



Comune di Torretta

Città Metropolitana di Palermo

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 6 del Registro

Addi, 19-01-2023.

Oggetto: Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2022-2024 ai sensi dell'art. 6 del D.L. n. 80/2021, convertito con modificazioni in legge n.113/2021.

L'Anno **duemilaventitre** il giorno **diciannove** del mese di **gennaio** alle ore **13:35** e seguenti, nella sala delle adunanze della sede comunale, si è riunita la GIUNTA COMUNALE, convocata nelle forme di legge.

Presiede l'adunanza il **DAMIANO SCALICI** nella sua qualità di **Sindaco** e sono rispettivamente presenti ed assenti i seguenti Sigg.:

DAMIANO SCALICI	Sindaco	Presente
NATALE CARUSO	Assessore	Presente in videoconferenza
Maria Concetta Enea	Assessore	Presente in videoconferenza
ANNA GIANI'	Assessore	Assente
Domenica Prestigiacomò	Assessore	Presente in videoconferenza

Presenti 4 - Assenti 1

Partecipa alla riunione **Sebastiano Ferranti** in qualità di **Vice Segretario Comunale**.

Il Sindaco, constatato che gli intervenuti sono in numero legale per la validità della seduta, dichiara aperta la riunione ed invita i presenti a deliberare sulla proposta relativa all'oggetto sopraindicato.

DELIBERA DI GIUNTA n. 6 del 19-01-2023 Documento informatico sottoscritto con firma digitale ai sensi dell'art. 24 del D.lgs. 82/2005 e s.m.i. (CAD) che sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.

DELIBERA DI GIUNTA n. 6 del 19-01-2023 Documento informatico sottoscritto con firma digitale ai sensi dell'art. 24 del D.lgs. 82/2005 e s.m.i. (CAD) che sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.

Premesso che:

- l'art. 6, c. 1, del D.L. 9 giugno 2021 n. 80, recante «*Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia*», convertito, con modificazioni, con legge 6 agosto 2021, n. 113, 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 D.Lgs. n. 165 del 30 marzo 2001, con più di 50 dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, di seguito denominato PIAO, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e della L. 6 novembre 2012, n. 190";

- con D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 (GU Serie Generale n.151 del 30-06-2022) sono stati individuati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal Piano Integrato di Attività e Organizzazione;

- con Decreto 30 giugno 2022, n. 132 (GU Serie Generale n.209 del 07-09-2022) sono stati definiti i contenuti del Piano, ivi incluse le modalità semplificate previste per le Amministrazioni con meno di 50 dipendenti;

Evidenziato che il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:

a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui al D.Lgs. 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" (*POLA*) finalizzato a processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e all'accrescimento culturale;

c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'art. 6 del D.Lgs n. 165/2001, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse, la 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, 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;

f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale da parte dei cittadini;

g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

Dato atto che il Piano Integrato di Attività e Organizzazione sostituisce tutta una serie di atti che sono obbligatori per le Pubbliche Amministrazioni. In particolare:

➤ Piano della Performance - Obiettivi Programmatici e Strategici;

➤ Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT);

- Piano organizzativo per il lavoro agile (POLA);
- Piano Triennale del fabbisogno di personale;
- Piano delle azioni positive;
- Piano triennale della Formazione del Personale;

Dato atto, altresì, che l'adozione del piano presuppone un'attività di programmazione e gestione delle procedure previste dal D.L. 80/2021 e dai Decreti attuativi n. 81/2022 e n.132/2022, tra le quali la registrazione nel "Portale PIAO" del Dipartimento della Funzione Pubblica (*circolare n.2/2022 della Presidenza del Consiglio dei Ministri avente ad oggetto "Indicazioni operative in materia di attività ed organizzazione (PIAO)*), dedicato appositamente ai Piani che tutte le Pubbliche Amministrazioni dovranno adottare per garantire trasparenza, efficienza, efficacia e servizi migliori;

Considerato che:

- l'art. 6, commi 5 e 6, del citato D.L. 80/2021 convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha fissato la data di scadenza per l'approvazione del PIAO in fase di prima applicazione al 30 giugno 2022.

- l'art. 8 del D.L. n 132 del 30 giugno 2022 ha stabilito inoltre, che l'approvazione del PIAO, in fase di prima applicazione, è differito di 120 giorni successivi a quello di approvazione del bilancio di previsione.

Ritenuto opportuno, procedere all'approvazione del PIAO del Comune di Torretta, nel rispetto della sua composizione prevista dalla norma e di tutti i suoi allegati;

Visti:

- il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2022-2024 approvato con deliberazione di G.C. n. 21 del 25.02.2022;
- il Piano delle Performance per l'anno 2022 approvato con deliberazione di G.C. n. 35 del 23.03.2022;
- la deliberazione di Giunta Comunale n. 9 del 28.01.2022 avente ad oggetto "Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza - Estensione di validità ed efficacia del piano 2021-2023 al 31/12/2022";
- il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2022 - 2024, approvato con deliberazione di G.C. n. 30 del 14.04.2022;

Visto il D.L. n.80/2021;

Visto il D.P.R. n.81/2022;

Visto il D.P.R. n.132/2022;

Visto lo Statuto Comunale vigente;

Visto il D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

Visto il Regolamento Comunale sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi;

Richiamata:

-la deliberazione consiliare n. 24 del 31.08.2022, dichiarata immediatamente esecutiva, con la quale è stato approvato il Bilancio di previsione per il triennio 2022 – 2024;

- **Accertata** la competenza della G.C. in merito all'adozione del presente atto;

PROPONE

Di dare atto che le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente provvedimento.

Di approvare, ai sensi dell'art. 6 del Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in Legge 6 agosto 2021, n. 113, il "Piano Integrato di Attività e Organizzazione della Pubblica Amministrazione - 2022-2024" del Comune di Torretta, secondo lo schema definito con Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132 del 30 giugno 2022, concernente la

definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (*PIAO*) 2022-2024, che allegato alla presente deliberazione con la lettera "A" ne costituisce parte integrante e sostanziale;

Di disporre ai sensi del D.Lgs. n. 33/2013, che il presente PIAO venga pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente www.comune.sambucadisicilia.ag.it, all'albo pretorio e nella sezione "Amministrazione Trasparente" - sotto sezione di 1° livello "Disposizioni generali" – sotto sezione di secondo livello "Atti generali";

Di demandare al "Referente Piao" la trasmissione del predetto Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024, così come approvato dalla presente deliberazione, al Dipartimento della Funzione Pubblica e la pubblicazione sul relativo "Portale Piao", secondo le modalità dallo stesso definite, ai sensi dell'art. 6, comma 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113.

Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente esecutiva stante l'urgenza connessa agli adempimenti consequenziali al presente atto.

Il Proponente

Sebastiano Ferranti

Si esprime parere Favorevole in ordine alla Regolarità Tecnica ai sensi dell'art.12 legge n.30/2000

Il Responsabile del Settore
Ferranti Sebastiano

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la su riportata proposta di deliberazione corredata dei relativi pareri espressi ai sensi dell'Art. 12 della L.R. 30/2000;

Vista la L.R. 3/12/1991 n. 44 sul controllo degli atti del Comune e Provincia;

Visto lo Statuto Comunale;

Con voti espressi per alzata di mano come sotto riportati:

Totale voti favorevoli 4

Totale voti contrari 0

Totale voti astenuti 0

DELIBERA

Di approvare la su riportata proposta, dando mandato al servizio proponente di porre in essere tutti gli atti ad essa correlati.

LA GIUNTA COMUNALE

SUCCESSIVAMENTE

Ravvisata l'urgenza;

Visto l'Art. 12 della L.R. 44/1991;

DELIBERA DI GIUNTA n. 6 del 19-01-2023 Documento informatico sottoscritto con firma digitale ai sensi dell'art. 24 del D.lgs. 82/2005 e s.m.i. (CAD) che sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.

Con voti espressi per alzata di mano come sotto riportati:

Totale voti favorevoli 4

Totale voti contrari 0

Totale voti astenuti 0

DICHIARA

La presente deliberazione immediatamente esecutiva.

Letto, approvato e sottoscritto.

IL Sindaco
DAMIANO SCALICI

Il/La Vice Segretario Comunale
Sebastiano Ferranti



COMUNE DI TORRETTA
Città Metropolitana di Palermo

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA’
E ORGANIZZAZIONE
2022 – 2024**

(Art. 6 del D.L. n. 80 del 9 giugno 2021, convertito, con modificazioni, in L. 6 agosto 2021, n. 113)

INDICE

PREMESSA:

- Riferimenti normativi.....
- Finalità del PIAO.....

SEZIONE 1:

- Scheda anagrafica dell'amministrazione

SEZIONE 2:

- Valore pubblico
- Performance
- Rischi corruttivi e trasparenza

SEZIONE 3:

- Struttura organizzativa (*organigramma*).....
- Organizzazione del lavoro agile
- Fabbisogno di personale
- Formazione del personale

SEZIONE 4:

- Monitoraggio

PREMESSA

Riferimenti normativi:

L'art. 6 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 ha previsto che le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

Con successivo D.L. del 30 dicembre 2021, n. 228 recante "Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi" è stato differito, in sede di prima applicazione, al 30 aprile 2022, il termine per l'adozione del PIAO.

Con ulteriore D.L. del 30 aprile 2022, n. 36, ai sensi dell'art. 7 comma 1 lett. a), è stato ulteriormente spostato il termine di approvazione del PIAO al 30/06/2022.

Con DPR del 24-6-2022 n.81 è stato approvato il regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione.

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

Con DPCM del 24-6-2022 del Ministro della Funzione Pubblica sono state definiti i contenuti del PIAO e anche in modo semplificato per i comuni con meno di 50 dipendenti.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ha durata triennale ed è aggiornato annualmente.

Il PIAO quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR, assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa, in particolare:

- il Piano della Performance, poiché definisce gli obiettivi programmatici e strategici della performance, stabilendo il collegamento tra performance individuale e risultati della performance organizzativa;
- il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) e il Piano della Formazione, poiché definiscono le strategie di gestione del capitale umano e dello sviluppo organizzativo;
- il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale, poiché definisce gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e la valorizzazione delle risorse interne;
- il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT).

Nella redazione del PIAO 2022-2024, oltre alle Linee Guida per la compilazione del Piano, pubblicate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, è stata tenuta in considerazione anche la normativa precedente e non ancora abrogata riguardante la programmazione degli Enti Pubblici.

Nello specifico, sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione è stato rispettato il quadro normativo di riferimento, ovvero:

-il D.Lgs n. 150/2009 e ss.mm.ii. e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica per quanto concerne la Performance.

-il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) e gli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, il decreto legislativo n. 33 del 2013 riguardo ai Rischi corruttivi ed alla trasparenza.

-le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica e tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie relative al Piano delle azioni positive e al Piano triennale dei fabbisogni di personale.

Finalità del PIAO:

Consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatoria della Pubblica Amministrazione e una maggiore semplificazione;

Assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività Amministrativa e 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 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.

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

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione	Comune di Torretta
Indirizzo	Piazza Vittorio Emanuele 29 — CAP 90040
Codice Fiscale – P.Iva	80020560829 / 00744660820
Codice IPA	
Sindaco	Arch. Damiano Scalici
Numero dipendenti al 31.12.2021	44
Numero abitanti al 31.12.2021	4141
Comparto di appartenenza	Enti Locali
Recapito Telefonico	091 6190638
Sito Internet:	https://www.comune.torretta.pa.it
E-Mail:	
PEC:	protocollo@pec.comune.torretta.pa.it

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO – PERFORMANCE – ANTICORRUZIONE

<p>Sottosezione di programmazione</p> <p>Valore pubblico</p>	<p>Documento Unico di Programmazione 2022-2024 Deliberazione di G.C. n.23 del 23.08.2022</p>	<p>La missione istituzionale delle Pubbliche Amministrazioni è la creazione di Valore Pubblico a favore dei propri utenti e cittadini.</p> <p>Un ente crea Valore Pubblico quando riesce a gestire secondo economicità le risorse a disposizione e a valorizzare il proprio patrimonio intangibile in modo funzionale al reale soddisfacimento delle esigenze sociali degli utenti, degli stakeholder e dei cittadini in generale.</p>
<p>Sottosezione di programmazione</p> <p>Performance</p>	<p>Piano della Performance Anno 2022 Delibera di G.C. n. 35 del 23.03.2022</p> <p>Piano delle Azioni Positive per il triennio 2022-2024 di cui alla Deliberazione di G.C. n. 30 del 14.04.2022</p>	<p>La misurazione della performance è un elemento fondamentale per il miglioramento dell'efficienza ed efficacia dell'Ente, in quanto per poter misurare è 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.</p> <p>Per poter misurare e valutare la propria performance il Comune deve anzitutto aver individuato i propri stakeholder e conoscerne i bisogni. Il loro ruolo deriva dal fatto che, essendo portatori di bisogni, attese e conoscenze, possono fornire all'Amministrazione elementi essenziali e supportarla nella definizione delle proprie linee strategiche e degli obiettivi nonché nella valutazione del risultato.</p> <p>L'adozione delle misure organizzative e il raggiungimento degli obiettivi costituiscono oggetto di valutazione nell'ambito dei percorsi di misurazione della performance organizzativa e individuale all'interno delle amministrazioni pubbliche.</p> <p>Le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici progettano ed attuano i Piani delle Azioni Positive, mirati a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne nel lavoro. Predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare nel loro ambito rispettivo la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti Piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono rappresentate, favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nella attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.</p>

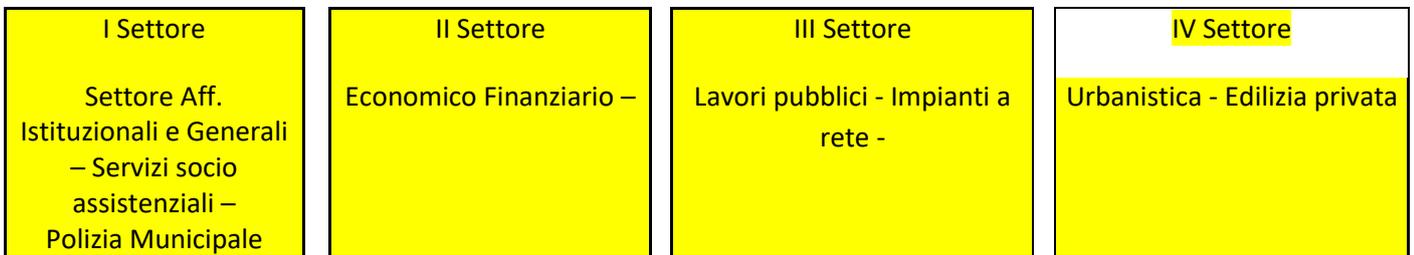
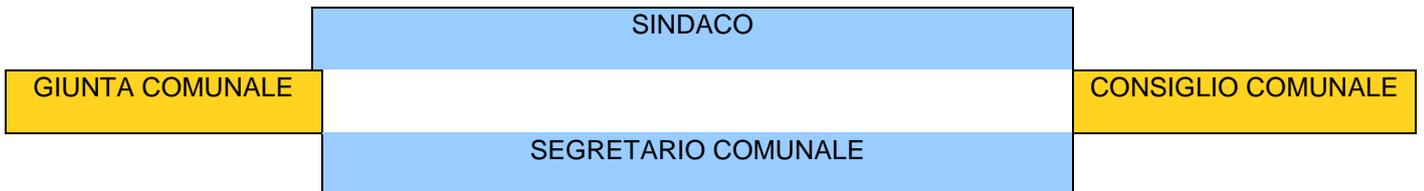
<p><u>Sottosezione di programmazione</u></p> <p><u>Rischi corruttivi e trasparenza</u></p>	<p>Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza - Estensione di validità ed efficacia del piano 2021-2023 al 31/12/2022 Deliberazione di G.C. n. 9 del 28.01.2022</p>	<p>L'obiettivo della presente sottosezione di programmazione, redatta anche ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190, è quello di rendere disponibile nel PNA uno strumento di lavoro utile per la predisposizione del PTPCT come un processo sostanziale e non meramente formale, senza aggravii burocratici, con un approccio flessibile e contestualizzato, anche attraverso la semplificazione del quadro regolatorio, in un'ottica di ottimizzazione e maggiore razionalizzazione dell'organizzazione e delle attività istituzionali, secondo i principi di imparzialità efficace, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa.</p> <p>Costituiscono elementi essenziali della sottosezione, quelli indicati nel Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della Legge n.190/2012 e del D.Lgs. n. 33/2013. In particolare, in conformità con il comunicato del Presidente dell'ANAC del 02 maggio 2022, con deliberazione di Giunta Comunale n. 93 del 20.10.2022 è stata estesa la validità e l'efficacia del PTPCT 2021-2023 fino al 31.12.2022. Si conferma tale estensione, tenuto conto che si è a fine anno e delle modifiche potrebbero ingenerare disorientamenti e difficoltà al personale e all'attività amministrativa. Pertanto l'aggiornamento del PTPCT verrà effettuato l'anno venturo per una migliore organizzazione, in considerazione del fatto, altresì, che è in corso l'adozione del nuovo PNA da parte dell'ANAC.</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

<p>Sottosezione di Programmazione</p> <p><u>Struttura organizzativa</u></p>	<p>Struttura organizzativa</p> <p>SI</p>	<p>L'organizzazione della struttura e dell'attività si conforma ai seguenti criteri:</p> <p>a) «Articolazione e collegamento» - gli uffici ed i servizi sono articolati per funzioni omogenee (<i>finali e strumentali o di supporto</i>) e tra loro collegati anche mediante strumenti informatici e statistici;</p> <p>b) «Trasparenza» - l'organizzazione deve essere strutturata in modo da assicurare la massima trasparenza dell'attività amministrativa e garantire il diritto di accesso ai cittadini;</p> <p>c) «Partecipazione e responsabilità» - l'organizzazione del lavoro deve stimolare la partecipazione attiva di ciascun dipendente, responsabilizzando lo stesso per il conseguimento dei risultati, secondo il diverso grado di qualificazione e di autonomia decisionale;</p> <p>d) «Flessibilità»- deve essere assicurata ampia flessibilità nell'organizzazione delle articolazioni strutturali e nell'impiego del personale, nel rispetto delle qualifiche di appartenenza e delle specifiche professionalità; nell'ambito della normativa contrattuale possono essere attuati processi di mobilità del personale, all'interno ed all'esterno dell'Ente, nel rispetto delle norme legislative vigenti;</p> <p>e) «Armonizzazione degli orari» - gli orari di servizio, di apertura degli uffici e di lavoro devono essere armonizzati con le esigenze dell'utenza e con gli orari delle altre amministrazioni pubbliche, nonché con quelli del lavoro privato. L'orario di lavoro è funzionale all'efficienza ed all'orario di servizio.</p> <p>La struttura organizzativa è articolata in Settori, Servizi ed Uffici così come da prospetto dell'organigramma appresso descritto. L'articolazione della struttura non costituisce fonte di rigidità organizzativa, ma razionale ed efficace strumento di gestione. Deve, pertanto, essere assicurata la massima collaborazione ed il continuo interscambio di informazioni ed esperienze tra le varie articolazioni dell'ente.</p> <p>Il Settore è la struttura organica di massima dimensione dell'Ente, deputata:</p> <p>a) alle analisi di bisogni;</p> <p>b) alla programmazione;</p> <p>c) alla realizzazione degli interventi di competenza;</p> <p>d) al controllo, in itinere, delle operazioni;</p> <p>e) alla verifica finale dei risultati.</p> <p>Il Settore comprende uno o più servizi o uffici secondo raggruppamenti di competenza adeguati all'assolvimento omogeneo e composto di una o più attività omogenee;</p> <p>Il Servizio costituisce un'articolazione del Settore. Interviene in modo organico in un ambito definito di discipline o materie per fornire servizi rivolti sia all'interno che all'esterno dell'Ente. Svolge precise funzioni o specifici interventi per concorrere alla gestione di un'attività organica.</p> <p>L'Ufficio è, in senso proprio, uno degli elementi nei quali si articola la struttura organizzativa dell'Ente, costituito da una o più persone e dotato di beni strumentali per lo svolgimento dei compiti assegnati. Il numero degli</p>
-----------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

		uffici e dei servizi e le rispettive attribuzioni sono definiti tenendo conto della omogeneità od affinità delle materie, della complessità e del volume delle attività, dell'ampiezza dell'area di controllo del responsabile dell'ufficio, della quantità e qualità delle risorse umane, finanziarie e strumentali a disposizione, contemperando le esigenze di funzionalità con quelle di economicità.
ORGANIGRAMMA		

ORGANIGRAMMA



<p>Sottosezione di programmazione</p> <p><u>Organizzazione del Lavoro Agile</u></p>		<p>La sottosezione di programmazione indica, in coerenza con le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, con la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione Collettiva Nazionale e con le disposizioni di cui al CCNL - Triennio 2019-2021 sottoscritto in data 16.11.2022, la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, adottati dall'Amministrazione.</p> <p>Il lavoro agile di cui alla L. 81/2017 e agli artt. 63 e seguenti del sopracitato C.C.N.L., è una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità. I criteri generali per l'individuazione dei predetti processi e attività di lavoro sono stabiliti dalle amministrazioni. Esso è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.</p> <p>Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, disciplinata da ciascun Ente con proprio Regolamento ed accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro.</p> <p>La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali dell'ente e in parte all'esterno di questi, senza una postazione fissa e predefinita, entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale. Ove necessario per la tipologia di attività svolta dai lavoratori e/o per assicurare la protezione dei dati trattati, il lavoratore concorda con l'amministrazione i luoghi ove è possibile svolgere l'attività. In ogni caso nella scelta dei luoghi di svolgimento della prestazione lavorativa a distanza il dipendente è tenuto ad accertare la presenza delle condizioni che garantiscono la sussistenza delle condizioni minime di tutela della salute e sicurezza del lavoratore nonché la piena operatività della dotazione informatica e ad adottare tutte le precauzioni e le misure necessarie e idonee a garantire la più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni in possesso dell'ente che vengono trattate dal lavoratore stesso.</p> <p>Tenuto conto che si è giunti a fine esercizio, al fine di non creare disorientamenti al personale e all'attività amministrativa, non si ritiene per l'anno corrente di adottare il POLA, la cui approvazione si rinvia all'anno venturo nell'osservanza delle corrette relazioni sindacali, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, al fine di consentire ad una determinata percentuale di dipendenti che lo richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, garantendo che i dipendenti che se ne avvalgono non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera. Pertanto, per il momento l'istituto del lavoro agile presso il Comune di Santa Margherita di Belice, rimane regolato dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione.</p>
<p>Sottosezione di programmazione</p> <p><u>Fabbisogno di Personale</u></p>	<p>Piano Triennale del Fabbisogno del Personale di cui alla Deliberazione di G.C. n. 21 del 25.02.2022</p>	<p>La sottosezione, indica la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni.</p>
		<p>La formazione e, quindi, l'investimento sulle conoscenze e sulle competenze delle risorse umane, è, al contempo, un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti, per stimolarne la motivazione ed uno strumento strategico volto al</p>

<p>Sottosezione di programmazione</p> <p><u>Piano della formazione</u></p>		<p>miglioramento continuo dei servizi ai cittadini.</p> <p>La formazione assolve ad una duplice funzione:</p> <ul style="list-style-type: none"> - valorizzazione del personale; - miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'ente. <p>E' necessario, pertanto, puntare sulle know how delle proprie risorse ed avere la capacità di evolvere rapidamente in funzione degli obiettivi. Le amministrazioni, per gestire il cambiamento e garantire un'elevata qualità dei servizi, devono fondarsi sulla conoscenza e sulle competenze. Pertanto il ruolo strategico delle attività formative è quello di rendere, quale obiettivo fondamentale, la formazione parte integrante della gestione ordinaria del personale delle Pubbliche Amministrazioni, che dovranno predisporre un piano di formazione del personale nell'ambito delle risorse finanziarie disponibili e attuare politiche di reclutamento e formazione finalizzate, tra l'altro, alla conoscenza e a competenze tecnologiche, di informatica giuridica e manageriali dei dirigenti, per la transizione alla modalità operativa digitale. Ciò premesso e considerato, tenuto conto che si è giunti a fine esercizio, questo Ente prevede comunque già di erogare, per il triennio 2022 – 2024, la formazione obbligatoria in materia di anticorruzione, trasparenza, privacy e transizione al digitale in modo diffuso nei confronti di tutto il personale. Pertanto si programma per l'anno venturo l'adozione, nella corretta osservanza delle relazioni sindacali, di un piano di formazione più individualizzato, tenendo conto anche delle esigenze e delle inclinazioni delle singole unità di personale, al fine di garantire l'aggiornamento professionale e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento delle qualità di erogazione dei servizi ai cittadini.</p>
----------------------------------------------------------------------------	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Per quanto attiene il monitoraggio del PIAO, si sconta l'eterogeneità dei piani e dei programmi in esso assorbiti, ciascuno dei quali porta con sé precise modalità stabilite all'interno delle norme che li disciplinano. Le azioni previste nel P.I.A.O. sono funzionali ad un progressivo e costante miglioramento della qualità dei servizi resi dal Comune di Torretta, nonché al miglioramento continuo delle condizioni di lavoro dei suoi dipendenti.

A seconda delle tipologie di azioni, il sistema di monitoraggio impiega metodi e soggetti diversificati.

In sintesi, il sistema di monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'articolo 5, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 132/2022 sarà effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni **"Performance"**.
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione **"Rischi corruttivi e trasparenza"**.
- secondo le modalità definite dall'articolo 147 del D.Lgs. n. 267/2000, relativamente alla Sezione **"Organizzazione e capitale umano"**, con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.

I controlli interni del Comune di Torretta sono disciplinati dalle disposizioni di cui alla deliberazione del C.C. n. 41 del 30.03.2021, che definisce diverse tipologie di controllo interno:

- **Controllo di regolarità amministrativa e contabile** finalizzato a garantire la legittimità, la regolarità e correttezza dell'azione amministrativa, nella fase preventiva e successiva;
- **Controllo di gestione** finalizzato a verificare l'efficacia, l'efficienza e l'economicità dell'azione amministrativa al fine di ottimizzare il rapporto fra obiettivi ed azioni realizzate nonché fra risorse impiegate e risultati;
- **Controllo sugli equilibri finanziari** finalizzato alla costante verifica da parte del responsabile dei servizi finanziari, sotto la vigilanza dell'organo di revisione, degli equilibri finanziari della gestione di competenza, della gestione dei residui e di cassa, secondo metodologie e procedure disciplinate nel regolamento di contabilità dell'ente;