

Comune di Siculiana

All. A

Comune di Siculiana

Libero Consorzio comunale di Agrigento

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE**

2022 – 2024

(art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80)

Premessa

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

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

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

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

Per il 2022 il documento ha necessariamente un carattere sperimentale: nel corso del corrente anno proseguirà il percorso di integrazione in vista dell'adozione del PIAO 2023-2025.

Riferimenti normativi

L'art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa - in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale - quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

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

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

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

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

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

Comune di Siculiana

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

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

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

Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024, ha quindi il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

Piano Integrato di attività e Organizzazione 2022-2024

SEZIONE 1		
SCHEMA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE		
		NOTE
Comune di	SICULIANA	
Indirizzo	Piazza G. Basile n. 23	
Recapito telefonico	0922/818011	
Indirizzo internet	www.comune.siculiana.ag.it	
e-mail	protocollo@comune.siculiana.ag.it	
PEC	protocollo@pec.comune.siculiana.ag.it	
Codice fiscale/Partita IVA	00238120844	
Sindaco	Prof. Giuseppe Zambito	
Numero dipendenti al 31.12.2021	n. 40 (quaranta)	Il dato è tratto dalla tabella n. 12 del Conto Annuale
Numero abitanti al 31.12.2021	n.4078	Dato ISTAT

SEZIONE 2		
VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE		
		NOTE
Programmazione VALORE PUBBLICO	Documento Unico di Programmazione (DUP) 2022-2024, approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 11 del 09/03/2022	
Programmazione PERFORMANCE	Programmazione degli obiettivi e degli programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia – Piano della	

Comune di Siculiana

	<p>Performance Allegato 1 alla presente deliberazione</p> <p>Programmazione degli obiettivi di performance per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere, Piano delle azioni positive 2022-2024 Allegato 2 alla presente deliberazione.</p>	
<p>Programmazione</p> <p>RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA</p>	<p>Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024 – Conferma del PTPCT triennio 2021-2023 approvato con deliberazione di Giunta Municipale n. 42 del 12/04/2021 – Allegato n. 3 alla presente deliberazione di approvazione del PIAO</p>	<p>In virtù della Delibera ANAC n. 1074 del 21/11/2018, di approvazione dell'aggiornamento 2018 al PNA, semplificazioni per i Comuni con meno di 5.000 abitanti, il Comune, attestata l'assenza di fatti corruttivi/rilevanti modifiche organizzative, si avvale della facoltà di confermare, con la presente deliberazione di approvazione del PIAO, il PTPCT 2021-2023 approvato con deliberazione di Giunta Municipale n. 42 del 12/04/2021.</p>

SEZIONE 3		
ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO		
		NOTE
<p>Programmazione</p> <p>STRUTTURA ORGANIZZATIVA</p>	<p>Struttura organizzativa approvata con deliberazione di Giunta comunale n. 02 del 13/01/2022</p>	
<p>Programmazione</p> <p>ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE</p>	<p>Piano di Organizzazione del Lavoro Agile (POLA), approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 63 del 29/04/2022</p>	

Comune di Siculiana

Programmazione PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE	Piano triennale del fabbisogno del personale 2022-2024, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 02 del 13/01/2022	
---	---	--

SEZIONE 4

MONITORAGGIO

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, c. 3, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5, Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli artt. 6 e 10, c. 1, lett. b), D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, relativamente alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance";
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";
- su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'art. 14, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'art. 147, TUEL, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di *performance*.

.

ALLEGATO 1 AL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA', ED ORGANIZZAZIONE 2022-2024

Programmazione PERFORMANCE/ Piano degli obiettivi 2022-2024

Premessa

1. Presentazione del piano
2. Definizioni
3. Identità dell'Amministrazione
4. Struttura organizzativa
5. Analisi del contesto
6. Obiettivi strategici e obiettivi operativi

PREMESSA

La deliberazione della CIVIT (oggi ANAC) n.89/2010 definisce la performance, come: *"il contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che un soggetto (organizzazione, unità organizzativa, gruppo di individui, singolo individuo) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e, in ultimo istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è costituita"*;

In termini più immediati, la performance è il risultato che si consegue svolgendo una determinata attività. Costituiscono elementi di definizione della performance il risultato, espresso *ex ante* come obiettivo ed *ex post* come esito, il soggetto cui tale risultato è riconducibile e l'attività che viene posta in essere dal soggetto per raggiungere il risultato.

La sottosezione si può costruire, a titolo esemplificativo, rispondendo alle seguenti domande:

- a) Cosa prevediamo di fare per favorire l'attuazione della strategia? (obiettivo)
- b) Chi risponderà dell'obiettivo (dirigente/posizione responsabile)?
- c) A chi è rivolto (stakeholder)?
- d) Quali unità organizzative dell'ente e/o quali soggetti esterni contribuiranno a raggiungerlo (contributor)?
- e) Entro quando intendiamo raggiungere l'obiettivo?
- f) Come misuriamo il raggiungimento dell'obiettivo (dimensione e formula di performance di efficacia e di efficienza)?
- g) Da dove partiamo (baseline)?
- h) Qual è il traguardo atteso (target)?
- i) Dove sono verificabili i dati (fonte)?

L'art. 3, c. 1, lett. b) Decreto del Ministro per la pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, ridefinizione dello schema tipo di PIAO, stabilisce che la sottosezione PERFORMANCE è predisposta secondo quanto previsto dal Capo II del D.Lgs. n.150/2009 e al suo interno devono essere definiti:

- a) gli obiettivi di semplificazione, coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionali vigenti in materia;
- b) gli obiettivi di digitalizzazione;
- c) gli obiettivi e gli strumenti individuati per realizzare la piena accessibilità dell'amministrazione;

Comune di Siculiana

d) gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere.

Secondo le indicazioni contenute nello schema tipo di PIAO, allegato al Decreto del Ministro per la pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, in questa sottosezione, l'Amministrazione deve provvedere alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all'articolo 10, comma L, lettera b) del D.lgs. n. 150/2009 (Relazione sulla Performance).

Tra le dimensioni oggetto di programmazione, si possono identificare le seguenti:

- a) obiettivi di semplificazione (coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionale in materia in vigore);
- b) obiettivi di digitalizzazione;
- c) obiettivi di efficienza in relazione alla tempistica di completamento delle procedure, il Piano efficientamento ed il Nucleo concretezza;
- d) obiettivi correlati alla qualità dei procedimenti e dei servizi;
- e) obiettivi e performance finalizzati alla piena accessibilità dell'amministrazione;
- f) obiettivi e performance per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere.

1) PRESENTAZIONE DEL PIANO.

Il D.lgs. n. 150/2009, come modificato dal D.Lgs. n.74/2017, in tema di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico di efficacia e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni disciplina i sistemi di misurazione e valutazione della prestazione dell'Amministrazione.

Il Decreto prevede che le Amministrazioni devono avere un ciclo di gestione delle performance, coerente e integrato con le strategie politiche dell'Ente, i sistemi di controllo, i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio, di trasparenza e integrità, che assicuri elevati standard qualitativi e quindi economici del servizio.

Il fine è migliorare la qualità di servizi offerti dell'Amministrazione Pubblica e rendere partecipi i cittadini degli obiettivi strategici che l'Amministrazione si è prefissata, garantendo trasparenza e ampia diffusione verso l'utenza.

L'articolo 10, comma 1, "Piano delle Performance e Relazione sulla performance", del D.Lgs. n. 150/2009, prevede:

" 1. Al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le amministrazioni pubbliche, secondo quanto stabilito dall'articolo 15, comma 2, lettera d), redigono annualmente:

a) entro il 31 gennaio, un documentoprogrammatico triennale, denominato Piano della performance, in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici edoperative definisce,con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse,agli indicatori per la misurazione e la valutazione della performancedell'amministrazione, nonche' gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori;

b) un documento, da adottare entro il 30 giugno, denominato "la Relazione sulla performance", cheevidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, irisultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoliobiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione deglieventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato.

il Piano è redatto, ai sensi dell'art. 15, comma 2, lettera b) del decreto legislativo 150/2009 e del Regolamento Comunale per la gestione, la misurazione e la valutazione della performance adottato con deliberazione della Giunta n.62 del 28/06/2018, con lo scopo di assicurare *"la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance"* e, pertanto,

Comune di Siculiana

l'elaborazione dello stesso deve essere orientata su precise finalità, contenuti e principi generali che di seguito vengono illustrati:

a) Finalità

Il Piano della Performance è lo strumento che dà avvio al ciclo di gestione della performance. E' un documento programmatico triennale, a scorrimento annuale, in cui, in coerenza alle risorse assegnate, sono esplicitati gli obiettivi, gli indicatori ed i target. Il Piano della Performance definisce dunque gli elementi fondamentali (obiettivi, indicatori e target) su cui si baserà poi la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance sia organizzativa che individuale;

b) Contenuti

All'interno del Piano della Performance vanno riportati:

- gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi;
- gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione;
- gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori;

c) Principi generali

Nella stesura del Piano devono essere rispettati i seguenti principi generali:

1. Trasparenza;
2. Immediata intellegibilità;
3. Veridicità e verificabilità;
4. Partecipazione;
5. Coerenza interna ed esterna;
6. Orizzonte pluriennale.

Il ciclo di gestione della performance, così come delineato dall'art. 4 del d. lgs. 150/2009, si declina nelle seguenti fasi:

- Definizione e assegnazione degli obiettivi da perseguire, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- Collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- Monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- Misurazione e valutazione della performance, organizzativa ed individuale; la valutazione della prestazione avviene secondo le previsioni del Regolamento comunale del sistema di misurazione e valutazione della performance, in relazione agli obiettivi raggiunti e ad una serie di parametri ed indicatori specificati nelle apposite schede di valutazione;
- Utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- Rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi. Ai sensi del Regolamento comunale del sistema di misurazione e valutazione della performance, ogni anno contestualmente all'approvazione del rendiconto della gestione viene adottata con deliberazione della Giunta comunale, in collaborazione con il Segretario comunale e sentiti i Responsabili di Area, la relazione sulla performance. La relazione analizza, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti in rapporto con gli obiettivi individuati nel piano annuale della performance. Essa costituisce lo strumento di rendicontazione dei risultati collegato al sistema di misurazione e valutazione; è validata dall'organismo di valutazione e pubblicata sul sito web istituzionale dell'amministrazione.

Comune di Siculiana

Al fine di migliorare la performance individuale ed organizzativa e valorizzare il merito, l'Ente introduce sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche e valorizza i dipendenti che conseguono la migliore performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici che di carriera. Il sistema premiante dell'Ente è definito, secondo l'ambito di rispettiva competenza dal contratto decentrato integrativo e dalle norme interne in materia. La distribuzione di incentivi al personale dell'Ente non può essere effettuata in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi.

Affinché il piano della performance risulti efficace rispetto agli obiettivi, è necessario che sia garantita la massima trasparenza della misurazione e valutazione.

L'ente potrà provvedere ad apportare miglioramenti al piano della performance, a seconda delle esigenze che si manifesteranno, in fase di attuazione.

In questa logica, l'Ente si avvarrà del giudizio e delle critiche da parte dei cittadini e di tutti gli altri soggetti interessati, costituendone uno stimolo al miglioramento costante dell'azione amministrativa.

Il piano sarà pertanto pubblicato sul sito internet dell'Ente.

- **I soggetti della Performance**

La Giunta Comunale è l'organo deputato ad approvare il Piano della performance; definisce annualmente il piano degli obiettivi, alloca le risorse ai singoli programmi servizi, approva il sistema di misurazione della performance. La Giunta Comunale approva altresì il rendiconto sulla performance presentato dal Nucleo di Valutazione entro il mese di aprile dell'anno seguente alla valutazione.

I soggetti chiamati a svolgere la misurazione e la valutazione sono:

- a) il Nucleo di Valutazione;
- b) i Dirigenti/Responsabili di Settore.

Il Nucleo di Valutazione svolge funzioni di valutazione indipendente del sistema dei controlli, dell'adeguatezza degli strumenti utilizzati e di attestazione e validazione della correttezza di scelte gestionali.

Il Nucleo di Valutazione è monocratico, opera in posizione di autonomia e risponde esclusivamente all'Organo politico.

In particolare, il Nucleo di Valutazione:

- Valuta le prestazioni e i risultati dei dipendenti incaricati di posizione organizzativa ai sensi dell'articolo 8 e seguenti del C.C.N.L. 31 maggio 1999;
- Verifica l'adozione e l'attuazione del sistema di valutazione permanente dei responsabili dei servizi e del personale dipendente nel rispetto dei principi contrattuali e del D.lgs. n. 150/2009;
- Verifica l'esistenza e l'attuazione dei sistemi di controlli interni di cui all'articolo 147 del D.lgs. n. 267/2000;
- Collabora con l'Amministrazione e con i Responsabili di Settore, Servizi e Uffici per il miglioramento organizzativo e gestionale dell'ente locale;

I Responsabili dei Settori sono chiamati a valutare, secondo schemi e parametri, definiti all'interno del Regolamento che disciplina la misurazione, valutazione, integrità e trasparenza delle performance, i dipendenti loro assegnati e a trasmettere al Nucleo di Valutazione tali valutazioni.

- DEFINIZIONI

OBIETTIVI. Gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi che si intendono raggiungere sono individuati nel Piano della performance, di carattere triennale ed aggiornato annualmente.

Gli obiettivi assegnati sono rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alle strategie dell'Amministrazione; specifici e misurabili in termini concreti; condivisi; riferibili ad un arco temporale determinato; correlati alla quantità e qualità delle risorse disponibili.

ALLOCAZIONE DI RISORSE in sede di definizione ed approvazione del bilancio vengono allocate le risorse ritenute necessarie per il raggiungimento di determinati obiettivi.

MONITORAGGIO E INTERVENTI CORRETTIVI. Il monitoraggio in corso di esercizio è realizzato continuamente dalla struttura organizzativa preposta sotto la vigilanza del Segretario Comunale. La struttura organizzativa preposta, attraverso la predisposizione degli stati di avanzamento di quanto contenuto nei documenti di programmazione, verifica eventuali scostamenti in termini di inefficacia ed inefficienza dell'azione amministrativa e propone gli interventi correttivi necessari per la effettiva realizzazione degli obiettivi e delle linee di indirizzo dell'Amministrazione ed il regolare svolgimento dell'attività amministrativa.

MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE. La misurazione della performance si realizza attraverso i controlli interni previsti all'art. 147 del D.Lgs. n. 267/2000 ed in particolare attraverso il controllo di gestione nelle modalità definite dal d.lgs. n. 267/2000, artt. 196 e ss. La valutazione della performance dell'Ente, dei Servizi e dei dirigenti/responsabili degli uffici è effettuata dal Nucleo di Valutazione secondo quanto previsto dal sistema di valutazione della performance approvato dalla Giunta.

SISTEMA PREMIANTE. Al fine di migliorare la performance individuale ed organizzativa e valorizzare il merito, l'Ente introduce sistemi premianti selettivi secondo logiche meritocratiche e valorizza i dipendenti che conseguono la migliore performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera.

VALORIZZAZIONE DEL MERITO E METODI DI INCENTIVAZIONE. Il Comune promuove il merito anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche e valorizza i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera. La distribuzione di incentivi al personale dell'Ente non può essere effettuata in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi.

RENDICONTAZIONE DEI RISULTATI. La rendicontazione dei risultati avviene attraverso la presentazione dei risultati gestionali agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici dell'Amministrazione, ai cittadini e ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi anche in adempimento di quanto previsto dalla legislazione vigente. I principali strumenti di rendicontazione adottati dall'Ente sono il rendiconto al bilancio e i suoi allegati, in particolare la relazione al rendiconto e la relazione sull'andamento della gestione. Ai fini della trasparenza e della rendicontazione della performance, l'Ente si avvale di strumenti come il piano della trasparenza, pubblicato nel sito istituzionale dell'Ente.

ANALISI CONTESTO ESTERNO

L'analisi del contesto esterno parte dall'acquisizione dei dati sullo specifico contesto sociale e territoriale e dai documenti di programmazione generale dell'ente.

La provincia di Agrigento è articolata in numero 43 comuni ed estesa su una superficie di Kmq.3.042.

Comune di Siculiana

Il territorio provinciale è ricco d'importantissimi siti di valenza storico-archeologica e paesaggistica. Tali peculiarità pongono la Provincia di Agrigento in una potenziale posizione di eccellenza nel contesto siciliano e mediterraneo, ma forti ritardi e carenze infrastrutturali, nonché organizzative, nei servizi compromettono seriamente la capacità di valorizzare effettivamente il ricco complesso di beni storici e naturalistici presenti.

Tuttavia, la provincia di Agrigento presenta una situazione carente delle infrastrutture relativa al trasporto via terra e via aerea.

La condizione del Comune di Siculiana non è dissimile da quelle del capoluogo, da cui si dipartono i collegamenti per le principali città, i porti commerciali e passeggeri e gli aeroporti dell'isola, per la sua vicinanza alla S.S. n.189 della valle del Platani, che collega la provincia di Agrigento con quella di Palermo.

Situazione socio-economica

Il territorio del Comune di Siculiana si estende per Km² 40,99. La popolazione al 31/12/2021 è di 4078 (dato Istat) abitanti. Il territorio della Riserva di Torre Salsa, esteso per 761,62 ettari, ricade in provincia di Agrigento nel territorio del Comune di Siculiana. Il suo litorale si estende lungo la costa per circa sei chilometri dove è possibile scorgere l'alternarsi di falesie più o meno ripide, dune e immense e solitarie spiagge meta, nei mesi estivi, degli amanti della balneazione.

La distribuzione settoriale delle imprese mette in rilievo le peculiarità della struttura imprenditoriale:

- l'agricoltura rappresenta l'attività prevalente dell'economia agrigentina. il settore primario assorbe circa il 40% delle attività produttive, valore molto al di sopra della media regionale e nazionale;
- il settore manifatturiero è particolarmente debole se confrontato con i valori regionali e nazionali;
- il settore terziario nel comparto del commercio ha valori simili a quelli regionali e nazionali, mentre in quello dei servizi in senso stretto non raggiunge valori apprezzabili. L'occupazione si concentra nel settore primario e in quello dei servizi.
- Il settore turistico è in notevole crescita con una buona offerta di servizi ed attrezzature a supporto dell'offerta turistica.

Analisi contesto interno

Il Comune rappresenta l'intera popolazione del suo territorio e ne cura unitariamente gli interessi, promuovendone lo sviluppo e il progresso civile, sociale ed economico. Ai sensi dell'art. 118 della Costituzione *“le funzioni amministrative sono attribuite ai Comuni salvo che, per assicurarne l'esercizio unitario siano conferite a Province, Città metropolitane, Regioni e Stato, sulla base dei principi di sussidiarietà, differenziazione e adeguatezza”*. 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 (art. 13 D.lgs.267/2000).

L'identità dell'Amministrazione

Il contesto giuridico-normativo in cui opera l'amministrazione comunale si caratterizza per:

- Maggiore centralità del cittadino nella politica e nell'azione amministrativa dell'ente comune;
- Miglioramento della qualità dei servizi pubblici locali, intesa anche come qualità percepita dall'utente;
- Razionalizzazione della spesa pubblica;
- Potenziamento degli strumenti di controllo finanziario-contabile interno;

Comune di Siculiana

- Avvio e implementazione delle gestioni associate di funzioni e servizi;
- Trasparenza e comunicazione pubblica.

Struttura Comunale.

Il Comune di Siculiana esercita le funzioni e le attività di competenza sia attraverso propri uffici sia, nei termini di legge, attraverso la partecipazione a enti esterni. L'organizzazione degli uffici e del personale ha carattere strumentale rispetto al conseguimento degli scopi istituzionali e si basa su criteri di autonomia, funzionalità, economicità, pubblicità e trasparenza della gestione, secondo principi di professionalità e di responsabilità.

La struttura organizzativa si articola in 6 Aree che costituiscono le macrostrutture alla base dell'assetto organizzativo dell'Ente (PO) che rispondono in ordine alla gestione della spesa nonché al rispetto dei termini e dei procedimenti amministrativi.

Il Segretario Comunale assicura il coordinamento e l'unità dell'azione amministrativa.

L'attuale assetto organizzativo del Comune di Siculiana, come definito con deliberazione della Giunta Comunale n. 73 del 07/06/2021 e successive modifiche (DS n. 3 del 20/4/2022 e n. 12 del 3/10/2022) si compone di sei Aree:

- Area Affari Generali;
- Area Economico Finanziaria – Personale – Servizi Culturali, Turismo, Sport e Tempo libero;
- Area Politiche Sociali e Pubblica Istruzione;
- Area Sviluppo Economico ed Edilizia Pubblica e Privata;
- Area Innovazione e Patrimonio;
- Area Vigilanza.

In conformità al Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, ciascuna Area si articola in unità operative di secondo livello denominate Servizi.

Obiettivi strategici e obiettivi operativi.

Obiettivi strategici

Gli obiettivi strategici convergono verso il fine unitario di assicurare l'innalzamento e il miglioramento dei servizi finali resi ai cittadini. Ogni amministrazione è, infatti, chiamata oggi a rispondere a nuove esigenze derivanti da una domanda di servizi sempre più qualificata e diversificata da parte dei cittadini e degli stakeholders presenti sul suo territorio. Gli obiettivi strategici sono di norma obiettivi su base pluriennale collegati ad impatti sul territorio e sulla comunità amministrata, riferiti ad aree strategiche ovvero, nell'ambito di queste, a grandi progetti pluriennali strategici per il territorio e per il suo sviluppo.

In generale, gli obiettivi strategici presentano le seguenti caratteristiche:

- Sono riferiti all'Ente nel suo complesso, a politiche dell'Ente, a grandi progetti;
- Sono programmati su un arco temporale almeno triennale;
- Possono richiedere l'apporto congiunto di più macro-unità organizzative dell'ente (Settori)

Gli obiettivi strategici possono identificarsi con:

- Miglioramento (o mantenimento) di indicatori di benessere e/o qualità della vita nel territorio del Comune;
- Miglioramento (o mantenimento) dello stato di salute economico-finanziaria dell'Ente;
- Miglioramento (o mantenimento) del grado di soddisfazione degli utenti dei servizi;
- Capacità di realizzare grandi progetti strategici nei tempi programmati;
- Utilizzo e implementazione dell'utilizzo di sistemi informativi, tecnologici e di comunicazione più avanzati.

Obiettivi operativi

Gli obiettivi operativi sono programmati su base annuale e assegnati alle diverse unità organizzative dell'Ente. Essi sono di regola collegati a processi correnti e/o a progetti.

Per processo corrente si intende un'attività dell'ente svolta in via ordinaria e continuativa, coincidente, ad esempio, con servizi omogenei rivolti a specifici segmenti di utenza, attività amministrative e gestionali a valenza interna, procedimenti di natura autorizzatoria, attività finalizzate al mantenimento di standard quali-quantitativi raggiunti dall'Ente ecc.

Per progetto si intende un'attività da realizzarsi in un arco di tempo predeterminato finalizzata al perseguimento di uno specifico obiettivo.

Gli obiettivi operativi pertanto:

- Sono di norma riferiti a specifici processi correnti o progetti;
- Hanno una scansione temporale annuale o coincidente con la durata temporale di un progetto;
- Sono affidati alla responsabilità di uno specifico Settore.

In generale gli obiettivi operativi possono identificarsi con:

- Il conseguimento di predeterminati livelli di efficienza rispetto a specifici processi correnti;
- Il raggiungimento di determinati standard di qualità dei servizi erogati;
- Soddisfazione degli utenti di un determinato servizio;
- Capacità di portare a termine le attività di un progetto nei tempi stabiliti.

Obiettivi trasversali

Gli obiettivi di natura trasversale sono quelli che possono essere raggiunti mediante il concorso di più aree e/o servizi.

Il piano della performance non va letto come documento singolo, ma va armonizzato nel ciclo del nuovo sistema di bilancio, con le recenti modifiche in materia di P.I.A.O. e nel contesto della normativa anticorruzione e trasparenza, nonché integrato nel sistema dei controlli interni. Tra PIAO/piano della performance, piano anticorruzione e piano trasparenza e piano dei controlli interni vi è quindi un unico filo conduttore, ovvero costituiscono un sistema integrato.

DEFINIZIONE OBIETTIVI 2022 / 2024

OBIETTIVI TRASVERSALI (per tutte le Aree e Servizi)

Prevenzione della corruzione: Costituisce obiettivo strategico del Comune di Siculiana l'implementazione e l'attuazione delle misure di trasparenza e di prevenzione della corruzione. Al riguardo, ogni Responsabile di Area e di Servizio nonché ogni dipendente del Comune, per quanto di propria e rispettiva competenza, deve collaborare fattivamente e lealmente con il RPCT sui seguenti aspetti:

- formazione e implementazione del PTPCT al fine di individuare nuove misure di prevenzione della corruzione da inserire nel Piano;
- presidiare i rischi corruttivi attraverso l'attuazione concreta delle misure di trattamento dei rischi corruttivi.

Strumentale al raggiungimento di detto obiettivo sono l'osservanza e l'attuazione del PTPCT, del Codice di Comportamento, del Sistema di misurazione e valutazione della performance in

Comune di Siculiana

modo da assicurare un'azione operativa coerente e rispettosa dei diritti e doveri ivi contenuti in modo da favorire la diffusione di comportamenti di legalità.

Attuazione della trasparenza e pubblicazione atti.

L'obiettivo, di natura intersettoriale, mira a dare attuazione alle disposizioni di cui al D.lgs 33/2013, come modificato dal D.lgs 97/2016, il quale ha attribuito al PTPCT “ *un valore programmatico ancora più incisivo*”, attraverso l'indicazione di obiettivi strategici per il contrasto alla corruzione, in primis “ *la promozione di maggiori livelli di trasparenza*” da tradursi nella definizione di “*obiettivi organizzativi e individuali*” (articolo 10, comma 3, del decreto legislativo 33/2013). La trasparenza dell'attività amministrativa rappresenta un obiettivo fondamentale costantemente imposto alla totalità degli uffici e dei rispettivi responsabili, i quali sono chiamati a mettere in atto ogni misura organizzativa per favorire la trasmissione e la pubblicazione delle informazioni e degli atti in loro possesso, nei modi e nei tempi stabiliti dalla legge e secondo le fasi di aggiornamento indicate nella tabella unita al detto PTPCT.

Al riguardo ogni Responsabile di Area e Servizio nonché ogni dipendente del Comune, per quanto di propria e rispettiva competenza, deve collaborare fattivamente e lealmente con il RPCT e, anche, con i responsabili delle pubblicazioni. Ogni Responsabile dovrà, altresì, adempiere ai nuovi obblighi di pubblicazione previsti dalla legge di stabilità regionale 2022-2024 (L.R. 25 maggio 2022, n.13), ben esplicitati nella circolare n. 25 del 17 giugno 2022 dell'Assessorato delle Autonomie Locali e Funzione Pubblica della Regione Siciliana, in ordine ai quali si raccomanda la puntuale osservanza.

Attuazione del sistema dei controlli– L'art. 147 del D.Lgs.267/2000, introdotto dal D.L. n. 174/2010, convertito dalla Legge 213/2012 ha introdotto nell'Ordinamento degli Enti Locali il sistema dei controlli interni. In particolare, a norma del comma 3 dell'art. 147 bis del TUEL, le risultanze del controllo successivo di regolarità amministrativa sono trasmesse, a cura del Segretario, ai Responsabili dei servizi, unitamente alle direttive cui uniformarsi in caso di riscontrate irregolarità e, di conseguenza, qualora nel raffronto con gli indicatori che governano il controllo successivo di regolarità amministrativa venissero accertate irregolarità rilevanti, il titolare di P.O. responsabile dell'Area che ha adottato l'atto sarà valutato negativamente ai fini dell'erogazione di risultato. Ne deriva che ogni Responsabile di Area e di Servizio nonché ogni dipendente del Comune deve collaborare, fattivamente e lealmente, per quanto di propria competenza, con il Segretario comunale per l'attuazione del sistema dei controlli interni.

Efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa– L'obiettivo di natura intersettoriale, riguarda ogni dipendente del Comune al fine di garantire l'efficacia, l'efficienza e la economicità dell'azione amministrativa. E' funzionale al raggiungimento dell'obiettivo dare attuazione a quanto previsto dall'art. 2 della Legge 241/1990 e s.m.i. laddove prevede che la P.A., nei casi previsti dalla legge, ha il dovere di concludere il procedimento amministrativo mediante l'adozione di un provvedimento espresso entro il termine previste dalla legge o dal regolamento, ovvero, laddove le disposizioni di legge o regolamentari non prevedono un termine diverso, entro 30 giorni. Fermo restando che i Responsabili di Servizio devono monitorare il rispetto del termine dei

procedimenti.

OBIETTIVI DI AREA

RESPONSABILE				SETTORE			SISTEMAPREMIAANTE			
Segretario Comunale - RCPT							PREMIO			
Titolo Obiettivo strategico		Trasparenza: incremento atti da pubblicare in Amministrazione trasparente.								
Descrizione obiettivo strategico		Trasparenza: incremento atti da pubblicare in Amministrazione trasparente. Coordinamento obblighi/modalità di pubblicazione ai sensi della L.R. 22 maggio n. 13.								
DESCRIZIONE OBIETTIVO OPERATIVO:										
- Incremento atti da pubblicare in amministrazione trasparente; - Sovraintendenza e coordinamento dei vari settori sui nuovi obblighi di pubblicazione previsti dalla Legge di Stabilità regionale del 25 maggio 2022 n. 13 ed esplicitati nella circolare del 17 giugno 2022 n. 25 dell'Assessorato dell'A autonomie Locali										
DESCRIZIONE ATTIVITA':										
RESPONSABILE OBIETTIVO: Dott.ssa Fausta MANIGLIA										
RISORSE UMANE COINVOLTE: Responsabili delle Pubblicazioni										
RISORSE STRUMENTALI: strumenti attualmente in dotazione.										
RISORSE FINANZIARIE:										
TARGET: incremento atti da pubblicare										
INDICATORI RISULTATO: (unità di misura) % atti da pubblicare										
STATO ATTUAZIONE: entro il 31/12/2022										

[illegible]

Comune di Siculiana

Descrizione obiettivo strategico	Predisposizione e rilevazione della mappatura dei processi amministrativi funzionale al nuovo PTPCT	
DESCRIZIONE OBIETTIVO OPERATIVO:		
<ul style="list-style-type: none"> - Mappatura dei processi amministrativi mediante analisi e valutazione delle aree di rischio (obbligatorie del PNA e specifiche della singola amministrazione) funzionale al c.d. risk management ovvero al processo di valutazione del rischio. 		
DESCRIZIONE ATTIVITA': analisi e valutazione delle aree di rischio (obbligatorie del PNA e specifiche della singola amministrazione)		
RESPONSABILE OBIETTIVO: Dott.ssa Fausta MANIGLIA		
RISORSE UMANE COINVOLTE:		
RISORSE STRUMENTALI: strumenti attualmente in dotazione.		
RISORSE FINANZIARIE: secondo la disponibilità degli stanziamenti inseriti nel bilancio triennale		
TARGET: incremento atti da pubblicare		
INDICATORI RISULTATO: (unità di misura) realizzazione dell'obiettivo		
STATO ATTUAZIONE: entro il 31/12/2022		

Obiettivi di Settore
Area Affari Generali
Responsabile ad interim Dott.ssa Fausta Maniglia
Obiettivo Strategico n. 1

[illegible]

Comune di Siculiana

Obiettivi di Settore
Area Affari Generali
Responsabile ad interim Dott.ssa Fausta Maniglia
ObiettivoStrategico n. 2

[illegible]

Obiettivi di Settore
Area Affari Generali
Responsabile ad interim Dott.ssa Fausta Maniglia
ObiettivoStrategico n. 3

[illegible]

Comune di Siculiana

DESCRIZIONE ATTIVITA':
RESPONSABILE OBIETTIVO: Dott.ssa Fausta MANIGLIA
RISORSE UMANE COINVOLTE: Responsabile del servizio demografico e responsabile Ufficio elettorale Sig.ra Anna Loiola; Ufficiale Anagrafe: Sig.ra Gagliano Francesca e Sig.ra Inglima _____; Ufficiale Stato civile: Dott.ssa Gagliano Caterina.
RISORSE STRUMENTALI: strumenti attualmente in dotazione.
RISORSE FINANZIARIE: budget € secondo la disponibilità degli stanziamenti inseriti in Bilancio
TARGET: incremento atti - monitoraggio e verifiche anomalie.
INDICATORIDIRISULTATO: realizzazione dell'obiettivo
STATO ATTUAZIONE: entro il 31/12/2022

OBIETTIVI DI AREA II

Area Economico Finanziaria – Personale – Servizi Culturali, Turismo, Sport e Tempo libero;
Responsabile Dott. Domnenico Indelicato
Obiettivo strategico n. 1

																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																					</
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	----

OBIETTIVI DI AREA II

Area Economico Finanziaria – Personale – Servizi Culturali, Turismo, Sport e Tempo libero;
Responsabile Dott. Domnenico Indelicato

Obiettivo strategico n. 2

OBIETTIVI DI AREA II
Area Economico Finanziaria – Personale – Servizi Culturali, Turismo, Sport e Tempo libero;
Responsabile Dott. Domnenico Indelicato
Obiettivo strategico n. 3

RESPONSABILE			Area			SISTEMAPREMIANTE				
Dott. Domenico Indelicato			Area Economico Finanziaria – Personale – Servizi Culturali, Turismo, Sport e Tempo libero			PREMI				
Titolo Obiettivo strategico		Gestione risorse umane (status giuridico ed economico del personale)								
Descrizione obiettivo strategico		Efficace organizzazione delle attività ed della gestione del Servizio Risorse Umane: Ufficio status giuridico del personale e Ufficio gestione economica del personale.								
DESCRIZIONE OBIETTIVO OPERATIVO:										
<ul style="list-style-type: none"> - controllo e gestione degli adempimenti in materia di personale relativamente allo staus giuridico ed economico funzionali al rispetto dei diritti e dei doveri spettanti al dipendente pubblico; - adozione misure organizzative dirette ad assicurare adempimenti di competenza legati a nuove norme relative allo svolgimento della prestazione lavorativa dei pubblici dipendenti. 										

Comune di Siculiana

DESCRIZIONE ATTIVITA’: provvedimenti e attività istruttoria.
RESPONSABILE OBIETTIVO: Dott. Domenico INDELICATO
RISORSE UMANE COINVOLTE: tutto il personale in servizio nell’Area .
RISORSE STRUMENTALI: strumenti attualmente in dotazione.
RISORSE FINANZIARIE: Budget € in dotazione secondo le disponibilità in bilancio triennale.
TARGET: incremento attività, efficacia, efficienza ed economicità dell’azione.
INDICATO DI RISULTATO: realizzazione dell’obiettivo –programmazione del piano triennale del fabbisogno del personale ed attuaazioe degli obiettivi ivi previsti (orizzonte temporale 2022-2023-2024)
STATO ATTUAZIONE: entro il 31/12/2022

OBIETTIVI DI AREA II

Area Economico Finanziaria – Personale – Servizi Culturali, Turismo, Sport e Tempo libero;

Responsabile Dott. Domnenico Indelicato

Obiettivo strategico n. 4

RESPONSABILE			Area			SISTEMAPREMIANTE					
Dott. Domenico Indelicato			Area Economico Finanziaria – Personale – Servizi Culturali, Turismo, Sport e Tempo libero			PREMI					
Titolo Obiettivo strategico		Gestione economica, fianzniaria e programmazione - Tempestività pagamenti									
Descrizione obiettivo strategico		Ottimizzazione e miglioramento tempistica pagamenti debiti commerciali									
DESCRIZIONE OBIETTIVO OPERATIVO: miglioramento tempistica pagamenti debiti commerciali funzionale all’allineamento dati PCC con quelli presenti nel sistema di contabilità comunale.											
DESCRIZIONE ATTIVITA’: predisposizione e attivazionne delle procedure di pagamento.											
RESPONSABILE OBIETTIVO: Dott. Domenico INDELICATO											
RISORSE UMANE COINVOLTE: tutto il personale in servizio nell’Area .											
RISORSE STRUMENTALI: strumenti attualmente in dotazione.											
RISORSE FINANZIARIE: Budget € in dotazione secondo le disponibilità in bilancio triennale.											
TARGET: incremento attività, efficacia, efficienza ed economicità dell’azione.											
INDICATORIDIRISULTATO:raggiungimento dell’obiettivo (orizzonte temporale 2022-2023-2024).											
STATO ATTUAZIONE: entro il 31/12/2022											

OBIETTIVI DI AREA II

Area Economico Finanziaria – Personale – Servizi Culturali, Turismo, Sport e Tempo libero;

Responsabile Dott. Domnenico Indelicato

Obiettivo strategico n. 5

[illegible]

Comune di Siculiana

RESPONSABILE		Area	SISTEMA PREMIANTE	
Dott. Domenico Indelicato		Area Economico Finanziaria – Personale – Servizi Culturali, Turismo, Sport e Tempo libero	PREMI	
Titolo Obiettivo strategico		Gestione delle entrate e servizi fiscali		
Descrizione obiettivo strategico		<p>Nell'idea di equità sociale rientrano i criteri per la fiscalità locale. Occorre, pertanto, avviare una politica dei tributi locali improntata a criteri di equità e solidarietà: pagare tutti per pagare meno. Funzionale a detto principio è il miglioramento della gestione delle entrate e servizi fiscali ivi compreso il monitoraggio delle entrate tributarie e delle politiche fiscali.</p>		
DESCRIZIONE OBIETTIVO OPERATIVO: Riduzione dell'evasione tributaria mediante attività di accertamento, monitoraggio, aggiornamento dati e controllo delle imposte comunali.				
DESCRIZIONE ATTIVITA': predisposizione attività relative a iscrizione a ruolo di tributi, solleciti di pagamento, avvisi di accertamento, invio ruoli all'Agente della riscossione.				
RESPONSABILE OBIETTIVO: Dott. Domenico INDELICATO				
RISORSE UMANE COINVOLTE: tutto il personale in servizio nell'Area .				
RISORSE STRUMENTALI: strumenti attualmente in dotazione.				
RISORSE FINANZIARIE: Budget € in dotazione secondo le disponibilità in bilancio triennale.				
TARGET: incremento attività, efficacia, efficienza ed economicità dell'azione (orizzonte temporale 2022-2023-2024)				
INDICATORI DI RISULTATO: raggiungimento obiettivo. Atteso 100% - Stato Attuazione entro il 31/12/2022				

Obiettivi Area III
Area Politiche Sociali e Pubblica Istruzione
Responsabile Dott.ssa Daniela Gucciardo
Obiettivo strategico n. 1

[illegible]

Comune di Siculiana

INDICATORIDIRISULTATO:raggiungimento obiettivo
STATO ATTUAZIONE: entro il 31/12/2022

Obiettivi Area III
Area Politiche Sociali e Pubblica Istruzione
Responsabile Dott.ssa Daniela Gucciardo
Obiettivo strategico n. 2

RESPONSABILE		Area			SISTEMA PREMIANTE				
Dott.ssa Daniela Gucciardo		Area Politiche Sociali e Pubblica istruzione			PREMI				
TITOLO OBIETTIVO STRATEGICO	Servizio socio-assistenziali								
DESCRIZIONE OBIETTIVO STRATEGICO	Implementazione ed ottimizzazione delle attività di programmazione ed organizzazione del sistema integrato di interventi e servizi sociali secondo il principio di sussidiarietà ex art. 118 della Costituzione.								
DESCRIZIONE OBIETTIVO OPERATIVO: <ul style="list-style-type: none"> - programmazione, progettazione e realizzazione del sistema locale dei servizi socializzati cui alla normative nazionale e regionale: l’attuazione del servizio avviene in sinergia e con l’intervento del Distretto Socio sanitario; - erogazione di servizi, prestazioni economiche e attività assistenziali in favore di persone bisognose anche l’intervento dell’Assistente sociale; - definizione dei parametri di valutazione delle condizioni necessarie per l’accesso alle prestazioni e ai servizi. 									
DESCRIZIONE ATTIVITA’: programmazione ed erogazione di interventi in favore di minori, giovani e di tutti i soggetti indicate dall’art. 132 del D.lgs. 112/1998.									
RESPONSABILE OBIETTIVO: Dott.ssa Daniela Gucciardo- Assistente Sociale: Dott.ssa Serena Farinella.									
RISORSE UMANE COINVOLTE: tutto il personale in servizio nell’Area .									
RISORSE STRUMENTALI: strumenti attualmente in dotazione.									
RISORSE FINANZIARIE: Budget € in dotazione secondo le disponibilità in bilancio triennale.									
TARGET: incremento attività -qualità in termini di efficienza, efficacia ed economicità del risultato della prestazione.									
INDICATORI RISULTATO: raggiungimento dell’obiettivo.									
STATO ATTUAZIONE: entro il 31/12/2022									

Obiettivi Area IV
Area Sviluppo Economico ed Edilizia Pubblica e Privata;
Responsabile Ing. Vincenzo Piombino
Obiettivo strategico n. 1

[illegible]

Comune di Siculiana

DESCRIZIONE OBIETTIVO OPERATIVO: - definizione delle attività concernenti gli affidamenti fino alla stipula del contratto aventi ad oggetto la realizzazione delle opere programmate.	
DESCRIZIONE ATTIVITA': predisposizione delle attività e degli adempimenti funzionali alla realizzazione delle opere.	
RESPONSABILE OBIETTIVO: Ing. Vincenzo Piombino	
RISORSE UMANE COINVOLTE: tutto il personale in servizio nell'Area .	
RISORSE STRUMENTALI: strumenti attualmente in dotazione.	
RISORSE FINANZIARIE: Budget € in dotazione secondo le disponibilità in bilancio triennale.	
TARGET: efficacia, efficienza ed economicità del risultato della prestazione.	
INDICATORIDIRISULTATO: raggiungimento obiettivo (arco temporale 2022 -2024)	
STATO ATTUAZIONE: entro il 31/12/2022	

Area Sviluppo Economico ed Edilizia Pubblica e Privata; Responsabile Ing. Vincenzo Piombino Obiettivo strategico n. 2

RESPONSABILE				Area				SISTEMAPREMIANTE					
Ing. Vincenzo Piombino				Area Sviluppo Economico ed Edilizia Pubblica e Privata				PREMI					
Titolo Obiettivo strategico		Governo del territorio											
		Attività pianificazione urbanistica e di rigenerazione urbana											
Descrizione obiettivo strategico													
DESCRIZIONE OBIETTIVO OPERATIVO:													
<div><div>-</div>implementazione, revisione ed attuazione degli strumenti di pianificazione urbanistica allo scopo di garantire l’ordinato sviluppo del territorio;</div> <div><div>-</div>predisposizione dell’attività di studio e preparatoria strumentale all’attività di pianificazione urbanistica mediante elaborazione di bozza di un nuovo strumento urbanistico.</div>													
DESCRIZIONE ATTIVITA’:predisposizione bozza di un nuovo strumento urbanisitico.													
RESPONSABILE OBIETTIVO: Ing. Vincenzo Piombino.													
RISORSE UMANE COINVOLTE: tutto il personale in servizio nell’Area .													
RISORSE STRUMENTALI: strumenti attualmente in dotazione.													
RISORSE FINANZIARIE: Budget € in dotazione secondo le disponibilità in bilancio triennale.													
TARGET: incremento attività - qualità in termini di efficienza ed efficacia e risultato della prestazione.													
INDICATORIDIRISULTATO:raggiungimento dell’obiettivo (arco temporale 2022-2023-2024)													
STATO ATTUAZIONE: entro il 31/12/2022													

Obiettivi di Settore V

Area Innovazione e Patrimonio
Responsabile Ing. Giovanni Pirrone
ObiettivoStrategico n. 1

Obiettivi di Settore V
Area Innovazione e Patrimonio
Responsabile Ing. Giovanni Pirrone
ObiettivoStrategico n. 2

[illegible]

Comune di Siculiana

rendicontazione dell'intervento.
RESPONSABILE OBIETTIVO: Ing. Giovanni Pirrone
RISORSE UMANE COINVOLTE: le risorse umane in dotazione al servizio unitamente alle unità assegnate al Comune di Siculiana per l'impiego al PNRR.
RISORSE STRUMENTALI: risorse strumentali attualmente in dotazione..
RISORSE FINANZIARIE: Risorse finanziarie corrispondenti agli stanziamenti inseriti in bilancio o a valere sui fondi strutturali o su fondi previsti dal PNRR
TARGET: incremento degli indicatori di misura funzionale al mantenimento / miglioramento della qualità dei servizi resi alla collettività (orizzonte temporale 2022/2024).
INDICATORIDIRISULTATO: numero di istanze - piani e/o progetti – realizzazione e attuazione degli interventi
STATO ATTUAZIONE: entro il 31/12/2022 .- atteso al 100%

Obiettivi di Settore V
Area Innovazione e Patrimonio
Responsabile Ing. Giovanni Pirrone
ObiettivoStrategico n. 3

[illegible]

Obiettivi di Settore VI
Area Vigilanza
Responsabile ad interim Ing. Giovanni Pirrone
ObiettivoStrategico n. 1

[illegible]

Comune di Siculiana

RESPONSABILE		SETTORE	SISTEMA PREMIANTE	
Ing. Giovanni Pirrone		Vigilanza	PREMIO	
Titolo Obiettivo strategico	Controllo del territorio e sicurezza stradale			
Descrizione obiettivo strategico	Ottimizzazione dell'attività di vigilanza sull'osservanza e corretta applicazione delle norme del codice della strada da parte di utenti di strade private o di proprietà dell'ente locale.			
DESCRIZIONE OBIETTIVO OPERATIVO:				
<ul style="list-style-type: none"> - Esecuzione di attività mirate alla prevenzione, vigilanza, controllo e repressione di comportamenti in contrasto con la normativa in materia di circolazione stradale nell'ambito del territorio comunale. - Vigilanza sull'osservanza da parte degli utenti dell'ordinanze relative a provvedimenti viabilistici. 				
DESCRIZIONE ATTIVITA': l'obiettivo si articola nelle attività istituzionali di prevenzione ed eventuale repressione di situazioni di pericolo, di disordine e di intralcio alla viabilità volte a migliorare le condizioni di vivibilità urbana e di pregiudizio al decoro e riposo dei residenti.				
RESPONSABILE OBIETTIVO: Ing. Giovanni Pirrone				
RISORSE UMANE COINVOLTE: risorse umane attualmente in dotazione.				
RISORSE STRUMENTALI: risorse strumentali attualmente in dotazione.				
RISORSE FINANZIARIE: Risorse finanziarie corrispondenti agli stanziamenti inseriti in bilancio.				
TARGET: ottimizzazione dell'attività di vigilanza funzionale alla corretta applicazione delle norme del codice della strada.				
INDICATORI RISULTATO: aumento operazioni di controllo riferite ai singoli conducenti e/o autovetture e agli altri utenti della strada.				
STATO ATTUAZIONE: entro il 31/12/2022				

Obiettivi di Settore VI
Area Vigilanza
Responsabile Ing. Giovanni Pirrone
ObiettivoStrategico n. 2

[illegible]

Comune di Siculiana

RISORSE STRUMENTALI: risorse strumentali attualmente in dotazione.
RISORSE FINANZIARIE: Risorse finanziarie corrispondenti agli stanziamenti inseriti in bilancio.
TARGET: incremento delle attività di controllo edilizio mirato alla verifica della conformità dei cantieri edili e delle costruzioni rispetto ai titoli abilitativi edilizi.
INDICATORIDIRISULTATO: numero dell'attività di controllo.
STATO ATTUAZIONE: entro il 31/12/2022 – raggiunto/non raggiunto

ALLEGATO 2 AL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA', ED ORGANIZZAZIONE 2022-2024

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2022/2024
Art. 48 Decreto Legislativo 11.04.2006, n. 198

Premessa

Il Decreto Legislativo n. 196/2000 e s.m.i. prevede che gli Enti, tra cui le Amministrazioni Comunali, predispongano piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro rispettivo ambito, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani debbono, tra l'altro, promuovere l'inserimento nelle donne nei settori e livelli professionali nei quali sono sottorappresentate e favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi non inferiore a due terzi.

In caso di mancato adempimento si applica l'art. 6, comma 6, del Decreto Legislativo 29/93 e successive modifiche ed integrazioni (gli Enti inadempienti non possono assumere personale).

Nell'organizzazione del Comune di Siculiana è presente la componente femminile e per tale motivo si rende opportuno nella gestione del personale porre particolare attenzione e l'attivazione di strumenti per promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica.

Il piano potrà permettere all'Ente di agevolare le sue dipendenti ed i suoi dipendenti dando la possibilità a tutte le lavoratrici e lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno, con entusiasmo e senza particolari disagi.

Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni suggerimenti all'Amministrazione Comunale da parte del personale dipendente e dalle organizzazioni sindacali in modo da poterlo rendere dinamico.

Situazione attuale:

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, determinato (situazione rilevata alla data del 14/11/2022) presenta il seguente raffronto tra la situazione di uomini e donne:

LAVORATORI A TEMPO INDETERMINATO

	Cat. D	Cat.C	Cat. B	Cat. A	Totale
Uomini	1	5	5	10	21
Donne	1	11	7	0	19
Totale	2	16	12	10	40

LAVORATORI A TEMPO DETERMINATO

	Cat. D	Cat.C	Cat. B	Cat. A	Totale
Uomini	3	0	1	0	4
Donne	0	2	0	0	2
Totale	3	2	1	0	6

Categoria "A"

Appartengono a questa categoria i lavoratori che svolgono attività caratterizzate da:

Comune di Siculiana

- Conoscenze di tipo operativo generale (la cui base teorica si sviluppa con la scuola media dell'obbligo) acquisibile attraverso esperienza diretta sulla mansione;
- Contenuti di tipo ausiliario rispetto a più ampi processi produttivi/amministrativi;
- Problematiche lavorative di tipo semplice;
- Relazioni organizzative di tipo prevalentemente interno basate su interazione tra pochi soggetti.

Categoria "B"

Appartengono a questa categoria i lavoratori che svolgono attività caratterizzate da:

- Buone conoscenze specialistiche (la base teorica di conoscenze è acquisibile con la scuola dell'obbligo generalmente accompagnato da corsi di formazione specialistici) ed un grado di esperienza discreta;
- Contenuto di tipo operativo con responsabilità di risultati parziali rispetto a più ampi processi produttivi/amministrativi;
- Discreta complessità dei problemi d'affrontare e discreta ampiezza delle soluzioni possibili;
- Relazioni organizzative interne di tipo semplice anche tra più soggetti interagenti, relazioni esterne (con altre istituzioni) di tipo indiretto e formale. Relazioni con gli utenti di natura diretta.

Categoria "C"

Appartengono a questa categoria i lavoratori che svolgono attività caratterizzata da:

- Approfondite conoscenze mono specialistiche (la base teorica di conoscenze è acquisibile con la scuola superiore) e un grado di esperienza pluriennale, con necessità di aggiornamento;
- Contenuto di concetto con responsabilità di risultati relativi a specifici processi produttivi/amministrativi;
- Media complessità dei problemi d'affrontare basata su modelli esterni predefiniti e significativa ampiezza delle soluzioni possibili;
- Relazioni organizzative interne anche di natura negoziale ed anche con posizioni organizzative di appartenenza, relazioni esterne (con altre istituzioni) anche di tipo diretto: Relazione con gli utenti di natura diretta, anche complesse e negoziale.

Categoria "D"

Appartengono a questa categoria i lavoratori che svolgono attività caratterizzata da:

- Elevate conoscenze pluri - specialistiche (la base teorica di conoscenze è acquisibile con la laurea breve o il diploma di laurea) ed un grado di esperienza pluriennale, con frequente necessità di aggiornamento.
- Contenuto di tipo tecnico, gestionale o direttivo con responsabilità di risultati relativi ad importanti e diversi processi produttivi/amministrativi;
- Elevata complessità dei problemi d'affrontare basata su modelli teorici non immediatamente utilizzabili ed elevata ampiezza delle soluzioni possibili;
- Relazioni organizzative interne di natura negoziale e complessa, gestite anche tra unità organizzative diverse da quella di appartenenza, relazioni esterne (con altre istituzioni) di tipo diretto anche con rappresentanza istituzionale. Relazioni con gli utenti di natura diretta, anche complessa e negoziale.

Obiettivi del piano

Nel corso del prossimo triennio questa Amministrazione Comunale intende realizzare un piano di azioni positive tese a:

- **1° Obiettivo:** Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità e tutelare l'ambiente di lavoro da casi di mobbing, molestie e discriminazioni;
- **2° Obiettivo:** Sviluppo carriera e professionalità, garantendo il rispetto delle opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;
- **3° Obiettivo:** Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale;
- **4° Obiettivo:** Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;

Comune di Siculiana

I ° Obiettivo

Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità e tutelare l'ambiente di lavoro da casi di mobbing, molestie e discriminazioni

Fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:

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

Promuovere e diffondere le tematiche relative alle pari opportunità nel lavoro garantendo il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono rappresentate:

- Costituzione del Comitato Pari Opportunità;
- Predisposizione Codice di condotta contro le molestie sessuali;

Azioni positive: assicurarsi che l'informazione e la diffusione delle tematiche relative alle pari opportunità, alla normativa specifica in materia e al presente Piano di Azioni Positive, vengano, per tramite i Responsabili di Area, portati a conoscenza dei dipendenti e pubblicate sul sito istituzionale dell'Ente, affinché i cittadini ne possano prendere visione.

2° Obiettivo

Sviluppo carriera e professionalità. garantendo il rispetto delle opportunità nelle procedure di reclutamento del personale

Il Comune nelle procedure di reclutamento del personale sia interno che esterno e nello sviluppo di carriera e professionalità deve:

- Impegnarsi a fornire opportunità di carriera e di sviluppo professionale sia al personale maschile che femminile compatibilmente con le disposizioni vigenti in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche favorendo l'utilizzo delle professionalità acquisite dai dipendenti attraverso titoli di studio, specializzazioni in materia di pubblica amministrazione. corsi di aggiornamento specifici e quanto altro utile ad una seria, imparziale ed oggettiva scelta;
- Assicurarsi che nelle commissioni di concorso e selezioni, salvo i casi di motivata impossibilità, vi sia la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile;
- Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti per l'accesso a particolari professioni, il Comune deve impegnarsi a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere;
- Non devono esserci posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato il Comune deve valorizzare attitudini e capacità professionali.

Azione positiva: Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare le performance individuali e dell'Ente;

Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzano i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere:

- Affidamento degli incarichi di responsabilità deve avvenire sulla base di:
 - a) Categoria giuridica
 - b) Esperienza professionale acquisita
 - c) Titoli accademici e specialistici
 - d) Capacità gestionale e di coordinamento

In caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, dovranno prevedersi ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.

Comune di Siculiana

3° Obiettivo

Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale

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

Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione della professionalità del personale dipendente. Potenziare la capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di modalità temporali più flessibili.

Realizzare economie di gestione attraverso l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

Azione positiva 1^: Indagine conoscitiva sui livelli di conoscenza dei mezzi informatici ed elaborazione di una proposta formativa che coinvolga tutti i dipendenti avviando percorsi formativi su più livelli e moduli. Formazione di base sull'utilizzo del computer per tutti i dipendenti dell'Ente muniti di postazione informatica.

Azione positiva 2^: Convocazione riunioni in seno a ciascuna area da parte del Responsabile, per monitorare la situazione del personale e proporre iniziative di aggiornamento;

Azione positiva 3^: Programmazione di apposite iniziative formative per colmare eventuali lacune allo scopo di consentire il reinserimento lavorativo di personale che rientra nel posto di lavoro dopo assenze prolungate dovute ad esigenze personali o familiari;

4° Obiettivo

Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio

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

Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo a vario titolo prevedendo speciali torme di accompagnamento che migliorano i flussi informativi tra i lavoratori dell'Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento del responsabile del servizio o di chi ha sostituito la persona assente o mediante la partecipazione ad apposite formative, per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

Azione positiva 1 ^: Prevedere articolazioni di orari diversi e temporanei legate a particolari esigenze familiari e personali, agevolare al meglio l'utilizzo delle ferie specialmente in occasione dei periodi estivi senza particolari scompensi a favore degli uomini o delle donne ma nel rispetto di una corretta rotazione tra il personale dipendente.

Azione positiva 2^: Favorire l'opportunità per i dipendenti e le dipendenti di rendere compatibili gli impegni lavorativi con quelli familiari, senza diminuire la produttività, nella prospettiva di ridurre le assenze per motivi familiari.

DURATA

Il presente Piano ha durata triennale e verrà pubblicato all'albo pretorio dell'Ente, sul sito internet e reso disponibile per il personale dipendente.

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