



COMUNE DI SAN CONO
Città Metropolitana di Catania

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA'
E ORGANIZZAZIONE (P.I.A.O)
TRIENNIO 2024/2026

*ART. 6 COMMI DA 1 A 4 DEL DECRETO LEGGE N. 80 DEL 09.06.2021,
CONVERTITO CON MODIFICAZIONI NELLA LEGGE N. 113 DEL 06.08.2021 E
S.M.I.*

allegato alla delibera di Giunta Comunale n. 16 del 27/01/2024

PREMESSA

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

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

RIFERIMENTI NORMATIVI

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

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

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

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le Amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi

all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

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

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

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

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

DESCRIZIONE DELLE AZIONI E ATTIVITA' OGGETTO DI PIANIFICAZIONE E PROGRAMMAZIONE

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di San Cono (CT)

Indirizzo: Piazza Gramsci, 13

Codice fiscale: 82001910874

Partita Iva: 01846340873

Telefono: (+39) 0933.970100

Sito internet: <https://www.comune.sancono.ct.it/it-it/home>

E-mail: protocollo@comunedisancono.it

PEC: protocollo@pec.comunedisancono.it

Sindaco: Cono Calaciura

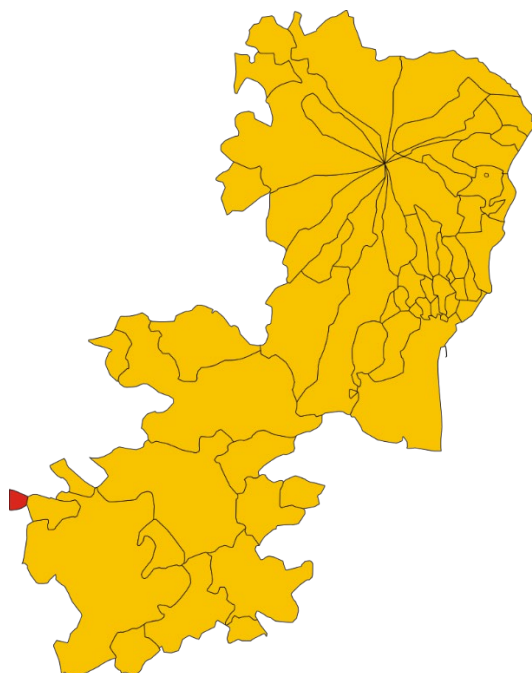
Numero di dipendenti al 31 Dicembre anno precedente: **38** (tempo indeterminato)

Numero di Abitanti al 31 dicembre anno precedente: n. **2.563**

1.1 DATI RELATIVI ALLA GEOLOCALIZZAZIONE E AL TERRITORIO DELL'ENTE

Il Comune di San Cono è un Comune della Regione Sicilia, situato in zona collinare, alle pendici dei monti Erei, collocato all'estremità occidentale della suddivisione amministrativa etnea.

Il paese si trova ad un'altitudine media di 525 m s.l.m. e presenta un clima tipicamente mediterraneo-insulare. Tra le colture principali vi sono ortaggi, frutteti, mandorleti, vigneti e, soprattutto, le colture intensive di fico d'india, di cui San Cono è tra i maggiori produttori ed esportatori. Dal 2022 il comune fa parte del progetto del Primo parco mondiale dello stile di vita mediterraneo insieme ad altre 103 città del centro Sicilia.



1.2 INFORMAZIONI RELATIVE ALLA COMPOSIZIONE DEMOGRAFICA E STATISTICHE SULLA POPOLAZIONE

Il Comune di San Cono, alla data del 31.12.2023 consta di 2.563 abitanti, con una densità di popolazione di 364,4 abitanti per Km quadrato.

Sono residenti n.1.206 famiglie.

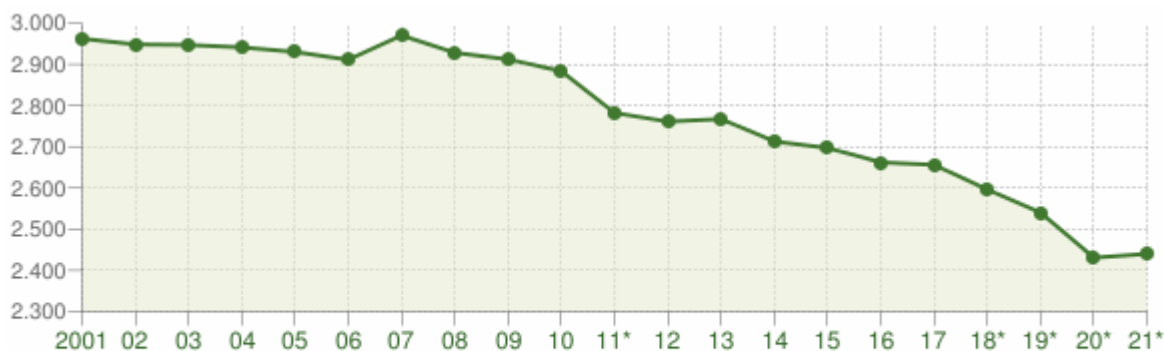
Al 31.12.2023:

i nati sono stati 15

i decessi n. 30

il saldo naturale n. -15

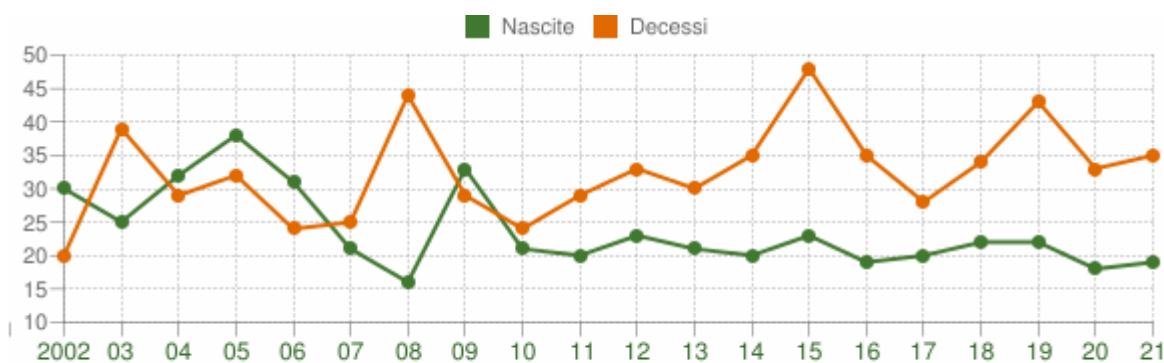
Il movimento naturale della popolazione in un anno è determinato dalla differenza fra le nascite ed i decessi ed è detto anche saldo naturale. Le due linee del grafico in basso riportano l'andamento delle nascite e dei decessi negli ultimi anni. L'andamento del saldo naturale è visualizzato dall'area compresa fra le due linee.



Andamento della popolazione residente

COMUNE DI SAN CONO (CT) - Dati ISTAT al 31 dicembre di ogni anno - Elaborazione TUTTITALIA.IT

(*) post-censimento



Movimento naturale della popolazione

COMUNE DI SAN CONO (CT) - Dati ISTAT (bilancio demografico 1 gen-31 dic) - Elaborazione TUTTITALIA.IT

2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 VALORE PUBBLICO

In questa sottosezione, l'amministrazione definisce i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati da ciascuna amministrazione, le modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, alle amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità, nonché l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e, per gli enti interessati dall'Agenda Digitale, secondo gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti. L'amministrazione, inoltre, esplicita come una selezione delle politiche dell'ente si traduce in termini di obiettivi di Valore Pubblico (outcome/impatti), anche con riferimento alle misure di benessere equo e sostenibile (Sustainable Development Goals dell'Agenda ONU 2030; indicatori di Benessere Equo e Sostenibile elaborati da ISTAT e CNEL, che comunque non si applicano agli Enti Locali). Si tratta, dunque, di descrivere, in coerenza con i documenti di programmazione economica e finanziaria, le strategie per la creazione di Valore Pubblico e i relativi indicatori di impatto.

Partendo infatti dall'attività di Programmazione Strategica ovvero dal Programma di Mandato del Sindaco, dalle Missioni e Programmi del Documento Unico di Programmazione, dagli Obiettivi annuali affidati alle singole Strutture formalizzati nel PIAO, si arriva fino al monitoraggio dei risultati ottenuti attraverso l'analisi dei Servizi Erogati ai Cittadini e delle attività strutturali realizzate, consentendo quindi di fotografare la Performance espressa dall'Ente e dalle sue Strutture o Articolazioni Organizzative sia nell'anno di riferimento che in ragione del Trend Pluriennale di mantenimento del livello quali-quantitativo dei servizi, o di miglioramento, auspicato.

In questa parte sono riassunte le priorità che l'Ente vuole raggiungere, sono le linee di intervento che derivano logicamente dall'analisi effettuata al punto precedente e si ritrovano nel programma politico col quale è stata eletto il Sindaco.

Per ogni priorità strategica bisogna richiamare la situazione iniziale, deve essere definito un outcome, cioè un risultato tangibile per i cosiddetti stakeholder (cittadini, imprese o altri portatori di interesse) e si deve delineare una linea d'azione.

Il valore pubblico atteso dell'Ente discende dalle priorità strategiche descritte nelle Missioni e Programmi del DUP che a sua volta discendono dal Programma di Mandato del Sindaco, fra le priorità strategiche c'è il mantenimento e dove possibile il miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dei processi organizzativi e dei servizi resi agli utenti, anche in ragione del modificarsi ed evolversi del contesto e delle priorità nazionali. Gli obiettivi annuali e triennali che ne discendono sono coerenti con quanto riportato e con la finalità di operare in una ottica di completa trasparenza e garanzia di anticorruzione, con una costante attenzione al rispetto degli equilibri e dei parametri di deficitarietà strutturale di bilancio.

Valore Pubblico: Il Documento Unico di Programmazione (DUP) per il triennio 2024-2026 è stato approvato con delibera di Consiglio Comunale n. 47 del 27.12.2023

2.1.1 BENESSERE E SOSTENIBILITÀ

Il concetto di valore pubblico a livello locale si ispira alla più ampia idea di benessere e sostenibilità diffusa che viene strutturata e analizzata a livello nazionale.

Il progetto Bes dell'Istituto Nazionale di Statistica (ISTAT) nasce nel 2010 per misurare il Benessere equo e sostenibile, con l'obiettivo di valutare il progresso della società non soltanto dal punto di vista economico, ma anche sociale e ambientale. A tal fine, i tradizionali indicatori economici, primo fra tutti il Pil, sono stati integrati con misure sulla qualità della vita delle persone e sull'ambiente.

A partire dal 2016, agli indicatori e alle analisi sul benessere si affiancano gli indicatori per il monitoraggio degli obiettivi dell'Agenda 2030 sullo sviluppo sostenibile, i Sustainable Development Goals (SDGs) delle Nazioni Unite, scelti dalla comunità globale grazie a un accordo politico tra i diversi attori, per rappresentare i propri valori, priorità e obiettivi. La Commissione Statistica delle Nazioni Unite (UNSC) ha definito un quadro di informazione statistica condiviso per monitorare il progresso dei singoli Paesi verso gli SDGs, individuando circa 250 indicatori.

I due set di indicatori sono solo parzialmente sovrapponibili, ma certamente complementari (si veda il quadro degli indicatori Bes inclusi nel framework SDGs).

I 12 domini rilevanti per la misura del benessere che raccolgono il set di 153 indicatori del BES:



Gli indicatori per il monitoraggio degli obiettivi dell'Agenda 2030 sullo sviluppo sostenibile: Quadro degli indicatori Bes inclusi nel framework SDGs:

BES		SDGs	
1. Salute	4 indicatori	4 nel Goal 3	
2. Istruzione e formazione	8 indicatori	7 nel Goal 4 1 nel Goal 8	
3. Lavoro e conciliazione tempi di vita	10 indicatori	2 nel Goal 5 8 nel Goal 8	
4. Benessere economico (a)	7 indicatori	5 nel Goal 1 3 nel Goal 10	
5. Relazioni sociali			
6. Politica e istituzioni (a)	8 indicatori	4 nel Goal 5 5 nel Goal 10	
7. Sicurezza	3 indicatori	1 nel Goal 5 2 nel Goal 10	
8. Benessere soggettivo			
9. Paesaggio e patrimonio culturale	2 indicatori	1 nel Goal 11 1 nel Goal 13	
10. Ambiente (b)	11 indicatori	1 nel Goal 1 2 nel Goal 6 1 nel Goal 7 1 nel Goal 8 3 nel Goal 11 2 nel Goal 12 2 nel Goal 13 1 nel Goal 14 2 nel Goal 15	
11. Innovazione, ricerca e creatività	3 indicatori	3 nel Goal 9	
12. Qualità dei servizi (a)	8 indicatori	2 in Goal 1 3 in Goal 3 1 in Goal 6 2 in Goal 11 1 in Goal 10	

(a) 1 indicatore ripetuto in più Goal

(b) 4 indicatori ripetuti in più Goal

Una ulteriore riferimento per gli indirizzi e obiettivi strategici è rappresentato dal Piano nazionale di Ripresa e resilienza che orienta l'azione dell'amministrazione sempre in un'ottica di valore pubblico, il PNRR si sviluppa intorno a tre assi strategici condivisi a livello europeo, ovvero digitalizzazione, transizione ecologica, inclusione sociale, e si articola in 16 Componenti, raggruppate in sei Missioni: Digitalizzazione, Innovazione, Competitività, Cultura e Turismo; Rivoluzione Verde e Transizione Ecologica; Infrastrutture per una Mobilità Sostenibile; Istruzione e Ricerca; Inclusione e Coesione; Salute:

TAVOLA 1.1: COMPOSIZIONE DEL PNRR PER MISSIONI E COMPONENTI (MILIARDI DI EURO)

M1. DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE, COMPETITIVITÀ, CULTURA E TURISMO	PNRR (a)	React EU (b)	Fondo complementare (c)	Totale (d)=(a)+(b)+(c)
M1C1 - DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE E SICUREZZA NELLA PA	9,75	0,00	1,40	11,15
M1C2 - DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE E COMPETITIVITÀ NEL SISTEMA PRODUTTIVO	23,89	0,80	5,88	30,57
M1C3 - TURISMO E CULTURA 4.0	6,68	0,00	1,46	8,13
Totale Missione 1	40,32	0,80	8,74	49,86
M2. RIVOLUZIONE VERDE E TRANSIZIONE ECOLOGICA	PNRR (a)	React EU (b)	Fondo complementare (c)	Totale (d)=(a)+(b)+(c)
M2C1 - AGRICOLTURA SOSTENIBILE ED ECONOMIA CIRCOLARE	5,27	0,50	1,20	6,97
M2C2 - TRANSIZIONE ENERGETICA E MOBILITÀ SOSTENIBILE	23,78	0,18	1,40	25,36
M2C3 - EFFICIENZA ENERGETICA E RIQUALIFICAZIONE DEGLI EDIFICI	15,36	0,32	6,56	22,24
M2C4 - TUTELA DEL TERRITORIO E DELLA RISORSA IDRICA	15,06	0,31	0,00	15,37
Totale Missione 2	59,47	1,31	9,16	69,94
M3. INFRASTRUTTURE PER UNA MOBILITÀ SOSTENIBILE	PNRR (a)	React EU (b)	Fondo complementare (c)	Totale (d)=(a)+(b)+(c)
M3C1 - RETE FERROVIARIA AD ALTA VELOCITÀ/CAPACITÀ E STRADE SICURE	24,77	0,00	3,20	27,97
M3C2 - INTERMODALITÀ E LOGISTICA INTEGRATA	0,63	0,00	2,86	3,49
Totale Missione 3	25,40	0,00	6,06	31,46
M4. ISTRUZIONE E RICERCA	PNRR (a)	React EU (b)	Fondo complementare (c)	Totale (d)=(a)+(b)+(c)
M4C1 - POTENZIAMENTO DELL'OFFERTA DEI SERVIZI DI ISTRUZIONE: DAGLI ASILI NIDO ALLE UNIVERSITÀ	19,44	1,45	0,00	20,89
M4C2 - DALLA RICERCA ALL'IMPRESA	11,44	0,48	1,00	12,92
Totale Missione 4	30,88	1,93	1,00	33,81
M5. INCLUSIONE E COESIONE	PNRR (a)	React EU (b)	Fondo complementare (c)	Totale (d)=(a)+(b)+(c)
M5C1 - POLITICHE PER IL LAVORO	6,66	5,97	0,00	12,63
M5C2 - INFRASTRUTTURE SOCIALI, FAMIGLIE, COMUNITÀ E TERZO SETTORE	11,17	1,28	0,34	12,79
M5C3 - INTERVENTI SPECIALI PER LA COESIONE TERRITORIALE	1,98	0,00	2,43	4,41
Totale Missione 5	19,81	7,25	2,77	29,83
M6. SALUTE	PNRR (a)	React EU (b)	Fondo complementare (c)	Totale (d)=(a)+(b)+(c)
M6C1 - RETI DI PROSSIMITÀ, STRUTTURE E TELEMEDICINA PER L'ASSISTENZA SANITARIA TERRITORIALE	7,00	1,50	0,50	9,00
M6C2 - INNOVAZIONE, RICERCA E DIGITALIZZAZIONE DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE	8,63	0,21	2,39	11,23
Totale Missione 6	15,63	1,71	2,89	20,23
TOTALE	191,50	13,00	30,62	235,12

2.2 MISURE PNRR

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) è il documento che il Governo Italiano ha predisposto per illustrare alla Commissione Europea come il nostro Paese intende investire i fondi che arriveranno nell'ambito del programma Next Generation EU. Tale progettualità vede quali soggetti attuatori gli enti locali ed in particolare il Comune.

Il Comune di San Cono, principalmente attento alle progettualità definite dal Governo Nazionale ed approvate dalla Commissione Europea sta provvedendo a predisporre progetti e ha trasmesso le relative schede all'apposita struttura che definisce l'ammissione ai finanziamenti. L'Amministrazione Comunale, pertanto, in tale essenziale fase ritiene che le progettualità di cui al PNRR, partecipate dal Comune e oggetto di ammissione, vengano istruite nel rispetto dei parametri imposti dalle diverse misure. Pertanto, avuto riguardo agli scopi di cui alla presente sottosezione di programmazione, si ritiene opportuno che le progettualità cui partecipa il Comune costituiscano momenti della Performance complessiva di cui il Nucleo di Valutazione dovrà tenere conto in sede di valutazione. Allo stato attuale il Comune di San Cono è destinatario di n. 8 finanziamenti PNRR, dei quali 4 in corso di realizzazione o finanziati ma ancora da attivare.

INTERVENTO	CUP	IMPORTO TOTALE	STATO ATTUAZIONE	CONCLUSIONE
PIANI URBANI QUOTA FONDO COMPLEMENTARE AL PNRR (ART. 1 DL 59/2021) - PIAZZA SPIRITO SANTO	H47H22000390003	€1.098.900,00	In corso	2025
PIANI URBANI QUOTA FONDO COMPLEMENTARE AL PNRR (ART. 1 DL 59/2021) - PARCO COMUNALE	H49J22000670003	€1.102.260,50	In corso	2025
ASSISTENZA ALLA INTEGRAZIONE SOCIO ALLOGGIATIVA MIGRANTI E ASSISTENZA DOMICILIARE SOCIO SANITARIA	H45I22000290006	€300.000,00	In corso	2025
MISURA 1.2 PNRR - ABILITAZIONE CLOUD	H41C23000360006	€47.427,00	Finanziato	2024
MISURA 1.4.5. PNRR - Servizio di integrazione delle soluzioni gestionali del Comune con la PDN	H41F22003050006	€23.147,00	Finanziato	2024
MISURA 1.4.4 PNRR - ADOZIONE IDENTITÀ DIGITALE SPID/CIE	H41F22000780006	€14.000,00	Finanziato	2024
MISURA 1.4.3 PNRR - ADOZIONE APP IO	H41F23000300006	€12.150,00	Finanziato	2024
MISURA 1.3.1 PNRR - Piattaforma digitale Nazionale Dati	H51F22005210006	€10.172,00	In corso	2024
MISURA 1.4.1 PNRR - "Servizi e Cittadinanza Digitale"	H41F22000180007	€79.922,00	In corso	2024

2.2. PERFORMANCE

Tale ambito programmatico va predisposto secondo le logiche di performance management, di cui al Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009. Esso è finalizzato, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettera b), del predetto decreto legislativo.

Il Ciclo della Performance risulta infatti disciplinato dal D. Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", tuttavia è bene ricordare che l'art. 31 (Norme per gli Enti territoriali e il Servizio Sanitario Nazionale) del suddetto D. Lgs. n. 150/2009 nel testo così modificato dall' art. 17, comma 1, lett. a), D.lgs. 25 maggio 2017, n. 74, in vigore dal 22/06/2017, prevede che: "Le Regioni, anche per quanto concerne i propri enti e le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale, e gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi contenuti negli articoli 17, comma 2, 18, 19, 23, commi 1 e 2, 24, commi 1 e 2, 25, 26 e 27, comma 1".

Pertanto, gli Enti Locali possono derogare agli indirizzi impartiti dal Dipartimento della Funzione Pubblica (Linee guida n. 3/2018), applicando le previsioni contenute nell'art. 169 c. 3-bis del dlgs 267/2000 "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali", ovvero "Il PEG è deliberato in coerenza con il bilancio di previsione e con il documento unico di programmazione". Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel PIAO.

Le predette disposizioni legislative comportano che:

- la misurazione e la valutazione della performance delle strutture organizzative e dei dipendenti dell'Ente sia finalizzata ad ottimizzare la produttività del lavoro nonché la qualità, l'efficienza, l'integrità e la trasparenza dell'attività amministrativa alla luce dei principi contenuti nel Titolo II del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
- il sistema di misurazione e valutazione della performance sia altresì finalizzato alla valorizzazione del merito e al conseguente riconoscimento di meccanismi premiali ai dipendenti dell'ente, in conformità a quanto previsto dalle disposizioni contenute nei Titoli II e III del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
- l'amministrazione valuti annualmente la performance organizzativa e individuale e che, a tale fine adottati, con apposito provvedimento, il Regolamento per la Misurazione e Valutazione della Performance, il quale sulla base delle logiche definite dai predetti principi generali di misurazione, costituisce il Sistema di misurazione dell'Ente;
- il Nucleo di Valutazione (o l'OIV) controlli e rilevi la corretta attuazione della trasparenza e la pubblicazione sul sito web istituzionale dell'Ente di tutte le informazioni previste nel citato decreto e nei successivi DL 174 e 179 del 2012.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, contenuto nel Regolamento sull'ordinamento generale dei servizi e degli uffici approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 84 del 24.07.2014 e ss.mm.ii., recepisce questi principi con l'obiettivo di promuovere la cultura del merito ed ottimizzare l'azione amministrativa, in particolare le finalità della misurazione e valutazione della performance risultano essere principalmente le seguenti:

- riformulare e comunicare gli obiettivi strategici e operativi;
- verificare che gli obiettivi strategici e operativi siano stati conseguiti;
- informare e guidare i processi decisionali;
- gestire più efficacemente le risorse ed i processi organizzativi;
- influenzare e valutare i comportamenti di gruppi ed individui;
- rafforzare l'accountability e la responsabilità a diversi livelli gerarchici;

- incoraggiare il miglioramento continuo e l'apprendimento organizzativo.

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance costituisce quindi uno strumento essenziale per il miglioramento dei servizi pubblici e svolge un ruolo fondamentale nella definizione e nella verifica del raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione in relazione a specifiche esigenze della collettività, consentendo una migliore capacità di decisione da parte delle autorità competenti in ordine all'allocazione delle risorse, con riduzione di sprechi e inefficienze. In riferimento alle finalità sopradescritte, il Piano degli Obiettivi riveste un ruolo cruciale, gli obiettivi che vengono scelti assegnati devono essere appropriati, sfidanti e misurabili, il piano deve configurarsi come un documento strategicamente rilevante e comprensibile, deve essere ispirato ai principi di trasparenza, immediata intelligibilità, veridicità e verificabilità dei contenuti, partecipazione e coerenza interna ed esterna.

L'analisi della Performance espressa dall'Ente può essere articolata in due diversi momenti tra loro fortemente connessi, la Programmazione degli Obiettivi e la Valutazione che rappresentano le due facce della stessa medaglia, infatti, non si può parlare di Controllo senza una adeguata Programmazione.

La **Circolare della RGS n. 1 del 3 Gennaio 2024** ha chiarito che secondo quanto previsto dal comma 2 dell'art. 4-bis del decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 aprile 2023, n. 41, le pubbliche amministrazioni nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance previsti dai rispettivi ordinamenti, provvedono ad assegnare ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali, nonché a quelli apicali delle rispettive strutture, specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento.

Conseguentemente, dovranno essere integrate anche le schede di programmazione degli obiettivi del personale dirigente prevedendo specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento e valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, per una quota della stessa avente un **peso non inferiore al 30 per cento**.

Gli obiettivi annuali in parola dovranno essere individuati con riferimento all'indicatore di ritardo annuale di cui all'articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145 (*come già chiarito dalla RgS con Circolare 17/2022*).

In caso di mancato raggiungimento degli obiettivi di cui al citato comma 2, dell'articolo 4-bis, non sarà possibile procedere al pagamento della parte di retribuzione di risultato ex lege in misura non inferiore al 30% correlata alla realizzazione degli stessi.

Performance: Si allegano le schede relative agli obiettivi del Piano Triennale della Performance per il triennio 2024-2026, con particolare riferimento all'annualità corrente (**Allegato 1**).

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

La sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge n. 190/2012 e del dlgs 33/2013, integrati dal dlgs 97/2016 e s.m.i., e che vanno formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore. Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC. Sulla base degli indirizzi e dei supporti messi a disposizione dall'ANAC, l'RPCT propone l'aggiornamento della pianificazione strategica in tema di anticorruzione e trasparenza 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 vigente, contiene le seguenti analisi che sono schematizzate in tabelle:

- a. 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;
- b. Valutazione di impatto del contesto interno per evidenziare se la mission dell'ente e/o la sua struttura organizzativa possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo della stessa;
- c. Mappatura dei processi di lavoro 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, con particolare riferimento alle aree di rischio già individuate dall'ANAC, con l'identificazione dei fattori abilitanti e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti (quindi analizzati e ponderati con esiti positivo), anche in riferimento ai progetti del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e i controlli di sull'antiriciclaggio e antiterrorismo, sulla base degli indicatori di anomalia indicati dall'Unità di Informazione Finanziaria (UIF);
- d. Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio. Individuati i rischi corruttivi le amministrazioni programmano le misure sia generali, che specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati, anche ai fini dell'antiriciclaggio e l'antiterrorismo. 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.
- e. Monitoraggio annuale sull'idoneità e sull'attuazione delle misure, con l'analisi dei risultati ottenuti.

Il PNA 2022 ha introdotto nuove semplificazioni rivolte ora a tutte le amministrazioni ed enti con meno di 50 dipendenti. Le semplificazioni elaborate si riferiscono sia alla fase di programmazione delle misure, sia al monitoraggio.

Le amministrazioni e gli enti con meno di 50 dipendenti possono, dopo la prima adozione, confermare per le successive due annualità, lo strumento programmatico in vigore con apposito atto dell'organo di indirizzo.

Anticorruzione: Il RPCT è il Segretario Comunale (Determina sindacale n. 19 del 18/10/2023). Con deliberazione di Consiglio Comunale n. 45 del 27/12/2023 sono stati adottati gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza.

Il Codice di Comportamento dell'Ente è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 61 del 05/09/2023.

Per il Whistleblowing l'Ente ha attivato la piattaforma di PA33 raggiungibile al seguente link <https://servizi33.it/SANCONO>

Si allega la Programmazione rischi corruttivi e trasparenza 2024-2026 (**Allegato 2**).

**Nel corso del 2024 si provvederà all'aggiornamento della sezione con particolare riguardo alla mappatura dei processi e alle misure specifiche.*

3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Ente, indicando l'organigramma e il conseguente funzionigramma, con i quali viene definita la macrostruttura dell'Ente individuando le strutture di massima rilevanza, nonché la microstruttura con l'assegnazione del personale ai singoli uffici.

Inoltre, con deliberazione di Giunta Comunale n. 4 del 18/01/2024 è stato adottato il nuovo ordinamento professionale e mansionario e con deliberazione di Giunta Comunale n. 3 del 18/01/2024 è stata approvata la nuova Metodologia per il conferimento, revoca e graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione.

Organizzazione: Si allega la macrostruttura organizzativa dell'Ente, già approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 5 del 18/01/2024 (**Allegato 3**).

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

In questa sottosezione sono indicati, 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 lavoro da remoto) finalizzati alla migliore conciliazione del rapporto vita/lavoro in un'ottica di miglioramento dei sei servizi resi al cittadino.

In particolare, la sezione contiene:

- le condizionalità e i fattori abilitanti che consentono il lavoro agile e da remoto (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali);
- gli obiettivi all'interno dell'amministrazione, con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance;
- i contributi al mantenimento dei livelli quali-quantitativi dei servizi erogati o al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia (es. qualità percepita del lavoro agile; riduzione delle assenze, customer satisfaction).

La Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 29 Dicembre 2023 ha chiarito che il quadro odierno, connotato dall'ormai superata contingenza pandemica e da una disciplina contrattuale collettiva ormai consolidata, identifica lo strumento del lavoro agile come volano di flessibilità orientato alla produttività ed alle esigenze dei lavoratori.

Pertanto, l'utilizzo del lavoro agile seppur orientato alla salvaguardia dei soggetti più esposti a situazioni di rischio per la salute, deve essere utilizzato come strumento organizzativo e di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, ed è regolato, per ciascun lavoratore, da accordi individuali - sottoscritti con il Responsabile di riferimento - che declinano nel dettaglio gli obiettivi e le modalità dello svolgimento della prestazione lavorativa.

Lavoro agile: La Disciplina per il Lavoro Agile (Smart Working) è stata approvata con deliberazione della Giunta Comunale n.12 del 26/01/2024.

3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Il piano triennale del fabbisogno di personale, ai sensi dell'art. 6 del dlgs 165/2001 nel rispetto delle previsioni dell'art. 1 c. 557 della L. 296/2006, dell'art. 33 del DL 34/2019 e s.m.i., è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese, attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e dipformance 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 a queste, dunque l'amministrazione valuta 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, o alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate) o alle esternalizzazioni/internalizzazioni o apotenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni o ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

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

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

livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo.

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

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

IL FABBISOGNO DI PERSONALE

LE SCELTE ORGANIZZATIVE E LA VERIFICA DELLE ECCEDENZE

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

Pertanto, a seguito dell’approvazione del nuovo organigramma e della definizione dei profili professionali si è proceduto alla rideterminazione della dotazione organica, ai sensi dell’art. 6 del D.Lgs. n. 165/2011 per come modificato dal D.lgs. n. 75/2017, in coerenza con l’effettivo fabbisogno del personale dell’Ente e alle esigenze organizzative/funzionali, nel rispetto dei vincoli finanziari e della normativa vigente.

Il presente atto vale quale ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell’art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., dalla quale **non emergono situazioni di personale in esubero** (attestazioni prot nn. 401-405 del 22/01/2024).

RAPPRESENTAZIONE DELLA CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31 DICEMBRE DELL’ANNO PRECEDENTE

PREVISIONE n. **44** posti

COPERTI: n. **38** unità di personale a tempo indeterminato

POSTI VACANTI n. **6**

RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA

AREA	PROFILO PROFESSIONALE	NUOVA DOTAZIONE ORGANICA	POSTI COPERTI AL 31/12/2023	POSTO VACANTE	SITUAZIONE ATTUALE		
					FULL TIME	PART TIME	ALTRE TIPOLOGIE/NOTE
Funzionari ed EQ	Funzionario Amministrativo-Contabile;	2	0	2	/	/	1 Funzionario ex art 110 Tuel 18 h settimanali Servizio Finanziario
	Funzionario Socio-Assistenziale;	1	1	0	/	1*	Part-time 18h + Integrazione oraria 15h
	Funzionario progetti comunitari e delle politiche di coesione;	1	0	1	/	/	
	Funzionario Tecnico;	1	0	1	/	/	1 Funzionario ex art 23 CCNL 2019-2021 – Servizio Tecnico
	Funzionario di Polizia Locale.	1	1	0	1	/	
TOTALE		6	2	4	1	1	
Istruttori	Istruttore amministrativo-contabile;	12	12	0	/	12	Part time 0,67%
	Istruttore informatico;	0	0	0	/	/	
	Istruttore Tecnico;	3	3	0	2	1	Part time 0,67%
	Istruttore culturale e bibliotecario;	0	0	0	/	/	
	Istruttore di Vigilanza.	3	3	0	0	3	Part time 0,67%
Insegnanti ed educatori asilo nido (ad esaurimento)	4	4	0	2	2	Part time 0,67%	

TOTALE		22	22	0	4	18	
Operatori Esperti	Operatore esperto amministrativo;	6	6	0	/	4	Part time 0,67%
	Operatore esperto tecnico.	0	0	0	/	/	
	Operatore esperto autista.	1	0	1	/	/	
	Operatore esperto ausiliario del traffico.	1	0	1	/	/	
	Operatore esperto informatico.	0	0	0	/	/	
	Messo Comunale;	0	0	0	/	2	Part time 0,67%
TOTALE		8	6	2	0	6	
Operatori	Operatore generico	7	7	0	/	7	
	Operatore tecnico	1	1	0	1	/	
TOTALE		8	8	0	1	7	
		44	38	6	6	32	2

RIEPILOGO RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA 2024

Posti previsti: **44**

Posti coperti: **38** di cui **4** ad esaurimento (*insegnanti ed educatori asilo nido*).

Posti vacanti: **6** di cui **2** coperti con altra tipologia di rapporto.

La rideterminazione della dotazione organica è stata effettuata in considerazione dell'effettivo fabbisogno dell'Ente e dell'adeguamento della macro-struttura organizzativa alla previsione dei nuovi profili professionali necessari allo svolgimento delle funzioni istituzionali nell'ottica di garantire efficienza, efficacia e qualità dei servizi per i cittadini.

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE CATEGORIE DI INQUADRAMENTO

Categoria	Numero	Tempo indeterminato	*Altre tipologie
Operatori	8	8	0
Operatori Esperti	6	6	0
Istruttori	22	22	0
Funzionari ed EQ	4	2	2
TOTALE	40	38	2

* N. 1 Funzionario Tecnico (ex art 23 CCNL 2019-2021 con la Città Metropolitana di Catania).

* N. 1 Funzionario Amministrativo-Contabile (ex art 110 del D.lgs. n. 267/2000).

ANDAMENTO DELLE SPESE DI PERSONALE NELL'ULTIMO QUINQUENNIO

La spesa prevista per l'anno 2024 è, attualmente, di € **1.061.200,00**, leggermente in crescita rispetto all'anno precedente, in virtù degli aumenti contrattuali previsti dal nuovo CCNL Enti Locali.

La spesa effettiva per l'anno 2021 è stata di €1.114.099,25.

La spesa effettiva per l'anno 2022 è stata di €1.056.143,13.

Anno di riferimento	Dipendenti	Spesa di personale	Incidenza % spesa personale/spesa corrente
2022	40	1.128.214,40	49,87
2021	43	1.185.176,76	54,57
2020	46	1.334.844,42	55,96
2019	45	1.313.761,69	70,69
2018	N.A.	1.386.730,24	74,62

L'Ente ha da tempo attivato un percorso di graduale riduzione della spesa per il personale, tuttavia è importante che questa riduzione di personale non vada ad incidere sul livello di servizi forniti al cittadino. Per fare ciò sarà quindi necessario bilanciare le esigenze di carattere finanziario con quelle di natura amministrativo/gestionale, procedendo ad assunzioni e/o aumenti di ore al personale in servizio nei limiti della capacità di spesa.

A tutte le considerazioni precedenti, va aggiunto che il Comune di San Cono è beneficiario di un contributo, da parte della Regione Siciliana, pari ad € 502.000,00 quale Fondo ex art.30, c. 7 L.r., per il pagamento di quota parte degli stipendi degli "ex contrattisti", somme che vanno a concorrere alla spesa complessiva del personale pari, nel 2022, ad €1.056.143.13. Tale contributo è previsto dalla relativa norma fino al 2037.

IL CALCOLO DELLA CAPACITA' ASSUNZIONALE AI SENSI DEL D.L. N. 34/2019 E DEL D.M. 17 MARZO 2020

La collocazione del Comune tra le fasce previste, in attuazione del D.L. n. 34/2019, dal DM 17 marzo 2020 è rilevabile dalle tabelle che seguono:

ANNO 2024		VALORE	FASCIA
Popolazione al 31 dicembre 2022		2.811	
Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (n. foglio "Spesa di personale Dettaglio")		1.056.143,13	
Spesa di personale da rendiconto di gestione 2019 (a netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spesa di personale Dettaglio")		779.226,14	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		2.567.143,13	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio		170.000,00	
Rapporto effettivo tra spesa di personale ed entrate correnti nette (a) / (b)		41,36%	
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM		27,68%	
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM		31,60%	

ENTRATA PREVISIONALE	
Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (BE) (a) + (c) + (d)	0,00 €
Simulazione tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1	0,00 €
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM nel periodo 2023-2024	0,00 %
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2023-2024) - (e) * (b)	0,00 €
Revisi assunzioni disponibili (art. 3, c. 2) (n. foglio "Revisi assunzionali")	0,00 €
Regime abilitativo (a) e (b) in presenza di reati assicurativi (Piano RAS)	0,00 €
Tetto di spesa comprensivo del più alto incremento da Tab. 2 e reati assicurativi - (a) + (e)	0,00 €
Confronto con il limite di incremento da Tabella 1 DM (Piano RAS) - (b) + (f)	0,00 €
Limite di spesa per il personale di applicare nell'anno	0,00 €

ENTRATA INTERMEDIO		
Entrate correnti da rendiconto di gestione	2022	
Entrate correnti da rendiconto di gestione	2021	
STIMA PREVISIONALE entrate correnti	2023	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2023	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		
Rapporto effettivo tra spesa di personale ed entrate correnti nette da ultimo rendiconto approvato (a) / (b)		
STIMA PREVISIONALE del limite di spesa per il personale di applicare nell'anno	2024	

Il Comune di San Cono si trova, per popolazione, nella **FASCIA C** della tabella di cui al D.L. 34/2019 e risulta **NON VIRTUOSO** poiché ha registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al **41,36%**.

STIMA DEL TREND DELLE CESSAZIONI

Alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono tre cessazione dal servizio nel triennio 2024-2026. Di seguito il prospetto di rientro.

COMUNE DI SAN CONO POPOLAZIONE 2.811 (rientro maggiore spesa soglia 31,60%)
CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE E RIENTRO SOGLIA DM 17/03/2020

spesa di personale al sensi dell'art. 33 DL 34/2019	
spesa del personale forata senza RAP anno 2021	1.114.000,00 €
spesa del personale forata senza RAP anno 2022	1.056.143,13 €
spesa del personale forata senza RAP anno 2023	1.056.143,13 €
OBBIETTIVO RISPARMIO SPESA PERSONALE RIENTRO SOGLIA	240.176,91 €
SPESA PERSONALE OBBIETTIVO RIENTRO MAGGIORE SPESA SOGLIA AL 31,60%	807.153,09 €

accertamenti entrate correnti anni 2020-2021-2022		media	SOLIA CALCOLATA CON OBBIETTIVO DI SPESA AL 2026
2.779.226,14	2.567.143,13	2.814.476,51	31,60%
fondo crediti dubbia esigibilità 2019		170.000	
valore entrate correnti da rapportare		2.554.282	
rapporto spesa personale su entrate correnti		41,36%	31,60%

categori	tabellare	tredecimo	eneri	eneri	totale	CESSAZIONI					RISPARMIO					TOTALE CESSAZIONI			
						2021	2022	2023	2024	2025	2026	2021	2022	2023	2024		2025	2026	
A4	18.908,30	20.540,20 €	26,68%	5.482,53 €	26.031,60 €														
B1	18.034,07	19.536,91 €	26,68%	5.212,85 €	24.749,76 €				1,00										
C4	22.958,51	24.871,74 €	26,68%	6.685,77 €	31.507,49 €							1,00							
C5	23.229,60	25.165,40 €	26,68%	6.724,13 €	31.879,53 €					1,00									
C6	22.878,20	23.866,13 €	26,68%	5.905,98 €	32.772,02 €			1,00											
D7	31.582,84	34.214,74 €	26,68%	9.126,49 €	43.343,24 €														
D7	32.390,20	35.089,38 €	26,68%	9.361,85 €	44.451,23 €														
totali									2,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00					

INCREMENTO SPESA NUOVE ASSUNZIONI DA FABBISOGNO 2023/2025
RIDUZIONE SPESA PERSONALE AL NETTO NUOVE ASSUNZIONI PROGRAMMATE 2023/2025

ASSUNZIONI PROGRAMMATE FABBISOGNO 2023/2025																		
AREA DESI (ORATORIO)	18.283,31	19.806,92 €	26,68%	5.284,49 €	25.091,41 €													
AREA DESI (ORATORIO LARNE)	19.043,51	20.630,47 €	26,68%	3.504,21 €	24.134,68 €													
AREA DESI (STRUTTORI)	21.392,87	21.176,61 €	26,68%	6.183,25 €	29.359,86 €													
AREA DEI FUNZIONARI DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	23.312,35	25.255,05 €	26,68%	6.788,05 €	31.993,09 €													
totali																		

SPESA DEL PERSONALE ULTIMO CONSUNTIVO APPROVATO (ANNO 2022)
RIDUZIONE SPESA PERSONALE AL NETTO NUOVE ASSUNZIONI PROGRAMMATE 2023/2025
LIVELLO DI SPESA AL 2026 (SPESA ANNO 2021 MENO RIDUZIONI FINO AL 2026)

PERCENTUALE OBBIETTIVO AL 2026		media	LIVELLO DI SPESA AL 2026
accertamenti entrate correnti anni 2020-2021-2022	2.779.226,14	2.567.143,13	2.814.476,51
fondo crediti dubbia esigibilità 2021			170.000
valore entrate correnti da rapportare		2.554.282	2.554.282
rapporto spesa personale su entrate correnti		41,36%	31,60%

In riferimento alla sostenibilità della spesa del personale, va sottolineato che il **risparmio per l'ente, derivante dai futuri pensionamenti per il periodo 2024-2026 può quantificarsi nell'ordine di € 90.000,00** circa, mentre il risparmio complessivo nel periodo 2020-2026 è di quasi € 340.000.

LINEE STRATEGICHE PER LA PROGRAMMAZIONE IN MATERIA DI PERSONALE

Il comune di San Cono, in base agli abitanti si colloca nella fascia c) del DPCM sopra citato e dovrebbe avere un rapporto tra spese di personale lorda, esclusa l'IRAP, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati al netto del FCDE, del **27,6%**.

Considerato che il rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti è pari al **41,36%** risulta essere ente **NON VIRTUOSO**.

Sulla base di tale organizzazione è possibile effettuare una serie di valutazioni legate alla spesa per il personale, anche in riferimento alle previsioni per gli anni successivi e tenendo conto delle normative vigenti.

La **spesa media degli anni 2011-2013 è stata di € 1.454.911,65**. La spesa potenziale massima, relativa alla rideterminazione della dotazione organica è di € **1.245.509,02** nettamente inferiore rispetto alla media del triennio 2011/2013.

Dei 44 posti previsti nella dotazione organica, risultano attualmente vacanti n. 6 posti nei seguenti profili:

- **Funzionario Tecnico** (*coperto mediante convenzione ex art. 23 CCNL 2019-2021*).
- **Funzionario Amministrativo Contabile – Servizio Finanziario** (*coperto a tempo parziale e determinato, mediante assunzione a norma dell'art. 110 TUEL per 18h settimanali*).
- **Funzionario Tecnico (Progetti comunitari e delle politiche di coesione);**
- **Funzionario Amministrativo Contabile – Servizio Amministrativo**
- **Operatore esperto autista;**
- **Operatore esperto ausiliario del traffico;**

Il rapporto effettivo tra spesa di personale ed entrate correnti è quindi del **41,36%**, superiore sia rispetto al valore-soglia (27,60%) che al valore di rientro (31,6%); ci si colloca quindi quale **"Ente Non Virtuoso"** rispetto al decreto in oggetto.

È importante chiarire che i Comuni che si trovano in questa condizione non sono soggetti ad alcun divieto assunzionale. Come precisato infatti dalla Corte dei Conti, sez. Sicilia, del. n.131/2020: *"gli enti caratterizzati da elevata incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti secondo le disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58 e del relativo decreto attuativo del 17 marzo 2020 (c.d. "non virtuosi") non sono, per ciò solo, privati di ogni facoltà di effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato, ma l'entità dei relativi spazi assunzionali deve essere determinata in misura tale da risultare compatibile con il percorso di graduale riduzione annuale del rapporto di sostenibilità finanziaria che gli stessi sono chiamati a compiere"*.

La stessa sez. Sicilia, con del. N. 61/2021, oltre a ribadire questo principio, ha chiarito che ai comuni con elevata incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti è preclusa la possibilità di optare per l'utilizzo dei resti assunzionali dell'ultimo quinquennio ai sensi dell'art. 5, comma 2, del Decreto attuativo.

Inoltre, l'art.6 comma 2 del succitato decreto, stabilisce che *"A decorrere dal 2025, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta*

superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma, applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia", non mettendo quindi vincoli a possibili assunzioni anche in caso di superamento della soglia al 2025.

Tutto ciò detto e premesso, ai fini della Programmazione Triennale Del Fabbisogno del Personale, tenendo conto della situazione organizzativa dell'Ente e della rideterminazione della dotazione organica, si evidenzia che le risorse disponibili per gli anni 2024, 2025 e 2026, sono di €85.000/anno, utilizzabili per assunzioni, incrementi orari e/o incarichi (ad interim, a comando ed ex. Art. 110), cui aggiungere eventuali finanziamenti riconosciuti dall'Unione Europea, dallo Stato o dalla Regione. Nel rispetto della situazione finanziaria dell'Ente e della normativa vigente, si valuterà la possibilità di porre in essere delle progressioni verticali in deroga ai sensi dell'art. 13, c. 6 del CCNL 2019-2021. A tal fine lo **0.55% del monte salari 2018 ammonta ad € 7.170,62.**

Per il triennio 2024-2026, inoltre, sono previste tre cessazione dal servizio per limite di età: ne consegue che la politica che l'ente terrà in materia di personale sarà correttiva e limitata ad eventuali incrementi orari, ove nuove risorse siano rese disponibili dallo Stato o dalla Regione Sicilia.

LA PROGRAMMAZIONE 2024-2026 E IL PIANO ASSUNZIONALE 2024

La programmazione delle risorse finanziarie per tutti gli anni previsti dal DUP, da destinare ai fabbisogni del personale è determinata sulla base della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenendo conto delle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi.

La programmazione di tali risorse finanziarie costituisce il presupposto necessario per la formulazione delle previsioni della spesa di personale del bilancio di previsione e per la predisposizione e l'approvazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale nell'ambito della sezione Organizzazione e Capitale Umano del PIAO cui all'art. 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021 n. 113.

Nel seguente prospetto sono elencate le azioni di reclutamento previste per il triennio 2024-2026 con particolare riferimento a quanto previsto dall'*Avviso pubblicato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri — Dipartimento per le Politiche di Coesione in attuazione del programma nazionale di assistenza tecnica capacità per la coesione 2021-2027 (CapCoe) che prevede l'assunzione di personale aggiuntivo negli organici degli enti territoriali.*

Pertanto, è opportuno precisare che qualora l'Ente venisse ammesso a finanziamento il costo per il personale assegnato graverà sul PN CapCoe per l'intero periodo di ammissibilità delle spese (fino al 31.12.2029) e sulle risorse previste dall'art. 19 del DL 124/2023 per il periodo successivo. In altri termini, la spesa per il suddetto personale è totalmente etero finanziata, quindi neutra rispetto alle facoltà assunzionali di cui all'art. 33, commi 1-bis e 2, del DL n. 34/2019.

PIANO ASSUNZIONALE

ANNO 2024							
Ex Cat.	Area professionale	Profilo professionale	N. unità	Regime orario	Modalità di assunzione	Data di assunzione e/o previsione di assunzione	Costo in ragione di anno
D	Funzionario /EQ	Funzionario Amministrativo Contabile	1	Tempo pieno	Assunzioni PN capCoe - priorità 1 - operazione 1.1.2	31/12/2024	Spesa etero finanziata

D	Funzionario /EQ	Funzionario Tecnico (Esperto Politiche comunitarie)	1	Tempo pieno	Assunzioni PN capCoe - priorità 1 - operazione 1.1.2	31/12/2024	Spesa etero finanziata
			2				//

ANNO 2025							
Ex Cat.	Area professionale	Profilo professionale	N. unità	Regime orario	Modalità di assunzione	Data di assunzione e/o previsione di assunzione	Costo in ragione di anno

NESSUNA ASSUNZIONE PROGRAMMATA

ANNO 2026							
Ex Cat.	Area professionale	Profilo professionale	N. unità	Regime orario	Modalità di assunzione	Data di assunzione e/o previsione di assunzione	Costo in ragione di anno

NESSUNA ASSUNZIONE PROGRAMMATA

LA VERIFICA DEL RISPETTO DEI LIMITI DI SPESA. IL LIMITE DI CUI ALL'ART. 1, COMMA 557/QUATER DELLA LEGGE 296/2006.

Il valore di riferimento del triennio 2011/2013, da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557/quarter della legge 296/2006, introdotto dall'art. 3, comma 5/bis della legge n. 114/2014, è pari a € **1.454.911,65**.

CERTIFICAZIONI DEL REVISORE DEI CONTI

Dato atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo acquisito agli atti di questo ufficio (**verbale n. 1 del 26/01/2024**).

3.3.2 IL PROGRAMMA DELLA FORMAZIONE DEL PERSONALE

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

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

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

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

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

Principi della formazione

I principi cui si ispira il programma di formazione sono:

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

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

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

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

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

- Alla formazione in materia di trattamento dei dati personali (GDPR 2016/679).

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

Il Comune attualmente garantisce la formazione del personale dipendente avvalendosi delle seguenti misure:

- **Piattaforma Syllabus** - Formazione personalizzata, in modalità e-learning, a partire da una rilevazione strutturata e omogenea dei fabbisogni formativi, al fine di rafforzare le conoscenze, svilupparne di nuove, senza trascurare la motivazione, la produttività e la capacità digitale nelle amministrazioni nonché atta a garantire una maggiore diffusione di servizi online più semplici e veloci per cittadini e imprese. Materie di intervento:
 - a) Transizione digitale
 - b) Transizione ecologica
 - c) Transizione Amministrativa
- **Progetto PICCOLI Comuni ANCI** - I Piani di Intervento per le Competenze, la Capacità Organizzativa e l'Innovazione Locale (PICCOLI) sono rivolti ai Comuni con meno di 5.000 abitanti e attuati da ANCI. L'Associazione, attraverso i suoi team manager, i coordinatori e gli esperti territoriali dislocati in ogni regione d'Italia, nonché grazie ai consulenti tematici e formatori attivi sul progetto, intende supportare i Comuni nei processi di innovazione locale, attraverso interventi formativi, affiancamenti on the job e la partecipazione a comunità tematiche. ***Il Comune di San Cono è stato ammesso al progetto PICCOLI e si attende la definizione del programma operativo con il Team Manager.**

Inoltre, nel corso del triennio di riferimento il Comune intende promuovere l'iscrizione/partecipazione ai programmi formativi anche gratuiti (webinar) realizzati da soggetti esterni qualificati, quali, IFEL, ASMEL e altri.

3.3.3 L'ELENCO DELLE PROCEDURE DA SEMPLIFICARE E REINGEGNERIZZARE MEDIANTE STRUMENTI TECNOLOGICI

Tutti i processi dell'ente vanno progressivamente semplificati e reingegnerizzati mediante lo sviluppo e l'implementazione di supporti tecnologici e la digitalizzazione, in particolare le attività e i processi che si prevede di informatizzare sono:

- lo sportello unico delle attività produttive;
- lo sportello unico dell'edilizia;
- l'anagrafe nazionale della popolazione residente;
- il sistema di pagamenti tramite PAGO PA.

LE AZIONI FINALIZZATE A REALIZZARE LA PIENA ACCESSIBILITÀ FISICA E DIGITALE

Sito web istituzionale

Intervento	Tempi di adeguamento
Siti web e/o app mobili – Interventi di tipo adeguativo e/o correttivo	31.12.2024
Formazione – Aspetti normativi	31.12.2024
Siti web e/o app mobili – Analisi dell'usabilità	31.12.2024
Siti web e/o app mobili – Interventi sui documenti (es. pdf di documenti-immagine inaccessibili)	31.12.2024
Siti web – Miglioramento moduli e formulari presenti sul sito/i	31.12.2024

Siti web tematici

Intervento	Tempi di adeguamento
Siti web e/o app mobili – Interventi di tipo adeguativo e/o correttivo	31.12.2024
Siti web e/o app mobili – Analisi dell'usabilità	31.12.2024
Siti web e/o app mobili – Interventi sui documenti (es. pdf di documenti-immagine inaccessibili)	31.12.2024

Formazione

Intervento	Tempi di adeguamento
Formazione – aspetti normativi	31.12.2024
Formazione – aspetti tecnici	31.12.2024

Postazioni di Lavoro

Intervento	Tempi di adeguamento
Postazioni di lavoro – attuazione specifiche tecniche	31.12.2024

Organizzazione del Lavoro

Intervento	Tempi di adeguamento

3.3.4 LE AZIONI FINALIZZATE AL PIENO RISPETTO DELLA PARITÀ DI GENERE

Il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni dell'Ente (C.U.G.) è stato costituito con Delibera di Giunta Comunale n. 6 del 18/01/2024, questo sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni.

Il CUG, regolarmente costituito, ha valutato e reso parere favorevole in ordine al presente Piano con verbale n. 1 del 25.01.2024 (prot. n. 495/2024).

Il Piano di Azioni Positive è lo strumento programmatico fondamentale per realizzare effettive pari opportunità, basate sull'attivazione di concrete politiche di genere e mediante:

- la valorizzazione dei potenziali di genere;
- la rimozione di eventuali ostacoli che impediscano la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili e di quelle maschili nei ruoli in cui sono sottorappresentate;
- la promozione di 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 dell'attenzione “la persona” e contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, dei cittadini e delle cittadine;
- l'attivazione di specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità o per altre assenze di lunga durata;
- la promozione della cultura di genere attraverso il miglioramento della comunicazione e della diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

Gli obiettivi del piano che devono essere costantemente perseguiti a livello pluriennale sono:

- Tutela delle pari opportunità nell'ambiente di lavoro mediante la diffusione di informazioni sui temi delle Pari Opportunità, di informazioni per la conoscenza del C.U.G. e delle relative iniziative previste;
- Formazione professionale in attuazione dei principi di pari opportunità mediante l'aggiornamento professionale per favorire il reinserimento dopo lunghe assenze, lo sviluppo del welfare aziendale integrative;
- Conciliazione fra attività lavorativa ed esigenze familiari mediante la partecipazione al processo decisionale mediante programmazione delle riunioni di lavoro, l'utilizzo di forme di flessibilità dell'orario di lavoro o di modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, la diffusione informazioni relative alle opportunità offerte dalla normativa a tutela della maternità e paternità;
- Tutela delle pari opportunità tra uomini e donne nell'ambito delle procedure di assunzione di personale, negli incarichi, nelle commissioni o altri organismi, nello sviluppo della carriera e della professionalità.

ANALISI DEL PERSONALE

L'analisi della situazione del personale dipendente in servizio al 31/12/2023 presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

LAVORATORI	FUNZIONARI/EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI	TOTALE
Donne	1	19	5	3	28
Uomini	1	3	1	5	10

In questo Ente attualmente lavorano: **28 DONNE E 10 UOMINI.**

Si dà atto di una maggioranza di presenza femminile ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D. Lgs. 11/04/2006 n. 198.

VERTICE AMMINISTRATIVO:

- **Segretario Comunale** (uomo).

INCARICATI DI E.Q:

- **Donne: n. 2**
- **Uomini: n. 3** (di cui un E.Q. ex art 23 CCNL 2019-21 e un altro E.Q. ex art 110 TUEL)

Il presente Piano di Azioni Positive, che avrà durata triennale, si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro vuol porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

AZIONI POSITIVE DEL PIAO

AZIONE 1. OBIETTIVI:

Nel corso del prossimo triennio questa amministrazione comunale intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

AZIONE 1: ambito di azione: Ambiente di lavoro

Il Comune di San Cono si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate, ad esempio da:

- Pressioni o molestie sessuali;
- casi di mobbing;
- atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

Verrà formato e promosso il ruolo e le attività del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.)

AZIONE 2 - Ambito di Azione: Assunzioni

Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile, a non privilegiare, in fase di selezione, candidati dell'uno o dell'altro sesso. In caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata.

Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne.

Nello svolgimento del ruolo assegnato il Comune di San Cono valorizza attitudini e capacità personali; nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.

AZIONE 3 - Ambito di Azione: Formazione

I piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo l'uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovranno essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utili a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.

Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o congedo di paternità o assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia, etc), prevedendo forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra i lavoratori ed ente durante l'assenza e nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di Servizio o di chi ha sostituito la persona assente, o mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

AZIONE 4 - Ambito d'azione: maggiore condivisione da parte dei Responsabile di Servizio degli obiettivi da raggiungere e maggiore coinvolgimento dei dipendenti

Aumentare il benessere organizzativo e la performance generale. Prevedere, a tal fine, incontri periodici con i dipendenti per l'illustrazione e la condivisione degli obiettivi e del grado di raggiungimento degli stessi, la risoluzione di problematiche insorte, la verifica dell'equa distribuzione dei carichi di lavoro, la riduzione dei conflitti perché la maggiore condivisione degli obiettivi e delle strategie, pur nella divisione di compiti e ruoli, aumenta la consapevolezza di fare parte di una squadra.

AZIONE 5 - Ambito d'azione: riduzione dello stress lavoro-correlato in relazione a lunghe assenze di personale o presenza in servizio con necessità di frequenti assenze per problemi di salute o assistenza a familiari.

Adottare misure per un'equa redistribuzione dei carichi di lavoro nel caso di impossibilità di sostituzione del personale assente, attraverso la ripartizione tra i colleghi rimasti, di quello che è il lavoro normalmente svolto dalla persona assente. Prevedere l'affiancamento del personale nei casi di assenze programmate (es. maternità). Rendere consapevoli i dipendenti che perseguire un comportamento collaborativo è un vantaggio per tutti. Il rientro di chi è mancato dal lavoro per un lungo periodo a causa di maternità, malattia o cura dei familiari, deve essere accompagnato dai colleghi, attraverso forme di tutoraggio (es. aggiornamento sulle modifiche normative e procedurali intervenute) in modo che nessuno si senta escluso

AZIONE 6 - Ambito d'azione: Promozione di attività culturali dirette alla diffusione della cultura della non violenza ed in particolare della prevenzione e contrasto ai fenomeni di violenza e di abuso nei confronti delle donne e dei loro figli minori.

Sarà garantita l'organizzazione di almeno una giornata dedicata alla materia delle pari opportunità e alla cultura della non violenza. Ne sarà garantita la massima diffusione, anche attraverso pubblicazione sul sito web del Comune.

AZIONE 7 - Pubblicazione sul sito Web del Comune del Piano delle azioni positive quale sottosezione del Piao.

Il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune e sarà trasmesso alla Consigliera di parità territorialmente competente.

Sarà, inoltre, reso disponibile per tutte le dipendenti ed i dipendenti del Comune di San Cono.

TEMPI DI ATTUAZIONE

Le azioni previste nel presente Piano saranno avviate e concluse nel triennio 2024-2026. Tuttavia, data la complessità e l'impatto organizzativo e culturale di taluni interventi, pur prevedendo l'avvio delle singole azioni nel triennio in argomento, la loro logica continuazione potrà proseguire nel triennio successivo.

DURATA E PROCEDURA DI APPROVAZIONE

La presente sottosezione avrà durata triennale, a far data dalla pubblicazione all'albo pretorio online dell'ente e sul sito web nella sezione "Amministrazione Trasparente". Il Piano potrà essere oggetto di aggiornamento e integrazione in qualsiasi momento, anche prima della scadenza del triennio di vigenza.

Nel periodo di vigenza, presso l'ufficio di Segreteria Comunale, saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato e tendenzialmente condiviso.

RIFERIMENTI NORMATIVI.

- D.Lgs. n. 196/2000 “disciplina dell’attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell’art. 47 della legge n. 144/1999”
- D.Lgs. n. 165/2001 “norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” e successive modifiche introdotte in particolare dall’art. 21 legge 183/2010 “collegato lavoro”;
- D.Lgs. n. 198/2006 “codice delle pari opportunità tra uomo e donna” - Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica del 23.5.2007 “misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”
- D.Lgs. n. 5/2010 “attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupa

4. MONITORAGGIO

In questa sezione vengono indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, delle sezioni precedenti, nonché i soggetti responsabili. Il monitoraggio delle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”, avviene in ogni caso secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo n. 150 del 2009 mentre il monitoraggio della sezione “Rischi corruttivi e trasparenza”, secondo le indicazioni di ANAC.

In relazione alla Sezione “Organizzazione e capitale umano” il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance viene effettuato dal Nucleo di valutazione/OIV.

Partecipano al monitoraggio dell’implementazione delle sezioni del PIAO i dirigenti/responsabili e tutti i diversi attori coinvolti nell’approvazione del documento, le attività vengono svolte nei modi e nei tempi stabiliti dalla legge e dai regolamenti interni.

Sono oggetto di monitoraggio annuale:

1. I risultati dell’attività di valutazione della performance;
2. I risultati del monitoraggio dell’implementazione del piano anticorruzione;
3. I risultati sul rispetto annuale degli obblighi di trasparenza;
4. I risultati dell’attività di controllo strategico e di gestione;
5. I risultati dell’attività di rilevazione della customer satisfaction;
6. I risultati dell’attività svolte in lavoro agile/da remoto;
7. I risultati dell’attività svolte per favorire le pari opportunità.