

COMUNE DI FIUMEFREDDO DI SICILIA
CITTA' METROPOLITANA DI CATANIA

REGISTRO PROPOSTE N. 94 DEL 13.10.2023
ASSESSORATO O UFFICIO PROPONENTE

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

N. 93 DEL 13.10.2023	OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2023-2025 (PIAO) PROVVISORIO AI SENSI DELL'ART. 6 DEL D.L. N. 80/2021, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI IN LEGGE N. 113/2021.
-------------------------	---

L'anno DUEMILAVENTITRÈ il giorno TREDICI del mese di OTTOBRE alle ore 12,29, e seguenti, nella Casa Comunale si è riunita la GIUNTA MUNICIPALE con l'intervento dei Sigg.:

TORRISI ANGELO - SINDACO	<i>Presente</i>	GALDINO LOREDANA - ASSESSORE	<i>Presente</i>
TROVATO GIOVANNI - ASSESSORE	<i>Presente</i>	VASSALLO ALFIO - ASSESSORE	<i>Presente</i>
NATALINA MOBILIA - ASSESSORE	<i>Assente</i>		

Presiede il Sindaco Angelo Torrisi

Partecipa il Segretario Comunale Dott.ssa Angela Girgenti

IL PRESIDENTE, constatato il numero legale degli intervenuti, invita la Giunta a deliberare sull'argomento in oggetto.

LA GIUNTA MUNICIPALE

- ESAMINATA l'allegata proposta di deliberazione inerente l'oggetto;
- PRESO E DATO ATTO che la stessa è conforme a quanto previsto dall'art. 12 L.R. n. 30/2000;
- RITENUTA la stessa meritevole di approvazione;
- VISTO L'O.A.EE.LL. vigente;
- CON voti unanimi espressi nelle forme di legge,

DELIBERA

1. APPROVARE l'allegata proposta di deliberazione, inerente all'oggetto.
2. DICHIARARE la presente proposta immediatamente esecutiva.



COMUNE DI FIUMEFREDDO DI SICILIA
Città Metropolitana di Catania

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DA SOTTOPORRE ALL'APPROVAZIONE DELLA G.M.

N° 94 DEL 13/10/2023

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2023-2025 (PIAO) PROVVISORIO AI SENSI DELL'ART. 6 DEL D.L. N. 80/2021, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI IN LEGGE N. 113/2021

FORMULAZIONE

Premesso che:

- 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, stabilisce che: "1. Per 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, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190.
- Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:
 - a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;
 - b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;
 - c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;
 - d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;

- e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;
- f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
- g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.
- Il Piano definisce le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione degli utenti stessi mediante gli strumenti di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, nonché le modalità di monitoraggio dei procedimenti attivati ai sensi del decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 198.
- Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 del presente articolo pubblicano il Piano e i relativi aggiornamenti entro il 31 gennaio di ogni anno nel proprio sito internet istituzionale e li inviano al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri per la pubblicazione sul relativo portale.”;
- l’art. 6, comma 7, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, stabilisce che: “7. In caso di mancata adozione del Piano trovano applicazione le sanzioni di cui all’articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ferme restando quelle previste dall’articolo 19, comma 5, lettera b), del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114”;
- l’art. 6, comma 8, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, stabilisce che: “8. All’attuazione delle disposizioni di cui al presente articolo le amministrazioni interessate provvedono con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente. Gli enti locali con meno di 15.000 abitanti provvedono al monitoraggio dell’attuazione del presente articolo e al monitoraggio delle performance organizzative anche attraverso l’individuazione di un ufficio associato tra quelli esistenti in ambito provinciale o metropolitano, secondo le indicazioni delle Assemblee dei sindaci o delle Conferenze metropolitane.”

Rilevato che:

- Il Decreto del Presidente della Repubblica del 30 giugno 2022, n. 81 recante “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151 del 30 giugno 2022, stabilisce:
 - all’art. 1, comma 1, per i comuni con più di 50 dipendenti, la soppressione dei seguenti adempimenti, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO):
 - 1) Piano dei fabbisogni di personale, di cui all’art. 6, commi 1, 4, 6, e art. 6-ter del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
 - 2) Piano delle azioni concrete, di cui all’art. 60 bis, comma 2, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
 - 3) Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, di cui all’art. 2, comma 594, lett. a) della legge 24 dicembre 2007, n. 244;
 - 4) Piano della performance, di cui all’art. 10, comma 1, lett. a) e comma 1 ter del d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150;
 - 5) Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di cui all’art. 1, commi 5, lett. a) e 60, lett. a) della legge 6 novembre 2012, n. 190;
 - 6) Piano organizzativo del lavoro agile, di cui all’art. 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124;
 - 7) Piano di azioni positive, di cui all’art. 48, comma 1, del d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198.

- all'art. 1, comma 2, che per le Amministrazioni tenute alla redazione del PIAO, tutti i richiami ai piani individuati al citato comma 1 sono da intendersi come riferiti alla corrispondente sezione del PIAO;

- all'art. 1, comma 4, la soppressione del terzo periodo dell'art. 169, comma 3-bis del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, che recitava "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 PEG.", decretando pertanto la separazione fra il Piano Esecutivo di Gestione, come definito nel citato art. 169, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 e la definizione degli obiettivi di performance dell'Amministrazione;

- all'art. 2, comma 1, che per gli Enti Locali, di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del medesimo decreto legislativo e il piano della performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono assorbiti nel piano integrato di attività e organizzazione di cui all'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113;

- il decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, pubblicato in data 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, nonché le modalità semplificate per l'adozione dello stesso per gli Enti con meno di 50 dipendenti, stabilisce:

- all'art. 2, comma 1, che il PIAO contiene la scheda anagrafica dell'Amministrazione ed è suddiviso nelle Sezioni di cui agli artt. 3, 4 e 5 del decreto medesimo e ciascuna Sezione è a sua volta ripartita in sottosezioni di programmazione, riferite a specifici ambiti di attività amministrativa e gestionale, secondo il seguente schema:

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

a. Sottosezione di programmazione Valore pubblico: ai sensi dell'art. 3, comma 2, la sottosezione di programmazione contiene i riferimenti alle previsioni generali contenute nella Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione

b. Sottosezione di programmazione Performance: ai sensi dell'art. 3, comma 1, lettera b), la sottosezione di programmazione è predisposta secondo quanto previsto dal Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009, ed è finalizzata, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia dell'amministrazione;

c. Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza: ai sensi dell'art. 3, comma 1, lettera c), la sottosezione di programmazione, è predisposta sulla base degli obiettivi strategici in materia definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190. Costituiscono elementi essenziali della sottosezione, quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge 6 novembre 2012 n. 190 del 2012 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 del 2013;

d. Sottosezione di programmazione azioni positive: 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 disposto che le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, entro il 31 gennaio di ogni anno, adottino il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO). Con successivo D.P.R. del 24 giugno 2022, n. 81 sono stati puntualmente indicati gli adempimenti soppressi in quanto assorbiti dal PIAO tra cui (art. 1 comma 1 lettera f)) il Piano Triennale delle Azioni Positive (PTAP) previsto dall'art. 48 comma 1 del D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198. Pertanto, in conformità alla Direttiva n. 2/2019 del Ministro per la pubblica amministrazione e del Sottosegretario delegato alle pari opportunità, deve predisporrsi uno specifico allegato (Piano delle Azioni Positive (PAP));

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

a. **Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa:** ai sensi dell'art. 4, comma 1, lettera a), la presente sottosezione di programmazione, illustra il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione;

b. **Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale:** ai sensi dell'art. 4, comma 1, lettera c), la sottosezione di programmazione, indica la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale e da evidenza della capacità assunzionale dell'amministrazione, della programmazione delle cessazioni dal servizio, della stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, delle strategie di copertura del fabbisogno, delle strategie di formazione del personale, della riqualificazione o potenziamento delle competenze e delle situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.

1. **SEZIONE 4. MONITORAGGIO:** ai sensi dell'art. 5, la sezione indica gli strumenti e le modalità di monitoraggio, tenuto conto delle modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance" e delle indicazioni dell'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza". □

- all'art. 7, comma 1, che "Ai sensi dell'articolo 6, commi 1 e 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il piano integrato di attività e organizzazione è adottato entro il 31 gennaio, secondo lo schema di Piano tipo cui all'articolo 1, comma 3, del presente decreto, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data. Il Piano è predisposto esclusivamente in formato digitale ed è pubblicato sul sito istituzionale del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione"; □

- all'art. 8, comma 2, che "In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci";

Considerato che: □

- il Comune di Fiumefreddo di Sicilia è in stato di dissesto finanziario, dichiarato con Deliberazione di Consiglio comunale numero 40 del 14.12.2021.
- le forti limitazioni alla spesa corrente e alla spesa di investimento, impongono un riallineamento tra obiettivi di performance amministrativa, volti a un miglioramento dei servizi pubblici e le procedure di risanamento finanziario che, inevitabilmente, rendono più difficoltosa l'implementazione e la gestione dei servizi, tenuto conto delle risorse umane, finanziarie e strumentali allo stato disponibili.
- nelle more della predisposizione ed approvazione del Documento unico di programmazione 2023-2025 e del Bilancio di Previsione stabilmente riequilibrato 2022-2024, si approva, (Cfr. deliberazione n. 48 del 14 febbraio 2023 della Corte dei conti Sezione di Controllo per la Regione Sicilia) un Piano provvisorio, coerente con gli strumenti finanziari esistenti del precedente esercizio (l'allegato Piano Integrato di Attività e Organizzazione è stato redatto in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2021-2023, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 33 del 26/10/2021 ed il bilancio di previsione finanziario 2021-2023 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 34 del 26.10.2021.
- al fine di una razionalizzazione e snellimento, l'ente con deliberazione di G.M. n. 91 del 12/12/2022, i.e., ha proceduto, attraverso accorpamenti di aree funzionali, a ridurre le posizioni di Responsabili di servizio da sei a cinque, oltre il Corpo di Polizia Municipale (il provvedimento di rimodulazione della struttura organizzativa è stato approvato dalla Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali presso il Ministero dell'Interno per l'esame ex art. 259, comma 7, d. lgs. n. 267/2000 e s.m.).

Visti: □

- il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche) e successive modifiche;
- il decreto legislativo 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) e successive modifiche; □
- la legge 6 novembre 2012 n. 190 e successive modifiche e integrazioni recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione";
- il decreto legislativo 25 maggio 2016 n. 97, attuativo dell'art. 7 della legge 7 agosto 2015 n. 124, recante "Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
- il decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito con modificazioni dalla Legge 11 agosto 2014, n. 114, recante: "Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari";
- la legge 7 agosto 2015 n. 124 (Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche) e successive modifiche e, in particolare, l'articolo 14; □
- il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246) e successive modifiche e, in particolare, l'articolo 48;
- la direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione e per l'innovazione e del Ministro per le pari opportunità del 4 marzo 2011, (Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni "art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183");
- la direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° giugno 2017, n. 3 (Indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti);
- la direttiva n. 2/2019 del 26 giugno 2019 del Ministro per la pubblica amministrazione e del Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri con delega in materia di pari opportunità (Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche);
- l'articolo 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale); □
- l'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
- il D.M. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri soglia e della capacità assunzionale dei comuni);
- l'articolo 1, comma 557 o 562, della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- l'articolo 33 del d.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale);

Acquisiti:

- il parere favorevole in merito alla regolarità tecnica della deliberazione di cui all'oggetto, ai sensi e per gli effetti dell'art. 49, comma 1, del D. Lgs. del 18 agosto 2000 n. 267;
- il parere favorevole in merito alla regolarità contabile della deliberazione di cui all'oggetto, ai sensi e per gli effetti dell'art. 49, comma 1, del D. Lgs. del 18 agosto 2000 n. 267;

Visti:

- il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, recante "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali", ed in particolare gli artt. 6, 7 e 38;
- l'art. 4 della legge 5 giugno 2003, n. 131;
- il vigente Regolamento Comunale per il funzionamento degli Uffici e dei Servizi;

- lo Statuto Comunale.
con votazione unanime espressa in forma palese,

DELIBERA

1. **di approvare**, ai sensi dell'art. 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui al Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), secondo lo schema definito con Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 provvisorio, che allegato alla presente deliberazione ne costituisce parte integrante e sostanziale;

2. **di dare mandato al Responsabile dell'Area 1^**, di provvedere alla pubblicazione della presente deliberazione unitamente all'allegato Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 provvisorio:

- all'interno della sezione "Amministrazione trasparente", sotto sezione di primo livello "Disposizioni generali", sotto sezione di secondo livello "Atti generali",
- nella sezione "Amministrazione trasparente", sotto sezione di primo livello "Personale", sotto sezione di secondo livello "Dotazione organica",
- nella sezione "Amministrazione trasparente" sotto sezione di primo livello "Performance", sotto sezione di secondo livello "Piano della Performance",
- nella sezione "Amministrazione trasparente" sotto sezione di primo livello "Altri contenuti", sotto sezione di secondo livello "Prevenzione della corruzione",
- nella sezione "Amministrazione trasparente", sotto sezione di primo livello "Altri contenuti", sotto sezione di secondo livello "Accessibilità e Catalogo dei dati, metadati e banche dati",

ai sensi dell'art. 6, comma 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113;

3. **di dare mandato al Responsabile dell'Area 1^**, di provvedere alla trasmissione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 provvisorio, come approvato dalla presente deliberazione, al Dipartimento della Funzione Pubblica, secondo le modalità dallo stesso definite, ai sensi dell'art. 6, comma 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113;

4. **di dichiarare** la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 2 del D.lgs. n. 267/2000, stante l'urgenza di provvedere in merito nei termini di legge

Il Segretario Comunale
Dot.ssa Angela Giganti



PARERE DI REGOLARITA' TECNICA
(Art. 12 Legge Regionale 23 dicembre 2000 n. 30)

SI ESPRIME PARERE FAVOREVOLE

Fiumefreddo di Sicilia, 12/10/2023

Il Responsabile dell'Area 1^

(Dott.ssa Graziella Patanè)

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE
(Art. 12 Legge Regionale 23 dicembre 2000, n. 30)

SI ESPRIME PARERE FAVOREVOLE

Fiumefreddo di Sicilia, 12-10-2023

Il Responsabile dell'Area 2^

(Dott.ssa Cinzia Tati)

Tati

La presente deliberazione viene letta, approvata e sottoscritta.

IL PRESIDENTE
Angelo Torrisi

L'ASSESSORE ANZIANO

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott.ssa Angela Girgenti

ATTESTAZIONE DI PUBBLICAZIONE DEL MESSO COMUNALE

La pubblicazione del presente atto all'Albo Pretorio on line è iniziata, ai sensi degli artt. 11 così come modificato dall'art. 127, co. 21 L.R. n. 17/2004 e art. 12, co. 1°, della L.R. 44/91, nonché ai sensi dell'art. 32, della legge 18 giugno 2009, n. 69 e dell'art. 2 della legge 26 febbraio 2010, n. 25 il _____ come dal registro delle pubblicazioni al n° _____.

IL MESSO

Il presente atto è stato pubblicato all'Albo Pretorio on line dal _____
al _____

IL MESSO

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario Comunale certifica che la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio on line dal _____ al _____ a norma dell'art. 11 della L.R. 3.12.1991, n. 44/91 così come modificato dall'art. 127, co. 21 della L.R. n. 17/2004 e art. 12, co. 1°, della L.R. 44/91, nonché ai sensi dell'art. 32, della legge 18 giugno 2009, n. 69 e dell'art. 2 della legge 26 febbraio 2010, n. 25 e che contro la stessa non sono stati presentati reclami.

FIUMEFREDDO DI SICILIA _____

IL SEGRETARIO COMUNALE

ATTESTAZIONE ESECUTIVITÀ

Si attesta che la presente deliberazione è divenuta esecutiva dal 13/10/2023

- ☒ ai sensi dell'art. 12, comma 2, della L.R. n° 44/91 (immediata esecutività)
☐ ai sensi dell'art. 12, comma 1, della L.R. n° 44/91 (11^ giorno di pubblicazione)

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott.ssa Angela Girgenti



COMUNE DI FIUMEFREDDO DI SICILIA
Città Metropolitana di Catania

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE
2023-2025**

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

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

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 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 (cfr. *Per 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, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190*) 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 ed è 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 dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.

Il Comune di Fiumefreddo di Sicilia è in stato di dissesto finanziario, dichiarato con Deliberazione di Consiglio comunale numero 40 del 14.12.2021.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il

Documento Unico di Programmazione 2021-2023, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 33 del 26/10/2021 ed il bilancio di previsione finanziario 2021-2023 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 34 del 26/10/2021.

Nelle more della predisposizione ed approvazione del Documento unico di programmazione 2023-2025 e del Bilancio di Previsione finanziario 2023-2025, si approva, (Cfr. deliberazione n. 48 del 14 febbraio 2023 della Corte dei conti Sezione di Controllo per la Regione Sicilia) un Piano provvisorio, coerente con gli strumenti finanziari esistenti del precedente esercizio.

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022, integra il Piano dei fabbisogni di personale, il Piano delle azioni concrete, il Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano di azioni positive

SEZIONE 1

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO

DENOMINAZIONE AMMINISTRAZIONE: COMUNE DI FIUMEFREDDO DI SICILIA (CT)

INDIRIZZO: VIA DIANA 8 FIUMEFREDDO DI SICILIA (CT) CAP 95013

C.F. E P.I. 00571490879

LEGALE RAPPRESENTANTE: DOTT. ANGELO TORRISI

NUMERO DIPENDENTI AL 31/12/2022: 58

NUMERO ABITANTI AL 31/12/2022: 9.148

TELEFONO 095/6858223

PEC: protocollopec.comunefiumefreddodisicilia@legalmail.it

SITO INTERNET: [Comune di Fiumefreddo di Sicilia \(fiumefreddo-di-sicilia.ct.it\)](http://Comune di Fiumefreddo di Sicilia (fiumefreddo-di-sicilia.ct.it))

SEZIONE 2

VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

VALORE PUBBLICO

Per individuare gli obiettivi di Valore Pubblico è necessario fare riferimento alla pianificazione strategica degli obiettivi specifici triennali e dei relativi indicatori di impatto. L'esistenza di variabili esogene che potrebbero influenzare gli impatti non esime l'amministrazione dal perseguire politiche volte a impattare sul livello di benessere di utenti, stakeholder e cittadini.

Misurare l'impatto degli obiettivi di Valore Pubblico significa individuare indicatori in grado di esprimere l'effetto atteso o generato da una politica o da un servizio sui destinatari diretti o indiretti, nel medio-lungo termine, nell'ottica della creazione di Valore Pubblico.

Si riportano di seguito gli obiettivi di Valore Pubblico dell'Amministrazione, e le azioni principali volte alla loro attuazione.

<u>OBIETTIVI VALORE PUBBLICO</u>	<u>AZIONI</u>
<u>ENERGIA E RIFIUTI</u>	Efficientamento energetico degli impianti di pubblica illuminazione, degli edifici comunali, realizzazione di Comunità Energetiche, gestione ottimale servizio raccolta rifiuti, realizzazione CCR.
<u>GESTIONE FINANZIARIA</u>	Superamento dello stato di dissesto finanziario dell'Ente – miglioramento dell'attività di riscossione delle entrate comunale – gestione attenta delle spese - Consolidamento dell'equilibrio strutturale dell'Ente, politica fiscale improntata ad equità.
<u>ORGANIZZAZIONE AMMINISTRATIVA</u>	Riorganizzazione della dotazione organica dell'Ente – Formazione dei dipendenti pubblici, digitalizzazione dell'attività amministrativa
<u>POLITICHE GIOVANILI, SCUOLA, SPORT E TEMPO LIBERO</u>	Favorire pari opportunità e maggiori opportunità ai giovani, nell'istruzione e nel mercato del lavoro - Promuovere fra tutti i giovani la cittadinanza attiva, l'inclusione sociale e la solidarietà - Promuovere lo sport e l'organizzazione del tempo libero con il coinvolgimento delle Scuole e delle associazioni sportive
<u>POLITICHE SOCIALI</u>	Favorire il funzionamento e la qualità del sistema integrato dei servizi e degli interventi socio-assistenziali e socio-sanitari programmati dal distretto Socio-Sanitario D17 - Attivare ogni risorsa disponibile a sostegno delle famiglie "fragili" - Promuovere le azioni del terzo settore - Favorire il sostegno alla genitorialità - ridurre il rischio di maltrattamento e il conseguente allontanamento dei bambini dal nucleo familiare d'origine
<u>TERRITORIO, TURISMO, LAVORO</u>	Opere pubbliche finanziate dal PNNR o dal PON 2021-2027 o da altri finanziamenti regionali; sviluppo turistico del Comune; interventi di miglioramento sismico, riqualificazione locali comunali.

PERFORMANCE

Sulla seguente sottosezione performance del provvisorio Piano integrato di azione e organizzazione del triennio 2023-2025 è stato acquisito il parere favorevole del Nucleo di Valutazione, con nota prot. 14919 del 01/08/2023.

PREMESSA

Il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, recante "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" ha introdotto nell'ordinamento della pubblica amministrazione l'istituto del ciclo della performance.

Il predetto decreto è stato, da ultimo, modificato dal decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 74 in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge 7 agosto 2015, n. 124.

Secondo quanto disposto con il decreto sopra citato n. 150 del 2009, ogni amministrazione pubblica è tenuta a misurare e a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti, secondo le modalità indicate nel decreto stesso e agli indirizzi impartiti dal dipartimento della funzione pubblica ai sensi dell'articolo 19 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114 - art. 3, comma 2.

La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento (art. 3, comma 1 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150).

Al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, l'art. 10 del d. lgs. n. 150 del 2009 e ss. mm. prevede la redazione del piano della performance e della relazione annuale della performance.

Il Piano della performance è un documento programmatico triennale, definito dall'organo di indirizzo politico-amministrativo in collaborazione con i vertici dell'amministrazione e secondo gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della Funzione Pubblica ai sensi dell'articolo 3, comma 2; esso individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori. Inoltre, in considerazione del quadro normativo che è emerso dopo l'entrata in vigore della legge n. 190/2012 e dei decreti legislativi n. 33/2013 e n. 39/2013, il Piano della performance tiene conto del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità.

Alla luce dei nuovi principi contabili, generali e applicati, introdotti dal D. Lgs. n. 118/2011 "Disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle Regioni, degli enti locali e dei loro organismi, a norma degli articoli 1 e 2 della legge 5 maggio 2009, n. 42", come modificato dal D. Lgs. n. 126/2014, l'istituto in oggetto è stato ridefinito secondo una nuova logica di integrazione con i documenti di programmazione economico-finanziaria.

A decorrere dal 01.01.2015, anche gli enti locali sono tenuti al rispetto dei principi contabili generali sinteticamente enunciati nell'allegato I al d. lgs. 118/2011 e ai principi contabili applicati introdotti con il d. lgs n. 126/2014.

In particolare, il principio applicato della programmazione di cui all'allegato (All. 4/1) prevede tra gli strumenti della programmazione degli enti locali il Documento unico di programmazione (DUP), che costituisce, nel rispetto del principio del coordinamento e coerenza dei documenti di bilancio, il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione.

Il DUP si compone di due sezioni: la Sezione Strategica (SeS) e la Sezione Operativa (SeO). La prima ha un orizzonte temporale di riferimento pari a quello del mandato amministrativo, la seconda pari a quello del bilancio di previsione.

Nella nuova logica di integrazione, è nell'ambito della Sezione Operativa del DUP, e precisamente nel PEG, che il piano della performance di cui all'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009 trova collocazione unitamente al piano dettagliato degli obiettivi.

L'attività di misurazione e valutazione della performance organizzativa viene condotta rispetto ai seguenti ambiti di analisi della performance:

- a) l'attuazione di politiche e il conseguimento di obiettivi collegati ai bisogni e alle esigenze della collettività;
- b) l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
- d) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- c) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
- e) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- g) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- f) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- h) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Il Piano della Performance costituisce unitamente al PEG, il documento fondamentale per la successiva erogazione dei premi di produttività e delle indennità/retribuzioni di risultato, conseguentemente alla verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa ed individuale, coerentemente con il vigente Sistema di misurazione e valutazione.

A tal fine i risultati relativi allo Stato di Salute dell'ente (finanziaria, organizzativa, relazionale), rilevano ai fini della performance organizzativa complessiva dell'ente.

I risultati relativi al raggiungimento degli Obiettivi previsti nell'ambito del piano di performance rilevano ai fini della performance individuale dei responsabili di servizio – titolari di P.O.

Tali obiettivi, ulteriormente declinati a livello operativo, rilevano ai fini della performance organizzativa dell'unità organizzativa di competenza e dei dipendenti non titolari di P.O., assegnati alla stessa.

Il Comune di Fiumefreddo di Sicilia con deliberazione consiliare n. 40 del 14.12.2021 ha dichiarato il dissesto finanziario.

Il quadro finanziario rende, pertanto, necessario operare un raccordo tra il ciclo della performance e il ciclo di bilancio. In particolare, le forti limitazioni alla spesa corrente e alla spesa di investimento, impongono un riallineamento tra obiettivi di performance amministrativa, volti a un miglioramento dei servizi pubblici e le

procedure di risanamento finanziario che, inevitabilmente, rendono più difficoltosa l'implementazione e la gestione dei servizi.

La presente sezione del piano è redatta, in via provvisoria, nelle more dell'approvazione dei documenti contabili e individua obiettivi volti a migliorare il livello e la qualità dei servizi dell'ente, sulla base delle risorse umane, finanziarie e strumentali allo stato disponibili.

Il piano comprende anche i principali interventi che il comune intende attuare nell'ambito del Piano Nazionale di ripresa e Resilienza (PNRR).

INFORMAZIONI GENERALI

Il Comune è l'ente locale che rappresenta la propria comunità, ne cura gli interessi e ne promuove lo sviluppo. Spettano al comune tutte le funzioni amministrative che riguardano la popolazione ed il territorio comunale, precipuamente nei settori organici dei servizi alla persona e alla comunità, dell'assetto ed utilizzazione del territorio e dello sviluppo economico, salvo quanto non sia espressamente attribuito ad altri soggetti dalla legge statale o regionale, secondo le rispettive competenze.

❖ MISSION

La mission del comune è definita dalle norme che disciplinano le materie e funzioni di competenza degli enti locali e dallo Statuto.

Il comune di Fiumefreddo di Sicilia persegue finalità che mirano a realizzare uno sviluppo equilibrato e sostenibile in relazione alla valorizzazione delle risorse locali, territoriali, paesaggistiche, ambientali ed umane.

Eroga i servizi pubblici, di seguito elencati a titolo non esaustivo:

CERTIFICATI E DOCUMENTI Anagrafe, stato civile, accesso agli atti, servizi elettorali (in generale, i c.d. "servizi delegati")

SERVIZI INFORMATIVI Informazioni all'utenza: Urp, siti internet, Albo Pretorio,

CULTURA Biblioteca Civica, Casale Papandrea e sito archeologico Torrerossa,

TURISMO Manifestazioni turistiche,

SPORT Impianti sportivi

SERVIZI SOCIO-ASSISTENZIALI E SANITARI servizio alla persona e sostegno alla genitorialità-

AMBIENTE E TUTELA DEL TERRITORIO Cimiteri, verde pubblico, raccolta rifiuti, protezione civile,

URBANISTICA ED EDILIZIA Pianificazione del territorio, espropriazioni, rilascio permessi di costruire, edilizia residenziale

INFRASTRUTTURE E MOBILITÀ, autorizzazioni e concessioni, lavori in corso, provvedimenti relativi al traffico, segnaletica, sosta e parcheggi, NCC

COMMERCIO E ATTIVITÀ PRODUTTIVE Autorizzazioni, concessioni, SUAP, mercati, RETI DI FORNITURA DEI SERVIZI Acquedotti, fognature, gas,

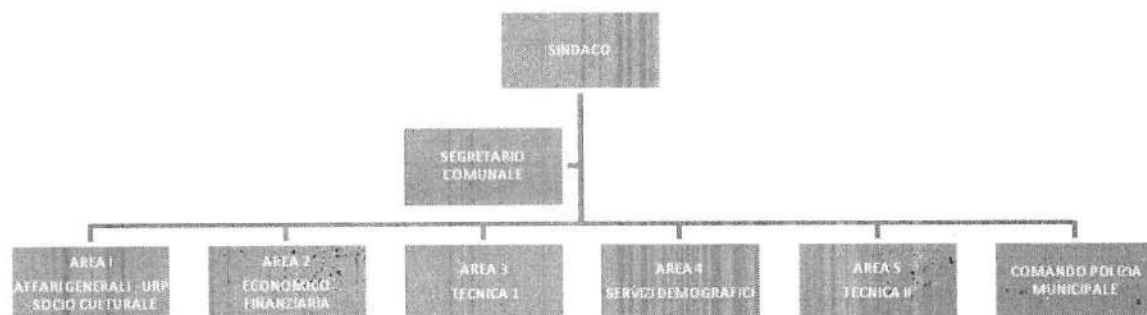
TRIBUTI E PAGAMENTI Accertamento e riscossione Tarsu, I.C.I. e entrate comunali, agevolazioni fiscali

POLIZIA MUNICIPALE Verbalizzazioni, polizia amministrativa e annona

❖ STRUTTURA ORGANIZZATIVA

A seguito della dichiarazione di dissesto, per la razionalizzazione e snellimento, l'ente con deliberazione di G.M. n. 91 del 12/12/2022, i.e., ha proceduto, attraverso accorpamenti di aree funzionali, a ridurre le posizioni di Responsabili di servizio da sei a cinque, oltre il Corpo di Polizia Municipale. Il predetto provvedimento di rimodulazione della struttura organizzativa è stato approvato dalla Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali presso il Ministero dell'Interno per l'esame ex art. 259, comma 7, d. lgs. n. 267/2000 e s.m..

ORGANIGRAMMA DEL COMUNE DI FIUMEFREDDO DI SICILIA



Area 1 – Affari Generali — URP - Socio - culturale

UFFICI/ATTRIBUZIONI PRINCIPALI

Gestione Risorse Umane - Segreteria – amministrazione personale parte giuridica – contenzioso – contratti – protocollo – albo pretorio - notifiche – posta parte operativa – Sito Istituzionale parte operativa – Archivio - Supporto in materia di Anticorruzione, Trasparenza, Accesso Civico e controllo sugli atti.
- Servizi Sociali - Pubblica Istruzione – Cultura – Sport – Turismo – Eventi e Manifestazioni – Biblioteca

AREA 2 - Economico – Finanziaria

UFFICI/ATTRIBUZIONI PRINCIPALI

Finanze – Bilancio e Programmazione – Tributi - Società partecipate – Stipendi e Previdenza – Patrimonio e Inventario - Economato - posta parte economica –

AREA 3 - Tecnica I :

UFFICI/ATTRIBUZIONI PRINCIPALI

–Urbanistica – IACP – Sanatoria e Abusivismo Edilizio –Manutenzione Infrastrutture ed Edifici Comunali–
– Sicurezza nei Luoghi di Lavoro - Ufficio Espropriazioni –Politiche Comunitarie – Progettazione europea e Bandi di finanziamento – Pianificazione Strategica – Edilizia Scolastica –Progetti di Finanza – Fognatura e Depurazione – C.U.C. - Acquedotto e Servizio Idrico - Lavori Pubblici – Verde Pubblico – SUAP — Cimitero (LL.PP. – contratti di concessione loculi e terreno per tombe). Pubblica Illuminazione - Energie Rinnovabili – Risparmio Energetico e Mobilità Sostenibile

AREA 4 Servizi Demografici

UFFICI/ATTRIBUZIONI PRINCIPALI

Stato Civile – Anagrafe – Elettorale e Leva – ISTAT – Carte di Identità – Autentiche.

AREA 5 Tecnica II

UFFICI/ATTRIBUZIONI PRINCIPALI

Ambiente - Igiene Ambientale ed Ecologia - Servizi Cimiteriali (con esclusione dei contratti di concessione loculi e terreno per tombe) – Igiene e Sanità Pubblica - Servizio di Vigilanza e Salvataggio lungo le spiagge libere di cui alla l.r. n. 17/98. - Telefonia– Protezione Civile – Rete GAS Metano - - Autoparco - Randagismo – Segnaletica - Ufficio Unico per ICT (inclusi sito internet istituzionale e transazione digitale)

❖ PRINCIPI GENERALI

La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dal comune di Fiumefreddo di Sicilia, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

Il ciclo della performance si integra con il ciclo della programmazione economico-finanziaria.

Il presente piano, viene predisposto in via provvisoria allo scopo di consentire la realizzazione di specifici obiettivi nelle more della approvazione dell'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato.

Il presente piano individua obiettivi legati al funzionamento dell'amministrazione e obiettivi specifici correlati a servizi fondamentali.

PIANO DELLA PERFORMANCE

Il piano della performance, oggi specifica sezione del PIAO, è uno strumento di programmazione che mette in collegamento il vertice politico con la struttura organizzativa deputata alla realizzazione delle attività da svolgere attraverso un percorso con il quale si individuano gli obiettivi strategici, si definiscono gli obiettivi operativi e si determinano le fasi di attuazione tenendo conto della struttura degli enti nonché delle risorse finanziarie e umane a disposizione.

Esso consente alle amministrazioni di presentarsi nella loro strutturazione funzionale e di manifestare all'esterno e all'interno le attività che si prefigge di svolgere. La disciplina della materia è contenuta nel D.Lgs. 150/2009 emanato in attuazione della delega espressa con la legge 15/2009, modificato dal D.lgs. 74/2017, che individua i seguenti contenuti del piano: indirizzi e obiettivi strategici ed operativi, indicatori per la misurazione e valutazione della performance, obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori.

Tale strumento assume particolare importanza ai fini della determinazione della "missione" che gli enti intendono perseguire con specifico riguardo ai servizi da rendere e ai bisogni da soddisfare. Esso attua, dunque, il proposito del legislatore di rendere la pubblica amministrazione sempre più funzionale alle esigenze dei cittadini e rispondente alle finalità di trasparenza in modo da poterne controllare l'azione e i risultati.

Nel processo di costruzione del piano della performance deve tenersi conto in primo luogo del contesto di riferimento che è espressivo dei bisogni della collettività, e di tutti i soggetti che partecipano a vario titolo alla loro definizione. Assumono rilievo al riguardo gli *stakeholders* quali utenti o comunque portatori di interessi collettivi. Ciò che qualifica la pianificazione di un ente è, infatti, la sua capacità di cogliere la specificità dell'ambiente sociale di riferimento e di sapere tradurre le relative domande in servizi. Anche l'analisi del contesto interno ha una sua non trascurabile rilevanza evidenziando gli attori del processo, le risorse di cui si dispone e le finalità che si perseguono. L'analisi del contesto consente di verificare i punti di forza e di debolezza del contesto interno ed esterno per conoscere le opportunità da cogliere e le sfide da affrontare.

Pertanto, la performance individuale e collettiva deve, altresì, garantire il perseguimento degli obiettivi, posti dalla Legge 190/2012, in materia di prevenzione del fenomeno corruttivo, e dai relativi decreti attuativi (d.lgs 33/2013; d.lgs 39/2013; D.P.R. 62/2013).

Ciascun dipendente dell'Amministrazione comunale deve, pertanto, nello svolgimento delle proprie mansioni, agire garantendo la trasparenza e la legalità dell'azione amministrativa, operando con spirito di collaborazione e di lealtà verso l'Ente e verso gli utenti.

DEFINIZIONI E CONCETTI BASE

Performance

La performance è il contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che un'entità (individuo, gruppo di individui, unità organizzativa, organizzazione, programma o politica pubblica), attraverso la propria azione, apporta al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi ed alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è stata costituita. Il suo significato si lega strettamente all'esecuzione di un'azione, ai risultati della stessa e alle modalità di rappresentazione e si presta ad essere misurata e gestita. La performance si rappresenta attraverso il sistema degli obiettivi e degli indicatori di risultato.

Performance organizzativa

Esprime il risultato che un'intera organizzazione, ovvero una sua componente, consegue ai fini del raggiungimento di determinati obiettivi e, in ultima istanza, della soddisfazione dei bisogni dei cittadini.

Gli ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa concernono (art. 8 D.lgs. 150/2009):

- 1) l'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
- 2) l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
- 3) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
- 4) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- 5) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- 6) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- 7) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- 8) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Performance individuale

Esprime il contributo fornito da un individuo, in termini di risultato e di modalità di raggiungimento degli obiettivi.

Per i dirigenti e le posizioni organizzative gli ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale sono collegati (art. 9 D.lgs. 150/2009):

- a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità (ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva);
- b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate (nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate);
- d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

La misurazione e la valutazione della performance individuale del personale non in posizione organizzativa sono effettuate dai dirigenti e collegate (art. 9 D.lgs. 150/2009):

- 1) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- 2) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza;
- 3) alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

PDO

Piano dettagliato degli obiettivi omogeneo e coerente con le risorse finanziarie assegnate alle unità organizzative.

Obiettivo

Rappresenta la descrizione di un traguardo che l'organizzazione si prefigge di raggiungere per eseguire con successo i propri indirizzi.

Può essere strategico o operativo/gestionale.

Obiettivo Strategico

Si tratta di un obiettivo di particolare rilevanza con riferimento

- alle priorità individuate dalla pianificazione strategica
- ai bisogni ed alle attese degli stakeholders
- alla significatività delle risorse umane e finanziarie necessarie per il suo conseguimento.

Ove opportuno, è oggetto di programmazione su base pluriennale e aggiornato annualmente sulla base delle priorità politiche dell'Amministrazione.

Obiettivo Operativo o gestionale

Declina l'orizzonte strategico nei singoli esercizi (breve periodo).

Può essere rappresentato attraverso due modalità alternative e complementari:

- ✓ modalità "descrittiva sintetica", che individua il consolidamento o lo sviluppo dei prodotti/prestazioni/attività/servizi; tali obiettivi risultano per lo più associati a strumenti di misurazione del tipo "rispetto del cronoprogramma"

- ✓ modalità "specificità di performance e/o specificità di qualità" rappresentata da:

- descrizione/ caratteristica della prestazione
- indicatori
- target o risultato atteso.

Indicatore

Strumento multidimensionale che rende possibile l'attività di acquisizione di informazioni relativamente al grado di raggiungimento di un obiettivo.

Può essere rappresentato da una misura elementare o dal rapporto tra misure elementari.

A ciascun indicatore si associa quindi una grandezza, empiricamente rilevabile e univocamente misurabile, attraverso la quale effettuare una valutazione della performance programmata e realizzata.

Indicatori di Outcome

Nella misurazione della performance ci si riferisce agli outcomes per indicare la conseguenza di un'attività o processo dal punto di vista dell'utente del servizio e, più in generale, degli stakeholders.

Rappresenta il risultato atteso.

Target (Standard o Valore atteso)

E' il risultato che ci si prefigge di ottenere ovvero il valore desiderato in corrispondenza di un'attività o processo. Rappresenta lo standard di riferimento.

Nucleo di Valutazione

Il Nucleo di Valutazione coadiuva l'Amministrazione Comunale, ai fini della determinazione della retribuzione accessoria, nella valutazione delle diverse posizioni organizzative in relazione alle funzioni ed alle responsabilità attribuite, nonché alla valutazione dell'attività di tali posizioni e all'assegnazione dei premi.

Comunicazione esterna dei risultati

LE FASI:

Il ciclo della performance è articolato nelle seguenti fasi:

- 1) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- 2) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- 3) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di interventi correttivi;
- 4) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;

- 5) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- 6) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici dell'amministrazione, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

SISTEMA DI VALUTAZIONE:

Per ogni Settore verrà valutata la performance organizzativa che fa riferimento ai seguenti aspetti:

- a) l'impatto dell'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
- b) l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
- c) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
- d) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- e) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- f) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- g) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- h) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

All'interno di ciascun settore verrà misurata e valutata la performance individuale dei funzionari, in posizione di autonomia e responsabilità, che è collegata:

- a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione delle valutazioni.

La misurazione e la valutazione svolte dai titolari di P.O. sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance e collegate:

- a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza;
- c) alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

Piano degli obiettivi Anno 2023

L'amministrazione comunale intende fissare gli obiettivi da raggiungere nell'anno 2023 tenendo conto del programma di mandato dell'amministrazione comunale, dello stato di dissesto dell'Ente, delle conseguenze che residuano dalla pandemia da Covid – 19 ed alle novità connesse al Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, che rappresenta una enorme opportunità per tutte le Amministrazioni Pubbliche e per gli Enti Locali, in particolare, potranno cogliere solo se la loro organizzazione si dimostrerà all'altezza di un compito estremamente complesso il cui assolvimento richiederà un adeguamento alle esigenze connesse al momento straordinario che stiamo attraversando.

Conseguentemente verrà richiesto ai Responsabili delle Aree di adottare le necessarie misure e di monitorare costantemente l'andamento dell'attività dell'Ente, nell'ottica di una oculata programmazione, che costituisce presupposto indefettibile per un'azione amministrativa improntata ai canoni dell'efficacia, dell'efficienza ed della economicità.

I risultati da conseguire costituiranno parametro per il Nucleo di Valutazione nella quantificazione dell'indennità di risultato.

MACRO OBIETTIVI STRATEGICI

Gli obiettivi strategici fissati per l'anno 2023 sono i seguenti:

1. **Efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa** saranno raggiunti attraverso la compiuta attuazione del processo di digitalizzazione del Comune di Fiumefreddo di Sicilia, da conseguire mediante l'intensificazione della formazione dei dipendenti ed il perfezionamento degli iter procedurali, onde elevare lo standard dei servizi resi dall'Ente. Occorrerà, inoltre, in applicazione dei principi e delle regole stabilite dal Codice dell'Amministrazione Digitale, rivolgersi anche ai cittadini, che dovranno essere messi in condizione di fruire dei nuovi servizi tramite una adeguata informazione e comunicazione, per rendere attuale la cosiddetta cittadinanza digitale.
2. **Funzionamento economico - finanziario dell'Ente** sarà conseguito assicurando l'equilibrio economico finanziario del Comune, la tempestiva approvazione degli strumenti contabili, il miglioramento della capacità di riscossione delle entrate comunali, il tempestivo adempimento delle obbligazioni dell'Ente, considerato lo stato di dissesto finanziario dell'Ente.
3. **Controllo del territorio, tutela ambientale e sistema di raccolta rifiuti** saranno oggetto di una sinergica azione che consentirà di estendere il controllo del territorio comunale. Dovranno essere avviate iniziative volte a migliorare ulteriormente il servizio di raccolta rifiuti solidi urbani, intensificando l'attività di sensibilizzazione dell'utenza e con un più efficiente sistema di controllo delle modalità di conferimento dei rifiuti;
4. **Valorizzazione del patrimonio dell'ente** i competenti Uffici predisporranno tutti gli atti necessari a rendere efficienti, sia dal punto di vista sismico che energetico, gli edifici comunali nonché a valorizzare il patrimonio comunale, con la programmazione di interventi di manutenzione, sia ordinari che straordinari, nonché interventi di riqualificazione strutturale. A tal fine si potranno utilizzare le risorse del PNRR nonché della programmazione europea 2021/2027;
5. **Approvazione del PUG (piano urbanistico generale) e valorizzazione del territorio comunale:** il completamento dell'iter di approvazione dello strumento urbanistico è finalizzato alla tutela ed alla valorizzazione del territorio comunale.

OBIETTIVI TRASVERSALI

Prevenzione della corruzione

Ogni dipendente del Comune deve collaborare fattivamente e lealmente con il Responsabile della prevenzione della corruzione per l'attuazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione, ognuno per quanto compete al proprio ruolo, secondo quanto previsto dal Piano stesso, in particolare nell'articolo declinante i compiti dei Responsabili di Area e dei dipendenti e dal conseguente Piano di dettaglio.

Saranno attuati i tempi e le modalità di controllo previste dal Piano di prevenzione della corruzione, dal Codice di comportamento e dal Sistema della performance di questo Ente.

Attuazione della trasparenza

Ogni dipendente del Comune deve collaborare fattivamente e lealmente, per quanto attinente al perimetro del proprio ruolo in materia, con il Responsabile della trasparenza per l'attuazione del Programma triennale della trasparenza e dell'integrità per gli adempimenti relativi agli obblighi di pubblicazione di cui al D.lgs. n. 33/2013.

Saranno attuali i tempi e le modalità di controllo previste dal Programma della trasparenza e dell'integrità e dal Sistema della performance di questo Ente.

Efficienza ed efficacia dell'Amministrazione

Ogni dipendente del Comune deve svolgere le proprie mansioni garantendo l'efficienza, l'efficacia e

l'economicità dell'azione amministrativa, rispettando la tempistica prevista dalla legge, riscontrando con celerità le richieste degli uffici sovraordinati e di quelli para ordinati nonché rispondendo tempestivamente alle istanze degli utenti. A tal fine dovrà raggiungere un adeguato livello di competenza digitale, indispensabile per renderlo protagonista di una nuova organizzazione del lavoro, che utilizzi tutti gli strumenti messi a disposizione dalle nuove tecnologie e renda moderna la burocrazia all'interno della Pubblica Amministrazione.

OBIETTIVI GESTIONALI

Organizzazione del personale

I Responsabili delle singole aree sono tenuti ad attivare ogni iniziativa utile alla formazione del personale posto alle loro dipendenze, tenendo conto delle competenze digitali dei singoli dipendenti, dalle quali partire per raggiungere un adeguato livello di competenza. A tal fine andranno favorite anche forme di affiancamento che permettano di assicurare la prestazione dei singoli servizi pur in caso di assenza del dipendente a cui sono assegnati in via ordinaria, oltre che una adeguata rotazione.

Andrà posta in essere ogni iniziativa utile a dare attuazione alla cd. dematerializzazione dell'attività amministrativa, che costituisce un obiettivo di prioritaria importanza per l'Ente, che non può dirsi allo stato ancora conseguito.

I Responsabili delle singole aree sono, inoltre, tenuti ad effettuare un costante controllo del personale loro assegnato, al fine di prevenire comportamenti contrastanti con le regole di condotta fissati a livello normativo e regolamentare, in particolare assicurando il puntuale rispetto della disciplina in materia di permessi, ferie, recupero orario etc..

Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)

Dovrà procedersi alla formazione del personale ai fini della rendicontazione delle somme finanziate nonché all'espletamento di tutti gli adempimenti connessi alla fase della loro spesa, tenendo conto degli stringenti termini all'uopo fissati dal Governo nazionale di concerto con l'Europa.

Passando agli **obiettivi gestionali per singole Aree**, oltre allo svolgimento della normale attività, dovrà essere predisposto quanto necessario per conseguire i seguenti obiettivi:

SEGRETARIO COMUNALE

- Revisione ed aggiornamento piano triennale in materia di prevenzione della corruzione;
- Rogito atti pubblici amministrativi con procedura telematica;
- Svolgimento dei controlli interni, ex art. 147 e ss TUEL, sui provvedimenti intervenuti nel corso dell'anno trascorso, scelti in base a selezioni casuali anche al fine di monitorare il rispetto dei tempi e delle scadenze stabilite,
- Consulenza giuridico – amministrativa agli organi dell'Ente.

AREA AFFARI GENERALI

AREA I

Servizio di segreteria

- Predisposizione di tutti gli atti necessari al corretto funzionamento dell'Ufficio.

Ufficio protocollo

- Messa a regime del nuovo sistema di protocollo informatico

Ufficio contratti

Attività preparatorie per la stipula e la registrazione dei contratti di appalto.

Ufficio contenzioso

- Monitoraggio di tutto il contenzioso in corso e controllo delle varie scadenze processuali.

Servizi Sociali

- Predisposizione e presentazione di progetti nell'ambito del Servizio sociale
- Attivazione dei PUC,
- Attivazione di ogni strumento utile al sostegno della "persona" in situazione di difficoltà, sia economica che sociale, anche nell'ambito delle misure previste nel Piano di Zona e nell'ambito di ogni altra iniziativa adottata in seno al Distretto Socio Sanitario di Giarre;
- Costante monitoraggio delle situazioni di disagio socio-economico e tempestivo intervento nei casi di difficoltà evidenti.

AREA ECONOMICO – FINANZIARIA

AREA 2

- Formazione dell'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato e degli atti propedeutici, sulla base degli indirizzi e degli obiettivi fissati dall'amministrazione e dai responsabili dei vari servizi, compatibilmente con le risorse finanziarie dell'Ente, nel rispetto dei termini fissati dalla legge;
- Predisposizione del Rendiconto di Gestione 2022 e degli atti ad esso collegati, in tempo utile per consentire la sua approvazione da parte del Consiglio Comunale
- Applicazione normativa per l'Ente in dissesto finanziario;
- Adozione di ogni misura ed azione utile al miglioramento della capacità di riscossione dell'Ente.
- Resa dei pareri di regolarità contabile, nei casi previsti dalla legge.

Tributi ed Entrate Patrimoniali

- Espletamento tempestivo di tutte le operazioni connesse all'accertamento e riscossione delle entrate, assicurando al contempo la piena assistenza ai contribuenti

AREA TECNICA I

AREA 3

- Predisposizione del Piano Triennale delle Opere Pubbliche, da sottoporre al competente Organo comunale,
- Predisposizione di tutti gli atti propedeutici alla redazione dei documenti finanziari, al fine di assicurare il rispetto dei termini di legge per la loro approvazione;
- Redazione PUG;
- Costante manutenzione del verde pubblico, delle ville e degli spazi di proprietà comunale, sia nel centro abitato che nelle frazioni, nonché del Cimitero;
- Completamente opere cimitero "nuovo";
- Verifica della consistenza della rete viaria comunale ed adeguata programmazione degli interventi necessari per garantirne l'efficienza e la funzionalità, nei limiti delle disponibilità di bilancio;
- Progettazione ed esecuzione degli interventi finanziati dal PNRR;
- Sportello Unico per le Attività Produttive (SUAP) e Sportello Unico Edilizia: costante attività di supporto agli operatori economici e avvio di ogni iniziativa utile a favorire lo sviluppo economico del territorio;
- Cooperazione nel servizio e nelle operazioni di protezione civile.
- Completamento dei lavori di *smart city*, collegamento vie Meli, via Quasimodo, via Morandi, Via Vittorio Emanuele Orlando (fraz. Vignagrande)
- sistemazione parco comunale (finanziamento GAL);
- Centro comunale di Raccolta – definizione dell'iter di finanziamento e tempestivo appalto dei relativi lavori;
- Valorizzazione dei beni confiscati alla mafia, attraverso la partecipazione a bandi che ne permettano la restituzione alla comunità;

AREA DEMOGRAFICA

AREA 4

- Gestione della Carta d'Identità elettronica, costante aggiornamento dell'Aire,
- Adempimenti relativi all'ANPR, nonché puntuale rispetto di tutte le scadenze legate a comunicazione alle Autorità sovraordinate;
- Gestione atti di stato civile, cambi di residenza;
- Adempimenti in materia elettorale.

AREA TECNICA II

AREA 5

- Digitalizzazione:

a) dei procedimenti riguardanti gli atti degli organi "politici". In particolare dovranno essere digitalizzate le procedure riguardanti le deliberazioni della Giunta municipale, del Consiglio comunale e degli atti adottati dal sindaco;

b) di tutte le forme di comunicazione con il sindaco, gli assessori e i consiglieri comunali, ivi incluse le procedure di convocazione del Consiglio comunale;

c) di tutti i servizi resi dall'Area

- Informazione e comunicazione riguardante tutti i servizi resi dall'Ente in forma digitale, anche attraverso la creazione di appositi sportelli, anche virtuali, utilizzando il sito ufficiale dell'Ente, che deve presentare caratteristiche rispondenti a quelle previste dalla relativa normativa in materia, che andranno costantemente monitorate;

- **Sistema pubblico di identità digitale - SPID** - andrà organizzato adeguatamente il servizio di attribuzione dello SPID ai cittadini che ne faranno richiesta, evitando lungaggini ed agevolando uno strumento di straordinaria importanza per la transizione digitale in corso;

- **Pago PA** - dovrà essere utilizzati per tutti i pagamenti connessi ai servizi resi dall'AREA AA. GG. e a tal fine dovrà curarsi la formazione dei competenti dipendenti comunali.

La descritta attività dovrà svolgersi di concreto e sotto il controllo del Responsabile della Transizione Digitale ed in coerenza con le previsioni del relativo Piano Triennale.

Servizio di raccolta rifiuti

- Verifica del corretto svolgimento del servizio di raccolta rifiuti, con tempestiva contestazione di eventuali inadempienze da parte della ditta affidataria del relativo servizio;

- Miglioramento del servizio raccolta rifiuti, onde aumentare la percentuale di raccolta differenziata tramite una più efficace attività informativa e di controllo, nei confronti dei cittadini, nonché del servizio di spazzamento e discerimento di tutte le strade comunali;

POLIZIA MUNICIPALE

- Intensificazione del controllo del territorio, sia dal punto di vista urbanistico, sia per prevenire fenomeni di abbandono incontrollato dei rifiuti e la formazione di micro discariche abusive;

- Intensificazione dell'attività diretta a garantire l'osservanza del Codice della Strada, anche mediante l'utilizzo dell'autovelox. Particolare riguardo dovrà avervi per le violazioni in materia di sosta nelle zone ad alta densità di traffico, attraverso il potenziamento della presenza dei vigili urbani al di fuori della sede della Polizia Municipale, anche attraverso l'impiego di nuove tecnologie; A tale ultimo proposito si richiede la predisposizione di un orario di servizio che preveda la presenza costante dei Vigili Urbani in alcuni snodi stradali che presentano criticità irrisolte, e che permetta il rispetto del Disco Orario da tempo istituito lungo la Via Diana;

- Controllo della puntuale osservanza dei regolamenti comunali nonché delle ordinanze e dei Provvedimenti sindacali;

- Svolgimento di Corsi di educazione stradale e di educazione ambientale nelle scuole, da organizzare ed effettuare di concerto con le Autorità Scolastiche e con il corpo docenti;
- Sostituzione e manutenzione della segnaletica stradale orizzontale e verticale;
- Predisposizione del servizio di vigilanza e di pubblica sicurezza durante le manifestazioni estive;
- Intensificazione del controllo delle occupazioni di suolo pubblico, delle installazioni pubblicitarie e delle pubbliche affissioni, al fine di garantire il rispetto della normativa vigente ed il pagamento delle relative tasse, assicurando la piena attuazione del Regolamento sul Canone Unico e curando di effettuare un controllo riguardante il regolare versamento di quanto dovuto dai contribuenti, anche per gli anni precedenti;
- Controllo dell'attività di riscossione dei proventi delle violazioni al codice della strada;
- Potenziamento della lotta al Randagismo, mediante un capillare controllo del territorio, il più tempestivo intervento in caso di necessità nonché mediante il coinvolgimento di associazioni di volontariato ed una costante attività di sensibilizzazione e di repressione delle condotte censurabili, che saranno individuate mediante appositi provvedimenti.

INDICATORI DI RISULTATO

L'azione delle varie aree sarà valutata e dovrà ispirarsi alle seguenti linee guida generali:

1. Gestione efficiente delle risorse umane, strumentali e finanziarie (criterio qualitativo che misura i risultati conseguiti nel corso dell'esercizio di riferimento, compatibilmente con le risorse finanziarie dell'Ente);
2. Presenza in servizio (criterio quantitativo che determina una valutazione positiva della presenza in servizio del funzionario soprattutto in riferimento all'attività prestata fuori dell'ordinario orario lavorativo ed alle fasi maggiormente critiche dell'azione amministrativa);
3. Miglioramento dei risultati gestionali rispetto all'esercizio/agli esercizi precedenti (criterio qualitativo);
4. Rispetto delle scadenze previste per legge, regolamenti o disposizioni organizzative interne (criterio temporale);
5. Grado di soddisfazione dell'utenza (criterio qualitativo);
6. Economicità della gestione (criterio quantitativo che misura la propensione al risparmio; si tratta di un parametro di particolare importanza stante le esigue risorse di cui l'Ente dispone).
7. Collaborazione tra dipendenti, educazione in servizio per consentire il raggiungimento del fine dell'azione amministrativa nel rispetto della normativa e in piena sinergia tra gli uffici (criterio qualitativo)

CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI IN SEDE DI VALUTAZIONE

La valutazione sarà condotta sulla scorta di una relazione debitamente predisposta e sottoscritta dai responsabili di P.O., nella quale sia contenuta a descrizione, in termini quantitativi e qualitativi, delle attività poste in essere nel periodo di riferimento e degli obiettivi conseguiti.

La valutazione e misurazione della performance avviene nel rispetto del sistema di valutazione e misurazione della performance dell'Ente cui si rinvia.

Rischi corruttivi e trasparenza

Con Delibera di GM n. 35 del 31/03/2023 è stata approvata la Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza del Piano integrato di attività ed organizzazione, al cui contenuto si rinvia per una migliore disamina della presente.

Soggetti compiti e responsabilità della strategia di prevenzione della corruzione

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

SOGGETTI	COMPITI
Giunta Comunale	Organo di indirizzo politico cui competono, la definizione degli obiettivi in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario e parte integrante dei documenti di programmazione strategico – gestionale, nonché entro il 31 gennaio di ogni anno, l'adozione iniziale ed i successivi aggiornamenti del PTPCT

Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza	Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza Dott./Dott.ssa <u>Angela Girgenti</u> nominato con determina del Sindaco n. 40 del 06/10/2022 il quale assume diversi ruoli all'interno dell'amministrazione e per ciascuno di essi svolge i seguenti compiti: <u>in materia di prevenzione della corruzione:</u> - obbligo di vigilanza del RPCT sull'attuazione, da parte di tutti i destinatari, delle misure di prevenzione del rischio contenute nel Piano; - obbligo di segnalare all'organo di indirizzo e all'Organismo di valutazione le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza; - obbligo di indicare agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza (art. 1, co. 7, l. 190/2012). <u>in materia di trasparenza:</u> - Svolgere stabilmente un'attività di monitoraggio sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione; segnalare gli inadempimenti rilevati in sede di monitoraggio dello stato di pubblicazione delle informazioni e dei dati ai sensi del D.lgs. n. 33/2013; - ricevere e trattare le richieste di riesame in caso di diniego totale o parziale dell'accesso o di mancata risposta con riferimento all'accesso civico generalizzato. <u>in materia di whistleblowing:</u> - ricevere e prendere in carico le segnalazioni; - porre in essere gli atti necessari ad una prima attività di verifica e di analisi delle segnalazioni ricevute. <u>in materia di inconferibilità e incompatibilità:</u> - capacità di intervento, anche sanzionatorio, ai fini dell'accertamento delle responsabilità soggettive e, per i soli casi di inconferibilità, della applicazione di misure interdittive; - segnalazione di violazione delle norme in materia di inconferibilità ed incompatibilità all'ANAC. <u>in materia di AUSA:</u> - sollecitare l'individuazione del soggetto preposto all'iscrizione e all'aggiornamento dei dati e a indicarne il nome all'interno del PTPCT.
--	---

Responsabile dell'Anagrafe della Stazione Appaltante (RSA)	Il Responsabile dell'Anagrafe della Stazione Appaltante, nominato in seno al Piano integrato di attività ed organizzazione Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza, approvato con Delibera di GM n. 35 del 31/03/2023 è il Responsabile dell'area Tecnica I, il quale cura l'inserimento e aggiornamento della BDNCP presso l'ANAC dei dati relativi all'anagrafica della stazione appaltante, della classificazione dellastessa e dell'articolazione in centri dicosto.
E.Q.	Svolgono attività informativa nei confronti del responsabile e dell'autorità giudiziaria (art. 16 d.lgs.n. 165 del 2001; art. 20 D.P.R. n. 3 del 1957; art. 1, comma 3, L. n. 20 del 1994; art. 331 c.p.p.). Osservano le misure contenute nel PTPCT (art. 1, comma 14, della L. n. 190 del 2012); Partecipano al processo di gestione del rischio. Propongono le misure di prevenzione(art. 16 d.lgs. n. 165 del 2001). Assicurano l'osservanza del Codice di comportamento e verificano le ipotesi di violazione. Provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione svolta dall'ufficio a cui sono preposti. Suggeriscono le azioni correttive per le attività più esposte a rischio
Titolari di Posizione Organizzativa (PO) – Elevata Qualificazione	Danno comunicazione al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di fatti, attività o atti, che si pongano in contrasto con le direttive in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza Garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto degli obblighi di legge in materia di trasparenza e pubblicità. Partecipano al processo di gestione dei rischi corruttivi. Applicano e fanno applicare, da parte di tutti i dipendenti assegnati alla propria responsabilità, le disposizioni in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza amministrativa Propongono eventuali azioni migliorative delle misure di prevenzione della corruzione. Adottano o propongono l'adozione di misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e rotazione del personale.
I dipendenti	Partecipano al processo di valutazione e gestione del rischio in sede di definizione delle misure di prevenzione della corruzione. Osservano le misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza contenute nella presente sezione del PIAO. Osservano le disposizioni del Codice di comportamento nazionale dei dipendenti pubblici e del codice di comportamento integrativo dell'Amministrazione con particolare riferimento alla segnalazione di

	casi personali di conflitto di interessi. Partecipano alle attività di formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza organizzate dall'Amministrazione. Segnalano le situazioni di illecito al Responsabile della Prevenzione della Corruzione o all'U.P.D..
Collaboratori esterni	Per quanto compatibile, osservano le misure di prevenzione della corruzione contenute nella presente sezione del PIAO. Per quanto compatibile, osservano le disposizioni del Codice di comportamento Nazionale e del Codice di comportamento integrativo dell'Amministrazione segnalano le situazioni di illecito. Partecipano inoltre alla realizzazione della strategia di prevenzione della corruzione e trasparenza dell'Amministrazione i seguenti soggetti con un ruolo consultivo, di monitoraggio, verifica e sanzione. Le violazioni delle regole di cui alla presente sezione del PIAO e del Codice di comportamento applicabili al personale convenzionato, ai collaboratori a qualsiasi titolo, ai dipendenti e collaboratori di ditte affidatarie di servizi che operano nelle strutture del Comune o in nome e per conto dello stesso, sono sanzionate secondo quanto previsto nelle specifiche clausole inserite nei relativi contratti. E' fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento siano derivati danni all'Ente, anche sotto il profilo reputazionale e di immagine.

SOGGETTI	COMPITI
Consiglio Comunale	Organo di indirizzo politico cui competono, la definizione degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario e parte integrante dei documenti di programmazione strategico – gestionale
Nucleo di Valutazione	Partecipa al processo di gestione del rischio. Considera i rischi e le azioni inerenti la prevenzione della corruzione nello svolgimento dei compiti ad essi attribuiti. Svolge compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa (artt. 43 e 44 d.lgs. n. 33 del 2013); Esprime parere obbligatorio sul Codice di comportamento adottato dall'Amministrazione comunale (art. 54, comma 5, d.lgs. n. 165 del 2001); Verifica la corretta applicazione del piano di prevenzione della corruzione da parte dei E.Q. ai fini della corresponsione della indennità di risultato. Verifica coerenza dei piani triennali per la prevenzione della corruzione con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico - gestionale, anche ai fini della validazione della Relazione sulla performance. Verifica i contenuti della Relazione sulla performance in rapporto agli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza, potendo chiedere, inoltre, al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza le informazioni e i documenti necessari per lo svolgimento del controllo e potendo effettuare audizioni di dipendenti. Riferisce all'ANAC sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza.
Revisore dei conti	Analizza e valuta, nelle attività di propria competenza, e nello svolgimento dei compiti ad esso attribuiti, le azioni inerenti la prevenzione della corruzione ed i rischi connessi, riferendone al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza. Esprime pareri obbligatori sugli atti di rilevanza economico-finanziaria di natura programmatica.
l'Ufficio Procedimenti disciplinari (U.P.D.)	Svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza. Provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria.

Sistema di gestione del rischio

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

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

La valutazione del rischio è la macro-fase del processo di gestione in cui il rischio stesso è identificato, analizzato e confrontato con altri rischi, al fine di individuare le priorità di intervento e le possibili misure organizzative correttive e preventive (trattamento del rischio). Si articola in tre fasi: identificazione, analisi e ponderazione del rischio.

Identificazione del rischio

L'identificazione del rischio ha l'obiettivo di individuare comportamenti o fatti che possono verificarsi in relazione ai processi di pertinenza dell'amministrazione, tramite i quali si concretizza il fenomeno corruttivo.

Tale fase deve portare con gradualità alla creazione di un "Registro degli eventi rischiosi" nel quale sono riportati tutti gli eventi rischiosi relativi ai processi dell'amministrazione.

Il Registro degli eventi rischiosi, o Catalogo dei rischi principali, è riportato nell'Allegato B della sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza.

Per individuare gli eventi rischiosi è necessario: definire l'oggetto di analisi; utilizzare tecniche di identificazione e una pluralità di fonti informative; individuare i rischi.

a) L'oggetto di analisi: è l'unità di riferimento rispetto alla quale individuare gli eventi rischiosi.

L'oggetto di analisi può essere: l'intero processo, le singole attività che compongono ciascun processo.

b) Tecniche e fonti informative: per identificare gli eventi rischiosi è opportuno utilizzare una pluralità di tecniche e prendere in considerazione il più ampio numero possibile di fonti. Le tecniche sono molteplici, quali: l'analisi di documenti e di banche dati, l'esame delle segnalazioni, le interviste e gli incontri con il personale, workshop e focus group, confronti con amministrazioni simili (benchmarking), analisi dei casi di corruzione, ecc.

c) L'identificazione dei rischi: gli eventi rischiosi individuati sono elencati e documentati. La formalizzazione può avvenire tramite un "registro o catalogo dei rischi" dove, per ogni oggetto di analisi, è riportata la descrizione di tutti gli eventi rischiosi che possono manifestarsi.

Il catalogo è riportato nelle schede allegate, denominate "Mappatura dei processi a catalogo dei rischi", Allegato A della sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza

Il catalogo è riportato nella colonna F dell'Allegato A della sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza
Per ciascun processo è indicato il rischio principale che è stato individuato.

Analisi del rischio

L'analisi ha il duplice obiettivo di pervenire ad una comprensione più approfondita degli eventi rischiosi identificati nella fase precedente, attraverso l'analisi dei cosiddetti fattori abilitanti della corruzione, e, dall'altro lato, di stimare il livello di esposizione dei processi e delle relative attività al rischio.

Ai fini dell'analisi del livello di esposizione al rischio è quindi necessario:

a) scegliere l'approccio valutativo, accompagnato da adeguate documentazioni e motivazioni rispetto ad un'impostazione quantitativa che prevede l'attribuzione di punteggi;

b) individuare i criteri di valutazione;

c) rilevare i dati e le informazioni;

d) formulare un giudizio sintetico, adeguatamente motivato.

Scelta dell'approccio valutativo

Per stimare l'esposizione ai rischi, l'approccio può essere di tipo qualitativo, quantitativo, oppure di tipo misto tra i due.

Approccio qualitativo: l'esposizione al rischio è stimata in base a motivate valutazioni, espresse dai soggetti coinvolti nell'analisi, su specifici criteri. Tali valutazioni, anche se supportate da dati, in genere non prevedono una rappresentazione di sintesi in termini numerici.

Approccio quantitativo: nell'approccio di tipo quantitativo si utilizzano analisi statistiche o matematiche per quantificare il rischio in termini numerici.

L'ANAC suggerisce di adottare l'approccio di tipo qualitativo, dando ampio spazio alla motivazione della valutazione e garantendo la massima trasparenza.

I criteri di valutazione

Per stimare il rischio è necessario definire preliminarmente indicatori del livello di esposizione al rischio di corruzione.

L'ANAC ha proposto indicatori comunemente accettati, ampliabili o modificabili (PNA 2019, Allegato n. 1). Gli indicatori sono:

- livello di interesse esterno: la presenza di interessi rilevanti, economici o meno, e di benefici per i destinatari determina un incremento del rischio;

- grado di discrezionalità del decisore interno: un processo decisionale altamente discrezionale si caratterizza per un livello di rischio maggiore rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato;
- manifestazione di eventi corruttivi in passato: se l'attività è stata già oggetto di eventi corruttivi nell'amministrazione o in altre realtà simili, il rischio aumenta poiché quella attività ha caratteristiche che rendono praticabile il malaffare;
- trasparenza/opacità del processo decisionale: l'adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, abbassa il rischio;
- livello di collaborazione del responsabile del processo nell'elaborazione, aggiornamento e monitoraggio del piano: la scarsa collaborazione può segnalare un deficit di attenzione al tema della corruzione o, comunque, determinare una certa opacità sul reale livello di rischio;
- grado di attuazione delle misure di trattamento: l'attuazione di misure di trattamento si associa ad una minore probabilità di fatti corruttivi.

I risultati dell'analisi sono stati riportati nelle schede allegate, denominate "Analisi dei rischi" (Allegato B della sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza).

La rilevazione di dati e informazioni

La rilevazione di dati e informazioni necessari ad esprimere un giudizio motivato sugli indicatori di rischio deve essere coordinata dal RPCT.

Il PNA prevede che le informazioni possano essere rilevate: da soggetti con specifiche competenze o adeguatamente formati; oppure, attraverso modalità di autovalutazione da parte dei responsabili degli uffici coinvolti nello svolgimento del processo.

Le valutazioni devono essere suffragate dalla motivazione del giudizio espresso, fornite di evidenze a supporto e sostenute da "dati oggettivi, salvo documentata indisponibilità degli stessi" (Allegato n. 1, Part. 4.2, pag. 29).

I risultati dell'analisi sono stati riportati nelle schede allegate, denominate "Analisi dei rischi", Allegato B. Tutte le "valutazioni" sono supportate da chiare e sintetiche motivazioni, esposte nell'ultima colonna a destra ("Motivazione") nelle suddette schede (Allegato B della sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza).

Le valutazioni, per quanto possibile, sono sostenute dai "dati oggettivi" in possesso dell'ente.

Formulazione di un giudizio motivato

In questa fase si procede alla misurazione degli indicatori di rischio. L'ANAC sostiene che sarebbe opportuno privilegiare un'analisi di tipo qualitativo, accompagnata da adeguate documentazioni e motivazioni rispetto ad un'impostazione quantitativa che prevede l'attribuzione di punteggi. Se la misurazione degli indicatori di rischio viene svolta con metodologia "qualitativa" è possibile applicare una scala di valutazione di tipo ordinale: alto, medio, basso. Ogni misurazione deve essere adeguatamente motivata alla luce dei dati e delle evidenze raccolte.

L'analisi è stata svolta con metodologia di tipo qualitativo ed è stata applicata una scala ordinale di maggior dettaglio rispetto a quella suggerita dal PNA (basso, medio, alto):

Livello di rischio

Sigla corrispondente

Rischio quasi nullo	N
Rischio molto basso	B-
Rischio basso	B
Rischio moderato	M
Rischio alto	A
Rischio molto alto	A+
Rischio altissimo	A++

Nella colonna denominata "Valutazione complessiva" è indicata la misurazione di sintesi di ciascun oggetto di analisi. Tutte le valutazioni sono supportate da una chiara, seppur sintetica motivazione, esposta nell'ultima colonna a destra ("Motivazione") nelle suddette schede (Allegato B della sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza). Le valutazioni, per quanto possibile, sono sostenute dai "dati oggettivi" in possesso dell'ente (PNA, Allegato n. 1, Part. 4.2, pag. 29).

La ponderazione del rischio

La ponderazione è la fase conclusiva processo di valutazione del rischio. La ponderazione ha lo scopo di stabilire le azioni da intraprendere per ridurre l'esposizione al rischio e le priorità di trattamento dei rischi, considerando gli obiettivi dell'organizzazione e il contesto in cui la stessa opera, attraverso il loro confronto.

I criteri per la valutazione dell'esposizione al rischio di eventi corruttivi possono essere tradotti operativamente in indicatori di rischio (key risk indicators) in grado di fornire delle indicazioni sul livello di esposizione al rischio del processo o delle sue attività. Partendo dalla misurazione dei singoli indicatori, si dovrà pervenire ad una valutazione complessiva del livello di esposizione al rischio che ha lo scopo di fornire una misurazione sintetica del livello di rischio associabile all'oggetto di analisi (processo/attività o evento rischioso).

Il trattamento del rischio

Il trattamento del rischio consiste nell'individuazione, la progettazione e la programmazione delle misure generali e specifiche finalizzate a ridurre il rischio corruttivo identificato mediante le attività propedeutiche sopra descritte.

Le misure generali intervengono in maniera trasversale sull'intera amministrazione e si caratterizzano per la loro incidenza sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione e per la loro stabilità nel tempo. Le misure specifiche, che si affiancano ed aggiungono sia alle misure generali, sia alla trasparenza, agiscono in maniera puntuale su alcuni specifici rischi e si caratterizzano per l'incidenza su problemi peculiari.

Individuazione delle misure

Il primo step del trattamento del rischio ha l'obiettivo di identificare le misure di prevenzione, in funzione delle criticità rilevate in sede di analisi.

Le misure sono state puntualmente indicate e descritte nelle schede allegate denominate "Individuazione e programmazione delle misure", Allegato C della sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza. Le misure sono elencate e descritte nella colonna E delle suddette schede.

Per ciascun oggetto analisi è stata individuata e programmata almeno una misura di contrasto o prevenzione, secondo il criterio del "miglior rapporto costo/efficacia". Le principali misure, inoltre, sono state ripartite per singola "area di rischio" (Allegato C1).

La seconda parte del trattamento è la programmazione operativa delle misure.

Per ciascun oggetto di analisi ciò è descritto nella colonna F ("Programmazione delle misure") dell'Allegato C della sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza.

Monitoraggio sull'idoneità e attuazione delle misure di prevenzione della corruzione

In attuazione degli indirizzi contenuti nel PNA, si procederà al monitoraggio dell'implementazione delle misure contenute nel presente piano per prevenire/contrastare i fenomeni di corruzione attraverso la definizione di un sistema di reportistica che consenta al RPCT di poter osservare costantemente l'andamento dei lavori e di intraprendere le iniziative più adeguate in caso di scostamenti.

Concorrono a garantire l'azione di monitoraggio, oltre al RPCT, i Dirigenti, limitatamente alle strutture ricomprese nell'area di rispettiva pertinenza e l'Organismo di valutazione, nell'ambito dei propri compiti di vigilanza.

Al fine di garantire l'efficace attuazione e l'adeguatezza del Piano e delle relative misure si intende implementare un processo di monitoraggio annuale.

Dell'attività di monitoraggio si darà conto nella Relazione predisposta dal RPCT entro il 15 dicembre di ogni anno o diversa scadenza stabilita dall'ANAC.

Programmazione della trasparenza

Alla corretta attuazione delle disposizioni in materia di trasparenza concorrono il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e tutte le strutture dell'Amministrazione attraverso i rispettivi Dirigenti, per come previsto in seno alla sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza.

Premessa

PIAO e Piano Triennale di Azioni Positive

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 disposto che le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, entro il 31 gennaio di ogni anno, adottino il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

Con successivo D.P.R. del 24 giugno 2022, n. 81 sono stati puntualmente indicati gli adempimenti soppressi in quanto assorbiti dal PIAO tra cui (art. 1 comma 1 lettera f) il Piano Triennale delle Azioni Positive (PTAP) previsto dall'art. 48 comma 1 del D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198.

Pertanto, in conformità alla Direttiva n. 2/2019 del Ministro per la pubblica amministrazione e del Sottosegretario delegato alle pari opportunità, deve predisporci uno specifico allegato (Piano delle Azioni Positive (PAP)) contenente il PAP da inserire nella SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE del PIAO 2023-2025 che riporta le iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione di una cultura di pari opportunità, per il monitoraggio dell'equilibrio di genere, la valorizzazione delle differenze e per la conciliazione vita lavoro.

Pertanto, nell'ambito delle finalità espresse dalla L. 125/1991 e successive modificazioni ed integrazioni, ossia *"favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità"*, ed ai sensi di quanto disposto dall'art. 48 del D.lgs. 198/2006, si propone la seguente sezione Piano di azioni positive per il triennio 2023-2025 da inserire nella sezione dedicata del PIAO.

Il Comune di Fiumefreddo di Sicilia, con l'adozione del presente piano, non vuole solo adempiere ad un obbligo normativo, ma intende svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione ed attuazione concreta del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

Di seguito le principali disposizioni vigenti volte a prevenire e contrastare le discriminazioni in ambito lavorativo:

- divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro (art. 15 della legge n. 300 del 1970 e articoli 27 e 31 del d.lgs. n. 198 del 2006);
- obbligo del datore di lavoro di assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori, tenendo anche conto di quanto previsto dall'articolo 26 del d.lgs. n. 198 del 2006 in materia di molestie e molestie sessuali;
- divieto di discriminazione relativo al trattamento giuridico, alla carriera e al trattamento economico (articoli 28 e 29 del d.lgs. n. 198 del 2006);
- divieto di discriminazione relativo all'accesso alle prestazioni previdenziali (art. 30 del d.lgs. n. 198 del 2006);
- divieto di porre in essere patti o atti finalizzati alla cessazione del rapporto di lavoro per discriminazioni basate sul sesso (art. 15 della legge n. 300 del 1970), sul matrimonio (art. 35 del d.lgs. n. 198 del 2006), sulla maternità - anche in caso di adozione o affidamento - e a causa della domanda o fruizione del periodo di congedo parentale o per malattia del bambino (art. 54 del d.lgs. n. 151 del 2001).

Con il presente Piano Azioni Positive l'Amministrazione Comunale favorisce, aggiornando le misure già disposte, l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

1. Alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
2. Agli orari di lavoro;
3. All'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche;
4. All'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro;
5. Alla necessità di garantire un ambiente di lavoro sano e sicuro;

6. Alla promozione della cultura della non violenza.

Pertanto, la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE

Per ciascuno degli interventi programmatici citati in premessa vengono di seguito indicati gli obiettivi da raggiungere e le azioni attraverso le quali raggiungere tali obiettivi:

1. Descrizione Intervento: FORMAZIONE

Obiettivo: Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera, che si potrà concretizzare, mediante l'utilizzo del "credito formativo", nell'ambito di progressioni orizzontali e, ove possibile, verticali.

Finalità strategiche: Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

Azione positiva 1: I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici part-time e coinvolgere i lavoratori portatori di handicap. A tal fine verrà data maggiore importanza ai corsi organizzati internamente all'Amministrazione Comunale, utilizzando le professionalità esistenti.

Azione positiva 2: Predisporre riunioni di Area con ciascun Responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze, da vagliare successivamente in sede di Conferenza dei Responsabili.

Azione positiva 3: Conservare nei fascicoli dei dipendenti degli attestati relativi alla formazione ottenuta.

Azione positiva 4: Prestare particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia ecc..), prevedendo l'affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, o mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative, anche interne, per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

Azione positiva 5: Prevedere e favorire modalità di formazione a distanza e da remoto, compatibili con le forme di lavoro agile attuate.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Responsabili di Area – Segretario Generale – Ufficio Personale.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti.

2. Descrizione intervento: ORARI DI LAVORO

Obiettivo: Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro. Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.

Finalità strategiche: Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

Azione positiva 1: Sperimentare nuove forme di orario flessibile con particolare attenzione al telelavoro e al part-time.

Azione positiva 2: Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.

Azione positiva 3: Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati.

Azione positiva 4: Garantire adeguata flessibilità in entrata ed uscita con riferimento alle esigenze legate all'istruzione obbligatoria dei figli.

Azione positiva 5: Attuare forme di lavoro agile, soprattutto con riferimento alla fascia che più necessita di lavoratori.

Azione positiva 6: Prevedere che le ore di lavoro supplementare, debitamente autorizzate, possano confluire su richiesta del dipendente in una banca ore entro un limite complessivo annuo individuale, stabilito in sede di contrattazione decentrata integrativa.

Azione Positiva 7: Conformemente alla direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 03/02/2017 numero 1, assumere azioni positive al fine di assumere comportamenti collaborativi e di non ostacolare le esigenze di allattamento delle dipendenti.

Soggetti e Uffici coinvolti: Responsabili di Area – Segretario Generale – Ufficio Personale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti con problemi familiari e/o personali, ai part-time, ai dipendenti che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale.

3. Descrizione intervento: SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'

Obiettivo: Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.

Finalità strategica: Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

Azione positiva 1: Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile.

Azione positiva 2: Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.

Azione positiva 3: Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.

Azione positiva 4: attivare, ove richiesto, percorsi di reinserimento professionale nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità.

Soggetti e Uffici coinvolti: Ufficio Personale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

4. Descrizione Intervento: INFORMAZIONE

Obiettivo: Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità.

Finalità strategica: Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere. Per quanto riguarda i Responsabili di Area, favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.

Azione positiva 1: Programmare incontri di sensibilizzazione e informazione rivolti ai Responsabili di Area sul tema delle pari opportunità.

Azione positiva 2: Informazione ai cittadini attraverso la pubblicazione di normative, di disposizioni e di novità sul tema delle pari opportunità, nonché del presente Piano di Azioni Positive sul sito internet del Comune.

Azione positiva 3: fare conoscere ai dipendenti le normative e le regole dell'Ente in materia di orario di lavoro per la tutela della genitorialità e dell'handicap.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Ufficio Personale e Ufficio Relazioni con il Pubblico, Segretario Generale.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti, ai Responsabili di Area, a tutti i cittadini.

5. Descrizione Intervento: AMBIENTE DI LAVORO

Obiettivo: Garantire un ambiente di lavoro sano e sicuro.

Finalità strategica: Tutelare il benessere psicologico delle lavoratrici e dei lavoratori, garantendo un ambiente di lavoro sicuro e condizioni di lavoro dignitose.

Azione positiva 1: Garantire condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti (quali, ad esempio, 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).

Soggetti e Uffici Coinvolti: Responsabili di Area – Segretario Generale – Ufficio Personale.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti

6. Descrizione intervento: PROMOZIONE DELLA CULTURA DELLA NON VIOLENZA

Obiettivo: Promuovere la cultura della non violenza.

Finalità strategica: Promuovere la cultura della non violenza tra i dipendenti e i cittadini.

Azione positiva 1: L'amministrazione comunale s'impegna a favorire la cultura della non violenza, individuando nella popolazione giovanile il destinatario privilegiato dell'attività di promozione *de qua* e demandando ai Servizi Sociali l'organizzazione e la promozione della stessa, con la collaborazione dei rappresentanti dell'Amministrazione comunale, all'uopo designati.

Azione positiva 2: Sensibilizzazione, formazione e sostegno sul tema della disabilità

Azione positiva 3: Informazione, formazione e sensibilizzazione contro la violenza di genere

Soggetti e Uffici Coinvolti: Responsabili di Area – Segretario Generale – Ufficio Personale – Servizi sociali -Amministrazione Comunale.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti, a tutti i cittadini

7. Descrizione intervento: PROMOZIONE DEL RUOLO E DELL'ATTIVITÀ DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI. PROMOZIONE DELLA CULTURA DELLA NON VIOLENZA

Obiettivo: Creazione ed aggiornamento di un'apposita sezione del sito internet dell'Ente dedicata al CUG.

Azione positiva 1: Azioni: - Promuovere il riconoscimento delle funzioni e del ruolo del CUG, quale valore aggiunto per l'Amministrazione.

SEZIONE 3

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

STRUTTURA ORGANIZZATIVA - OBIETTIVI DI STATO DI SALUTE ORGANIZZATIVA DELL'ENTE

Analisi del contesto esterno

Attraverso l'analisi del contesto, si acquisiscono le informazioni necessarie ad identificare i rischi corruttivi che lo caratterizzano, in relazione sia alle caratteristiche dell'ambiente in cui si opera (contesto esterno), sia alla propria organizzazione ed attività (contesto interno).

L'analisi del contesto esterno reca l'individuazione e la descrizione delle caratteristiche culturali, sociali ed economiche del territorio, ovvero del settore specifico di intervento e di come queste ultime – così come le relazioni esistenti con gli stakeholders – possano condizionare impropriamente l'attività dell'amministrazione. Da tale analisi deve emergere la valutazione di impatto del contesto esterno in termini di esposizione al rischio corruttivo.

Per quanto concerne il territorio dell'ente, pur vivendo, come dovunque, una fase di crisi economica e sociale, aggravata dalla trascorsa situazione epidemiologica da Covid 19, mantiene la volontà della collettività di promuovere le tradizioni locali.

L'Ente tenta di stimolare il territorio mediante iniziative specifiche di sensibilizzazione della popolazione ed incontri culturali al fine di seguire in qualche modo il tessuto sociale.

La promozione culturale e la cura delle istituzioni scolastiche sono gli strumenti utilizzati per incidere sulla mentalità e sulla cultura del territorio.

Ciononostante quest'ultimo risente della presenza di criminalità, anche organizzata, che senza dubbio

incide sulla vita sociale ed amministrativa della comunità locale, considerato anche che Comuni limitrofi hanno subito scioglimento per cause di infiltrazione mafiosa, e per come si evince, altresì, dalla Relazione del Ministro dell'Interno al Parlamento della Direzione Investigativa antimafia, 2° semestre 2021.

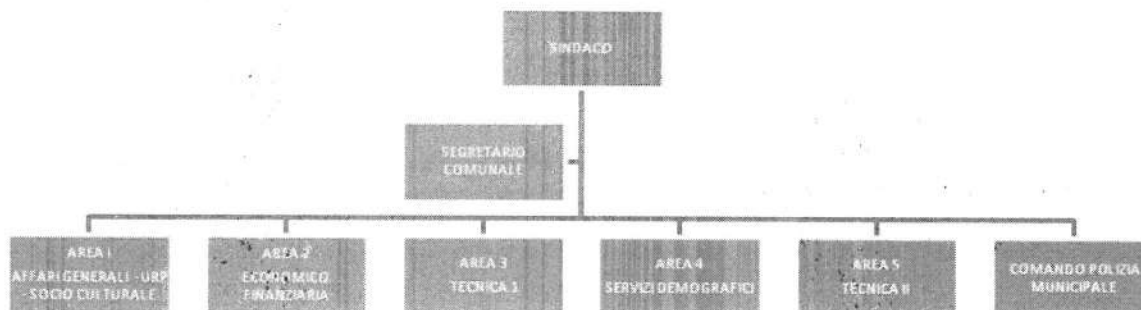
Analisi del contesto interno

L'analisi del contesto interno riguarda, da una parte, la struttura organizzativa e, dall'altra parte, la mappatura dei processi, che rappresenta l'aspetto centrale e più importante finalizzato ad una corretta valutazione del rischio.

La struttura organizzativa

A seguito della dichiarazione di dissesto, per la razionalizzazione e snellimento, l'ente con deliberazione di G.M. n. 91 del 12/12/2022, i.e., ha proceduto, attraverso accorpamenti di aree funzionali, a ridurre le posizioni di Responsabili di servizio da sei a cinque, oltre il Corpo di Polizia Municipale. Il predetto provvedimento di rimodulazione della struttura organizzativa è stato approvato dalla Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali presso il Ministero dell'Interno per l'esame ex art. 259, comma 7, d. lgs. n. 267/2000 e s.m..

ORGANIGRAMMA DEL COMUNE DI FIUMEFREDDO DI SICILIA



Area 1 – Affari Generali — URP - Socio - culturale

UFFICI/ATTRIBUZIONI PRINCIPALI

Gestione Risorse Umane - Segreteria – amministrazione personale parte giuridica – contenzioso – contratti – protocollo – albo pretorio - notifiche – posta parte operativa – Sito Istituzionale parte operativa – Archivio -Supporto in materia di Anticorruzione, Trasparenza, Accesso Civico e controllo sugli atti.

- Servizi Sociali - Pubblica Istruzione – Cultura – Sport – Turismo – Eventi e Manifestazioni – Biblioteca

AREA 2 - Economico – Finanziaria

UFFICI/ATTRIBUZIONI PRINCIPALI

Finanze – Bilancio e Programmazione – Tributi - Società partecipate – Stipendi e Previdenza – Patrimonio e Inventario - Economato – posta parte economica –

AREA 3 - Tecnica I :

UFFICI/ATTRIBUZIONI PRINCIPALI

–Urbanistica – IACP – Sanatoria e Abusivismo Edilizio –Manutenzione Infrastrutture ed Edifici Comunali– Sicurezza nei Luoghi di Lavoro - Ufficio Espropriazioni –Politiche Comunitarie – Progettazione europea e Bandi di finanziamento – Pianificazione Strategica – Edilizia Scolastica – Progetti di Finanza – Fognatura e Depurazione – C.U.C. - Acquedotto e Servizio Idrico - Lavori Pubblici – Verde Pubblico – SUAP – Cimitero (LL.PP. – contratti di concessione loculi e terreno per tombe). Pubblica Illuminazione - Energie Rinnovabili – Risparmio Energetico e Mobilità Sostenibile

AREA 4 Servizi Demografici

UFFICI/ATTRIBUZIONI PRINCIPALI

Stato Civile – Anagrafe – Elettorale e Leva – ISTAT – Carte di Identità – Autentiche.

AREA 5 Tecnica II

UFFICI/ATTRIBUZIONI PRINCIPALI

Ambiente - Igiene Ambientale ed Ecologia - Servizi Cimiteriali (con esclusione dei contratti di concessione loculi e terreno per tombe) – Igiene e Sanità Pubblica - Servizio di Vigilanza e Salvataggio lungo le spiagge libere di cui alla l.r. n. 17/98. - Telefonia– Protezione Civile – Rete GAS Metano - - Autoparco - Randagismo – Segnaletica - Ufficio Unico per ICT (inclusi sito internet istituzionale e transazione digitale)

Obiettivi per il miglioramento della salute di genere

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

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

- Sensibilizzazione alla cultura del rispetto della diversità di genere
- Promozione del corretto linguaggio di genere
- Strategie di contrasto alla violenza di genere, alla discriminazione e promozione di una cultura organizzativa basata sul rispetto delle differenze
- Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione e nelle progressioni di carriera;
- Uguaglianza di genere nel reclutamento;

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

Obiettivi per il miglioramento della salute digitale

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

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

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

CAPITOLO 1. Servizi

Il miglioramento della qualità e dell'inclusività dei servizi pubblici digitali costituisce la premessa indispensabile per l'incremento del loro utilizzo da parte degli utenti, siano questi cittadini, imprese o altre pubbliche amministrazioni.

L'art. 65 comma 2 del d.lgs. 217/2017, come modificato dal DL 76/2020, art. 24 comma 2 lett. a), ha previsto l'obbligo per i prestatori di servizi di pagamento abilitati di utilizzare esclusivamente la

piattaforma “PagoPA” (di cui all’art. 5 comma 2 del d.lgs. 82/2005) per pagamenti verso le pubbliche amministrazioni a decorrere dal 28 febbraio 2021.

La medesima norma, inoltre, stabilisce che per consentire i pagamenti digitali da parte dei cittadini, tutti i soggetti elencati all’art. 2 comma 2 del CAD, siano obbligati:

a integrare i loro sistemi di incasso con la piattaforma PagoPA;

ovvero “ad avvalersi, a tal fine, di servizi forniti da altri soggetti”, di cui allo stesso art. 2, comma 2, del CAD, “o da fornitori di servizi di incasso già abilitati ad operare sulla piattaforma”.

Come precisato, l’obbligo riguarda tutti i soggetti elencati dall’art. 2 comma 2 del CAD, quindi:

le pubbliche amministrazioni elencate all’art. 1 comma 2 del d.lgs. 165/2001 e smi (comprese le autorità di sistema portuale, e le autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza e regolazione);

i gestori di servizi pubblici, comprese le società quotate, in relazione ai servizi di pubblico interesse;

le società a controllo pubblico, come definite nel TUSPP (d.lgs. 175/2016 e smi), escluse le società quotate.

Il mancato adempimento dell’obbligo “rileva ai fini della misurazione e della valutazione della performance individuale dei dirigenti responsabili e comporta responsabilità dirigenziale”.

Le “Linee Guida per l’effettuazione dei pagamenti a favore delle pubbliche amministrazioni e dei gestori di pubblici servizi” (Linee guida di PagoPa) adottate dall’AgID, precisano che al sistema PagoPA, che “rappresenta il sistema nazionale dei pagamenti elettronici in favore delle pubbliche amministrazioni e degli altri soggetti tenuti per legge all’adesione”, “gli enti creditori possono affiancare esclusivamente i seguenti metodi di pagamento:

a) delega unica F24 (cosiddetto modello F24) fino alla sua integrazione con il Sistema PagoPA;

b) Sepa Direct Debit (SDD) fino alla sua integrazione con il Sistema PagoPA;

c) eventuali altri servizi di pagamento non ancora integrati con il Sistema PagoPA e che non risultino sostituibili con quelli erogati tramite PagoPA poiché una specifica previsione di legge ne impone la messa a disposizione dell’utenza per l’esecuzione del pagamento;

d) per cassa, presso il soggetto che per tale ente svolge il servizio di tesoreria o di cassa”.

Dalle Linee Guida emerge la possibilità di un uso non esclusivo del sistema PagoPA e la facoltà di accettare anche altri metodi di pagamento, quali, oltre ai contanti, il modello “F24”, la domiciliazione bancaria (il Sepa Direct Debit – SDD), nonché altri servizi non meglio identificati, nella misura in cui non siano ancora integrati con PagoPA.

L’art. 118-ter del DL 34/2020 (convertito con modificazioni dalla legge 77/2020) ha sancito che gli enti territoriali possano “con propria deliberazione, stabilire una riduzione fino al venti per cento delle aliquote e delle tariffe delle proprie entrate tributarie e patrimoniali, applicabile a condizione che il soggetto passivo obbligato provveda ad adempiere mediante autorizzazione permanente all’addebito diretto del pagamento su conto corrente bancario o postale”.

Implementazione del sistema PagoPa

Il pagamento, da parte degli utenti, di diritti, tariffe e oneri vari correlati e conseguenti ai servizi sopra elencati sarà consentito tramite il sistema PagoPa.

Inoltre, sarà consentito l’uso delle altre forme alternative di pagamento elencate al Paragrafo 5 delle “Linee Guida per l’effettuazione dei pagamenti a favore delle pubbliche amministrazioni e dei gestori di pubblici servizi del febbraio 2018”

SPID

Il Sistema Pubblico per la gestione dell’Identità Digitale dei cittadini (SPID) è normato dall’art. 64 del CAD: “per favorire la diffusione di servizi in rete e agevolare l’accesso agli stessi da parte di cittadini e imprese, anche in mobilità, è istituito, a cura dell’Agenzia per l’Italia digitale, il sistema pubblico per la gestione dell’identità digitale di cittadini e imprese”.

Il sistema SPID dovrebbe essere lo strumento principale per accedere ai servizi digitali delle pubbliche amministrazioni (art. 64, comma 2-quater, del CAD): “L’accesso ai servizi in rete erogati dalle pubbliche amministrazioni che richiedono identificazione informatica avviene tramite SPID”. Ma in realtà, lo stesso CAD affianca allo SPID sia la “carta d’identità elettronica”, sia la “carta nazionale dei servizi” quali strumenti per l’accesso ai servizi in rete delle pubbliche amministrazioni (commi 2-

quater e 2-nonies, art. 64 del d.lgs. 82/2005).

Le amministrazioni devono dotarsi del sistema di accesso SPID a propri servizi secondo le modalità definite con il DPCM 24/10/2014 (recante la “Definizione delle caratteristiche del sistema pubblico per la gestione dell'identità digitale di cittadini e imprese -SPID-, nonché dei tempi e delle modalità di adozione del sistema SPID da parte delle pubbliche amministrazioni e delle imprese).

Dopo le modifiche apportate dal DL 76/2020, la disciplina delle modalità di accesso ai servizi in rete, prevede:

che dal 28 febbraio 2021 le pubbliche amministrazioni, comprese le autorità di sistema portuale, e le autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza e regolazione, facciano uso esclusivamente di “identità digitali” (SPID), carta di identità elettronica (CIE) e carta nazionale dei servizi (CNS), “ai fini dell'identificazione dei cittadini che accedono ai propri servizi in rete” (comma 3-bis dell'art. 64 del CAD);

dal 28 febbraio 2021, inoltre, sarà vietato alle pubbliche amministrazioni “rilasciare o rinnovare credenziali per l'identificazione e l'accesso dei cittadini ai propri servizi in rete, diverse da SPID, CIE o CNS, fermo restando l'utilizzo di quelle già rilasciate fino alla loro naturale scadenza e, comunque, non oltre il 30 settembre 2021 (articolo 24, comma 4, del DL 76/2020);

la violazione dell'art. 64, comma 3-bis, quindi dell'uso esclusivo di SPID, CIE e CNS per l'accesso ai servizi da parte dei cittadini, “costituisce mancato raggiungimento di uno specifico risultato e di un rilevante obiettivo da parte dei dirigenti responsabili delle strutture competenti e comporta la riduzione, non inferiore al trenta per cento della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei dirigenti competenti, oltre al divieto di attribuire premi o incentivi nell'ambito delle medesime strutture” (art. 64-bis, co. 1-quinquies, d.lgs. 82/2005).

Accesso con SPID

L'accesso da parte degli utenti ai servizi sopra elencati sarà consentito tramite SPID, CIE e CNS.

Come già precisato al Paragrafo 1.3, il sistema SPID dovrebbe essere lo strumento principale per accedere ai servizi digitali delle pubbliche amministrazioni (art. 64, comma 2-quater, del CAD), ma lo stesso CAD affianca allo SPID sia la “carta d'identità elettronica”, sia la “carta nazionale dei servizi” quali strumenti per l'accesso ai servizi in rete (commi 2-quater e 2-nonies, art. 64 del d.lgs. 82/2005).

Servizi erogati tramite la App IO e in rete

La prima fase del processo di erogazione di servizi attraverso la App IO, ovvero attraverso il sito web dell'ente, consiste nella individuazione dei servizi che possono essere resi disponibili in rete.

Integrazione tecnologica

Le comunicazioni di un servizio digitale richiedono un'integrazione software (app to app). Il software con cui l'ente gestisce il servizio deve poter “dialogare” con l'applicazione che gestisce le comunicazioni su IO.

Per integrarsi a IO, infatti, è necessario: associare ad ogni specifico servizio una “API key”; integrare il software con IO, utilizzando le API che consentono l'invio dei messaggi.

Capitolo 2. Dati

- Favorire la condivisione e il riutilizzo dei dati tra le PA e il riutilizzo da parte di cittadini e imprese: da attuare.

CAPITOLO 3. Piattaforme

SPID

Il Sistema Pubblico per la gestione dell'Identità Digitale dei cittadini (SPID) è normato dall'art. 64 del CAD: “per favorire la diffusione di servizi in rete e agevolare l'accesso agli stessi da parte di cittadini e imprese, anche in mobilità, è istituito, a cura dell'Agenzia per l'Italia digitale, il sistema pubblico per la gestione dell'identità digitale di cittadini e imprese”.

Il sistema SPID dovrebbe essere lo strumento principale per accedere ai servizi digitali delle pubbliche amministrazioni (art. 64, comma 2-quater, del CAD): “L'accesso ai servizi in rete erogati dalle pubbliche amministrazioni che richiedono identificazione informatica avviene tramite SPID”. Ma in

realtà, lo stesso CAD affianca allo SPID sia la “carta d’identità elettronica”, sia la “carta nazionale dei servizi” quali strumenti per l’accesso ai servizi in rete delle pubbliche amministrazioni (commi 2-quater e 2-nonies, art. 64 del d.lgs. 82/2005).

Le amministrazioni devono dotarsi del sistema di accesso SPID a propri servizi secondo le modalità definite con il DPCM 24/10/2014 (recante la “Definizione delle caratteristiche del sistema pubblico per la gestione dell’identità digitale di cittadini e imprese -SPID-, nonché dei tempi e delle modalità di adozione del sistema SPID da parte delle pubbliche amministrazioni e delle imprese).

Dopo le modifiche apportate dal DL 76/2020, la disciplina delle modalità di accesso ai servizi in rete, prevede:

- che dal 28 febbraio 2021 le pubbliche amministrazioni, comprese le autorità di sistema portuale, e le autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza e regolazione, facciano uso esclusivamente di “identità digitali” (SPID), carta di identità elettronica (CIE) e carta nazionale dei servizi (CNS), “ai fini dell’identificazione dei cittadini che accedono ai propri servizi in rete” (comma 3-bis dell’art. 64 del CAD);

- dal 28 febbraio 2021, inoltre, sarà vietato alle pubbliche amministrazioni “rilasciare o rinnovare credenziali per l’identificazione e l’accesso dei cittadini ai propri servizi in rete, diverse da SPID, CIE o CNS, fermo restando l’utilizzo di quelle già rilasciate fino alla loro naturale scadenza e, comunque, non oltre il 30 settembre 2021 (articolo 24, comma 4, del DL 76/2020);

- la violazione dell’art. 64, comma 3-bis, quindi dell’uso esclusivo di SPID, CIE e CNS per l’accesso ai servizi da parte dei cittadini, “costituisce mancato raggiungimento di uno specifico risultato e di un rilevante obiettivo da parte dei dirigenti responsabili delle strutture competenti e comporta la riduzione, non inferiore al trenta per cento della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei dirigenti competenti, oltre al divieto di attribuire premi o incentivi nell’ambito delle medesime strutture” (art. 64-bis, co. 1-quinquies, d.lgs. 82/2005).

Accesso con SPID

L’accesso da parte degli utenti ai servizi sopra elencati sarà consentito tramite SPID, CIE e CNS.

Come già precisato al Paragrafo 1.3, il sistema SPID dovrebbe essere lo strumento principale per accedere ai servizi digitali delle pubbliche amministrazioni (art. 64, comma 2-quater, del CAD), ma lo stesso CAD affianca allo SPID sia la “carta d’identità elettronica”, sia la “carta nazionale dei servizi” quali strumenti per l’accesso ai servizi in rete (commi 2-quater e 2-nonies, art. 64 del d.lgs. 82/2005).

CAPITOLO 4. Infrastrutture

Migliorare la qualità e la sicurezza dei servizi digitali erogati dalle amministrazioni attuando la strategia Cloud Italia e migrando verso infrastrutture e servizi cloud qualificati (incluso PSN): in corso di attuazione.

CAPITOLO 5. Interoperabilità

I Comuni e le altre amministrazioni coinvolte nei procedimenti SUAP si dotano di piattaforme digitali conformi alle “specifiche tecniche SUAP”: da attuare.

CAPITOLO 6. Sicurezza informatica

Garantire la sicurezza informatica dei sistemi, secondo i compiti imposti al RTD e all’Ufficio ICT competente.

CAPITOLO 7. Le leve per l’innovazione

Rafforzare le leve per l’innovazione delle PA e dei territori

CAPITOLO 8. Governare la trasformazione digitale

Assicurare azioni di *governance* necessarie per la trasformazione digitale.

Monitoraggio

Nel piano della performance verrà inserito uno specifico obiettivo finalizzato all’attuazione delle

operazioni sopra elencate.

La verifica del grado di realizzazione del suddetto obiettivo consentirà di monitorare la transizione digitale dei servizi dell'ente.

Formazione

Dovrà essere erogata ai dipendenti coinvolti la formazione necessaria all'attuazione degli obiettivi sopra citati.

Il Comune di Fiumefreddo di Sicilia ha, con deliberazione della Giunta municipale numero 53 del 21/06/2023, già aderito al programma **SYLLABUS** del Dipartimento della Funzione Pubblica per la formazione sul digitale per il rafforzamento della capacità amministrativa e organizzativa dell'ente.

Organizzazione del lavoro agile

Nelle more della regolamentazione del lavoro agile, ad opera dei contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al triennio 2019- 2021 che disciplineranno a regime l'istituto per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale, così come indicato nelle premesse delle "Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche", adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica il 30 novembre 2021 e per le quali è stata raggiunta l'intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, in data 16 dicembre 2021, l'istituto del lavoro agile presso il Comune di Fiumefreddo di Sicilia, rimane regolato dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione.

Piano triennale dei fabbisogni di personale

Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – reclutamento del personale

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso cui l'Amministrazione assicurale esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento dell'Ente.

Il Comune di Fiumefreddo di Sicilia ha approvato il Piano triennale dei fabbisogni di personale, con deliberazione di giunta Municipale numero 36 del 03/04/2023, sottoposto all'approvazione della COSFEL.

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

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

ANNO 2023	ASSUNZIONI EX ART. 110, COMMA 1, D. LGS. N. 267/2000 (CON SCADENZA FINO ALLA SCADENZA DEL MANDATO ELETTORALE 2027) ➤ n. 1 incarico esterno a tempo determinato e parziale (24h) ai sensi dell'art. 110, comma 1, del D. Lgs. 267/2000 per la copertura del posto di Istruttore direttivo - Responsabile dell' Area Economico - Finanziaria (D1) – Spesa su base annua: € 23.665,92 . Trattasi di figura infungibile necessaria stante l'assenza all'interno dell'ente di personale di categoria D in possesso dei requisiti per ricoprire il ruolo di responsabile dei servizi economico finanziario. ➤ n. 1 incarico esterno a tempo determinato e parziale (18h) ai sensi dell'art. 110, comma 1, del D. Lgs. 267/2000 per la copertura di uno di Istruttore Direttivo - Responsabile dell'Area Tecnica (D1). Spesa su base annua: € 17.748,60 Trattasi di figura infungibile necessaria per assicurare i compiti istituzionali e le funzioni in ambito tecnico, come urbanistica, edilizia privata e lavori pubblici, stante l'assenza all'interno dell'ente di personale di categoria D in possesso dei prescritti requisiti di legge e della necessaria competenza e professionalità;
-----------	---

ANNO 2024	“
ANNO 2025	“

Per il dettaglio rispetto alla normativa in materia di dotazione organica, spesa di personale e piano dei fabbisogni, si rimanda al Piano Triennale del Fabbisogno di Personale sopra indicato.

PIANO DELLA FORMAZIONE

Gli interventi di formazione previsti per le prossime annualità sono stati identificati a partire dalla rilevazione dei fabbisogni delle varie strutture dell'Ente. I percorsi formativi attivati e da attivare saranno monitorati, mediante la rilevazione delle partecipazioni, la verifica dei risultati effettivi volta ad accertare le competenze acquisite.

Saranno considerati ammissibili i corsi, finanziati, patrocinati o condivisi dall'Ente, per i quali il dipendente sia stato autorizzato dal proprio Responsabile di Area.

Il Segretario comunale/ Responsabile di Area individuerà i dipendenti che potranno fruire dei suddetti corsi.

Le risorse potranno essere integrate in base alle esigenze specifiche.

Obiettivi e risultati attesi della formazione

OGGETTO	A CHI È RIVOLTA	FORMATORE
PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA	TUTTI I DIPENDENTI	PROTOCOLLO INTESA CON ALTRI COMUNI- WEBINAR – CORSI ORGANIZZATI DA ENTI PREPOSTI
CODICE DI COMPORTAMENTO	TUTTI I DIPENDENTI	PROTOCOLLO INTESA CON ALTRI COMUNI- WEBINAR – CORSI ORGANIZZATI DA ENTI PREPOSTI
ASPETTI FINANZIARI E CONTABILI	UFFICI COINVOLTI	PROTOCOLLO INTESA CON ALTRI COMUNI- WEBINAR – CORSI ORGANIZZATI DA ENTI PREPOSTI
REGOLAMENTAZIONE E TECNICA	UFFICI COINVOLTI	PROTOCOLLO INTESA CON ALTRI COMUNI- WEBINAR – CORSI ORGANIZZATI DA ENTI PREPOSTI
ASPETTI RELATIVI AL PNRR	UFFICI COINVOLTI	PROTOCOLLO INTESA CON ALTRI COMUNI- WEBINAR – CORSI ORGANIZZATI DA ENTI PREPOSTI
ATTIVITÀ AMMINISTRATIVA (CCNL/ PERSONALE/ ORGANIZZAZIONE ENTE/ ATTI AMMINISTRATIVI)	UFFICI COINVOLTI / TUTTI I DIPENDENTI	PROTOCOLLO INTESA CON ALTRI COMUNI- WEBINAR – CORSI ORGANIZZATI DA ENTI PREPOSTI
CODICE CONTRATTI PUBBLICI	UFFICI COINVOLTI	PROTOCOLLO INTESA CON ALTRI COMUNI- WEBINAR –

		CORSI ORGANIZZATI DA ENTI PREPOSTI
EVOLUZIONE NORMATIVA E SETTORIALE DEI VARI AMBITI COMUNALI	UFFICI COINVOLTI / TUTTI I DIPEDENTI	PROTOCOLLO INTESA CON ALTRI COMUNI- WEBINAR – CORSI ORGANIZZATI DA ENTI PREPOSTI

SEZIONE 4

MONITORAGGIO

MONITORAGGIO

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 9, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato in forma singola, per ogni ambito previsto.

