



COMUNE DI POLISTENA

CITTÀ METROPOLITANA DI REGGIO CALABRIA

COPIA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N° 114 DEL 22-08-2023

**Oggetto: Approvazione Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)
Triennio 2023/ 2025**

L'anno **duemilaventitre** il giorno **ventidue** del mese di **agosto** alle ore **13:35**, nella residenza comunale, si è riunita la Giunta Municipale, sotto la Presidenza del Sindaco Tripodi Michele.

Sono intervenuti i Signori:

Cognome e Nome	Carica	Presente / Assente
Tripodi Michele	Sindaco	Presente
Politano' Giuseppe	Vice Sindaco	Presente
Cannata' Valeria	Assessore	Assente
Nasso Marco	Assessore	Presente
Napoli Maria Catena	Assessore	Presente

Partecipa il Segretario Generale Tropeano Claudia

Il Presidente, constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la riunione ed invita a deliberare sull'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la proposta di deliberazione relativa all'oggetto predisposta dal responsabile della RIPARTIZIONE AFFARI GENERALI, corredata dei pareri favorevoli di cui all'art. 49 del D.Lgs n. 267/00, di seguito riportata:

* * * * *

II RESPONSABILE DELLA RIPARTIZIONE AFFARI GENERALI

VISTO il D.L. 9 giugno 2021, n. 80, conv. dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il cui art. 6, primo comma, stabilisce che “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”;

CONSIDERATO che il settimo comma del richiamato art. 6, stabilisce che “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”;

TENUTO CONTO di quanto stabilito: a) dal D.P.R. 24 giugno 2022 n.81, con il quale è stato approvato il Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione, il cui art.1, c.1, prevede, 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, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
- 2) Piano delle azioni concrete, di cui all’art. 60 bis, c. 2, D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165;
- 3) Piano della performance, di cui all’art. 10, c. 1, lett. a) e c. 1-ter, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150;
- 4) Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di cui all’art. 1, commi 5, lett. a) e 60,(lett. a), legge 6 novembre 2012, n. 190;
- 5) Piano organizzativo del lavoro agile, di cui all’art. 14, c. 1, legge 7 agosto 2015, n. 124 e ss.mm.;
- 6) Piano di azioni positive, di cui all’art. 48, c. 1, D.Lgs. 11

aprile 2006, n. 198;RILEVATO che:

- con deliberazione n. 32 del 03-07-2023 il Consiglio Comunale ha approvato il Documento Unico di Programmazione per il triennio 2023-2025;
- con deliberazione n. 33 del 03-07-2023 il Consiglio Comunale ha approvato il Bilancio di previsione per il triennio 2023-2025;
- con deliberazione n. 40 dell’11.08.2023, il Consiglio Comunale ha approvato la salvaguardia degli equilibri di bilancio e assestamento generale;

TENUTO CONTO che il D.M. n.132/2022 in vigore dal 22-09-2022, stabilisce:

- all’art. 7, c. 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”;

VISTO che il termine per l’approvazione del Bilancio di previsione 2023-2025 è stato differito da ultimo al 15 settembre 2023;

VISTA la deliberazione di G.C. n° 105/2023 con cui è stato approvato il Piano triennale delle azioni positive 2023/2025;

VISTA la deliberazione di G.C. n° 109/2023 di ricognizione eccedenze di personale e/ o

soprannumerario;

TENUTO CONTO di quanto stabilito da:

- il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, recante “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” e successive modifiche e integrazioni;
- il D.Lgs. 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” e successive modifiche e integrazioni;
- la legge 7 agosto 2015 n. 124, recante “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”, ed in particolare l'articolo 14, e successive modifiche e integrazioni;
- la legge 6 novembre 2012 n. 190, recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione” e successive modifiche e integrazioni;
- il D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33, recante “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche Amministrazioni” e successive modifiche e integrazioni;
- la deliberazione 17 gennaio 2023 n. 7, con la quale l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha approvato il Piano Nazionale Anticorruzione 2022;
- la legge 22 maggio 2017, n. 81, recante “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”, ed in particolare il capoII, e successive modifiche e integrazioni;
- il D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, ed in particolare l'articolo 48, e successive modifiche e integrazioni;
- la direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione e per l'innovazione e del Ministro per le pari opportunità del 4 marzo 2011, recante “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”;
- la direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° giugno 2017, n. 3, recante “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 recante “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche”;
- le Linee guida del 30 novembre 2021 e ss.mm. del Dipartimento della Funzione pubblica in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche e L. 197/2022 art. 1 c. 306;

VISTA la deliberazione G.C. n° 35 del 31.03.2023 piano integrato attività e organizzazione (PIAO) 2023/2025 sottosezione rischi corruttivi e trasparenza”;

VISTA la deliberazione di G.C. 128/2022 con cui è stato approvato il regolamento per il lavoro agile e da remoto (POLA),

CONSIDERATO che la proposta di Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 è stata predisposta nel rispetto del quadro normativo di riferimento di cui sopra e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento applicabili, tenuto conto di quanto stabilito per gli enti della dimensioni organizzativa analoghe a quelle del Comune di Polistena, ed avuta ragione degli elementi specifici che lo caratterizzano da un punto di vista organizzativo nonché della cura degli interessi e della promozione dello sviluppo della comunità dallo stesso amministrata;

VISTO il Comunicato del Presidente ANAC del 20-06-2023;

CONSIDERATO quanto disposto da:

- il D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, recante il Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali;
- lo Statuto comunale;
- il Regolamento per l'ordinamento degli Uffici e Servizi;

VISTI gli atti d'Ufficio;

VISTA la L. 197/2022 (Legge di Bilancio 2023);

PROPONE

di deliberare i seguenti punti:

La premessa è parte integrante e sostanziale del presente atto;

- Di approvare il Piano Integrato di Attività e Organizzazione - PIAO 2023-2025 come da allegato alla presente deliberazione sub lettera "A" (unitamente agli allegati ivi richiamati), che ne costituisce parte integrante e sostanziale;
- Di dare mandato al Responsabile della Ripartizione Affari Generali, di provvedere alla pubblicazione della presentedeliberazione unitamente all'allegato Piano Integrato di Attività e Organizzazione, 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" e 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, c. 4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, conv. dalla legge 6 agosto 2021, n. 113;
- Di dare mandato al Responsabile della Ripartizione Affari Generali di provvedere alla trasmissione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 come approvato, al Dipartimento della Funzione Pubblica, secondo le modalità dallo stesso definite ai sensi dell'art. 6, c.4, del citato D.L. n.80/2022;
- Di trasmettere il presente atto ai Responsabili di Ripartizione - Titolari di E.Q;
- di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, c. 4. Tuel.

VALUTATA la sopra estesa proposta di deliberazione e ritenuta la stessa condivisibile per le motivazioni soprariportate;

VISTO il D.Lgs. n. 267/00 e ritenuta la propria competenza;

VISTO lo Statuto Comunale;

VISTI i pareri favorevoli espressi dai Responsabili dei servizi interessati in ordine alla regolarità tecnica e contabile della proposta di deliberazione, ai sensi degli artt. 49 e 147 bis del D. Lgs. n. 267/00, allegati all'originale del presente atto;

ATTESO che la presente deliberazione rientra nelle materie di competenza della Giunta Comunale;

RITENUTA la propria competenza;

CON voti unanimi dei presenti espressi e ai sensi e nelle forme di legge;

DELIBERA

Per quanto in premessa riportato;

DI APPROVARE e fare propria la superiore proposta di deliberazione che qui si intende integralmente riportata e trascritta ad ogni effetto di legge;

DI DICHIARARE il presente atto immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. n. 267/2000, stante i motivi d'urgenza.

=====

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto

Il Sindaco
f.to Dott. Michele Tripodi

Il Segretario Generale
f.to Dott.ssa Claudia Tropeano

COMUNE DI POLISTENA

CITTA' METROPOLITANA DI REGGIO CALABRIA

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE TRIENNIO 2023/2025

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

ALLEGATO ALLA DELIBERA DI GIUNTA N. _____ DEL _____

SOMMARIO

RIFERIMENTI NORMATIVI	
1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	
1.1 Informazioni relative alla composizione demografica e statistiche sulla popolazione:	
2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	
2.1 Valore pubblico	
2.1.1 Benessere e sostenibilità	
2.1.2 2.2. Performance.....	
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza.....	
2.3.1 Analisi del contesto esterno.....	
2.3.2 Analisi del contesto interno	
2.3.3 Le aree a rischio corruzione:.....	
2.3.4 I fattori abilitanti del rischio corruttivo:.....	
2.3.5 Obblighi di trasparenza:.....	
3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....	
3.1 Struttura organizzativa	
3.2 Organizzazione del lavoro agile.....	
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale.....	
3.4. assunzioni programmate	
3.5 verifica	
3.6 Il programma della formazione del personale:	
3.7 L'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare mediante strumenti tecnologici.....	
3.8 Le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale:	
3.9Le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere:.....	
3.10 . Piano razionalizzazione utilizzo dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio.	
4. MONITORAGGIO	

PREMESSA

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

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

RIFERIMENTI NORMATIVI

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

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance, ai sensi del decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all'Anticorruzione e alla Trasparenza, di cui al Piano Nazionale Anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190

del 2012, del decreto legislativo n. 33 del 2013 e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie dallo stesso assorbite, nonché sulla base del “Piano tipo”, di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

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

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

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

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

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

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

DESCRIZIONE DELLE AZIONI E ATTIVITA' OGGETTO DI PIANIFICAZIONE E PROGRAMMAZIONE

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di Polistena

Indirizzo: Via Giuseppe Lombardi

Codice fiscale/Partita IVA: 00232920801

Telefono: _0966/939601

Sito internet: www.comune.polistena.rc.it

PEC: protocollo@pec.comune.polistena.rc.it

1.1 Informazioni relative alla composizione demografica e statistiche sulla popolazione:

CARATTERISTICHE DELLA POPOLAZIONE, DEL TERRITORIO E DELLA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'ENTE.

Dati desunti dal DUP 2023/2025.

POPOLAZIONE

Popolazione residente al 31.12.2022			n.	10. 077
(art.156 D.Lvo 267/2000)				
	di cui:	maschi	n. 4886	
		femmine	n.5198	
	nuclei familiari		n.4137	
	comunità/convivenze		n.3	
Popolazione al 1° gennaio 2022			n.	10.133
Nati nell'anno	n.	63		
Deceduti nell'anno	n.	111		
			n.	-48

Immigrati nell'anno

n.

233

n.

232

Emigrati nell'anno

saldo migratorio di

n.

1

cui

In età prescolare (0/6 anni)	n.	503
In età scuola dell'obbligo (7/14 anni)	n.	795
In forza lavoro 1. occupazione (15/29 anni)	n.	1733
In età adulta (30/65 anni)	n.	5108
In età senile (oltre 65 anni)	n.	1938
Tasso di natalità ultimo quinquennio:	Anno	Tasso
	2017	5,91
	2018	6,76
	2019	5,90
	2020	4,65
	2021	4,78
	2022	4,56
Tasso di mortalità ultimo quinquennio:	Anno	Tasso
	2017	6,36
	2018	5,41
	2019	5,39
	2020	6,29
	2021	5,81
	2022	5,12

TERRITORIO

Superficie in Kmq				11,00
RISORSE IDRICHE				
	* Laghi			0
	* Fiumi e torrenti			2
STRADE				
	* Statali		Km.	1,80
	* Provinciali		Km.	5,00
	* Comunali		Km.	38,00
	* Vicinali		Km.	0,00
	* Autostrade		Km.	0,00
PIANI E STRUMENTI URBANISTICI VIGENTI				
				Se "SI" data ed estremi del provvedimento di approvazione
* Piano regolatore adottato	Si	No		
* Piano regolatore approvato	Si	No		decreto Presidente G.R. 322 del 27/09/2000
* Programma di fabbricazione	Si	No		
* Piano edilizia economica e popolare	Si	No		delibera di CC n.26 del 23/02/1976 (DPGR N.1365)
PSC (approvato)	SI			delibera di CC n. 11 dell'11.04.2022
PIANO INSEDIAMENTI PRODUTTIVI				
* Industriali	Si	No		>Delibera CC 16.07.1979 (atto fondamentale)
* Artiginali	Si	No		
* Commerciali	Si	No		
* Altri strumenti (specificare)	Si	No		
Esistenza della coerenza delle previsioni annuali e pluriennali con gli strumenti urbanistici vigenti				
				AREA INTERESSATA
P.E.E.P.	mq.			188.145,00
P.I.P.	mq.			104.853,00

CONDIZIONE SOCIO-ECONOMICA DELLE FAMIGLIE

La povertà delle famiglie in questa difficile fase di congiuntura economica è in grande aumento, basti pensare che le problematiche connesse al disagio economico e sociale ed al rischio di emarginazione interessa sempre più singole persone e famiglie un tempo appartenenti alla "classe media". L'Amministrazione nelle proprie linee di mandato ha riservato una particolare attenzione alle politiche sociali e di sostegno ai soggetti più svantaggiati. Sul territorio comunale è presente l'associazionismo reattivo il terzo settore. La presenza di numerose Associazioni appare di continuo stimolo alla vita sociale ed aggregativa.

ECONOMIA INSEDIATA

L'economia insediata consiste nella presenza di imprese di vario tipo, che vanno dal settore primario (agricoltura) al settore secondario (manifatturiero) al settore terziario (servizi). Importante, è la presenza della zona P.I.P., per l'esercizio di imprese di una certa rilevanza. Nota di rilievo è che il 33% è composto da imprese commerciali all'ingrosso e al dettaglio, ed altrettanto punto significativo è che ben il 24% di tali imprese operano nel settore agricolo o simili, a dimostrazione che il settore agricolo è attrattivo per il territorio, e crea cicli virtuosi.

Sistema produttivo:

VARIAZIONI ATTIVITÀ INTERVENUTE DAL 1-1-2022 AL 31-12-2022	inizio attività	cessazione	subingresso
Acconciatore	1	1	
Agenzia d'affari			
Allevamento zootecnico	1		1
Attività di gioco lecito con apparecchi e congegni da divertimento ed intrattenimento			

Attività frantoio oleario	1	
Autolavaggio		
Autorimessa di veicoli		
Autoriparatore	1	
Circolo privato		
Commercio all'ingrosso	2	
Commercio su aree pubbliche di Tipo A con posto fisso		2
Commercio su Aree Pubbliche di tipo B itinerante	6	5
Esercizio di ottico		
Esercizio di Vicinato	4	9
Estetista	2	
Impianto di distribuzione carburante		1
Farmacia		
Impresa di pulizia		
Internet Point - Phone Center ed attività similari	1	1
Laboratorio artigianale di produzione e vendita di cibi d'asporto		
Laboratorio artigianale di produzione e vendita di dolci e gelati	1	2
Laboratorio artigianale generico	1	1
Lavorazione del legno		1
Lavorazione metalli		
Ludoteca		
Panificio		1
Media struttura di vendita		2
Noleggio autobus con conducente		
Noleggio autoveicoli senza conducente	2	
Parafarmacia		
SCIA Attivita' ricettiva extralberghiera		
Scuola dell'infanzia privata		

Somministrazione alimenti e bevande nelle aree di servizio e stazioni	
Somministrazione di Alimenti e Bevande	5
Studio Odontoiatrico	1
Trasporto alimenti conto proprio	1
Trasporto alimenti conto terzi	1
Vendita diretta prodotti agricoli	1
Vendita per corrispondenza, televisione o altri sistemi di comunicazione (commercio elettronico)	7

2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

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

Partendo infatti dall'attività di Programmazione Strategica ovvero dal Programma di Mandato del Sindaco, dalle Missioni e Programmi del Documento Unico di Programmazione, dagli Obiettivi annuali affidati alle singole Strutture formalizzati nel PIAO, si arriva fino al monitoraggio dei risultati ottenuti attraverso l'analisi dei Servizi Erogati ai Cittadini e delle attività strutturali realizzate, consentendo quindi di fotografare la Performance espressa dall'Ente e dalle sue Strutture o Articolazioni Organizzative sia nell'anno di riferimento che in ragione del Trend Pluriennale di mantenimento del livello quali-quantitativo dei servizi, o di miglioramento, auspicato. In questa parte sono riassunte le priorità che l'Ente vuole raggiungere, sono le linee di intervento che derivano logicamente dall'analisi effettuata al punto precedente e si ritrovano nel programma politico col quale è stata eletto il Sindaco.

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

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

Valore Pubblico: Il Documento Unico di Programmazione (DUP) per il triennio 2023-2025 è stato approvato con delibera di Consiglio n. 32 del 03/07/2023 a cui si rinvia.

2.1.1 Benessere e sostenibilità:

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

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

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

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

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



Gli indicatori per il monitoraggio degli obiettivi dell'Agenda 2030 sullo sviluppo sostenibile:



Quadro degli indicatori Bes inclusi nel framework SDGs:

BES		SDGs	
1. Salute	4 indicatori	4 nel Goal 3	
2. Istruzione e formazione	8 indicatori	7 nel Goal 4 1 nel Goal 8	 
3. Lavoro e conciliazione tempi di vita	10 indicatori	2 nel Goal 5 8 nel Goal 8	 
4. Benessere economico (a)	7 indicatori	5 nel Goal 1 3 nel Goal 10	 
5. Relazioni sociali			
6. Politica e istituzioni (a)	8 indicatori	4 nel Goal 5 5 nel Goal 16	 
7. Sicurezza	3 indicatori	1 nel Goal 5 2 nel Goal 16	 
8. Benessere soggettivo			
9. Paesaggio e patrimonio culturale	2 indicatori	1 nel Goal 11 1 nel Goal 13	 
10. Ambiente (b)	11 indicatori	1 nel Goal 1 2 nel Goal 8 1 nel Goal 7 1 nel Goal 8 3 nel Goal 11 2 nel Goal 12 2 nel Goal 13 1 nel Goal 14 2 nel Goal 15	           
11. Innovazione, ricerca e creatività	3 indicatori	3 nel Goal 9	
12. Qualità dei servizi (a)	8 indicatori	2 in Goal 1 3 in Goal 3 1 in Goal 8 2 in Goal 11 1 in Goal 16	       

(a) 1 indicatore ripetuto in più Goal

(b) 4 indicatori ripetuti in più Goal

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

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

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

2.2. Performance

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

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

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

Le predette disposizioni legislative comportano che:

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

Il Regolamento per la misurazione e valutazione della performance vigente, approvato con _deliberazione di GC n. 173 del 20.12.2017 e modificato con deliberazione di GC n. 144 del 30.08.2019

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

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

Il perseguimento delle finalità del Comune avviene attraverso un'attività di programmazione che prevede un processo di analisi e valutazione, nel rispetto delle compatibilità economico-finanziarie, della possibile evoluzione della gestione dell'ente e si conclude con la formalizzazione delle decisioni politiche e gestionali che danno contenuto ai piani e programmi futuri.

L'atto fondamentale del processo di programmazione è costituito dalle Linee programmatiche.

Tali Linee Programmatiche, che attengono a vari ambiti di intervento dell'Ente, vengono confermati ed aggiornati anno per anno nel DUP ed il Sindaco redige apposita relazione (inserita nella parte strategica del DUP) illustrativa delle attività svolte e di quelle da porre in essere

In considerazione delle linee programmatiche di mandato e degli indirizzi strategici, al termine del mandato, l'Amministrazione rende conto del proprio operato attraverso la relazione di fine mandato di cui all'art. 4 del decreto legislativo 6 settembre 2011, n. 149, quale dichiarazione certificata delle iniziative intraprese.

Di seguito si riportano i punti fondamentali della programmazione strategica tenendo conto della durata del mandato amministrativo e delle linee programmatiche approvate.

1. "LISTE PULITE" QUALE PRESUPPOSTO PER LA LOTTA ALLA NDRANGHETA ED AI CORROTTI
 2. COVID, PANDEMIA, TUTELA DELLA SALUTE PUBBLICA. DIFENDIAMO L'OSPEDALE DI POLISTENA E IL DIRITTO ALLA SANITA' PUBBLICA NELLA PIANA
 3. RILANCIO DEI SERVIZI SOCIALI E DELL'OCCUPAZIONE. PROMUOVIAMO UNA RETE SOCIO-SOLIDALE OLTRE POLISTENA
 4. UNA CITTA' "SMART" NELLA VISIONE DEL PSC, PER FAR RITORNARE POLISTENA PUNTO DI RIFERIMENTO DEL TERRITORIO
 5. UNA SCUOLA "FUORI ORARIO" PER TUTTI. RECUPERIAMO GLI STUDENTI PIU' IN DIFFICOLTA'
 6. LA CULTURA E I GIOVANI AL CENTRO DELLA NUOVA CITTA' PER FAVORIRE L'OCCUPAZIONE E LO SVILUPPO ECONOMICO.
- IL RUOLO-CHIAVE DI PALAZZO SIGILLO'
7. LO SPORT E L'ASSOCIAZIONISMO FATTORI DI AGGREGAZIONE SOCIALE. PIU' SPAZI E AREE GIOCO PER BAMBINI
 8. VOGLIAMO UNA CITTA' PIU' PULITA, VERDE, PER MIGLIORARE LA QUALITA' DELLA VITA E FAVORIRE LA TRANSIZIONE ECOLOGICA
 9. SPERIMENTARE UNA MOBILITA' SOSTENIBILE, PER FAVORIRE IL COMMERCIO E LO SVILUPPO ECO-COMPATIBILE
 10. DIGITALIZZARE E OTTIMIZZARE LA MACCHINA AMMINISTRATIVA PER UTILIZZARE AL MASSIMO I FONDI DEL PNRR E MANTENERE UNA FISCALITA' EQUA TRA I CITTADINI

Le 10 azioni programmatiche sono articolate in diverse missioni e programmi operativi che vengono assegnate alle varie strutture.

Performance: Si allegano le schede relative agli obiettivi del Piano Triennale della Performance per il triennio 2023-2025, con particolare riferimento all'annualità corrente, allegate al presente documento (Allegato 1) che tengono conto dei suggerimenti indicati nel parere del Nucleo di valutazione reso con verbale n. 1 del 08/2023 acquisito al prot. al n. 14075 del 09.08.2023.

2.3. Rischi corruttivi e trasparenza

La sottosezione è stata predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) illo tempore, sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge n. 190/2012 e del dlgs 33/2013, integrati dal dlgs 97/2016 e s.m.i., e che vanno formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modofunzionale alle strategie di creazione di valore. Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC.

Sulla base degli indirizzi e dei supporti messi a disposizione dall'ANAC, l'RPCT propone l'aggiornamento della pianificazione strategica in tema di anticorruzione e trasparenza secondo canoni di semplificazione calibrati in base alla tipologia di amministrazione ed avvalersi di previsioni standardizzate. In particolare, la sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA vigente, contiene le seguenti analisi che sono schematizzate in tabelle:

- a. Valutazione di impatto del contesto esterno per evidenziare se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente, culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi;
- b. Valutazione di impatto del contesto interno per evidenziare se la mission dell'ente e/o la sua struttura organizzativa possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo della stessa;
- c. Mappatura dei processi di lavoro sensibili al fine di identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con focus sui processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico, con particolare riferimento alle aree di rischio già individuate dall'ANAC, con l'identificazione dei fattori abilitanti e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti (quindi analizzati e ponderati con esiti positivo), anche in riferimento ai progetti del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e i controlli di sull'antiriciclaggio e antiterrorismo, sulla base degli indicatori di anomalia indicati dall'Unità di Informazione Finanziaria (UIF);
- d. Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio. Individuati i rischi corruttivi le amministrazioni programmano le misure sia generali, che specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati, anche ai fini dell'antiriciclaggio e l'antiterrorismo. Le misure specifiche sono progettate in modo adeguato rispetto allo specifico rischio, calibrate sulla base del miglior rapporto costi benefici e sostenibili dal punto di vista economico e organizzativo. Devono essere privilegiate le misure volte a raggiungere più finalità, prime fra tutte quelle di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità. Particolare favore va rivolto alla predisposizione di misure di digitalizzazione.
- e. Monitoraggio annuale sull'idoneità e sull'attuazione delle misure, con l'analisi dei risultati ottenuti.

Anticorruzione: Con deliberazione di GC n. 35 del 31.03.2023 è stato approvato il Piano triennale prevenzione corruzione e piano trasparenza 2023/2025 che si allega.

2.3.1 Analisi del contesto esterno:

Il Comune di Polistena è un Comune della città Metropolitana di Reggio Calabria, situato all'interno della Piana di Gioia Tauro nel c.d mandamento tirrenico. Ai fini dell'analisi del contesto esterno, i responsabili anticorruzione possono avvalersi degli elementi e dei dati contenuti nelle relazioni periodiche presentate al Parlamento dal Ministero dell'Interno che inquadrano lo scenario territoriale. Allo stato si riporta quanto già indicato nel precedente Piano non essendo stati rinvenuti gli aggiornamenti delle relazioni successive nei siti del Ministero e della DIA. Il contesto esterno sarà ulteriormente integrato all'atto dell'approvazione del PIAO.

Il Ministro dell'Interno ha trasmesso alle Camere la relazione sull'attività delle Forze di polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata relativa all'anno 2020 e alla pagina web: https://www.interno.gov.it/sites/default/files/2022-01/relazione_al_parlamento_2020.pdf

Per l'analisi del contesto di Polistena appare utile raccogliere gli elementi emersi nella Relazione della Direzione investigativa Antimafia I semestre 2021 presentata in

Parlamento http://direzioneeinvestigativaantimafia.interno.gov.it/page/relazioni_semestrali.html.

In merito si rinvia a quanto previsto nella delibera di GC n. 35 del 31.03.2023.

2.3.2 Analisi del contesto interno:

Per l'analisi del contesto interno si rinvia al PTPCT 2023/2025.

Tuttavia si precisa che il nuovo funzionigramma dell'Ente è stato approvato con deliberazione di GC n. 80/2023 che si allega.

2.3.3 Le aree a rischio corruzione:

Le aree di rischio corruzione comuni e trasversali a tutti i settori con riferimento alle quali si rinvia al PTPCT 2023/2025.

2.3.4 I fattori abilitanti del rischio corruttivo:

Il livello di esposizione al rischio è condizionato e determinato da diversi fattori abilitanti che potrebbero essere presenti nella organizzazione dell'Ente o nella gestione di alcuni procedimenti, i fattori abilitanti che possono incidere negativamente sul rischio corruzione sono:

1. mancanza di misure di trattamento del rischio, i controlli;
2. mancanza di trasparenza;
3. eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento;
4. esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto;
5. scarsa responsabilizzazione interna;
6. inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi;
7. inadeguata diffusione della cultura della legalità;
8. mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione.

Il catalogo dei rischi è allegato al PTPCT .

2.3.5 Obblighi di trasparenza:

Per quanto riguarda l'attività di programmazione dell'attuazione degli obblighi di trasparenza si rinvia ai contenuti pubblicati, oltre che all'Albo Pretorio, nella sezione Amministrazione Trasparente del sito web dell'Ente e agli esiti del relativo monitoraggio annuale, predisposto sulla base della griglia elaborata dall'ANAC, nonché alle richieste di accesso civico semplice e generalizzato.

La griglia sugli obblighi di trasparenza relativa alla delibera ANAC n. 1310/2016, così come aggiornata nel PNA

2023/2025 si allega All.D.

Si precisa che a seguito del nuovo funzionigramma che ha sdoppiato la ripartizione dell'Ufficio Tecnico dell'Ente in due ripartizioni LL.PP. e Urbanistica, il soggetto tenuto alla pubblicazione dei dati che nella griglia viene indicato come UTC si identifica nel responsabile ripartizione urbanistica.

3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

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

Organizzazione: L'attuale Struttura Organizzativa e conseguente Funzionigramma dell'Ente sono stati approvati con delibera di Giunta n. 80 del 30.06.2023. che si allega.

3.1.1 Organizzazione del lavoro agile

Lavoro agile: Piano lavoro agile è stato approvato con delibera di Giunta n. 128/2022 che si allega.

3.2 Piano triennale dei fabbisogni di personale

Il piano triennale del fabbisogno di personale, ai sensi dell'art. 6 del dlgs 165/2001 nel rispetto delle previsioni dell'art. 1 c. 557 della L. 296/2006, dell'art. 33 del DL 34/2019 e s.m.i., è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese, attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività. La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche. In relazione a queste, dunque l'amministrazione valuta le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

- capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;
- stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio, o alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate) o alle esternalizzazioni/internalizzazioni o apotenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni o ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

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

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

Fabbisogno di personale: Si allega la determinazione del Responsabile Ripartizione servizi finanziari e personale Reg. Gen. n. 341 del 09.08.2023, sul limite di spesa di personale per l’anno 2023, ai sensi dell’art. 33 del DL 34/2019 e DM 17/03/2020 (Allegato).

La normativa di riferimento in materia di programmazione fabbisogno di personale

Art. 6, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017, che recita:

“1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l’organizzazione degli uffici per le finalità indicate all’articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

2. Allo scopo di ottimizzare l’impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell’articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l’articolo 33. Nell’ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l’ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all’articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all’attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate

sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

4. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

(...) 6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.”

- l'art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che recita:

“1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali.

2. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60.

3. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute.

4. Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni.

5. Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni.”

– il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;

- le citate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti.

Visti:

- l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449 che recita:
 1. *Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482;*
- l'art. 91, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000, in tema di assunzioni, che recita:
 1. *Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.*
 2. *Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze.*
 3. *Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente.*
- l'art. 89, c. 5, D.Lgs. n. 267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

Richiamato inoltre l'art. 33, D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, relativo alle eccedenze di personale, il quale ai commi da 1 a 4 così dispone:

1. *Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica.*
2. *Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.*
3. *La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.*

4. Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area.”

- il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre a essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:
- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- strumento imprescindibile di un'organizzazione chiamata a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese;

Preso atto che, secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, il concetto di “dotazione organica” si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei *budget* assunzionali.

Rilevato che l'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 dispone:

“A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore

applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018."

Visto il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: *"Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni"* il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006;

Rilevato che il D.M. 17 marzo 2020 citato dispone, dal 20 aprile 2020, una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa che si assume in deroga a quanto stabilito dalla normativa previgente;

Vista la circ. Presidenza del Consiglio dei ministri 13 maggio 2020 ad oggetto: *"Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni"*, pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 226 dell'11 settembre 2020;

Visto l'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78, il quale testualmente recita:

"28. A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. Per gli enti locali in sperimentazione di cui all'articolo 36 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, per l'anno 2014, il limite di cui ai precedenti periodi è fissato al 60 per cento della spesa sostenuta nel 2009. A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Le limitazioni previste dal presente

comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. (...). Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009.”

Art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 il quale dispone che non è possibile effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, comprese le stabilizzazioni e le esternalizzazioni che siano una forma di aggiramento di tali vincoli, da parte dei comuni che non hanno rispettato i termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato;

La spesa potenziale massima derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni in materia di assunzioni è quella derivante dall'applicazione dei parametri di cui al D.M. 17 marzo 2020, come indicato nella determinazione del Responsabile ripartizione servizi finanziari e personale Reg gen . 341 del 09.08.2023 sopra citata;

Dal Documento Unico di Programmazione 2023/2025 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 32 del 03.07.2023 nella sezione Fabbisogno personale sono indicate le seguenti direttive in merito alla programmazione del fabbisogno del personale:

1) Programmazione 2023-2025 in corso di definizione:

Con deliberazioni di GC n.27/22 e 90/22 il Comune di Polistena ha programmato il proprio fabbisogno per il triennio 2022-2024 prevedendo nell'anno 2022 tra le altre:

1. l'assunzione a tempo pieno ed indeterminato di n. 1 categoria D – da assegnare ai servizi tecnici e 1 progressione verticale interna da C a D, nonché n. 3 cat. C a 24 ore settimanali onde far parzialmente fronte e garantire la dotazione minima necessaria alle esigenze degli uffici.

Le procedure di assunzione pur avviate nel 2022 sono in corso di definizione ed in ragione dell'essenzialità delle assunzioni e anche del miglioramento del rapporto percentuale (spesa/entrate ex DM 17.03.2020) ottenuto nell'anno 2022 (28,32%) rispetto all'anno 2021 (29,62%) le stesse possono essere confermate.

N. B. : Al riguardo si precisa con riferimento alla programmazione 2022/2024 che: l'assunzione a tempo pieno ed indeterminato n. 1 categoria ex D da assegnare ai servizi tecnici si è conclusa e che la progressione verticale è stata conclusa.

2) PROGRAMMAZIONE FABBISOGNO 2023-2025:

-l'art. 6 c. 3, del D.M. 17 marzo 2020 stabilisce che:

“I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 del comma 1 dell'art. 4 e dalla Tabella 3 del presente articolo non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato”.

I Comuni il cui rapporto fra spesa di personale e media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti risulti compreso fra i due valori soglia previsti dal D.M. 17.3.2020 possono effettuare il turn over al 100%, a

condizione di non incrementare il rapporto fra entrate correnti e impegni di competenza per la spesa complessiva di personale rispetto al rapporto corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato, dovendosi intendere per "ultimo rendiconto" quello approvato per primo in ordine cronologico a ritroso rispetto all'adozione della procedura di assunzione del personale.

(Del. Corte conti Emilia-Romagna n. 55/2020).

Nella programmazione del personale per l'anno 2023 l'Ente deve tener conto, seppur in via di previsione, del rispetto del citato rapporto.

In merito si fa riferimento alla determinazione del responsabile ripartizione servizi finanziari e personale Reg. gen. n. 341/2023.

Dai dati di seguito riportati si evince che il rapporto di cui 6 DM 2020 risultante dall'ultimo rendiconto approvato comprensivo del programma di cui al presente atto non è peggiorativo e, comunque, prudenzialmente l'Ente monitorerà l'andamento delle entrate e della spesa di personale nel rispetto del rapporto risultante dall'ultimo rendiconto approvato proiettato sull'anno 2023 anche in ragione delle cessazioni previste.

3) PREVISIONI DI CESSAZIONI PER RAGGIUNTI LIMITI DI ETA'

CESSAZIONI PERSONALE ANNO 2023.

1 Ex A Operatore 23 ore sett. Cessa al 31.05.2023

2 Ex B Operatore Esperto full time Cessa al 31.05.2023

3 Ex A Operatore 26 ore sett. Cessa al 31.07.2023

4 Ex C istruttore Cessato il 31.01.2023

1 Ex D Funzionario 36 ore Cessato per dimissioni il 22.03.2023

RISPARMIO SPESA ANNUA CESSATI: € 132.814,69

CESSAZIONI PERSONALE ANNO 2024

1 Ex C Istruttore full time

1 Ex B Operatore Esperto 26 (con incremento a 29)

1 Ex B Operatore Esperto 23 (con incremento a 29)

1 Ex D Funzionario (18 ore a tempo determinato art 110 comma 2 dlgs 267/200)

1 Ex A Operatore 23 (con incremento a 29)

1 Ex A Operatore full time

RISPARMIO DI SPESA CESSATI A TEMPO INDETERMINATO € 115.758,94

RISPARMIO SPESA CESSATI A TEMPO DETERMINATO € 17.476,96

CESSAZIONI PERSONALE ANNO 2025

1 B1 Operatore Esperto 26 ore sett. con incremento a 29

1 A1 Operatore 26 ore sett. con incremento a 29

1 B1 Operatore Esperto 26 ore sett. con incremento a 29

RISPARMIO SPESA CESSATI € **61.025,91**

4) PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONI ANNO 2023

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO:

1. SI CONFERMA LA PROGRAMMAZIONE ANNO 2022 IN CORSO DI DEFINIZIONE come sopra riportate

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO

n. 1 unità Funzionario elevata qualifica (ex cat. D) a 36 ore settimanali da assegnare alla ripartizione servizi sociali – pubblica istruzione cultura e sport ex art. 110 comma 1 D. Lgs. n. 267/2000 – a copertura di posto resosi vacante COSTO annuale € 34.953,93.

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO PER AMBITO SOCIO ASSISTENZIALE

Proroga n. 2 contratti a tempo determinato assistenti sociali area funzionari a 36 ore settimanali ex cat. D a valere sul Fondo Povertà (2018-2019-2020) fino al limite di 36 mesi e nell'ambito delle risorse disponibili e assunzioni n.8 figure professionali (n. 1 amministrativo- n. 3 assistenti sociali; 2 educatori – 1 psicologo- 1 mediatore) per l'ambito a valere sui fondi PAIS assegnati all'ambito e nei limiti delle risorse assegnate- etero-finanziati esclusi dai tetti di spesa ai sensi dell'art. 57 comma 3 septies DL 104/2020.

Anno 2024- 2025

Nessuna assunzione

MOTIVAZIONE

Il citato programma di assunzioni è funzionale al rafforzamento della macchina amministrativa ed in parte a sopperire alle unità cessate e non sostituite anche a causa della crisi pandemica.

In particolare le assunzioni programmate anno 2022 in parte fanno fronte al turn over e alle attuali carenze negli uffici di istruttori e funzionari. Dette assunzioni per i servizi che l'Ente eroga ed assicura alla popolazione sono assolutamente indispensabili per dare continuità all'azione amministrativa.

Si rende indispensabile , inoltre, procedere con urgenza all'assunzione a tempo determinato e ricorrendo alle modalità di cui all'art. 110 comma 1 dlgs 267/2000 per la durata del mandato del Sindaco di una figura apicale appartenente all'area funzionari a 36 ore settimanali che copra il posto resosi vacante a seguito delle dimissioni del responsabile della Ripartizione servizio sociali – culturali- sport istruzione dell'Ente, esperta in materia1 3d9ei servizi sociali e che abbia idonea conoscenza delle competenze e funzioni dell'ambito.

Dette funzioni sono attualmente svolte adesso in via temporanea dal responsabile Ripartizione affari generali ma si rende necessario individuare idonea unità dotata di specifica esperienza e competenza che possa garantire la continuità dei servizi ed abbia idonee competenze in ambito sociale e di programmazione gestione dei servizi di ambito.

Il comune di Polistena, infatti è Ente capofila del distretto socio assistenziale e gestisce i servizi sociali dei 13 comuni. E' assolutamente indispensabile individuare una figura capace di programmare e gestire i numerosi fondi assegnati all'ambito e che possa intercettare e mettere a frutto le possibilità offerte implementando e rafforzando i servizi sociali dell'ambito e superando le attuali criticità dovute anche alla carenza di adeguate professionalità;

Detta unità non è rinvenibile, nell'Ente sia in ragione dei carichi di lavoro sia delle competenze specifiche richieste, soprattutto per la gestione dei servizi di ambito.

Per espressa disposizione legislativa (art. 9 comma 28 DI 78/2010 e s.m.i.) le assunzioni ex art. 110 comma 1 dlgs 267/2000 non rientrano nei tetti di spesa a tempo determinato, ovvero spesa di personale sostenuta per assunzioni flessibili anno 2009

Assunzioni per l'ambito socio assistenziale

La Conferenza dei Sindaci ha dato mandato al Comune Capofila di procedere per conto dell'ambito alla stabilizzazione di n. 3 assistenti sociali in possesso dei requisiti di cui all'art. 20 dlgs 75/2017 a valere sui fondi di solidarietà comunale – quota D6- ceduta al Comune Capofila e senza impatto sul bilancio dell'Ente.

Di dette unità in Conferenza dei Sindaci è stato stabilito che per n. 1 avrebbe proceduto il Comune di Laureana e n. 2 il Comune di Polistena.

Due delle unità di personale interessate, alla stabilizzazione da parte del Comune Capofila, con contratto di lavoro in scadenza al 31.05.2023 hanno manifestato la volontà di non voler proseguire nell'ulteriore proroga e, pertanto, si rinvia la programmazione a diversa soluzione adottata in seno alla Conferenza dei Sindaci.

Le, ulteriori, assunzioni programmate a tempo determinato per l'anno 2023 non impattano sul bilancio dell'Ente e sui vincoli di spesa essendo assunzioni effettuate dal comune Capofila per l'ambito socio assistenziale composto da n. 13 Comuni e finanziato con risorse all'uopo destinate (Fondo PAIS- Fondo Povertà).

Tutto ciò premesso:

- a) si approva la nuova **Dotazione organica dell'Ente aggiornata al 01/08/2023.**

AREA	PROFILLO PROFESSIONALE E NUMERO	POSTI COPERTI IN ATTO al 01.08.2023		POSTI E PROFILI PREVISTI NEL 2023-2025		COSTO TEORICO Nuova DO (2023-2025)
		Part- time	Full time	Part-time	Full time	EURO
Funzionari elevate qualificazione	Ex D3 (n.1) funzionario contabile		1			€ 39.985,45
Funzionari elevate qualificazione	Ex D1 N. 6 di cui: n. 2 funzionario direttivo tecnico n.1 funzionario direttivo amm.tivo n1 funzionario amministrativo n1 funzionario direttivo di vigilanza n.1 funzionario amministrativo a T. D.	01	n. 05		ex art. 110 comma 1 dlgs 267/2000 a copertura posto vacante	€ 192.246,59
Funzionari elevate qualificazione	Ex Cat. D n. 08 di cui: 03 Assistenti sociali n. 01 Funzionario amministrativo n. 02 educatori n. 01 psicologo n. 01 mediatore N.B.: si tratta di figure che sono destinate alla funzionalità dell'ambito di cui Polistena è Comune Capofila e trattasi di assunzioni a tempo determinato ed il cui costo è interamente finanziato con fondi PAIS. EX cat. D n. 02 Assistenti sociali N.B.: si tratta di figure che sono destinate alla funzionalità dell'ambito di cui Polistena è Comune Capofila e trattasi di assunzioni a tempo determinato ed il cui costo è interamente finanziato con fondo Povertà.					

Istruttori	Ex C n. 03 di cui: n. 1 istruttore amm.vo- contabile n. 1 istruttore amm.vo n.1 Agente di polizia locale		3			€ 96.642,29
Istruttori	Ex C Istruttori a 26 ore sett. n. 05 di cui: n.1 geometra n.4 agenti di polizia Locale	5				€ 116.328,69
Istruttori	Ex C Istruttori a 24 ore sett. n. 03 amministrativo.contabili N. B.: si tratta di concorsi previsti nella precedente programmazione 2022/2024 ed in corso di espletamento	3				€ 64.428,20
Operatori Esperti	Ex Cat. B n. 02 n. 1 autista scuolabus n.1 collaboratore		2			€ 57.325,60
Operatori Esperti	Ex Cat. B n. 13 di cui: A 26 ore sett. n. 4 Coll. Amm.vi n. 1 autista scuolabus n.5 servizio di supporto vigilanza n. 3 operai specializzati	13				€ 271.102,32
Operatori Esperti	Ex Cat. B n. 5 operai specializzati a 23 ore	5				€ 91.561,72
Operatori	ex Cat.A N. 15		15			€ 407.577,26
Operatori	ex Cat.A N. 19 a 26 ore	19				€ 372.857,72
Operatori	ex Cat.A N. 9 a 23 ore	09				€ 156.237,95

A ciò si aggiunge n. 01 Unità organizzativa autonoma – ex art. 110 comma 2 D.Lgs 267/2000 – n. 1 funzionario ex cat. D a 18 ore settimanali € 17.476,96.

Totale costo teorico pianta organica: 1.883.770,76.

b) **SI CONFERMA LA PROGRAMMAZIONE ANNO 2022 IN CORSO DI DEFINIZIONE** come sopra riportate

E SI ADOTTA la PROGRAMMAZIONE 2023_2025.

3.4 Le assunzioni programmate:**ANNO 2023 SOLO ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO**

	AREA	PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA' DI ACCESSO	TIPOLOGIA DI CONTRATTO	Ripartizione/Area	Full/time-Part-time	NUMERO DI POSTI	Durata
	Funzionari o di Elevata qualificazione	Funzionario amministrativo	Selezione pubblica	Ex art. 110 1 comma DLVo n. 267/2000	Servizi sociali	Full Time	01	Fino alla scadenza del mandato del sindaco
	Funzionari o di Elevata qualificazione	Assistente Sociale		Proroga Contratto a T.D 36 ore	Ambito Socio-Assistenziale	Full-time	02	Fino alla concorrenza delle somme disponibili e nel limite di massimo di 36 mesi.
	Funzionari o di Elevata qualificazione	Funzionario amministrativo	Selezione pubblica	Contratto a Tempo determinato	Ambito Socio-Assistenziale	Part-time Ore 29	01	Fino alla scadenza del decreto ministero del lavoro n. 139/2022
	Funzionari o di Elevata qualificazione	Assistente Sociale	Selezione pubblica	Contratto a Tempo Determinato	Ambito Socio-Assistenziale	Part-time Ore 32	03	Fino alla scadenza del decreto ministero del lavoro n. 139/2022
	Funzionari o di Elevata qualificazione	Educatori	Selezione pubblica	Contratto a Tempo determinato	Ambito Socio-Assistenziale	Part-time Ore 32	02	Fino alla scadenza del decreto ministero del lavoro n. 139/2022
	Funzionari o di Elevata qualificazione	Psicologo	Selezione pubblica	Contratto a Tempo Determinato	Ambito Socio-Assistenziale	Part-time Ore 25	01	Fino alla scadenza del decreto ministero

								del lavoro n. 139/2022
	Funzionari o di Elevata qualificazi one	Mediatore	Selezione pubblica	Contratto a T:D	Ambito Socio- Assistenziale	Part-time Ore 16	01	Fino alla scadenza del decreto ministero del lavoro n. 139/2022

ANNO 2024

NESSUNA ASSUNZIONE

ANNO 2025

NESSUNA ASSUNZIONE

La presente programmazione è stata predisposta dal responsabile della Ripartizione servizi finanziari e personale sulla base delle indicazioni dell'Amministrazione e dei singoli responsabili delle altre ripartizioni.

Si allega certificazione responsabile ripartizione servizi finanziari e personale prot. n.14136 del 10.08.2023.

Della programmazione del fabbisogno triennio 2023/2025 è stata data informativa preventiva alle OO.SS. ed alla RSU con nota prot. n. 14179 dell'11.08.2023.

Attuazione programmazione 2023.

La dichiarazione di non eccedenza del personale:

Con deliberazione di GC n. 108/2023 che è stata effettuata la ricognizione sulle eccedenze di personale con contenuto negativo.

Invio documenti di bilancio e rendiconto

Il rendiconto di gestione esercizio 2022 ed il bilancio di previsione 2023/2025 sono stati regolarmente approvati e trasmessi alla BDAP.(vedasi certificazioni allegate).

Il bilancio di previsione esercizio 2023/2025 è stato approvato con deliberazione di CC n. 33/2023. Ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2023 – 2025 deve essere inviato al Dipartimento della Funzione pubblica, entro trenta (30) giorni dalla sua adozione, tenendo presente che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni;

3.5. VERIFICA DELLE ALTRE NORME RILEVANTI AI FINI DELLA POSSIBILITÀ DI ASSUMERE.

In merito si precisa quanto segue:

il Comune ha attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti ed i Responsabili di ripartizione hanno dichiarato l'inesistenza di istanze di credito da certificare (vedi note prot 13143, 13416, 13483, 13484, 13572, 13719, 13990/2023;

che è stato adottato il piano triennale delle azioni positive triennio 2023/2025 giusta deliberazione di GC n 105 del 04/08/2023 ;

che con deliberazione di GC 109/2023 l'ente ha provveduto alla ricognizione annuale delle eccedenze di personale e delle situazioni di soprannumerario;

che con deliberazione di GCn 140/2022 il Comune di Polistena ha approvato in prima applicazione nell'anno 2022 il PIAO;

che con deliberazione del CC n. 32 del 03.07.2023 è stato approvato il DUP 2023/2025;

che con deliberazione di CC n. 33 del 03.07.2023 è stato approvato il bilancio di previsione 2023/2025;

Che l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione del bilancio di previsione, rendiconto e bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche;

-certificazione responsabile ripartizione servizi finanziari e personale su limiti di spesa ed altro.

Che su tale programmazione del fabbisogno del personale il Revisore dei Conti ha espresso parere reso con verbale n.26 del 21.08.2023 in cui attesta che risulta, altresì, rispettato l'equilibrio pluriennale del bilancio , che si allega

3.6 Il programma della formazione del personale:

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

- Trasparenza, anticorruzione ed etica pubblica;
- Privacy;
- Contabilità pubblica;
- Organizzazione e gestione delle risorse umane;
- Appalti pubblici;
- Informatica.
- Si rinvia a quanto previsto nella deliberazione di approvazione del PTPCT 2023/2025 n.

3.7 L'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare mediante strumenti tecnologici:

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

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

3.8 Le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale:

Sito web istituzionale

Intervento	Tempi di adeguamento
Siti web e/o app mobili – Interventi di tipo adeguativo e/o correttivo	31.12.2023_
Formazione – Aspetti normativi	31.12.2023_
Siti web e/o app mobili – Analisi dell'usabilità	31.08.2023_
Siti web e/o app mobili – Interventi sui documenti (es. pdf di documenti-immagine inaccessibili)	31.12.2023_
Siti web – Miglioramento moduli e formulari presenti sul sito/i	31.12.2023_

Siti web tematici

Intervento	Tempi di adeguamento
Siti web e/o app mobili – Interventi di tipo adeguativo e/o correttivo	31.12.2023_
Siti web e/o app mobili – Analisi dell'usabilità	31.08.2023_
Siti web e/o app mobili – Interventi sui documenti (es. pdf di documenti-immagine inaccessibili)	31.12.2023_

Formazione

Intervento	Tempi di adeguamento
Formazione – aspetti normativi	31.12.2023_
Formazione – aspetti tecnici	31.12.2023_

Postazioni di Lavoro

Intervento	Tempi di adeguamento
Postazioni di lavoro – attuazione specifiche tecniche	31.12.2023

Organizzazione del Lavoro

Intervento	Tempi di adeguamento
Organizzazione del lavoro – Piano per l'acquisto di soluzioni hardware esoftware	31.12.2023

3..9 Le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere:

Il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni dell'Ente (C.U.G.) è stato nominato con determinazione Ripartizione Servizi finanziari e personale RG n. 310 del 28.07.2023, questo sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni

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

- la valorizzazione dei potenziali di genere;
- la rimozione di eventuali ostacoli che impediscano la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili e di quelle maschili nei ruoli in cui sono sottorappresentate;
- la promozione di politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro dell'attenzione "la persona" e temperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, dei cittadini e delle cittadine;
- l'attivazione di specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità o per altre assenze di lunga durata;
- la promozione della cultura di genere attraverso il miglioramento della comunicazione e della diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.
- Il Piano triennale delle azioni positive 2023/2025 è stato approvato con deliberazione di GC n.

105/2023Gli obiettivi del piano che devono essere costantemente perseguiti a livello pluriennale sono:

Obiettivi e azioni positive - triennio 2023/2025

Obiettivo/Azione n. 1 – Orario di lavoro – Destinatari Tutti i dipendenti.

In un contesto di attenzione alle necessità di armonizzare i tempi di vita personale, familiare e lavorativa, il Comune di Polistena si impegna a:

- a) Gestire in modo flessibile l'orario di lavoro settimanale, con articolazione oraria delle 36 ore settimanali su cinque giorni, dal lunedì al venerdì, per il personale addetto ai servizi amministrativi, tenendo comunque conto del personale in servizio, delle esigenze d'ufficio e della funzionalità dei servizi;
- b) Intraprendere una politica di attenzione e sostegno a favore dei lavoratori che manifestino la necessità di modificare temporaneamente il proprio orario di lavoro, per motivi familiari e/o

sanitari legati alle necessità di accudire figli minori o familiari in situazioni di disagio. Inoltre, particolari necessità di tipo familiare o personale saranno valutate e risolte nel rispetto dell'equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti;

- c) Favorire il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi (maternità, congedi parentali, aspettative, ecc..), mediante il miglioramento dell'informazione fra amministrazione e lavoratori in congedo, e orari e modalità flessibili, garantendo così la massima partecipazione di donne e uomini con carichi di cura.

Protagonisti: Responsabili di Ripartizione, Segretario Generale, Servizio Risorse Umane;

Tempi: 2023/2025

Obiettivo/Azione n. 2 – lavoro agile– Destinatari: Tutti i dipendenti

Con particolare riguardo ai soggetti in condizione di fragilità, lavoratrici nei 3 anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità, si prevede:

- a) Il potenziamento della modalità di esecuzione della prestazione lavorativa in modalità agile, attivando le procedure per consentire al personale di rendere le prestazioni direttamente dal proprio domicilio.
- b) Il P.O.L.A (Piano Organizzativo del Lavoro Agile), individuando la priorità delle richieste di esecuzione di rapporto di lavoro in modalità agile formulate dalle lavoratrici nei 3 anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità e dei lavoratori cc.dd. "fragili".

Protagonisti: Responsabili di Ripartizione, Segretario Generale, Servizio Risorse Umane

Tempi 2023/2025

Obiettivo/Azione n. 3 – Formazione – Destinatari: Tutti i dipendenti

Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera. Le attività di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni Ripartizione, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi. La formazione professionale obbligatoria è svolta in presenza e tramite webinar online. Tali modalità organizzative favoriscono senz'altro la partecipazione delle donne alla formazione. L'affidatario del servizio di formazione fornisce costantemente newsletter e circolari sulle novità normative e attività di interesse dell'Ente.

Protagonisti: Responsabili di Ripartizione, Segretario Generale, Servizio Risorse Umane
Tempi 2023/2025

Obiettivo/Azione n.4 – Informazione generale – Destinatari: tutti i dipendenti; tutti i cittadini

Al fine di consentire il rispetto della normativa sulle pari opportunità, nonché il raggiungimento degli obiettivi di cui al presente Piano, il Comune di Polistena si impegna nell'attività di:

- a) Informazione/supporto al personale dipendente sulle tematiche di interesse generale (attraverso circolari a tutti i dipendenti) e argomenti più specifici coinvolgenti un numero di destinatari determinato (note a singoli o a gruppi di lavoratori);
- b) Segnalazione di progetti/opportunità in materia di welfare;
- c) Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche delle pari opportunità;
- d) Informazione ai cittadini attraverso la pubblicazione di normative, disposizioni e novità sul tema pari opportunità, nonché del presente Piano di Azioni Positive sul sito internet del Comune.

Protagonisti: Servizio Risorse Umane, Responsabili di Ripartizione, Segretario Generale.
Tempi: 2023/2025

Obiettivo/Azione n. 5 – Mobilità interna – Destinatari: Tutti i dipendenti

Il Comune, per ragioni di servizio, può disporre, con atti formali, procedimenti di mobilità interna. Tali atti devono essere adeguatamente motivati e tenere conto non solo delle ragioni organizzative, ma anche valutare se la mobilità possa impattare con una situazione socio familiare disagiata del lavoratore.

Protagonisti: Responsabili di Ripartizione, Segretario Generale,
Servizio Risorse Umane
Tempi 2023/2025

Obiettivo/Azione n. 6 Ripartizione competenze tra aree – Destinatari: Tutti i dipendenti

Per agire in modo positivo sul benessere organizzativo ed evitare carichi eccessivi di lavoro, l'Amministrazione si impegna a:

- a) Attenersi ad una equa distribuzione dei carichi di lavoro, attraverso la ripartizione di competenze tra aree e lavoratori in servizio, ferma restando la consapevolezza che un comportamento collaborativo e flessibile è un vantaggio comune;
- b) Le nuove competenze, qualora assegnate, devono prevedere forme di passaggio guidato e condiviso, il relativo percorso formativo da svolgersi principalmente in orario di lavoro, e forme di tutoraggio e controllo periodico da parte dei Responsabili di Area.

Protagonisti Servizio Risorse Umane, Responsabili di Ripartizione, Segretario Generale
Tempi 2023/2025

Obiettivo/Azione n. 7 – Condivisione obiettivi – Destinatari: Tutti i dipendenti

È necessario migliorare la condivisione, da parte dei Responsabili di Area/Servizio, degli obiettivi da raggiungere coinvolgendo i lavoratori anche attraverso incontri periodici, per l'illustrazione e la condivisione degli obiettivi, del grado di raggiungimento degli stessi, per la risoluzione di problematiche insorte, nonché per la verifica dell'equa distribuzione dei carichi di lavoro. Ciò anche al fine di prevenire l'insorgere di conflitti, attraverso condivisione degli obiettivi, nell'intento di aumentare la consapevolezza di fare parte di una squadra.

Protagonisti: Servizio Risorse Umane, Responsabili di Ripartizione, Segretario Generale
Tempi 2023/2025

Obiettivo/Azione n. 8 – Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni – Destinatari: Tutti i dipendenti

Nell'interesse dell'Amministrazione è necessario avviare un modello di comunicazione che consenta di rilevare le esigenze finalizzate al "vivere bene sul posto di lavoro" al fine di monitorare/rilevare eventuali criticità e attivare le conseguenti azioni positive.

Il Comune di Polistena si impegna a fare sì che non si verificano situazioni conflittuali sul posto di lavoro determinate, a titolo meramente esemplificativo, da:

- a. Pressioni o molestie;
- b. Casi di *mobbing*;
- c. Atteggiamenti miranti ad avvilire il/la dipendente, anche in forma velata ed indiretta;

- d. Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

L'Amministrazione ha come obiettivo la tutela della dignità e professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori nonché garantire un ambiente di lavoro sicuro, sereno, favorevole alle relazioni interpersonali e fondato su principi di solidarietà, trasparenza, cooperazione e rispetto.

Sarà favorita l'informazione, la formazione e la sensibilizzazione sull'antidiscriminazione, per un'azione amministrativa non discriminatoria e basata sui diritti umani.

Protagonisti: Responsabili di Ripartizione, Segretario Generale, Tutti i dipendenti

Tempi 2023/2025

MONITORAGGIO DEL PIANO

Per la verifica ed il monitoraggio del presente Piano Triennale di Azioni Positive, il Comune di Polistena si avvale delle proprie strutture e del "Comitato Unico di Garanzia" (C.U.G). Il C.U.G., inoltre, svolgerà compiti di verifica sui risultati delle azioni positive individuate, nonché propositivi, nel rispetto di quanto previsto dalla Direttiva Ministeriale 4 marzo 2011.

DURATA

Il presente Piano ha durata triennale, con aggiornamento annuale e fa parte del PIAO. Il piano sarà trasmesso, per il seguito di competenza, alla Consiglieria alle pari opportunità, al CUG del Comune di Polistena.

Il Piano verrà pubblicato all'albo pretorio on-line dell'ente, sul sito internet e reso disponibile per il personale dipendente del Comune di Polistena.

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

3.10 . Piano razionalizzazione utilizzo dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio.

Con deliberazione di GC n 64/2023 è stato adottato il Piano Triennale 2023-2025 di razionalizzazione delle spese di funzionamento ai sensi dell'art. 2 comma 594 e segg. Legge 244/2007 che si allega.

4. MONITORAGGIO

In questa sezione vengono indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, delle sezioni precedenti, nonché i soggetti responsabili.

Il monitoraggio delle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance", avviene in ogni caso secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo n. 150 del 2009 mentre il monitoraggio della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza", secondo le indicazioni di ANAC.

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

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

Sono oggetto di monitoraggio annuale:

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

