intesa come accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche”*.

L'Unione riconosce l'importanza della trasparenza quale misura fondamentale per la prevenzione e il contrasto alla corruzione, per la promozione dell'integrità e lo sviluppo della cultura della legalità in ogni ambito dell'attività pubblica.

La trasparenza non è intesa solamente come pubblicazione di dati nei siti web e diritto di *accesso civico*, ovvero la possibilità di richiedere e ottenere la pubblicazione di quanto omesso, ma anche come diritto di *accesso generalizzato*, relativo a dati e informazioni ulteriori rispetto a quelli con obbligo di pubblicazione (cfr. D.Lgs. 33/2013, art. 5 comma 2) Questo comporta che chiunque può richiedere di accedere ad atti e documenti della Pubblica amministrazione, senza la necessità di possedere un interesse attuale concreto e giuridicamente rilevante su quanto richiesto, come invece previsto dal diritto di *accesso documentale* previsto dalla Legge 241/90.

In ragione dell'adempimento "diretto" degli obblighi di pubblicazione da parte dei soggetti che detengono i dati, verrà rafforzata la formazione "mirata" ai dipendenti sulla normativa e sulle modalità tecniche di pubblicazione, in relazione alle diverse categorie di dati, documenti, informazioni che ciascuno è tenuto a pubblicare.

Con la convinzione che essere trasparenti non significa solamente mettere a disposizione dati e informazioni, ma anche rendere cittadini e imprese consapevoli di questa opportunità, l'Unione promuove l'utilizzo e la conoscenza delle diverse potenzialità dei siti istituzionali da parte dei cittadini, quale presupposto indispensabile per il pieno esercizio dei loro diritti civili e politici.

Tutti gli Enti si impegnano, quindi, a portare all'attenzione degli utenti alcune informazioni presenti all'interno della sezione "Amministrazione Trasparente" anche attraverso la pubblicazione di notizie ad hoc nel sito web e/o l'invio di comunicati stampa.

Con l'introduzione del nuovo Regolamento (UE) 2016/679, recepito con D.Lgs. 101/2018 che ha modificato il D.Lgs. 196/2003, il regime normativo per il trattamento di dati personali da parte dei soggetti pubblici è rimasto sostanzialmente inalterato, nel senso che viene confermato il principio per cui esso è consentito unicamente se ammesso da una norma di legge o, nei casi previsti dalla legge, di regolamento.

Pertanto, fermo restando il valore riconosciuto alla trasparenza, le pubbliche amministrazioni, prima di mettere a disposizione sui propri siti web istituzionali dati e documenti contenenti dati personali, devono verificare che la disciplina in materia di trasparenza contenuta nel d.lgs. 33/2013 o in altre normative, anche di settore, preveda l'obbligo di pubblicazione.

Giova rammentare, inoltre, che l'attività di pubblicazione dei dati sui siti web per finalità di trasparenza, anche se effettuata in presenza di idoneo presupposto normativo, deve avvenire nel rispetto di tutti i principi applicabili al trattamento dei dati personali contenuti all'art. 5 del Regolamento (UE) 2016/679, quali quelli di liceità, correttezza e trasparenza; minimizzazione dei dati; esattezza; limitazione della conservazione; integrità e riservatezza, tenendo anche conto del principio di "responsabilizzazione" del titolare del trattamento.

In particolare, assumono rilievo i principi di adeguatezza, pertinenza e limitazione a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali i dati personali sono trattati («minimizzazione dei dati») e quelli di esattezza e aggiornamento dei dati, con il conseguente dovere di adottare tutte le misure ragionevoli per cancellare o rettificare tempestivamente i dati inesatti rispetto alle finalità per le quali sono trattati.

Formazione in tema di anticorruzione

La formazione in tema di anticorruzione è strutturata su due livelli:

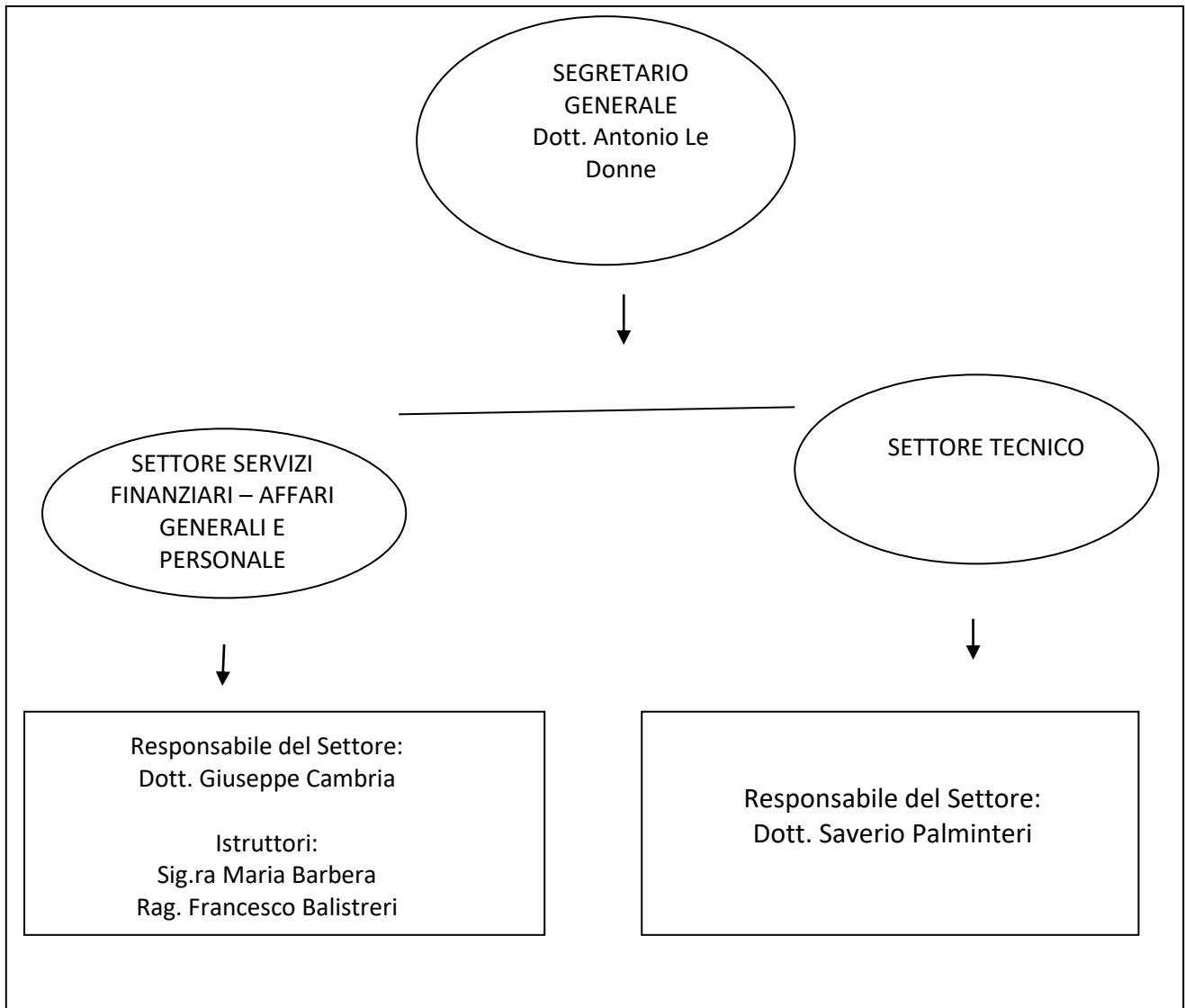
- Livello generale rivolto a tutti i dipendenti avente ad oggetto l'aggiornamento delle competenze (approccio contenutistico) e le tematiche dell'etica e della legalità (approccio valoriale);
- Livello specifico rivolto al Responsabile della Prevenzione, ai responsabili di settore/referenti, ai componenti degli organi di controllo ed ai funzionari addetti alle aree a rischio avente ad oggetto le politiche i programmi e gli strumenti utilizzati per la prevenzione e le tematiche settoriali relative ai diversi ruoli svolti all'interno dell'Amministrazione.
- L'individuazione dei collaboratori da coinvolgere nella formazione è effettuata dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione, di concerto con i capi settore il entro il mese di novembre di ciascun anno.
- Al Responsabile della Prevenzione della Corruzione, d'intesa con i capi settore, spetta il compito di definire i contenuti della formazione, sulla scorta del programma proposto alle amministrazioni dello Stato dalla Scuola della Pubblica Amministrazione, e di individuare i soggetti incaricati della formazione curando che a ciascun dipendente individuato siano assicurate non meno di tre ore annue di formazione.

3 Struttura organizzativa

L'Unione dei Comuni Terre Sicane è organizzata secondo principi di flessibilità per permettere un continuo adattamento alle mutevoli esigenze dell'ente privilegiando un'organizzazione per team all'interno dei settori e promuovendo la creazione di gruppi di lavoro temporanei multisettoriali per la realizzazione di specifici obiettivi.

A livello macro la struttura organizzativa è articolata in due Settori, assegnati alle figure dirigenziali.

Nell'ambito del settore, il dirigente - attraverso l'esercizio della propria autonomia organizzativa definisce l'organizzazione del lavoro tenendo conto degli obiettivi assegnati e dei servizi da erogare, secondo principi di flessibilità ed efficacia. In questa direzione le strutture di front sono organizzate in team multifunzionali, ai quali sono assegnate le attività e gli obiettivi, superando la logica gerarchico-funzionale che risulta obsoleta rispetto alle esigenze attuali dei cittadini.



3.1 Organizzazione del lavoro agile

Contesto di riferimento: il ruolo del lavoro agile

L'integrazione organizzativa presente nell'Unione riguarda più in generale le politiche del personale, con riferimento anche alle modalità lavorative e quindi al lavoro agile.

Considerato che l'attuazione del lavoro agile all'interno dell'Ente risponde alla finalità di contemperare l'interesse alla salute pubblica con quella dell'attività all'azione amministrativa, permettere ai dipendenti e alle dipendenti in servizio presso l'Ente, ove lo richiedano, di avvalersi di nuove modalità spazio - temporali di svolgimento della lavorativa, con la garanzia di non subire penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera in modo da:

a) introdurre nuove soluzioni organizzative che favoriscano lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per obiettivi e risultati e, al tempo stesso, orientata a un incremento dell'efficienza, dell'efficacia e della produttività dell'intera struttura;

- b) creare le condizioni effettive per una maggiore autonomia e responsabilità dei lavoratori nella gestione dei tempi di lavoro e nel raggiungimento dei risultati, nonché accrescere e diffondere la cultura della solidarietà e della fiducia, nonché la condivisione dei valori aziendali;
- c) razionalizzare e adeguare l'organizzazione del lavoro.

3.2 - Piano triennale dei fabbisogni di personale 2023-2025

La presente sezione è finalizzata all'individuazione delle esigenze di personale dell'Unione per il periodo 2023-2025, tenendo conto delle competenze già presenti e di quelle da selezionare rispetto alle attività e agli obiettivi assegnati alla struttura nei documenti di programmazione, utilizzando una metodologia di rilevazione di seguito descritta.

La prima parte di questa sezione fotografa la consistenza di personale al 31.12.2022, specificando la dotazione in termini di spesa, i profili professionali presenti e la loro assegnazione organizzativa, permettendo così di rilevare il posizionamento strategico dei settori, in termini di assorbimento di risorse.

La seconda parte è invece dedicata alla rilevazione delle esigenze di personale per il triennio 2023-2025, tenendo conto delle capacità assunzionali dell'Unione nell'ambito del quadro normativo di riferimento.

Attraverso un confronto con i dirigenti, partendo dalle strategie definite nella programmazione, del turnover e delle risorse di bilancio disponibili, si individuano le competenze da inserire e si definisce così la programmazione del personale per il triennio 2023-2025 con particolare riferimento all'anno 2023. Per gli anni 2024-2025 quanto programmato deve essere inteso come dato indicativo tenuto conto che i cambiamenti organizzativi derivanti dalle modifiche nella programmazione di attività ed obiettivi nonché del turnover, rese necessarie da cambiamenti esterni, modificheranno inevitabilmente le attuali previsioni.

Le scelte assunzionali dell'Unione si sviluppano tenendo conto delle esigenze di personale derivanti dalle competenze necessarie per raggiungere gli obiettivi strategici dell'amministrazione che generano Valore Pubblico e dalla necessità di garantire standard qualitativi adeguati di servizi.

La dotazione organica dell'Unione è così costituita da 3 posti occupati:

- n. 1 Categoria A a tempo indeterminato e parziale a 24 ore;
- n. 2 Categoria C a tempo indeterminato e parziale a 24 ore;

Si fa menzione che nel bilancio di previsione 2023-2025 sono state previste le somme per adeguamenti contrattuali e progressioni economiche per euro 6.073,21 per singolo esercizio. Si prevede di adottare tali atti nell'anno 2024 mediante presa d'atto da parte della Giunta dell'Unione.

3.3 – Competenze attuali dell'UNIONE

Si precisa che i servizi trasferiti sono i seguenti:

- 1) Protezione Civile approvata con deliberazione C.U. n.10 del 17/11/2021;
- 2) Servizi Formativi e di sviluppo delle risorse umane approvata con deliberazione C.U. n.11 del 17/11/2021;
- 3) Promozione turistica e culturale di livello sovracomunale approvata con deliberazione C.U. n. 9 del 17/11/2021;
- 4) Gestione associata dell'Ufficio Provvedimenti disciplinari approvata con deliberazione C.U. n. 3 del 19/06/2019;
- 5) Centrale Unica di Committenza approvata con deliberazione C.U. n.4 del 19/06/2019.

In merito a quest'ultimo servizio "Centrale Unica di Committenza", si vuol precisare che, il D.Lgs. 31 marzo 2023, n. 36 (Nuovo Codice dei Contratti Pubblici, NCCP) entrato in vigore il 1° aprile 2023 e acquistato efficacia dal 1° luglio 2023, prevede all'art. 62 comma 1: "Tutte le stazioni appaltanti, fermi restando gli obblighi di utilizzo di strumenti di acquisto e di negoziazione previsti dalle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa, possono procedere direttamente e autonomamente all'acquisizione di forniture e servizi di importo non superiore alle soglie previste per gli affidamenti diretti, e all'affidamento di lavori d'importo pari o inferiore a 500.000 euro, nonché attraverso l'effettuazione di ordini a valere su strumenti di acquisto messi a disposizione dalle centrali di committenza qualificate e dai soggetti aggregatori.". Ne consegue che, le stazioni appaltanti non qualificate per l'espletamento delle gare per importi sopra la soglia di cui sopra, sono obbligati a ricorrere alle Centrali di Committenza e/o soggetti aggregatori (anche qualificate con riserva). Alla luce di quanto precisato, diversi comuni siciliani (stazioni appaltanti) prive di qualificazione si sono rivolte alla Centrale di Committenza dell'Unione dei Comuni Terre Sicane. Pertanto, ad oggi sono diversi gli accordi formalizzati mediante un accordo ai sensi dell'articolo 15 della legge 7 agosto 1990, n. 24, deliberati dalla Giunta dell'Unione e dalla Giunta del comune richiedente. Tra i comuni che hanno deliberato e che la Centrale di Committenza ha già espletato gare ed altre sono in itinere ci sono: Ciminna (PA), Favara, Raffadali, Santa Elisabetta e Sciacca (AG), Vita (TP), mentre altri accordi sono in fase di perfezionamento, e, tra questi ci sono i comuni di: Marsala (TP), Adrano (CT), Grotte, Linosa e Lampedusa (AG), etc.. Le somme che i comuni aderenti devono erogare alla Centrale di Committenza quale spesa da sostenere per l'espletamento delle gare, sono previste nella sottoscrizione dell'accordo. L'importo presunto da incassare per l'anno in corso per le gare espletate dalla CUC ammonta ad €. 23.320,00. Prossimamente, si potranno contabilizzare gli importi definitivi relativi alle gare espletate. L'espletamento delle sopra citate gare per conto dei comuni al di fuori dell'ambito dell'Unione dei Comuni, comporterà, al più presto, l'entrata di risorse economiche che saranno erogate e utilizzate: in parte come incentivi tecnici ai dipendenti interni all'Unione che hanno collaborato in tale attività, ed in parte, per l'acquisto di "beni e tecnologie funzionali a progetti di innovazione". Quest'ultimi possono essere destinabili alle seguenti finalità: implementazione delle banche dati per il controllo e il miglioramento della capacità di spesa; efficientamento informatico, con particolare riferimento alle "metodologie e strumentazioni elettroniche". Inoltre, una parte di tale somma erogata sarà utilizzata per la formazione del personale interno all'Unione dei Comuni.

3.4 – FORMAZIONE DEL PERSONALE

La formazione è una delle principali leve di sviluppo dell'organizzazione e si pone le seguenti

principali finalità:

- favorire lo sviluppo delle competenze interne;
- fornire un continuo aggiornamento delle conoscenze tecnico-specialistiche;
- stimolare il confronto tra personale appartenente ai diversi ambiti dell'organizzazione per promuovere il cambiamento e creare una cultura condivisa;
- supportare gli interventi di natura organizzativa e il raggiungimento degli obiettivi di PEG;
- sperimentare nuove metodologie formative che favoriscano lo sviluppo di diverse competenze (es. competenze digitali).

La formazione viene gestita in forma associata dall'Unione dei Comuni Terre Sicane per i Comuni di Caltabellotta, Menfi, Montevago, Sambuca di Sicilia e Santa Margherita di Belice, in forza di una convenzione.

4 Monitoraggio

Il sistema di monitoraggio del PIAO 2023-2025

La seguente sezione del PIAO riporta gli strumenti di rendicontazione dell'Ente ed il sistema di rendicontazione della Matrice del Valore Pubblico.

Per l'anno 2023 in via sperimentale, al fine di individuare il Valore Pubblico generato dalle azioni messe in atto dall'Amministrazione, si intende utilizzare la Matrice del Valore Pubblico dell'Ente declinata all'interno della sottosezione di programmazione.

Di seguito si riporta, a titolo esemplificativo, un'ipotesi di utilizzo della matrice per gli obiettivi definiti per l'anno 2023, i quali trovano collocazione all'interno di una singola intersezione in base alla dimensione (Benessere Ambientale, Benessere Economico, Benessere Personale e Socio-Culturale) e parametri specifici (Digitalizzazione/Accessibilità, Efficienza/Efficientamento energetico, Qualità, Semplificazione). Successivamente, all'interno di ogni singola intersezione, si calcola la media del livello di raggiungimento degli indicatori di performance associati agli obiettivi rispetto ai target definiti; e la media del livello di raggiungimento degli indicatori collocati nella specifica colonna permette di definire un indice di Valore Pubblico per la specifica dimensione. Infine, la media degli indicatori di Valore Pubblico per dimensione permette di calcolare il Valore Pubblico complessivamente generato rispetto alla programmazione definita.