



Città di Caltagirone



PIANO INTEGRATO

DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE

PIAO PROVVISORIO 2024/2026

(approvato con deliberazione della G.C. n. ____ del _____)

INTRODUZIONE

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 VALORE PUBBLICO

2.2 PERFORMANCE

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

3.2 LAVORO AGILE

3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

3.4 PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

ALLEGATI

Allegato 1 “Performance ”

Allegato 2 “Rischi corruttivi e trasparenza”

Allegato 3 “Piano triennale azioni positive”

L'articolo 6, comma 1, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, recante "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, prevede 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 più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO).

Il Piano, di durata triennale, una volta adottato dev'essere pubblicato nel sito internet istituzionale dell'Amministrazione ed inviato al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri per la pubblicazione sul relativo portale.

Il predetto articolo 6 ne definisce i seguenti contenuti:

- a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;
- b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;
- c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;
- d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione; e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;
- f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
- g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

Il Piano definisce le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione degli utenti stessi mediante gli 1 strumenti di cui al decreto

legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, nonché le modalità di monitoraggio dei procedimenti attivati ai sensi del decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 198. Sono poi intervenuti il D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal PIAO” che ha individuato e abrogato gli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal PIAO ed il decreto del 30/6/2022 del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, che definisce la composizione del Piano tipo in sezioni e sottosezioni secondo il seguente schema:

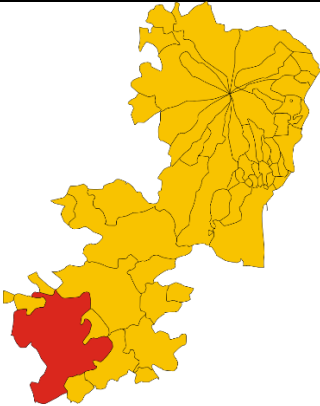
- Sezione I[^]: scheda anagrafica dell'Amministrazione
- Sezione II[^]: valore pubblico, performance e anticorruzione, suddiviso nelle sottosezioni valore pubblico, performance e rischi corruttivi e trasparenza
- Sezione III[^]: organizzazione e capitale umano, suddiviso nelle seguenti sottosezioni: struttura organizzativa, organizzazione del lavoro agile, piano triennale dei fabbisogni di personale
- Sezione IV[^]: monitoraggio, dove dovranno essere indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, delle sezioni precedenti, nonché i soggetti responsabili.

Il predetto decreto, all'art. 8, comma 2, stabilisce anche che, in caso di differimento del termine previsto per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine del 31 gennaio per la predisposizione del P.I.A.O. è fissato a trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci.

SEZIONE 1

Scheda Anagrafica dell'Amministrazione

Sindaco	Dott. Fabio Rocuzzo	
Denominazione Ente	Comune di Caltagirone	
indirizzo	Piazza del Municipio 5 95041 Caltagirone	
telefono	0933 41111 (centralino)	
PEC	protocollo.caltagirone@pec.it	
Partita IVA	00259220879	
Codice Fiscale	82000230878	
Codice ISTAT	087011	
Codice IPA	c_428	
Sito Istituzionale	www.comune.caltagirone.ct.it	
Pagina Facebook		
Account Telegram		

<p>Altitudine: 608 m s.l.m. Misura espressa in <i>metri sopra il livello del mare</i></p> <p>Coordinate geografiche espresse in latitudine Nord (distanza angolare dall'equatore verso Nord) e longitudine Est (distanza angolare dal meridiano di Greenwich verso Est). : <i>sistema sessagesimale</i> <u>37°14'N 14°31'E</u></p>	
--	--

Posizione del comune di Caltagirone nella città metropolitana di Catania

comuni confinanti. Le distanze sono calcolate in linea d'aria dal centro urbano

Catania 58,72Km San Michele di Ganzaria 10,7km - Grammichele 11,0km Niscemi (CL)13,4km - Mirabella Imbaccari13,7km - Mazzarrone 14,9km - San Cono 15,6km - Mineo 16,3km - Licodia Eubea 18,2km - Acate (RG) 21,5km - Vizzini 21,7km - Aidone (EN) 22,9km - Piazza Armerina (EN) 22,9km - Palagonia 23,7km - Ramacca 24,6km - Militello in Val di Catania 25,4km - Monterosso Almo (RG) 26,3km - Chiaramonte Gulfi (RG) 26,5km - Mazzarino (CL) 28,4km - Raddusa 28,7km - Vittoria (RG) 29,4km - Gela (CL) 29,5km

Origine del Nome

Il nome di Caltagirone, nella sua totalità, è di difficile interpretazione, per mancanza di una certa spiegazione etimologica, dovuta all'esistenza di poche informazioni toponomastiche.

Il nome ha sicura origine araba, fortemente denotabile dalla prima parte del nome, in arabo *qal'at*, che ha significato di "castello" o "fortezza", in comune con altri centri come Caltanissetta, Calatafimi, Calascibetta.

Per quanto riguarda la restante parte, secondo alcuni studiosi potrebbe trattarsi dell'arabo *al-ġirān* (الْجِرَان) cioè "castello delle grotte", per via delle numerose grotte disseminate sul territorio. Altri lo riconducono invece, con minor probabilità, a *al-kinzīri* (الخنزير) cioè "rocca dei maiali o dei cinghiali", termine che caratterizza il toponimo del limitrofo comune di San Michele di Ganzaria nonché il monte tra i due centri.

Altre ipotesi meno accreditate asseriscono un'etimologia che riconduca a un eventuale passato greco della città legato alla *poléis* di Gela, quindi "rocca di Gelone", "rocca di Gerone" o "rocca dei gelesi", oppure alla presenza di coloni dal Genovesato agli albori dell'anno mille, perciò "rocca dei genovesi".

Nel Basso Medioevo il nome latino era *Calatagironum* o *Calata Ieronis*, come si legge più volte nell'*Historia sicula* di Bartolomeo di Neocastro (c. 1250- c. 1310).

Popolazione Caltagirone 2001-2021.

Andamento demografico della popolazione residente nel comune di **Caltagirone** dal 2001 al 2021. Grafici e statistiche su dati ISTAT al 31 dicembre di ogni anno.



Andamento della popolazione residente

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

(*) post-censimento

Distribuzione della popolazione 2022 – Caltagirone

Età	Celibi /Nubili	Coniugati /e	Vedovi /e	Divorziati /e	Maschi	Femmine	Totale	
								%
0-4	1.342	0	0	0	688 51,3%	654 48,7%	1.342	3,7%

5-9	1.475	0	0	0	762 51,7%	713 48,3%	1.475	4,1%
10-14	1.856	0	0	0	975 52,5%	881 47,5%	1.856	5,1%
15-19	2.005	0	0	0	1.040 51,9%	965 48,1%	2.005	5,6%
20-24	2.066	35	0	0	1.140 54,3%	961 45,7%	2.101	5,8%
25-29	1.779	214	0	3	1.034 51,8%	962 48,2%	1.996	5,5%
30-34	1.384	660	2	7	1.091 53,1%	962 46,9%	2.053	5,7%
35-39	866	1.156	7	33	1.044 50,6%	1.018 49,4%	2.062	5,7%
40-44	651	1.536	13	60	1.128 49,9%	1.132 50,1%	2.260	6,3%
45-49	542	1.880	27	105	1.267 49,6%	1.287 50,4%	2.554	7,1%
50-54	355	2.173	43	131	1.307 48,4%	1.395 51,6%	2.702	7,5%
55-59	317	2.248	85	109	1.339 48,5%	1.420 51,5%	2.759	7,7%
60-64	235	2.080	182	115	1.206 46,2%	1.406 53,8%	2.612	7,2%
65-69	165	1.743	269	68	1.071 47,7%	1.174 52,3%	2.245	6,2%
70-74	143	1.511	361	66	960 46,1%	1.121 53,9%	2.081	5,8%
75-79	106	887	426	39	673 46,2%	785 53,8%	1.458	4,0%
80-84	73	609	524	19	486 39,7%	739 60,3%	1.225	3,4%
85-89	55	257	469	12	276 34,8%	517 65,2%	793	2,2%
90-94	19	76	286	1	110 28,8%	272 71,2%	382	1,1%

95-99	11	8	61	1	22 27,2%	59 72,8%	81	0,2%
100+	1	1	14	0	3 18,8%	13 81,3%	16	0,0%
Totale	15.446	17.074	2.769	769	17.622 48,9%	18.436 51,1%	36.058	100,0

INDICI DEMOGRAFICI

<i>Anno</i>	<i>Indice di vecchiaia</i>	<i>Indice di dipendenza strutturale</i>	<i>Indice di ricambio della popolazione attiva</i>	<i>Indice di struttura della popolazione attiva</i>	<i>Indice di carico di figli per donna feconda</i>	<i>Indice di natalità (x 1.000 ab.)</i>	<i>Indice di mortalità (x 1.000 ab.)</i>
	1° gennaio	1° gennaio	1° gennaio	1° gennaio	1° gennaio	1 gen-31 dic	1 gen-31 dic
2002	96,6	54,3	74,0	83,0	0,0	11,1	7,9
2003	99,0	54,6	73,7	84,2	0,0	10,3	8,9
2004	99,9	53,8	71,2	84,3	0,0	10,5	8,0
2005	102,2	53,4	69,9	86,7	0,0	9,2	7,8
2006	107,7	53,6	69,2	90,6	0,0	9,4	8,0
2007	110,6	53,2	73,1	92,9	0,0	10,3	8,6
2008	112,5	52,4	79,2	95,6	0,0	10,0	7,5
2009	115,5	51,9	84,0	98,6	0,0	9,5	8,6
2010	117,9	51,6	89,8	100,4	0,0	9,4	8,2
2011	119,7	51,4	95,1	102,5	0,0	9,1	9,4
2012	122,7	51,5	96,2	105,2	0,0	8,2	10,7
2013	127,0	52,1	96,1	105,8	0,0	8,7	9,0
2014	132,4	52,3	97,9	107,9	0,0	7,9	9,6
2015	137,1	52,0	100,0	110,2	0,0	7,4	9,7
2016	142,3	52,2	102,3	111,8	0,0	7,6	10,2
2017	147,3	52,0	107,3	112,2	0,0	7,3	11,5
2018	152,9	52,3	110,6	114,2	0,0	7,5	10,7

2019	161,0	52,8	110,8	117,0	0,0	7,3	11,9
2020	167,8	53,7	114,2	120,5	0,0	7,4	11,2
2021	171,6	55,9	122,3	124,6	0,0	6,6	12,9
2022	177,2	56,1	130,3	126,1	0,0	-	

STRANIERI RESIDENTI



Analisi del Contesto

L'analisi degli indicatori demografici territoriali descrive la città di Caltagirone come un contesto caratterizzato dall'invecchiamento della popolazione, dal depauperamento socio-economico e dallo spopolamento del territorio.

Nello specifico la popolazione residente a Caltagirone e nel territorio distrettuale continua a calare in tutti i comuni, si riduce il numero delle nascite (nonché il numero medio di figli per donna).

Anche a causa degli effetti della pandemia appare in aumento il numero dei decessi. L'età media dei residenti fa registrare un ulteriore incremento, e seppure continuo, frena l'afflusso di migranti che si trasferiscono in questo distretto. Si tratta di nuclei che cercano di integrarsi nel territorio ma che spesso incontrano difficoltà dovute a carenze nella conoscenza della lingua italiana, a difficoltà di trovare un lavoro in un territorio caratterizzato da un alto tasso di disoccupazione molto elevato. Di conseguenza, si accentuano i rischi creare nuove sacche di marginalità ed esclusione.

L'indice di vulnerabilità sociale e materiale (misurato da Openpolis 2019) si attesta a 101,3 per Caltagirone, e supera il 103 per altri comuni del distretto in cui oltre il 25% delle famiglie vive in condizione di povertà.

L'indice di vulnerabilità condensa in un'unica misura diversi indizi che segnalano diffuse situazioni di disagio e sofferenza familiare. Ad esempio la presenza di genitori single con figli, di giovani che non studiano e non lavorano, di famiglie numerose e in abitazioni sovraffollate, di anziani soli, di persone senza titolo di studio.

Inoltre la diffusa condizione d'indigenza determina per il 25% dei bambini e dei ragazzi disuguaglianze, preclude loro la possibilità di fare sport, di frequentare servizi ricreativi, socio-educativi e culturali.

Durante la pandemia ha aggravato il disagio delle famiglie che vivono in condizione di grave deprivazione materiale e sociale, tra queste le più colpite sono quelle monoreddito che contavano su un lavoro autonomo, precario o stagionale e con più figli minori.

Si registra, inoltre, una disoccupazione giovanile che ha ormai raggiunto circa il 48% (ISTAT 2018, Italia al 37,8%) e infine, nella fascia di età compresa fra 15-29 anni, si rileva un'alta incidenza di giovani che né studiano né lavorano e che risultano al di fuori dal circuito della formazione (NEET), oltre il 42% (valore ben al di sopra della media regionale che si ferma al 38,1%).

La dispersione scolastica e l'abbandono precoce dei circuiti d'istruzione e formazione emergono, quindi, come problemi cruciali del territorio; problemi che pongono una grave ipoteca sul futuro dei ragazzi e sulle possibilità di sviluppo del territorio. L'analisi sociale del territorio fa registrare ulteriori criticità segnalate da Organismi pubblici operanti nel territorio (Ufficio di Servizio Sociale, Scuola, Ser.t., forze dell'Ordine, U.E.P.E.), per esempio:

- aumento tra i minori del fenomeno della microcriminalità legata all'abuso di alcool e droghe, fenomeno che negli ultimi anni sta assumendo una notevole rilevanza sociale;
- significativa la presenza di migranti nel territorio non sempre perfettamente integrati nel tessuto sociale su cui incidono le diverse strutture di prima e seconda accoglienza che ospitano oltre 200 minori stranieri non accompagnati richiedenti asilo.

L'analisi degli indicatori demografici e territoriali descrive un contesto caratterizzato dall'invecchiamento della popolazione, dal depauperamento socio-economico e dallo spopolamento del territorio.

Le informazioni sugli ultimi sviluppi della dinamica demografica mediante la documentazione statistica dei trend più recenti, denota dinamiche e criticità che riducono la qualità della vita nel territorio e di cui temere conto nella programmazione delle politiche sociali e della rete dei servizi:

- invecchiamento della popolazione e allungamento della vita media;
- riduzione delle nascite;
- trend di progressivo spopolamento del territorio senza adeguato ricambio generazionale;
- potenziale crescita della richiesta dei servizi di cura soprattutto per le persone anziane e/o non auto sufficienti;
- incremento dell'immigrazione non qualificata;
- aumento dell'emigrazione giovanile qualificata;
- diffusi livelli di povertà (25%);
- crescita del numero di individui che fuoriesce dal mondo precario del lavoro, in un'età (50-60 anni) ritenuta troppo bassa per il diritto alla pensione sociale e troppo alta per rientrare nel mondo del lavoro. Situazione questa in parte mitigata dagli interventi economici (RdC ex REI) per il 2019 e 2020.

A fronte di tale quadro si registra una notevole voglia di riscatto e protagonismo da parte tutte le categorie sociali, ed in particolare di quella giovanile che si manifesta attraverso la creazione di gruppi informali ma anche in attività di volontariato, sportive e di impegno civile.

Il territorio negli ultimi anni ha intrapreso politiche di sviluppo che si sono concretizzate in progettualità volte a promuovere il superamento delle carenze strutturali ed organizzative e ad incidere sullo sviluppo socio-economico, al potenziamento del welfare e dell'offerta socio-sanitaria, alla riorganizzazione della rete dei servizi anche mediante l'introduzione di soluzioni innovative idonee a garantirne una migliore distribuzione e fruibilità da parte dei cittadini più fragili e svantaggiati.

VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE**2.1 VALORE PUBBLICO**

L'operato della Pubblica Amministrazione deve essere orientato principalmente al soddisfacimento dei bisogni del cittadino. La misurazione della performance è un elemento fondamentale per il miglioramento dell'efficienza ed efficacia dell'Ente, in quanto per poter misurare e necessario acquisire tutti gli elementi informativi necessari, avere percezione e comprensione delle problematiche connesse alla questione e orientare la propria attività al loro superamento e al raggiungimento dello scopo prefisso.

In questo senso la trasformazione digitale è un valido aiuto per avvicinare in modo semplice e veloce il cittadino /utente, portatore di bisogni alla pubblica amministrazione.

In relazione all'accessibilità dei propri sistemi informativi, intesi come capacità di erogare servizi e fornire le informazioni in modalità fruibile, senza discriminazioni, anche da parte di coloro che a causa di disabilità necessitano di tecnologie assistite o configurazioni particolari, il Comune di Caltagirone, aderendo alle misure del PNRR intende procedere alla graduale trasformazione dell'ENTE dando attuazione alla Direttiva UE 2016/2102, al D.Lgs 10 agosto 2018, n. 106, alla Legge 9 gennaio 2004 n. 4 ed alle Linee Guida sull'accessibilità degli strumenti informatici emanate da AgID.

È in corso tutta una serie di altre misure, da completarsi entro il corrente anno 2024, volte alla trasformazione digitale della Pubblica Amministrazione attraverso:

- 1) Avviso Misura 1.4.4 "Estensione dell'utilizzo delle piattaforme nazionali di identità digitale - SPID CIE";
- 2) Avviso Misura 1.4.3 "Adozione app IO";
- 3) Avviso Misura 1.4.3 "Adozione piattaforma pagoPA";
- 4) Avviso Misura 1.4.1 "Esperienza del Cittadino nei servizi pubblici" Comuni;
- 5) Avviso Misura 1.2 "Abilitazione al cloud per le PA Locali" Comuni;
- 6) Avviso Misura 1.3.1 "Piattaforma Digitale Nazionale Dati" Comuni;
- 7) Avviso Misura 1.4.5 "Piattaforma Notifiche Digitali" Comuni.

Obiettivo perseguito è quello di promuovere lo sviluppo sostenibile, etico ed inclusivo, attraverso l'innovazione e la digitalizzazione al servizio delle persone, delle comunità e dei territori, nel rispetto della sostenibilità ambientale.

2.2 PERFORMANCE

Il Piano delle Performance è un documento di programmazione, introdotto dal D.Lgs. 27/10/2009 n. 150, noto come Decreto Brunetta (di seguito Decreto), attuativo della legge n. 15/2009, recante "Norme in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", con cui si individuano gli indirizzi e gli obiettivi strategici; si definiscono gli indicatori per la misurazione e la valutazione della prestazione, sia dei Dirigenti che dei dipendenti.

La misurazione e la valutazione delle performance costituiscono strumenti necessari per assicurare elevati standard qualitativi e quindi economici del servizio. La finalità è il miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Amministrazione Pubblica, oltre a rendere partecipi i cittadini degli obiettivi strategici

dell'Amministrazione, nonché delle risorse impiegate per il loro raggiungimento, garantendo, contemporaneamente, trasparenza e ampia diffusione verso l'utenza.

Il Piano della Performance, di cui all'art.10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150 persegue principalmente tre finalità:

- 1) assicurare la qualità della rappresentazione della performance, dal momento che in esso sono esplicitati il processo e le modalità con i quali si sono definiti gli obiettivi dell'amministrazione, nonché l'articolazione complessiva degli stessi;
- 2) assicurare la comprensibilità della rappresentazione della performance, esplicitando il "legame" che sussiste tra i bisogni della collettività, la missione istituzionale, le priorità politiche, le strategie, gli obiettivi e gli indicatori dell'amministrazione;
- 3) assicurare l'attendibilità della rappresentazione della performance, circostanza che si concretizza solo se è verificabile ex post la correttezza metodologica del processo di pianificazione (principi, fasi, tempi, soggetti) e delle sue risultanze (obiettivi, indicatori, target).

Il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 ha disciplinato il ciclo della performance per le amministrazioni pubbliche, che si articola in diverse fasi, consistenti nella definizione e nell'assegnazione degli obiettivi, nel collegamento tra gli obiettivi e le risorse, nel monitoraggio costante e nell'attivazione di eventuali interventi correttivi, nella misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, nell'utilizzo dei sistemi premianti (v. in particolare l'art. 4 c. 2). Il ciclo si conclude con la rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

L'Albero della performance è una mappa logica, che rappresenta i legami tra mandato istituzionale, obiettivi strategici ed operativi. Esso fornisce una rappresentazione articolata, sintetica ed integrata, della performance dell'amministrazione ed ha una valenza di comunicazione esterna e una valenza tecnica di "messa a sistema" delle due principali dimensioni della performance, ovvero di quella individuale e di quella organizzativa.

All'interno della logica dell'albero della performance, l'Ente, in considerazione della propria mission, del contesto in cui opera, dei soggetti con cui si relaziona frequentemente e dei propri vincoli di bilancio, seleziona per ciascun Settore i propri obiettivi strategici, declinati, a loro volta, in obiettivi operativi, per ciascuno dei quali vanno definite le azioni, i tempi, le risorse e le responsabilità organizzative connesse al loro raggiungimento.

MANDATO ISTITUZIONALE- MISSIONE
DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE
OBIETTIVI STRATEGICI
PEG/PIANO DELLA PERFORMANCE
OBIETTIVI OPERATIVI

All'interno del piano delle attività/obiettivi si adotta una logica input --->processi --->output. Mentre l'output ha una dimensione temporale di breve periodo, così come i risultati che tale output genera a livello di impatti,

l'outcome ha una dimensione di lungo periodo, che deve essere valutata anche in termini di sostenibilità, in quanto molto spesso connessa con i bisogni primari del cittadino o, più in generale, degli stakeholder.

In una accezione più ampia, gli obiettivi si distinguono in:

- Obiettivi strategici, che si traducono in impatto sulla collettività (outcome);
- Obiettivi operativi, che si traducono in output. Alcuni obiettivi, sia strategici che operativi, hanno natura trasversale, nel senso che possono essere raggiunti mediante il concorso di più Unità Organizzative (Aree). La realizzazione dell'obiettivo trasversale prevede il raggiungimento di più obiettivi di carattere operativo che possono essere assegnati a diverse strutture che concorrono, realizzandone singole fasi, al conseguimento dell'obiettivo finale.

La programmazione degli obiettivi strategici ha sede nel Documento Unico di Programmazione (DUP), documento triennale, soggetto ad aggiornamento annuale, che viene approvato in coerenza con la programmazione di bilancio.

Il Comune di Caltagirone, considerato lo stato di dissesto finanziario, non ha approvato né il DUP né il bilancio dell'attuale ciclo di programmazione, essendo i relativi termini di legge sospesi. Pertanto gli obiettivi di performance programmati per l'anno 2024 trovano la loro base nell'ultimo DUP approvato.

È in corso l'approvazione del bilancio stabilmente riequilibrato: con deliberazione della G.C. n. 27 del 19/03/2024 è stato approvato il relativo schema. Sullo stesso, è stato acquisito in data 19/04/2024 il parere favorevole del Collegio dei Revisori ed, espletati i lavori della competente Commissione consiliare, viene trasmesso all'aula per l'adozione da parte del Consiglio comunale e la successiva trasmissione al Ministero dell'Interno per la relativa definitiva approvazione.

Occorre altresì chiarire che la programmazione ha avuto avvio nei primi mesi dell'anno, a seguito della direttiva del Segretario Generale prot. 7657 del 09/02/2024, e che le attività relative ai progetti di lavoro/obiettivi qui declinati, in coerenza con le direttive dell'Amministrazione, sono in parte già avviate.

Si chiarisce quanto sopra tenuto conto che il documento è formalmente approvato in seno al PIAO e in coerenza con la proroga del termine per l'approvazione dei bilanci di previsione fissato al 15 marzo 2024.

Nota metodologica:

La programmazione degli obiettivi viene effettuata attraverso l'impiego di una piattaforma informatica che consente la piena tracciabilità sia dell'attività di programmazione che dell'attività di monitoraggio e consuntivazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Misurazione dei risultati:

Per tutti gli obiettivi di *performance*/progetti programmati la misurazione del raggiungimento dei risultati avverrà mediante la "verifica di conformità" tra valore atteso (cd. Target) e attività svolte nell'anno di riferimento.

A tal fine ciascun Dirigente sarà chiamato a predisporre, nei termini previsti dal Sistema di misurazione e valutazione della *performance*, una relazione sulle attività svolte corredata da ogni elemento utile a documentare lo svolgimento dell'attività in conformità al valore atteso, sulla base degli indicatori previsti.

OBIETTIVI COMUNI ASSEGNATI A TUTTE LE AREE

Accanto e in aggiunta agli obiettivi programmati a livello di ciascuna Area di cui all'allegato 1 al presente documento, sono individuati obiettivi comuni a tutte le Aree che incidono sul conseguimento della *Performance organizzativa* a livello di Ente.

- 1. Crescita professionale:** il presente obiettivo, trasversale a tutte le Aree, consiste nel favorire l'accrescimento professionale del personale, mediante iniziative formative organizzate sia a livello complessivo di Ente sia a livello di singola Area. In particolare, a ogni Dirigente è richiesto di assicurare la fruizione di iniziative formative da parte di almeno il 50% del personale di rispettiva assegnazione. Considerato che l'Ente è sprovvisto di bilancio di previsione e che nel bilancio, attualmente gestito in via provvisoria, non ci sono stanziamenti sufficienti allo scopo, l'obiettivo sarà considerato raggiunto anche a seguito dell'organizzazione a livello di Area di percorsi di formazione interna in autoproduzione.

DENOMINAZIONE OBIETTIVO COMUNE	Crescita professionale
DESCRIZIONE	Favorire l'accrescimento professionale del personale, mediante iniziative formative organizzate sia a livello complessivo di Ente sia a livello di singola Area.
RESPONSABILE	Tutte le Aree
INDICATORE/I	Numero dipendenti che hanno preso parte nell'anno ad almeno un'iniziativa formativa/ numero totale dipendenti per ciascuna Area
VALORE ATTESO/TARGET	50%

- 2. Tempestività dei pagamenti:** il presente progetto di lavoro è programmato in attuazione di quanto previsto dall'articolo 4bis del d.l. n. 13/2023, convertito con modificazioni dalla legge n. 41/2023, tenuto conto delle indicazioni di cui alle circolari del Ministero dell'Economia e delle Finanze, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato n. 1 del 03/01/2024 e n. 17 del 09/04/2024. L'obiettivo è indirizzato a tutti i Dirigenti di Area "responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali". Esso sarà monitorato periodicamente nel suo andamento dal Ragioniere Generale e verificato dal Collegio dei revisori sulla base dei dati forniti dal servizio di ragioneria.

DENOMINAZIONE OBIETTIVO COMUNE	Tempestività dei pagamenti
DESCRIZIONE	Assicurare il rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali
RESPONSABILE	Tutte le Aree
INDICATORE/I	1) Tempo medio di pagamento 2) Tempo medio ritardo
VALORE ATTESO/TARGET	1) 30 giorni 2) 0 giorni

- 3. Prevenzione della corruzione e trasparenza:** la pubblicazione dei dati in formato aperto ai sensi del D.lgs. 33/2013 costituisce, oltre che un obbligo di legge, un obiettivo strategico di questa Amministrazione. La sotto-sezione di programmazione dedicata alla trasparenza individua le strutture responsabili della pubblicazione, i flussi organizzativi e i tempi per la pubblicazione e l'aggiornamento di dati, informazioni e documenti.

DENOMINAZIONE OBIETTIVO COMUNE	Trasparenza amministrativa
DESCRIZIONE	Corretta attuazione degli obblighi di pubblicazione di cui al D.lgs. 33/2013 e al PTPCT
RESPONSABILE	Tutte le Aree
INDICATORE/I	Attestazione annuale dell'OIV sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione in base alla griglia di rilevazione dell'anno di riferimento. Monitoraggi periodici RPCT
VALORE ATTESO/TARGET	100 %

- 4. Prevenzione della corruzione e gestione del rischio:** attuazione delle misure di prevenzione del rischio di corruzione, sia con riferimento alle misure generali, obbligatorie per tutte le PP.AA., che con riferimento alle misure specifiche programmate a livello di Ente e di ciascuna Area, come declinate nell'apposita sotto-sezione, con rinvio per le misure specifiche al PTPCT 2022/2024.

DENOMINAZIONE OBIETTIVO COMUNE	Attuazione misure di prevenzione
DESCRIZIONE	Corretta attuazione delle misure di prevenzione del rischio corruttivo sia di carattere generale che specifico
RESPONSABILE	Tutte le Aree
INDICATORE/I	Rapporto tra misure previste/programmate nella sotto-sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" e misure attuate- Relazione annuale del RPCT
VALORE ATTESO/TARGET	100%

5. Qualità azione amministrativa: innalzamento dei livelli di qualità dell'azione amministrativa intesa come piena conformità della stessa allo standard legale, da verificarsi in sede di controllo successivo di regolarità amministrativa attraverso la Conferenza dei Dirigenti sotto la direzione del Segretario Generale.

L'obiettivo da perseguire consiste nella riduzione del tasso di irregolarità amministrative/contabili da contenere entro il limite del 20% del totale degli atti campionati.

DENOMINAZIONE OBIETTIVO COMUNE	Qualità azione amministrativa
DESCRIZIONE	Innalzamento dei livelli di qualità dell'azione amministrativa intesa come piena conformità della stessa allo standard legale
RESPONSABILE	Tutte le Aree
INDICATORE/I	N. irregolarità/ n. atti campionati
VALORE ATTESO/TARGET	< 20%

6. Accessibilità servizi tramite identità digitale: implementazione servizi accessibili on line.

DENOMINAZIONE OBIETTIVO COMUNE	Servizi on line
DESCRIZIONE	Aumento servizi accessibili on line
RESPONSABILE	Tutte le Aree
INDICATORE/I	Servizi on line 2024/ Servizi on line 2023
VALORE ATTESO/TARGET	+50%

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

L'art. 3, comma 1, lettera c) del Decreto del Ministro per la pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, di definizione dello schema tipo di PIAO, stabilisce che la presente sottosezione è predisposta dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT). Pertanto, per le pubbliche amministrazioni tenute alla redazione del PIAO, questa parte sostituisce i precedenti Piani triennali di prevenzione della corruzione di cui ciascuna pubblica amministrazione era tenuta a dotarsi ai sensi dell'art. 1, comma 8, della legge 190/2012 per un periodo triennale e con obbligo di aggiornamento annuale.

2.3.1 La programmazione di misure di prevenzione del rischio corruttivo e di promozione della trasparenza come dimensione di VALORE PUBBLICO.

Questa sotto-sezione di programmazione rappresenta lo strumento attraverso il quale ciascuna Pubblica Amministrazione programma e adotta misure organizzative volte a prevenire il verificarsi al proprio interno di fenomeni di tipo corruttivo o, in generale, di fenomeni di cattiva amministrazione.

L'introduzione di questo strumento, che ha acquistato sempre maggiore centralità nell'attività di programmazione di ciascuna amministrazione, nasce dall'idea di giustapporre a una strategia di lotta alla corruzione prevalentemente incentrata su un approccio di tipo repressivo, affidato all'intervento della giustizia penale, un diverso metodo di contrasto basato sulla prevenzione. Come noto, infatti, il concetto di corruzione dal quale muove l'intera strategia di contrasto alla corruzione introdotta dalla legge 6 Novembre 2012 n. 190 è più ampio di quello coincidente con le corrispondenti fattispecie di reato del nostro Codice penale e rimanda ai contenuti delle Convenzioni internazionali e degli studi di settore sul fenomeno, nell'ambito dei quali è emerso

un concetto di corruzione di tipo sociologico, che si affianca alla sua qualificazione strettamente penalistica, che ha riguardo ad *“atti e comportamenti che, anche se non consistenti in specifici reati, contrastano con la necessaria cura dell'interesse pubblico e pregiudicano l'affidamento dei cittadini nell'imparzialità delle amministrazioni e dei soggetti che svolgono attività di pubblico interesse”*, con conseguente evidenza di tutte quelle situazioni in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, si assiste a un malfunzionamento della cosa pubblica a causa dell'uso distorto delle funzioni attribuite.

Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e a contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013.

Sulla base degli indirizzi e dei supporti messi a disposizione dall'ANAC, il RPCT potrà aggiornare la pianificazione 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, potrà contenere:

- **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.
- **Valutazione di impatto del contesto interno** per evidenziare se la *mission* dell'ente e/o la sua struttura organizzativa, sulla base delle informazioni della Sezione 3.2, possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo della stessa.
- **Mappatura dei processi** 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 (cfr. 2.2.).
- **Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti** (quindi analizzati e ponderati con esiti positivo).

- **Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio.** Individuati i rischi corruttivi le amministrazioni programmano le misure sia generali, previste dalla legge 190/2012, che specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati. 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 quelli di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità. Particolare favore va rivolto alla predisposizione di misure di digitalizzazione.
- **Monitoraggio sull' idoneità e sull'attuazione delle misure.**
- **Programmazione dell'attuazione della trasparenza** e relativo monitoraggio ai sensi del decreto legislativo n. 33 del 2013 e delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato.

Nell'ottica del legislatore, la strategia di prevenzione della corruzione messa in campo dalle pubbliche amministrazioni è strettamente e funzionalmente collegata alla nozione di VALORE PUBBLICO.

Come evidenziato dall'ANAC in seno al PNA 2022, va privilegiata una nozione ampia di valore pubblico intesa come miglioramento della qualità della vita e del benessere economico, sociale, ambientale delle comunità di riferimento, degli utenti, degli *stakeholder*, dei destinatari di una politica o di un servizio. Si tratta di un concetto che non va limitato agli obiettivi finanziari/monetizzabili ma comprensivo anche di quelli socio-economici, che ha diverse sfaccettature e copre varie dimensioni del vivere individuale e collettivo.

In quest'ottica, la prevenzione della corruzione è dimensione del valore pubblico e per la creazione del valore pubblico e ha natura trasversale a tutte le attività volte alla realizzazione della missione istituzionale di una amministrazione o ente. Nel prevenire fenomeni di cattiva amministrazione e nel perseguire obiettivi di imparzialità e trasparenza, la prevenzione della corruzione contribuisce, cioè, a generare valore pubblico, riducendo gli sprechi e orientando correttamente l'azione amministrativa.

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA**

L'attuale struttura organizzativa del Comune di Caltagirone è stata definita con deliberazione della Giunta comunale n. 166/2018, come modificata dalla deliberazione della Giunta comunale n. 126/2019.

Essa, in conformità alle previsioni del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi approvato con deliberazione della G.C. n. 221/2011, si compone di articolazioni di primo livello definite Aree, al cui interno sono istituite articolazioni di secondo livello definiti Servizi.

Per l'anno 2024 con deliberazione della G.C. n. 158 del 28/12/2023 sono state apportate modifiche alla macrostruttura che hanno avuto efficacia dal 15 gennaio 2024. Da ultimo, a seguito della cessazione dal servizio di un dirigente, sono state apportate ulteriori significative modifiche con deliberazione della G.C. n. 17 dell'01/03/2024.

Le Aree funzionali sono cinque come da organigramma che segue.

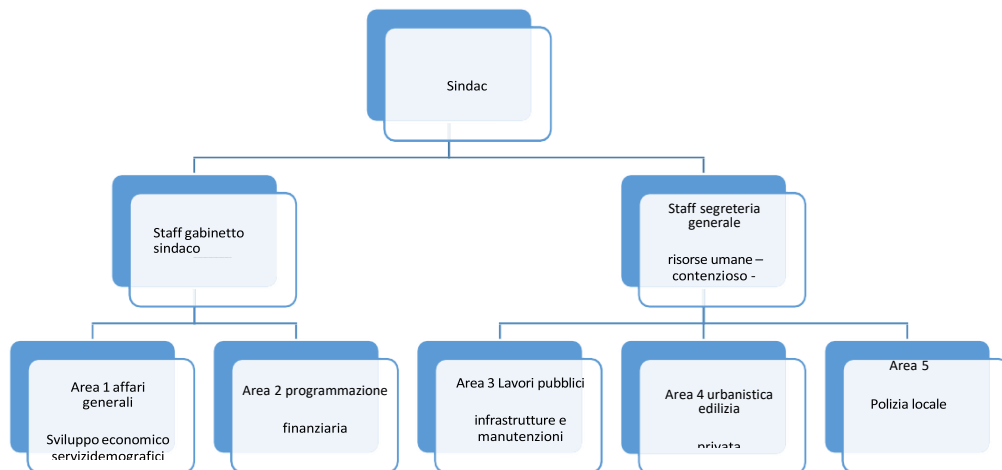
Accanto alle Aree funzionali alla cui direzione sono preposti i Dirigenti, sono individuati due Staff posti, rispettivamente, sotto la direzione del Sindaco e del Segretario Generale. Ne consegue che, nell'organizzazione interna del Comune di Caltagirone, è attribuito al Segretario generale l'esercizio di funzioni dirigenziali con riferimento ai seguenti servizi: Gestione risorse umane (trattamento giuridico); Servizio contenzioso e Servizio digitalizzazione.

Alle cinque Aree funzionali sono preposti dipendenti con qualifica dirigenziale. Attualmente i dirigenti in servizio sono quattro così distinti: 2 dirigenti di ruolo 2 dirigenti assunti con contratto di lavoro a tempo determinato ex art. 110, comma 1, TUEL.

La condizione di dissesto finanziario in cui versa l'ente, al suo secondo dissesto a seguito della deliberazione di C.C. n. 22 del 16/06/2022, non consente allo stato di procedere all'assunzione di un'ulteriore figura dirigenziale. Ne consegue che la direzione di una delle 5 Aree che compongono la macrostruttura è provvisoriamente affidata ad interim a uno dei 4 dirigenti in servizio.

Altro elemento che caratterizza significativamente l'assetto organizzativo del Comune è la presenza delle c.d. Posizioni Organizzative, o Elevate qualificazioni secondo la terminologia adottata dall'ultimo CCNL del Comparto Funzioni Locali. I titolari dei relativi incarichi, conferiti per un triennio, sono inquadrati nell'Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex categoria D), che costituisce l'Area di livello più elevato, sia dal punto di vista giuridico che economico, del personale del Comparto e sono generalmente preposti alla direzione dei cd. Servizi.

ORGANIGRAMMA



L' attuale dotazione organica dell'Ente è così articolata:

DOTAZIONE							
	dotazione	presenti		disponibili	posti da mantenere	posti da sopprimere	
		TI - FullTime	TI - PartTime				
A	23,67	6	10	6,67	11		
B	87,33	35	37	24,67	27,66		
Bg	6	6	0	0,00	0		
C	131,67	52	62	41,34	38,33		
D	28,33	14	0	0,00	14,33		
Dg	13	4	0	0,00	9		
DIR	6	4	0	0,00	2		
	296	121	109	72,67	102,33	26,33	76

3.2 LAVORO AGILE

Il Comune di Caltagirone ha sperimentato e applicato il lavoro agile, quale modalità ordinaria di prestazione dell'attività lavorativa, durante l'emergenza sanitaria da Covid-19.

Si è trattato, come noto, di una forma di lavoro agile emergenziale o straordinaria, in deroga alle previsioni normative in materia, finalizzata a ridurre la presenza di lavoratori dipendenti negli ambienti di lavoro e ad assicurare adeguate forme di tutela dal contagio per i lavoratori fragili.

Cessata l'emergenza sanitaria, le pubbliche amministrazioni possono disciplinare il ricorso al lavoro agile e/o al telelavoro nel rispetto della disciplina legale e, da ultimo, contrattuale.

Appare utile precisare che l'introduzione del lavoro agile ordinario non è obbligatoria ma rappresenta una scelta ampiamente discrezionale di ciascuna pubblica amministrazione in relazione ai modelli organizzativi adottati.

L'evoluzione in materia può così riassumersi:

L'articolo 14, comma 1, della legge 124/2015: “Le amministrazioni pubbliche, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, adottano misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e del lavoro agile. Entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche redigono, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del documento di cui all'articolo 10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Il POLA individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 15 per cento dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera, e definisce, altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative. In caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al 15 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano. Il raggiungimento delle predette percentuali è realizzato nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Le economie derivanti dall'applicazione del POLA restano acquisite al bilancio di ciascuna amministrazione pubblica”.

Successivamente, è intervenuto il DPR 81/2022, che con l'articolo 1, comma 1, sopprime gli adempimenti relativi ad una serie di piani; la lettera e) di tale comma individua tra gli adempimenti soppressi, quelli specificati dall' “articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124 (Piano organizzativo del lavoro agile)”.

Dunque, a partire dall'estate del 2022, le amministrazioni non debbono adempiere alle prescrizioni del citato articolo 14, sicchè:

non debbono proprio redigere il Pola (né rispettare la scadenza del 31 gennaio);

non dovendo adottare il Pola, non sono tenute a garantire che per le attività compatibili col lavoro agile almeno il 15% dei dipendenti sia collocato in tale forma lavorativa;

essendo soppresso l'obbligo di adottare il Pola, ovviamente non può scattare nessuna sanzione connessa al Pola stesso; salta, dunque, l'obbligatoria applicazione del lavoro agile al 15% dei dipendenti che lo chiedano, come “sanzione” per la mancata adozione del Pola.

D'altra parte, il DPR 81/2022, completato dal DM 132/2002, ha completato una nuova e completa regolamentazione della materia relativa al lavoro, dettata a partire dall'articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito

in legge 113/2021, alla quale, per altro, si è in ultima aggiunta anche la disciplina dei contratti collettivi nazionali di lavoro.

Se il DPR 81/2021 sopprime gli adempimenti connessi al Pola, che viene totalmente riassorbito nel Piao, dal canto suo il DM 132/2022 così delinea gli adempimenti di programmazione del lavoro agile che, nel Piao, sostituiscono quelli connessi all'ormai inoperante Pola: "Organizzazione del lavoro agile: in questa sottosezione sono indicati, in coerenza con la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, adottati dall'amministrazione. A tale fine, ciascun Piano deve prevedere: 1) che lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non pregiudichi in alcun modo o riduca la fruizione dei servizi a favore degli utenti; 2) la garanzia di un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, assicurando la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza; 3) l'adozione ogni adempimento al fine di dotare l'amministrazione di una piattaforma digitale o di un cloud o, comunque, di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile; 4) l'adozione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove presente; 5) l'adozione di ogni adempimento al fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta".

Questa amministrazione ha avviato nell'anno corrente un progetto di migrazione al cloud di tutte le proprie banche dati in una logica di piena integrazione delle stesse; il progetto di lavoro, che dovrà essere realizzato sulla base di un cronoprogramma che coinvolge tutti le articolazioni dell'Ente, sarà concluso nell'anno corrente.

In collegamento con la suddetta migrazione, il Comune dovrà dotarsi di strumenti *tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile.*

Pertanto, la disciplina del lavoro agile è rinviata future valutazioni e determinazioni che potranno essere compiutamente adottate dopo che il Comune si sarà dotato di tutti gli strumenti tecnologici idonei ad assicurare che la prestazione lavorativa in modalità agile sia resa in condizioni di assoluta sicurezza e in conformità allo standard legale e contrattuale.

3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

Come ogni anno, tra le varie attività di programmazione settoriale da porre in essere, gli enti locali si trovano di fronte all'esigenza di predisporre un documento pluriennale che evidenzia il fabbisogno di personale necessario per fronteggiare le richieste degli uffici e il turnover e per dare concreta ed efficace attuazione ai programmi dell'Ente.

Con riferimento specifico al nostro Ente, occorre precisare, in via preliminare, che la programmazione dei fabbisogni di personale è fortemente condizionata dallo stato di dissesto finanziario in cui versa lo stesso a seguito della deliberazione di C.C. n. 22 del 16/06/2022.

3.3.1 Quadro normativo

La normativa attuale in materia è dettata dall'articolo 33 del D.L. n. 34/2019 e dal decreto attuativo del 17 marzo 2020 .

Con la pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale n. 108 del 27 aprile del decreto 17 marzo della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" si è avviata una radicale modifica delle scelte

legislative sulle capacità assunzionali a tempo indeterminato dei comuni, con il superamento del turnover e la introduzione del legame tra la possibilità di effettuare assunzioni di personale ed il rispetto di uno specifico tetto nel rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti. Queste nuove regole sono operative per i comuni dal 20 aprile 2020.

Sulla base del provvedimento i comuni, in relazione al rapporto tra spesa del personale del 2020 (in quanto ultimo conto consuntivo approvato) e media delle entrate correnti del triennio 2018/2020 (in quanto ultimi 3 conti consuntivi approvati) depurate dal fondo crediti di dubbia esigibilità previsto nel bilancio assestato 2020 (in quanto anno di approvazione dell'ultimo conto consuntivo), si collocano in una delle tre fasce, che possono essere così definite: enti virtuosi, enti intermedi, enti non virtuosi. Con l'adozione dei successivi bilanci consuntivi, si aggiornano i dati degli anni precedenti e si adeguano di conseguenza le capacità assunzionali e la programmazione del fabbisogno.

I comuni cd. virtuosi possono aumentare la propria spesa del personale delle percentuali fissate dallo stesso provvedimento, ovvero in alternativa utilizzare le capacità assunzionali del quinquennio precedente non utilizzate, a condizione che con tali incrementi rimangano sempre entro il tetto della virtuosità nel rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti. Questi aumenti di spesa vanno in deroga al tetto della spesa del personale, cioè quella che negli enti già soggetti al patto di stabilità si è avuta mediamente nel triennio 2011/2013 e negli enti che non erano soggetti a tale vincolo si è registrata nel 2008. Vincolo che, quindi, continua a permanere come previsione di carattere generale e come condizione per le assunzioni.

I comuni della fascia intermedia possono continuare ad effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato a condizione che non superino il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti dell'esercizio precedente.

I comuni che sono collocati nella fascia più alta devono rientrare nella soglia massima del rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti degli enti della fascia cd intermedia entro il 2025 e prudenzialmente possono continuare ad effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato a condizione che non superino il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti dell'esercizio precedente. Gli enti inadempienti, a partire da tale anno, potranno effettuare assunzioni di personale nel tetto del 30% delle cessazioni dell'anno precedente.

Si deve segnalare che, per effetto della formulazione contenuta nel decreto, la spesa del personale deve essere calcolata senza le deroghe che sono previste dal comma 557 della legge n. 296/2006, cioè il metodo per calcolare se l'ente ha o meno rispettato il tetto alla spesa del personale. Vanno inclusi gli oneri riflessi, mentre non si deve includere l'Irap. Essa deve essere, a questo fine, calcolata facendo riferimento alle indicazioni contenute nella circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica 13 maggio 2020, quindi i seguenti interventi: U.1.01.00.00.000 (redditi da lavoro dipendente), nonché i codici spesa U1.03.02.12.00 (lavoro interinale)¹; U1.03.02.12.002; (quota LSU in carico all'ente) U1.03.02.12.003 (cococo); U1.03.02.12.999 (altre forme di lavoro flessibile NAC). Vanno in deroga dalla spesa del personale, e dalle entrate correnti, le assunzioni eterofinanziate effettuate a partire dal 13 ottobre 2020 ed i costi delle convenzioni rimborsate dagli altri enti, in particolare per quelle di segreteria.

3.3.2 Le assunzioni straordinarie a tempo determinato per l'attuazione del PNRR

I provvedimenti emergenziali che si sono succeduti nella seconda metà del 2021 hanno determinato l'introduzione di norme che consentono agli enti locali di rafforzare i propri organici al fine di consentire l'attuazione dei progetti connessi al Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), attraverso un **piano straordinario di assunzioni a tempo determinato**.

I principali riferimenti normativi sono:

- **l'art. 1 del D.L. n. 80/2021**, che ha previsto la possibilità per tutti gli Enti locali coinvolti nell'attuazione dei progetti del PNRR (quindi anche Comuni, Città metropolitane, Unioni di Comuni) di effettuare **assunzioni a tempo determinato** e conferire incarichi di collaborazione **a valere sulle risorse del PNRR**;

- **l'art. 31-bis del D.L. n. 152/2021**, convertito con modificazioni in legge n. 233 del 29 dicembre 2021, che ha ampliato i vincoli finanziari al lavoro flessibile per consentire ai Comuni **assunzioni a tempo determinato a valere su proprie risorse di bilancio**;

- **l'art. 1, comma 562, della legge di Bilancio 2022 (L. n. 234/2021)**, che ha escluso la spesa per le **assunzioni a tempo determinato necessarie alle Città metropolitane** per l'attuazione dei progetti previsti nel PNRR dai limiti di spesa ex art. 33 del D.L. n. 34/2019 e art. 1, commi 557 e ss. L. n. 296/2006.

È importante sottolineare sin d'ora che queste misure sono complementari tra loro, per cui eventuali fabbisogni di personale che non siano finanziabili a valere sugli investimenti realizzati con risorse PNRR e con le modalità di cui alla circolare n. 4 della Ragioneria Generale dello Stato in quanto non rendicontabili all'Unione europea, potranno essere comunque soddisfatti attingendo dagli spazi finanziari aggiuntivi concessi ai Comuni dal D. L. n. 152/2021.

Il D.L. n. 152/2021 (*Disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per la prevenzione delle infiltrazioni mafiose*), recentemente convertito in legge dalla L. n. 233/2021, ha introdotto alcune importanti previsioni volte al rafforzamento degli organici dei Comuni interessati dall'attuazione dei progetti previsti dal Piano nazionale di ripresa e resilienza.

In particolare, i commi 1, 3, 4 e 5 dell'art. 31-bis e il comma 18-bis dell'articolo 9, introducono misure agevolative per le assunzioni a tempo determinato nei Comuni di personale con qualifica non dirigenziale in possesso di specifiche professionalità, al fine di consentire l'attuazione dei progetti PNRR.

Il primo comma dell'art. 31-bis consente ai Comuni di determinare un budget aggiuntivo per le assunzioni straordinarie a tempo determinato a valere su proprie risorse di bilancio, finalizzate all'attuazione degli interventi del PNRR, attraverso la previsione di importanti deroghe agli ordinari vincoli sia di carattere ordinamentale che di carattere finanziario in materia di assunzioni di personale, per i Comuni che provvedono alla realizzazione di tali interventi.

La norma prevede che tali deroghe si applichino solo alle assunzioni a tempo determinato di personale non dirigenziale dotato di specifiche professionalità.

Rispetto alle deroghe di carattere ordinamentale, si specifica che il termine apposto per questi contratti di lavoro può essere anche superiore a trentasei mesi, ma non eccedente la durata di completamento del PNRR e comunque non può superare il 31 dicembre 2026.

Rispetto alle deroghe ai vincoli finanziari, si introduce un duplice vantaggio: da un lato individuando un budget assunzionale a tempo determinato aggiuntivo, e dall'altro neutralizzando la spesa di queste nuove assunzioni a tempo determinato rispetto alla ordinaria capacità assunzionale a tempo indeterminato.

In particolare, si stabilisce che:

a) le richiamate assunzioni possono essere effettuate **in deroga all'articolo 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010** (spesa sostenuta per i contratti di lavoro flessibile nell'anno 2009), **e all'articolo 259, comma 6, del D.Lgs. n. 267/2000** (per i soli Comuni in dissesto: spesa media per lavoro flessibile del triennio precedente l'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato);

b) la spesa di personale derivante dalle predette assunzioni a termine **non rileva ai fini della determinazione dell'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti in attuazione dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019**, e di conseguenza non va a comprimere la capacità assunzionale a tempo indeterminato;

c) infine, le spese in questione **non rilevano ai fini del rispetto del limite complessivo alla spesa di personale previsto dall'art. 1, comma 557-quater**, della L. n. 296/2006 (media del triennio 2011-2013).

3.3.3 Il programma dei fabbisogni di personale

Come noto, a seguito della deliberazione di dissesto finanziario, ai sensi dell'art. 259, comma 6, del TUEL *“L'ente locale, ugualmente ai fini della riduzione delle spese, ridetermina la dotazione organica dichiarando eccedente il personale comunque in servizio in sovrannumero rispetto ai rapporti medi dipendenti-popolazione di cui all'articolo 263, comma 2, fermo restando l'obbligo di accertare le compatibilità di bilancio. La spesa per il personale a tempo determinato deve altresì essere ridotta a non oltre il 50 per cento della spesa media sostenuta a tale titolo per l'ultimo triennio antecedente l'anno cui l'ipotesi si riferisce”*.

L'adempimento di cui sopra è stato effettuato con deliberazione della Giunta comunale n. 127 del 7 luglio 2022, trasmessa alla Commissione per la Stabilità finanziaria degli enti locali ai sensi della norma richiamata.

La COSFEL, dopo una fase interlocutoria e la richiesta di chiarimenti, ha preso atto e ha approvato la rideterminazione della dotazione organica del Comune di Caltagirone con provvedimento n. 153 del 15 settembre 2022.

Quindi la G.C. con successiva deliberazione n. 178 del 23 settembre 2022 ha preso atto della decisione della COSFEL.

In ragione degli atti sopra richiamati, la consistenza della dotazione organica del Comune di Caltagirone approvata dal Ministero dell'Interno è così composta:

DIRIGENTI: n.5 di cui coperti n.3 e vacanti n.2

- CAT. D3: **n. 6** di cui coperti n.6

- CAT. D: **n. 22,33** di cui coperti n. 15 a tempo pieno e n. 1,33 part-time 24 ore settimanali (1,33 equivalenti a 2 unità p.t.), e di cui vacanti n. 6 a tempo pieno;

- CAT. C: **n.112** di cui coperti n.60 a tempo pieno e n.42,67 part-time 24 ore settimanali (42,67 equivalenti a n.64 unità p.t.) e di cui vacanti n.4 a tempo pieno e n.5,33 part-time 24 ore settimanali (5,33 equivalenti a n.8 unità p.t.):

- CAT. B.3: **n. 6** di cui coperti n. 6

- CAT. B: **n. 71,33** di cui coperti n. 44 a tempo pieno e n. 27,33 part-time 24 ore settimanali (27,33 equivalenti a n.41unità p.t.)

- CAT. A: **n. 14,67** di cui coperti n.8 a tempo pieno e n.6,67 part-time 24 ore settimanali (6,67 equivalenti a n10 unità p.t.)

per un totale complessivo di **n.237,33** posti di cui coperti **n.142** a tempo pieno e n.117 part-time 24 ore settimanali equivalenti a **n.78,00** f.t., e vacanti **n.12** a tempo pieno e **n. 5,33** part-time 24 ore settimanali.

Rispetto alla tabella che precede, con riferimento specifico al personale con qualifica dirigenziale, occorre precisare che con lo stesso provvedimento già citato, la Cosfel ha autorizzato l'assunzione di n. 1 dirigente con contratto a tempo determinato per la durata di 3 anni, che è stato successivamente reclutato ai sensi dell'art. 110, comma 1 del TUEL, ed è attualmente in servizio.

Considerato che il personale in servizio a tempo indeterminato è composto come segue:

- alla data dell'1 gennaio 2024 è di 114 unità a tempo pieno e 109 unità a tempo parziale (24 ore settimanali);
- alla data dell'1 gennaio 2024 n. 4 dirigenti a tempo pieno, di cui n. 1 unità in cessazione per pensionamento a far data dall'01/03/2024.

è attualmente rispettato il limite della dotazione organica come sopra approvato

Al personale a tempo indeterminato, si aggiungono le seguenti unità di personale a tempo determinato alla data di approvazione del presente documento:

- n. 4 unità a tempo determinato e parziale (con oneri a carico della Regione Siciliana);
- n.2 unità a tempo determinato e pieno (con oneri a carico dell'Agenzia per la Coesione Territoriale);
- n. 2 unità a tempo determinato e pieno, con qualifica dirigenziale, assunti ex art. 110 TUEL, comma 1, con oneri a carico del bilancio comunale. Assunzioni autorizzate con provvedimento Cosfel n. 153/2022 e con provvedimento Cosfel n. 47 del 28/02/2024.

Nell'anno 2022, successivamente alla rideterminazione della dotazione organica, la Giunta comunale, con deliberazione n. 209 dell'11/11/2022 tramessa alla Cosfel, ha approvato il programma dei fabbisogni per il triennio 2022/2024, autorizzando l'espletamento delle procedure di reclutamento per le sole figure professionali etero-finanziate.

La perdurante mancata approvazione dell'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato non consente all'Ente di procedere alle assunzioni programmate a valere sulle risorse di bilancio, mentre è possibile dare corso alle assunzioni etero finanziate, in quanto gravanti su risorse non prelevate dal bilancio comunale e derivanti dalle precedenti programmazioni.

Per il corrente anno, questa Amministrazione ha proceduto ai sensi dell'articolo 10, comma 11 ter, del D.L. 198/2022, convertito con modificazioni dalla legge 14/2023, secondo cui *"All'articolo 6, comma 7, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, è aggiunto, in fine, il seguente periodo: "In caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione del bilancio, gli enti locali, nelle more dell'approvazione del Piano, possono aggiornare la sottosezione relativa alla programmazione del fabbisogno di personale al solo fine di procedere, compatibilmente con gli stanziamenti di bilancio e nel rispetto delle regole per l'assunzione degli impegni di spesa durante l'esercizio provvisorio, alle assunzioni di personale con contratto di lavoro a tempo determinato ai sensi dell'articolo 9, comma 1-quinquies, ultimo periodo, del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2016, n. 160"*.

Allo stato, perdurando lo stato di dissesto, non si rende necessario provvedere a modifiche/aggiornamenti della presente sottosezione.

Si richiama, pertanto, integralmente in questa sede l'aggiornamento della sottosezione 3.3 "Programmazione del fabbisogno di personale" del Piano Integrato di Attività e Organizzazione ai sensi dell'articolo 10, comma 11 ter, del D.L. 198/2022 convertito con modificazioni dalla legge 14/2023", esecutiva ai sensi di legge, con cui è stata programmata l'assunzione a tempo pieno e determinato per una durata di 3 anni di n. 1 dirigente con il profilo professionale di Comandante del Corpo di Polizia Municipale ed è stato dato mandato al Dirigente del Servizio Risorse Umane di procedere all'espletamento della procedura selettiva di cui all'art. 110, comma 1, del D. Lgs. 267/2000 subordinando la relativa assunzione all'ottenimento dell'autorizzazione da parte della Commissione per la stabilità finanziaria degli Enti Locali presso il Ministero dell'Interno ai sensi dell'art. 243, comma 7, del D. Lgs. 267/2000, approvato con deliberazione della G.C. n. 9 del 2 febbraio 2024.

3.4 PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE

Le amministrazioni pubbliche devono predisporre il Piano triennale di azioni positive previsto dall'articolo 48 del decreto legislativo n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna).

Il Piano individua misure specifiche per eliminare in un determinato contesto le forme di discriminazione eventualmente rilevate.

Obiettivi generali delle azioni sono: garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e nei casi di mobilità; promuovere il benessere organizzativo e una migliore organizzazione del lavoro che favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro e vita privata; promuovere all'interno dell'amministrazione la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione.

Il documento in questione viene adottato su base triennale ed è soggetto ad aggiornamento annuale.

Il Piano delle azioni positive è stato aggiornato nell'anno 2023, è in fase di implementazione e non ci sono modifiche da apportare per l'anno 2024, per cui se ne confermano integralmente i contenuti.

Sul Piano allegato è stato acquisito, come da vigente normativa, il preventivo parere conforme della Consigliera di parità territorialmente competente.

Per il dettaglio e le relative previsioni si rimanda al documento allegato.

SEZIONE 4.

MONITORAGGIO

L'art. 6, comma 3, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, e l'art. 5, comma 2, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, prevedono modalità differenziate per la realizzazione del monitoraggio, come di seguito indicate:

- sottosezioni “**Valore pubblico**” e “**Performance**”, monitoraggio secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
- sottosezione “**Rischi corruttivi e trasparenza**”, monitoraggio secondo le modalità definite dall'ANAC;
- su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione “**Organizzazione e capitale umano**”, con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.

Segue un quadro sinottico riassuntivo delle diverse forme di monitoraggio previste dalla normativa con riferimento alla pluralità di piani e/o programmi confluiti nel PIAO:

SEZIONE/SOTTOSEZIONE PIAO	MODALITA' MONITORAGGIO	NORMATIVA DI RIFERIMENTO	SCADENZA
2. SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE			
2.1 Valore pubblico	Monitoraggio sullo stato di attuazione degli obiettivi strategici e operativi del Documento Unico di Programmazione	Art. 147-ter del D. Lgs. n. 267/2000 e del regolamento sui “Controlli interni” di ciascun Ente	Annuale
	Monitoraggio degli obiettivi di accessibilità digitale	Art. 9, co. 7, DL n. 179/2012, convertito in Legge n. 221/ 2012 Circolare AgID n. 1/2016	31 marzo
2.2 Performance	Monitoraggio periodico, secondo la cadenza stabilita dal “Sistema di misurazione e valutazione della performance”	Artt. 6 e 10, D.lgs. n. 150/20021	Periodico

	Relazione da parte del Comitato Unico di Garanzia, di analisi e verifica delle informazioni relative allo stato di attuazione delle disposizioni in materia di pari opportunità	Direttiva Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 1/2019	30 marzo
	Relazione annuale sulla performance	Art. 10, co. 1, lett. b) del D.lgs. n. 150/2009)	30 giugno
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	Monitoraggio periodico secondo le indicazioni contenute nel PNA	Piano nazionale Anticorruzione	Periodico
	Relazione annuale del RPCT, sulla base del modello adottato dall'ANAC con comunicato del Presidente	Art. 1, co. 14, L. n. 190/2012	15 dicembre o altra data stabilita con comunicato del Presidente dell'ANAC
	Attestazione da parte degli organismi di valutazione sull'assolvimento degli obblighi di trasparenza	Art. 14, co. 4, lett. g) del D.lgs. n. 150/2009	Di norma primo semestre dell'anno
3. SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO			
3.1 Struttura organizzativa	Monitoraggio da parte degli Organismi di valutazione comunque denominati, della coerenza dei contenuti della sezione con gli obiettivi di performance	Art. 5, co. 2, Decreto Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30/02/2022	Entro anno 2024
3.2 Organizzazione del lavoro agile	Monitoraggio da parte degli Organismi di valutazione comunque denominati, della coerenza dei contenuti della sezione con gli obiettivi di performance	Art. 5, co. 2, Decreto Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30/02/2022	Entro anno 2024

	Monitoraggio all'interno della Relazione annuale sulla performance	Art. 14, co. 1, L. n. 124/2015	30 giugno
--	--	--------------------------------	-----------

Come noto, a seguito del rinvio del termine di scadenza per l'approvazione dei bilanci di previsione degli Enti locali, l'obbligo di approvazione del PIAO è venuto a scadere il 15 aprile 2024.

La tempistica di cui sopra, per quanto rispettosa della scadenza legale, depotenzia la natura programmatoria dello strumento e rende difficilmente praticabili forme di monitoraggio periodico.

Nel caso del Comune di Caltagirone, inoltre, la condizione di dissesto finanziario in cui versa il Comune dal 2022, e la correlativa sospensione dei termini per l'approvazione dei documenti contabili sino alla definitiva approvazione del bilancio stabilmente riequilibrato, fanno sì che – in assenza dei documenti contabili per gli anni di riferimento- sia il PIAO 2022/2024 che il PIAO 2023/2025 che il presente PIAO 2024/2026 assumono carattere necessariamente provvisorio.

Le attività di monitoraggio del Piano saranno svolte secondo la tempistica differenziata prevista per ciascuna sotto-sezione di programmazione, compatibilmente con i tempi di approvazione.

Con riferimento alla performance dell'anno 2024 si procederà a un monitoraggio intermedio entro il mese di settembre.