



Comune di Regalbuto

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE n. 16 del 28-09-2023

OGGETTO:

P.I.A.O. - PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2023-2025 - ART. 6 D.L. n. 80/2021 CONVERTITO, CON MODIFICAZIONI, NELLA LEGGE n. 113/2021 - AGGIORNAMENTO SEZIONE 3 "ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO":
"SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE STRUTTURA ORGANIZZATIVA" -
"SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE PERFORMANCE 2023" -
"SOTTOSEZIONE FABBISOGNI DI PERSONALE".

L'anno duemilaventitre, addì Ventotto del mese di Settembre alle ore 15:50 in modalità remota tramite videoconferenza/nell'aula delle riunioni, convocata dal Sindaco, si è riunita la Giunta Comunale.

Nominativo	Carica	Presente	Firma
VITTORIO A. LONGO	SINDACO	SI	
GIUSEPPE PRIVITERA	V. SINDACO	NO	-
MARIA RITA BONINA	ASSESSORE	SI	
ARIANNA NICOLOSI	ASSESSORE	SI	
VITO STISSI	ASSESSORE	SI	

Partecipa all'adunanza il Segretario Generale, Dott. Andrea Varveri (DA REMOTO)

Il Sindaco, constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la riunione e li invita a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Visti i pareri espressi;

Con voti unanimi favorevoli,

DELIBERA

- di approvare la proposta di deliberazione di seguito riportata;
- con separata unanime votazione stante l'urgenza di provvedere, dichiarare la presente delibera immediatamente esecutiva.

OGGETTO: P.I.A.O. - PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2023-2025 - ART. 6 D.L. n. 80/2021 CONVERTITO, CON MODIFICAZIONI, NELLA LEGGE n. 113/2021 - AGGIORNAMENTO SEZIONE "VALORE PUBBLICO" E AGGIORNAMENTO SEZIONE 3 "ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO": "SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE STRUTTURA ORGANIZZATIVA" - "SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE PERFORMANCE 2023" - "SOTTOSEZIONE FABBISOGNI DI PERSONALE"..

LA GIUNTA COMUNALE

VISTI:

- il D.Lgs.18 agosto 2000 n. 267, recante ***"Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali"***;
- il D.Lgs.30 marzo 2001 n. 165 recante ***"Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"*** e successive modifiche;
- il D.Lgs.27 ottobre 2009 n. 150 recante ***"Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni"*** e successive modifiche;
- la legge 6 novembre 2012 n. 190 e successive modifiche e integrazioni recante ***"Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione"***;
- il D.Lgs.14marzo2013 n.33ess.mm.ii.recante***"Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche Amministrazioni"***;
- il D.Lgs.25 maggio 2016 n. 97 attuativo dell'art. 7 della legge 7 agosto 2015 n. 124, recante ***"Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del D.Lgs.14 marzo 2013 n. 33 ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche"***;
- il D.L. 9 giugno 2021 n. 80 convertito con la legge 6 agosto 2021 n. 113recante: ***"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"***;
- il Decreto del Presidente della Repubblica del 30 giugno 2022recante ***"Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione"***, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151 del 30 giugno 2022;
- con il Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione pubblicato nella G.U. del 27 luglio 2017 sono state emanate le ***"Linee di indirizzo volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale, ai sensi dell'art. 6-ter c.1 del D.L.gs n.165/2001"***secondo il quale ***"La spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni***

consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'art.20 c.3 del D.Lgs n.75/2017, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica adottata o, per le amministrazioni sottoposte a tetti di spesa del personale, al limite di spesa consentito dalla legge";

RICHIAMATI:

- l'articolo 89 comma 5 del D.Lgs. n. 267/2000 - T.u.e.l. e successive modificazioni ed integrazioni, il quale dispone che l'organizzazione e la gestione del personale avvengono nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa di cui dispongono i Comuni, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti attribuiti;

- l'articolo 48 comma 3 del D.Lgs. n. 267/2000 - T.u.e.l.;

- gli articoli 4, 5 e 6 del D.Lgs. n. 165/2001 recante "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*" e successive modificazioni ed integrazioni che definiscono principi in materia di organizzazione e di disciplina degli uffici;

- l'art. 40 del D.Lgs. n. 165 che esclude dalle materie oggetto di contrattazione collettiva le materie attinenti all'organizzazione degli uffici;

- il D.Lgs. n. 150/2009 recante "*Attuazione della L. 15/2009 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*", che detta principi in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, di efficienza e di trasparenza, nonché della disciplina del rapporto di lavoro dei dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni, a cui le pubblica amministrazioni si devono adeguare;

DATO ATTO CHE:

- con la deliberazione di G.C. n. 23 dell'8 febbraio 2023, che qui si richiama integralmente, si è proceduto all'approvazione della:

- *Sottosezione di programmazione valore pubblico;*
- *Sottosezione di programmazione rischi corruttivi e trasparenza (Piano per la prevenzione della corruzione e programma per la trasparenza)*
- *Sottosezione di programmazione struttura organizzativa (Fabbisogni di personale e Piano azioni positive);*

- con la deliberazione di G.C. n. 43 del 2 marzo 2023, che qui si richiama integralmente, si è proceduto all'approvazione della:

- *Sottosezione di Programmazione struttura organizzativa;*
- *Sottosezione di Programmazione Performance;*

CONSIDERATO che occorre procedere all'aggiornamento del Pi.a.o. 2023-2025, in considerazione della necessità di:

- **modificare l'assetto strutturale vigente dell'Ente facendo transitare il Servizio manutenzioni all'interno del Settore Lavori pubblici e riducendo il numero di Servizi al Settore Edilizia e Urbanistica – patrimonio e Protezione civile; ed altresì modificare la denominazione del Settore "Amministrativo-sociale" in Settore Servizi demografici – Politiche culturali e sociali";**
- **aggiornare il sistema di qualificazione del personale dipendente di cui al Ccnl Comparto Funzioni locali 2019-2021 ed alla conseguente deliberazione di G.C. n. 66 del 13 aprile 2023 e riassegnarlo ai vari Settori dell'Ente;**
- **aggiornare gli obiettivi di performance per le elevate qualificazioni;**
- **aggiornare il Fabbisogno del personale ed il relativo piano occupazionale per l'anno 2023;**

- per quanto concerne l'ultimo punto del capoverso precedente, la programmazione del fabbisogno di personale:

- ***L'art. 33 Comma 2 del D.L. 30 aprile 2019 n. 34 c.d. "Decreto crescita" ha statuito che "A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali del fabbisogno di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerato al netto del fondo crediti dubbia esigibilità".***

- ***il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 17 marzo 2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni", ha dettato misure per la definizione delle capacità assunzionali dei Comuni, individuati i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa del personale e media delle entrate correnti, e previsto all'art.6 che "I comuni in cui il rapporto fra la spesa del personale e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato nella tab.3 del presente comma, adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia, anche applicando un turn over inferiore al 100%";***

- le condizioni preliminari per effettuare assunzioni a tempo indeterminato:

- **spesa del personale inferiore alla media della spesa sostenuta a tale titolo nel triennio 2011/2013;**
- **coerenza con l'organizzazione degli uffici, con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'art.6-ter, con la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione;**
- **approvazione del programma triennale del fabbisogno del personale (art.6 del D.Lgs. n.165/2001 e art.91 del TUEL);**
- **ricognizione annuale delle eventuali eccedenze di personale (art.33 c.2 D.Lgs. n.165/2001);**

- approvazione del Piano triennale Azioni positive in materia di pari opportunità (art.48 c.1 del D.Lgs n 198/2006 e art.6 del 165/2001);
- attivazione della piattaforma telematica per la certificazione dei crediti (art.27 del D.L. n.66/2014);
- approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto di gestione, del bilancio consolidate ed invio dei dati relativi ai suddetti atti alla banca dati dell'amministrazione pubblica (D.L. n.113/2016);
- comunicazione alla funzione pubblica e alla struttura regionale ai fini dell'assegnazione del personale in disponibilità (art. 34 bis D.L.gs. n.165/2001);
- *il Responsabile del Settore Finanziario* ha comunicato che sulla base dell'ultimo rendiconto approvato (2021), relativamente al rapporto tra spesa del personale/media entrate correnti questo Ente si colloca tra i c.d. Enti non virtuosi, con obbligo di rientrare nel valore soglia del 30,90 % entro il 2025, rappresentando altresì che, considerati i risparmi di spesa del personale cessato dal servizio e di quello verrà collocato in pensione dal 2023 al 2025, e considerando altresì un incremento limite della media delle entrate di circa il 10%, questo Ente ha la possibilità di utilizzare la somma massima di €. 199.800,00 per l'adozione del piano assunzionale per il periodo 2022/2025;
- con nota prot. 16768 n. del 30 agosto 2023 il *Segretario generale* in sostituzione del *Responsabile del Settore Finanziario*, in riscontro alla richiesta del Responsabile del Settore Affari Generali prot. 16424 del 24 agosto 2023, ha trasmesso attestazione finanziaria, secondo la quale:
 - L'Ente non è strutturalmente deficitario, nè in dissesto;
 - l'andamento della spesa del personale nell'ultimo triennio ha registrato una continua diminuzione e, conseguentemente, risulta osservato il vincolo di contenimento della spesa del personale previsti dall'art. 1 c.557 – 557 bis – 557 ter e 557 quater della L. 296/2006 e s.m.i. nel Consuntivo anno 2022 e si presume di rispettarlo per il triennio 2023/2025;
 - la spesa relativa alle assunzioni previste nella programmazione del fabbisogno del personale 2023/2025 assicura il contenimento della spesa del personale con riferimento al valore medio del triennio 2011/2013 come disposto dall'art. 1 c. 557 della L. 296/2006 e s.m.i.;
 - l'Ente tenuto conto delle assunzioni programmate relativamente al triennio 2023/2025 presume di conseguire entro il 2025 il c.d. valore soglia ossia rispettare il parametro di sostenibilità finanziaria di cui al D.L. n.34/2019;
 - l'Ente ha attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti (ex art. 27 D.L. n. 66/2014);
 - l'Ente ha approvato il Conto Consuntivo 2022 e il Bilancio di Previsione 2023/2025 ed è in corso di approvazione il Bilancio Consolidato la cui scadenza è normativamente prevista al 30 settembre p.v.;
 - l'Ente è in regola con l'invio dei bilanci approvati (previsionale, consuntivo e consolidato) alla BDAP nei termini di legge ovvero entro i 30 giorni dalla data di approvazione;

- l'Ente non è stato sanzionato per errori nell'utilizzazione degli spazi finanziari ceduti dallo stato per la realizzazione di investimenti in quanto non ricorre la fattispecie.

- che per le capacità assunzionali relative all'anno 2023 si deve fare riferimento alle previsioni del D.L. n.90/2014 e ss.mm.ii., fissate nel 100% dei risparmi di spesa del personale cessato nell'anno precedente, al quale si aggiungono i risparmi di spesa del personale cessato nel quinquennio precedente, ove non utilizzati, nonché quelle derivanti dalle cessazioni intervenute in corso d'anno, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn over;

- che per gli anni 2023/2025 i resti più remoti del quinquennio precedente sono costituiti rispettivamente da quelli scaturenti dai residui delle capacità assunzionali degli anni 2019, 2020 e 2021;

VISTI ed ACQUISITI:

- il parere in ordine alla *regolarità tecnica* della presente deliberazione, ai sensi e per gli effetti dell'art. 49 comma 1 del D. Lgs. del 18 agosto 2000 n. 267;

- il parere in ordine alla *regolarità contabile* della presente deliberazione, ai sensi e per gli effetti dell'art. 49 comma 1 del D. Lgs. del 18 agosto 2000 n. 267;

- il parere del Collegio dei Revisori relativamente alla *Programmazione del fabbisogno di personale*, reso in data.... con verbale n. ;

RITENUTO necessario, pertanto, procedere alle modificazioni di cui al punto precedente;

premesso quanto sopra,

DELIBERA

1. di AGGIORNARE il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 approvato con la deliberazione di G.C. n. 23 dell'8 febbraio 2023 e la deliberazione di G.C. n. 43 del 2 marzo 2023 relativo alla - SEZIONE 3 "ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO", in particolare:

- "SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE STRUTTURA ORGANIZZATIVA"

- "SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE PERFORMANCE 2023"

- "SOTTOSEZIONE FABBISOGNI DI PERSONALE".

che allegato alla presente deliberazione con la lettera "A" ne costituisce parte integrante e sostanziale;

2. di DARE MANDATO al Segretario Generale di provvedere alla pubblicazione della presente deliberazione unitamente all'allegato Piano Integrato di Attività e Organizzazione all'interno del link "Amministrazione trasparente", sezione "Disposizioni generali" e "Performance";

3. di DARE MANDATO al *Responsabile del Settore Affari generali* di provvedere alla trasmissione del presente aggiornamento del *Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025* al Dipartimento della Funzione Pubblica, secondo le modalità dallo stesso definite, ai sensi dell'art. 6 comma 4 del decreto legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n.113;

4. di TRASMETTERE la presente Deliberazione ed il Piano come aggiornato agli incaricati di funzioni dirigenziali;

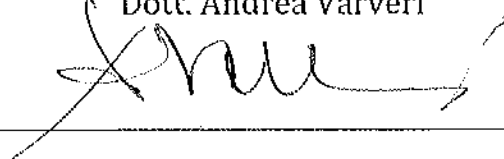
5. di DICHIARARE la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134 comma 2 del Dlgs n. 267/2000.

Ai sensi dell'art. 49 comma 1 D. Lgs. 18 agosto 2000 n. 267, si rende parere in ordine alla **regolarità tecnica**: Favorevole

Regalbuto, li 25 settembre 2023

IL SEGRETARIO GENERALE

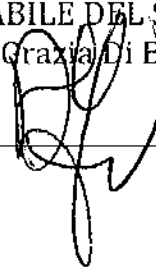
Dott. Andrea Varveri



Ai sensi dell'art. 49 comma 1 D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267, si rende parere in ordine alla **regolarità contabile**:

Regalbuto, li 26/09/2023

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
(Rag. Maria Grazia Di Benedetto)

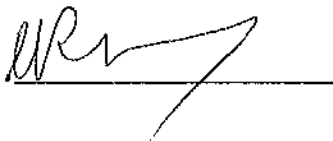


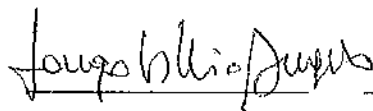
Il presente verbale dopo la lettura si sottoscrive

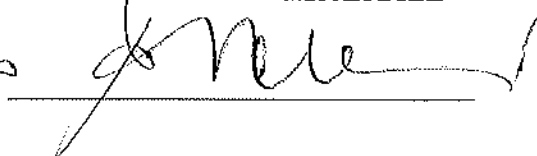
L'ASSESSORE ANZIANO

IL SINDACO

IL SEGRETARIO GENERALE







CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario certifica, su conforme attestazione del Messo Comunale e del Responsabile del servizio protocollo, che la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo dal al a norma dell'art. 11 della L.R. n. 44/1991, e che contro la stessa - **non** - sono stati presentati reclami.

Lì,

IL SEGRETARIO GENERALE

- La presente delibera è divenuta esecutiva in data 28-09-2023 ai sensi dell'art. 12 della L.R. n.44/1991

Lì

IL SEGRETARIO GENERALE

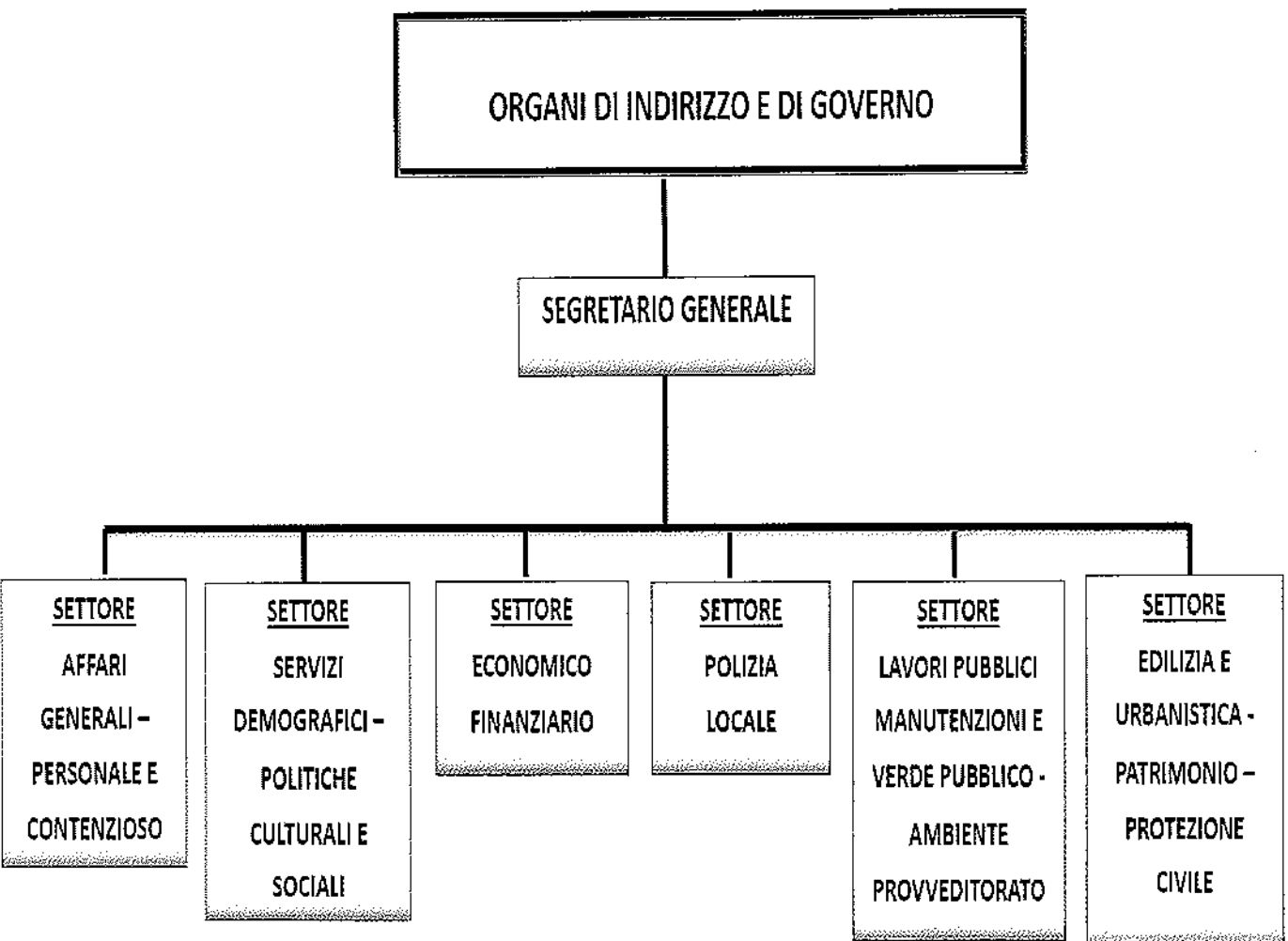
È copia conforme per uso amministrativo

IL SEGRETARIO GENERALE

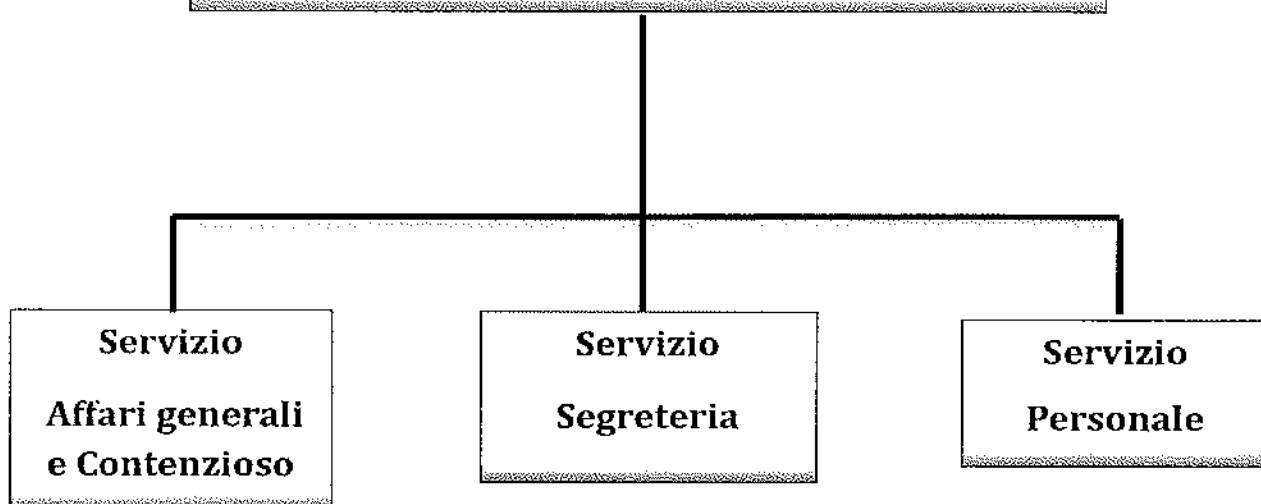
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

**SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE STRUTTURA ORGANIZZATIVA E
ASSEGNAZIONE DEL PERSONALE CON IL NUOVO SISTEMA DI
CLASSIFICAZIONE DEI PROFILI PROFESSIONALI - CCNL 16 novembre 2022 -
Deliberazione di G.c. n. 66 del 13 aprile 2023**

ALL. "A"



**SETTORE AFFARI GENERALI –
PERSONALE E CONTENZIOSO**



PROFILI PROFESSIONALI DEL PERSONALE DIPENDENTE

DIPENDENTE	AREA DI INQUADRAMENTO	PROFILO PROFESSIONALE
L'EPISCOPO Angela	AREA DEI FUNZIONARI E E.Q.	Istruttore Direttivo Amministrativo
SACCONE Vincenzo	AREA DEGLI ISTRUTTORI	Istruttore Amministrativo
MICELI Salvatore	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Collaboratore Amministrativo
CARDACI Vito	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Collaboratore Amministrativo
CARDACI Anna	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Collaboratore Amministrativo
CANGI Angela	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Collaboratore Amministrativo
NICOSIA Cataldo	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Collaboratore Amministrativo

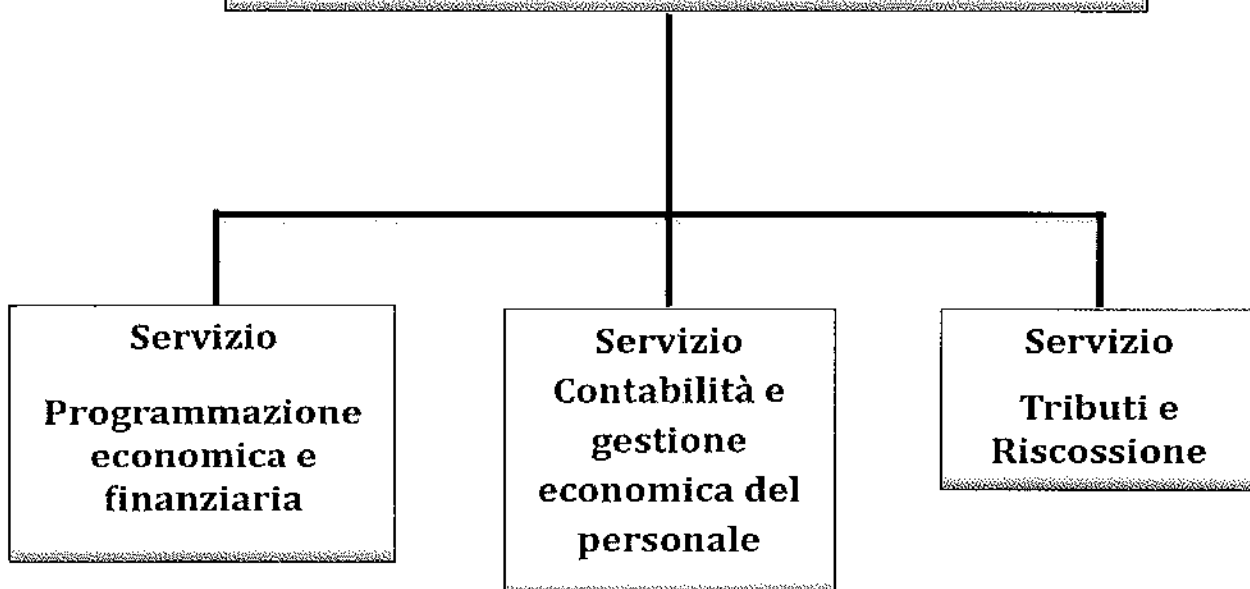
**SETTORE SERVIZI DEMOGRAFICI –
POLTICHE SOCIALI E CULTURALI**



PROFILI PROFESSIONALI DEL PERSONALE DIPENDENTE

DIPENDENTE	AREA DI INQUADRAMENTO	PROFILO PROFESSIONALE
PATERNO' Giuseppina	AREA DEI FUNZIONARI E E.Q.	Istruttore Direttivo Amministrativo
BONANNO Loredana	AREA DEI FUNZIONARI E E.Q.	Assistente Sociale
MAIDA Giovanna	AREA DEGLI ISTRUTTORI	Istruttore Amministrativo
RACITA Salvatore	AREA DEGLI ISTRUTTORI	Istruttore Amministrativo
MACALUSO Maria Irene	AREA DEGLI ISTRUTTORI	Istruttore Amministrativo
CATANIA Vita	AREA DEGLI ISTRUTTORI	Istruttore Amministrativo
L'EPISCOPO Giuseppa	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Collaboratore Amministrativo
CAMPAGNA Giuseppe	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Cuoco
IANNITELLO Maria	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Cuoco
IANNITELLO Francesca	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Cuoco
BAIO Vito	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Collab Prof.Autista Scuolabus/Bus Urbano
PACINO Francesco	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Collab Prof.Autista Scuolabus/Bus Urbano
ARCODIA P. Sebastiano	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Collaboratore Amministrativo
ALBERTELLI Stefania	AREA DEGLI OPERATORI	Operatore Esecutivo
SACCONE Maria Grazia R.	AREA DEGLI OPERATORI	Operatore Esecutivo
MIRABELLA Nunziata	AREA DEGLI OPERATORI	Operatore Esecutivo

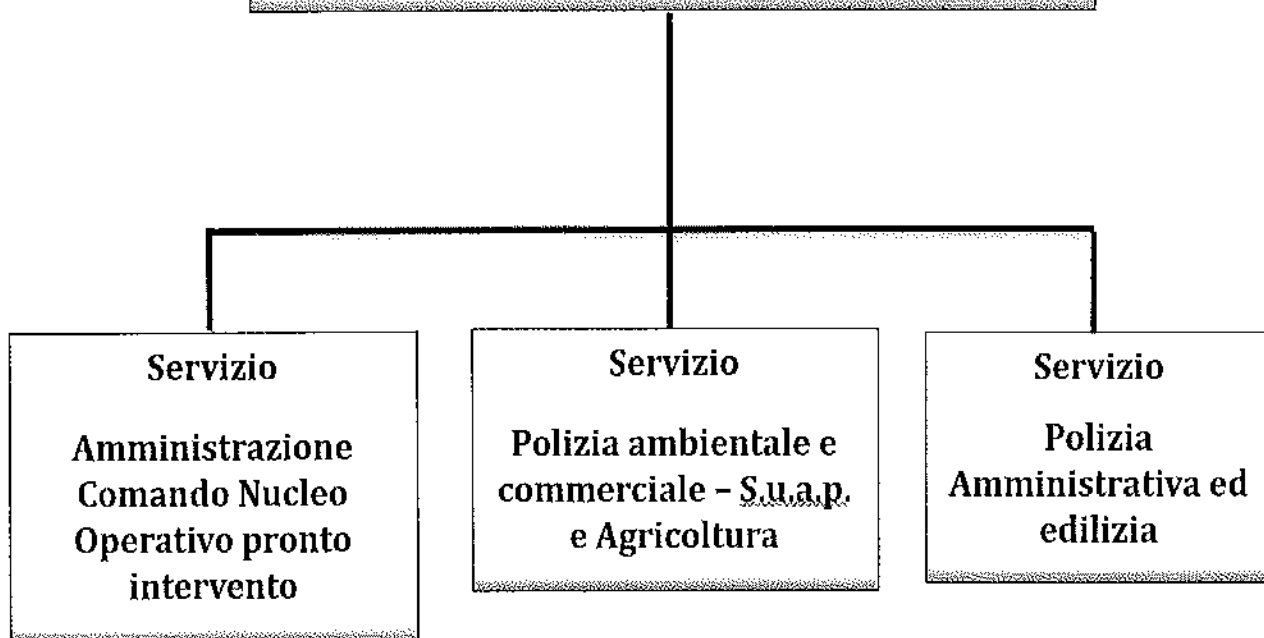
SETTORE ECONOMICO - FINANZIARIO



PROFILI PROFESSIONALI DEL PERSONALE DIPENDENTE

DIPENDENTE	AREA DI INQUADRAMENTO	PROFILO PROFESSIONALE
DI BENEDETTO Maria G.	AREA DEI FUNZIONARI E E.Q.	Istruttore Direttivo Contabile
CHIANETTA Fortunata	AREA DEGLI ISTRUTTORI	Istruttore Amministrativo
LANZA Francesca	AREA DEGLI ISTRUTTORI	Istruttore Amministrativo
LA VIGNERA Arturo	AREA DEGLI ISTRUTTORI	Istruttore Amministrativo
MACCARRONE Giuseppa M.P.	AREA DEGLI ISTRUTTORI	Istruttore Amministrativo
TUMMINARO Linda A.G.	AREA DEGLI ISTRUTTORI	Istruttore Amministrativo
CATANIA Gaetana	AREA DEGLI ISTRUTTORI	Istruttore Ragioniere

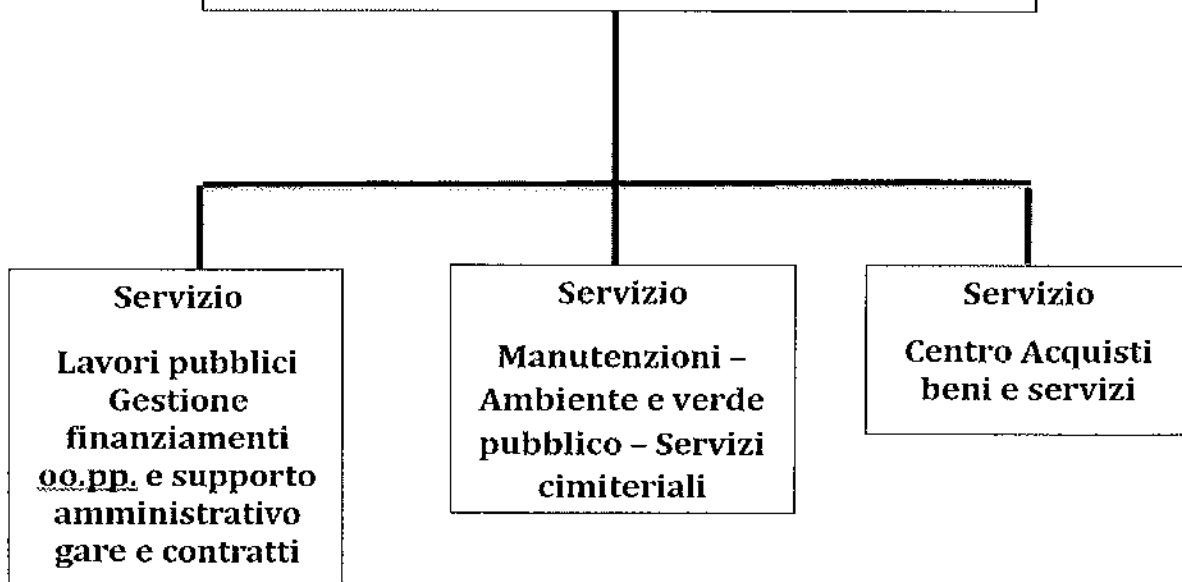
**SETTORE POLIZIA LOCALE E PUBBLICA
SICUREZZA**



PROFILI PROFESSIONALI DEL PERSONALE DIPENDENTE

DIPENDENTE	AREA DI INQUADRAMENTO	PROFILO PROFESSIONALE
MIGLIASTRO Tindaro	AREA DEGLI ISTRUTTORI	Agente di Polizia Locale
NASELLI Antonio C.	AREA DEGLI ISTRUTTORI	Agente di Polizia Locale
TROVATO Vittorio	AREA DEGLI ISTRUTTORI	Agente di Polizia Locale
CUSMANO Massimo	AREA DEGLI ISTRUTTORI	Agente di Polizia Locale
PERRA Vincenzo	AREA DEGLI ISTRUTTORI	Agente di Polizia Locale
TRISCARI Sebastiano	AREA DEGLI ISTRUTTORI	Agente di Polizia Locale
TRISCARI Rosario S.	AREA DEGLI ISTRUTTORI	Agente di Polizia Locale

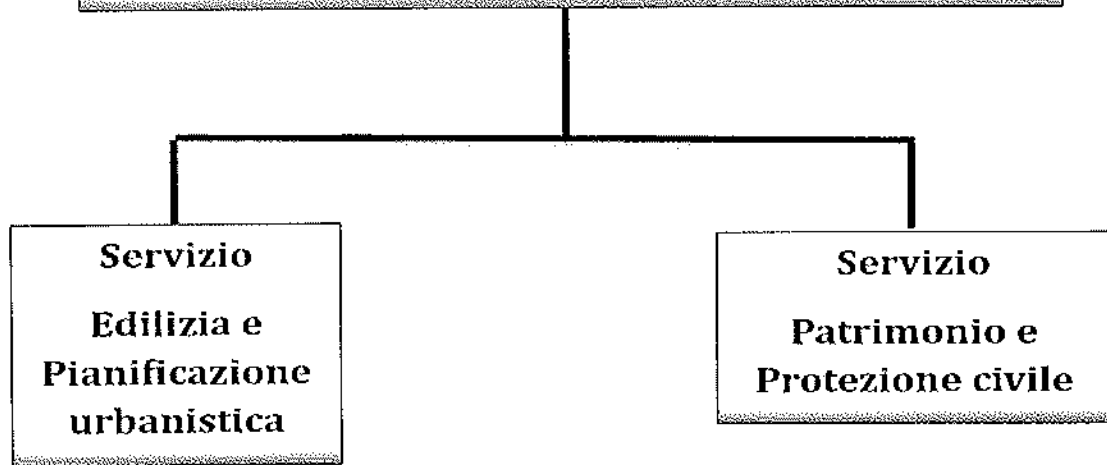
**SETTORE LAVORI PUBBLICI –
AMBIENTE E PROVVEDITORATO**



PROFILI PROFESSIONALI DEL PERSONALE DIPENDENTE

DIPENDENTE	AREA DI INQUADRAMENTO	PROFILO PROFESSIONALE
CATANIA Alessandro	AREA DEI FUNZIONARI E E.Q.	Istruttore Direttivo Tecnico
BARBANERA Nunziata G.	AREA DEGLI ISTRUTTORI	Istruttore Amministrativo
CALANNI Maria Giuliana	AREA DEGLI ISTRUTTORI	Istruttore Amministrativo
DELL'ARTE Maria T.	AREA DEGLI ISTRUTTORI	Istruttore Ragioniere
TRECARICHI Salvatore	AREA DEGLI ISTRUTTORI	Istruttore Geometra
MILIA Marcello	AREA DEGLI ISTRUTTORI	Istruttore Geometra
SPAMPINATO Gaetano	AREA DEGLI ISTRUTTORI	Istruttore Geometra
DI FRANCO Vito	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Collaboratore Amministrativo
GRASSIA Antonio	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Collab. Tecnico Manutentivo
SACCONI Francesco	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Collab. Tecnico Manutentivo
BARBANERA Gaetano	AREA DEGLI OPERATORI	Operatore Operaio
CARDACI Francesco	AREA DEGLI OPERATORI	Operatore Operaio
DI GREGORIO Antonietta R.	AREA DEGLI OPERATORI	Operatore Esecutivo
SPAMPINATO Vito	AREA DEGLI OPERATORI	Operatore Esecutivo
VITALE Antonio	AREA DEGLI OPERATORI	Operatore Esecutivo
FISICARO Roberto	AREA DEGLI OPERATORI	Operatore Esecutivo
FOTI Giuseppe	AREA DEGLI OPERATORI	Operatore Artista

**SETTORE EDILIZIA e URBANISTICA –
PATRIMONIO – PROTEZIONE CIVILE**



AMORE Giuseppe	AREA DEGLI ISTRUTTORI	Istruttore Geometra
ROCCELLA Antonella	AREA DEGLI ISTRUTTORI	Istruttore Amministrativo
SAITTA Salvatore	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Collab Prof. Ass. Tecnico

SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE PERFORMANCE 2023

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

La disciplina della materia è contenuta nel D. Lgs. 150/2009 emanato in attuazione della delega espressa con la Legge 15/2009, che individua i seguenti contenuti del piano: obiettivi strategici ed operativi, tempi di esecuzione e realizzazione, valutazione della performance secondo il vigente sistema di valutazione.

Tale strumento assume particolare importanza ai fini della determinazione della "missione" che gli enti intendono perseguire con specifico riguardo agli obiettivi che si intendono raggiungere nel corso dell'anno e del triennio.

La costruzione del piano della performance non può prescindere dalla rappresentazione dell'attuale assetto organizzativo, che dà il quadro del modello operativo applicato e che costituisce l'apparato attraverso il quale si realizzano gli obiettivi. La descrizione dell'organizzazione mette in luce la distribuzione delle responsabilità.

Gli obiettivi trovano la loro base principale nello specifico programma politico dell'amministrazione e rilevano nella fase di valutazione del risultato raggiunto, sia per quanto riguarda i Responsabili dei Settori – titolari di posizione organizzativa, che i dipendenti assegnati al Settore, determinando così una "performance collettiva" e una "performance individuale". La prima misura l'efficienza e l'efficacia dell'intera struttura attraverso gli obiettivi assegnati al Responsabile. La seconda rappresenta il contributo che ciascun dipendente assegnato al Settore apporta attraverso il proprio contributo individuale e che, attraverso i sistemi premianti, gli riconosce gli incentivi legati al merito.

PROGRAMMAZIONE OBIETTIVI

Il presente Piano viene redatto per l'assegnazione degli obiettivi ai funzionari incaricati con provvedimento del Sindaco "Responsabili di Settore" e a cui è stata assegnata, ai sensi del CCNL, la "posizione organizzativa" e secondo le disposizioni di cui al Decreto Legislativo n. 150 del 27/10/2009 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.

Nel Piano si riportano gli obiettivi assegnati ai Responsabili di Settore/Incaricati di funzioni dirigenziali.

CAPACITA' ED OBIETTIVI PER TUTTI I RESPONSABILI DI SETTORE

Si intendono reiterare alcune importanti e significative regole che devono caratterizzare l'attività "manageriale" dei Responsabili di Settore e che rappresentano, essi stessi degli "obiettivi" cui ciascuno deve tendere e che formeranno oggetto di specifica

attenzione e valutazione.

1) CAPACITÀ ORGANIZZATIVA

È l'elemento più importante che deve essere posseduto da chi dirige. Consiste essenzialmente nella capacità di risolvere i problemi e trovare le soluzioni appropriate; nell'orientare l'attività del personale assegnato in tempi brevissimi, in modo chiaro e senza esitazioni, distribuendo compiti e attività in modo finalizzato al buon andamento dell'azione amministrativa e motivando le risorse umane assegnate; organizzando i servizi senza soluzione di continuità; gestendo a tal fine le sostituzioni del personale; autorizzando le ferie previa ponderata programmazione ed elaborando strategie direzionali che mirino all'ottimale funzionamento dei servizi assegnati; mostrando capacità di gestione del tempo di lavoro in relazione alle esigenze dell'Ente; mostrando capacità e disponibilità a rappresentare l'Ente verso l'esterno.

2) COORDINAMENTO TRA SETTORI

La capacità di relazionarsi e coordinarsi tra i Responsabili apicali è la premessa imprescindibile per realizzare gli obiettivi. La macchina amministrativa non è divisa per compartimenti stagni, ma per Settori che mirano alla realizzazione di un disegno complessivo e unitario. Qualsiasi frammentazione rischia di inceppare il meccanismo e di ritardare il miglioramento dei servizi e la performance.

3) ORIENTAMENTO ALL'UTENZA

Il motore dell'azione amministrativa deve essere il soddisfacimento dei bisogni dell'utente/cittadino. Il Comune è un Ente che eroga servizi, e il titolare del potere di gestione (funzionario incaricato delle funzioni dirigenziali) ha il compito di scegliere, nel ventaglio di soluzioni possibili, quelle che mirino al più elevato grado di soddisfazione del beneficiario finale. Pertanto, nei comportamenti che devono caratterizzare il Responsabile incaricato delle funzioni dirigenziali e tutto il personale assegnato, si devono privilegiare l'attenzione al cittadino, la chiarezza delle informazioni, la predisposizione della modulistica necessaria e l'adozione di ogni iniziativa ritenuta necessaria a rendere ottimale il servizio reso alla cittadinanza.

4) CAPACITÀ DI REALIZZAZIONE DEGLI OBIETTIVI CON CONTESTUALE SVOLGIMENTO DELL'ATTIVITÀ ORDINARIA.

Oltre all'assegnazione degli obiettivi specifici di cui in seguito, si richiamano alcuni principi di natura generale cui l'attività dei Responsabili di Settore e dei Responsabili dei Servizi deve essere improntata:

- di considerare il posto ricoperto un "centro di servizio" nei confronti del cittadino;
- di promuovere, attraverso gli organi istituzionali, un'azione sempre più efficace ed efficiente per facilitare il rapporto tra cittadino ed ente;
- di organizzare la struttura di competenza in modo ordinato e produttivo, infondendo nei propri collaboratori senso di responsabilità e spirito di servizio;

- di gestire e fornire servizi prestando attenzione all'efficienza ed efficacia;
- di studiare i problemi trovando autonomamente le soluzioni e di segnalare agli organi politici le possibili soluzioni ed i possibili correttivi;
- di operare in stretta ed efficace collaborazione con gli altri Settori e Servizi, in quanto tutta la macchina amministrativa deve tendere a servire meglio i cittadini-utenti;
- elevare il livello della qualità amministrativa e dei servizi resi al fine di soddisfare meglio l'esigenza della popolazione e garantire un ulteriore miglioramento della qualità della vita;
- monitorare i tempi di risposta alle istanze dei cittadini da parte dei Responsabili del procedimento individuati all'interno del Settore;
- rispettare le norme di legge, la normativa contrattuale, i Regolamenti del Comune, le direttive e le disposizioni contenute in circolari interne, in particolare quelle riguardanti:
 1. il dovere di adottare le Determinazioni di propria competenza in conformità alle leggi e ai regolamenti in vigore, e nel rispetto delle dotazioni finanziarie attribuite, evitando qualsiasi situazione che possa pregiudicare gli equilibri di bilancio;
 2. l'obbligo di rispettare il *Codice disciplinare ed il Codice di comportamento*;
 3. l'obbligo di avere e di promuovere all'interno del Settore un comportamento ed uno spirito di servizio verso i cittadini;
 4. l'obbligo di evitare comportamenti non collaborativi ed ostruzionistici che possono ritardare o interrompere il regolare svolgimento di procedimenti amministrativi;
 5. l'obbligo di assicurare il rispetto delle previsioni di cui al *Piano di prevenzione della Corruzione*, nonché gli adempimenti previsti dal Programma per la Trasparenza, curando e verificando costantemente l'adempimento degli obblighi di trasparenza per il Settore di propria pertinenza;
 6. il dovere di assicurare il rispetto delle direttive emanate dal Sindaco e dal Segretario Generale.
 7. il dovere di operare una riduzione e razionalizzazione delle spese d'ufficio (luce, fotocopiatrice, acquisti vari ecc..) oltre che le spese di gestione degli impianti comunali assegnati al proprio Settore/Servizi;
 8. il dovere di controllare a campione ai sensi del D.P.R. n. 445/2000 le autocertificazioni, con particolare riferimento a quelle presentate in occasione di incarichi vari, di lavoro e forniture, di contributi, di licenze, di autorizzazioni e concessioni.

OBIETTIVI ASSEGNATI PER L'ANNO 2023

Gli obiettivi di breve periodo, da raggiungersi nel corso dell'esercizio dell'anno di riferimento ed assegnati al *Responsabile di Settore/Incaricati di funzioni dirigenziali* al quale

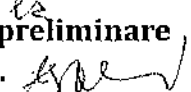
afferisce il Settore, sono descritti nelle schede di seguito riportate. Ciascun Responsabile è assegnatario di obiettivi per un totale di punti percentuale pari a 100 (cento).

Gli obiettivi vanno raggiunti nei limiti delle risorse assegnate nel Peg. Alla fine dell'anno di riferimento i Responsabile di Settore dovranno inviare, prima della trasmissione al *Nucleo di Valutazione* della relazione sui risultati, copia della tabella seguente indicando i risultati raggiunti e le motivazioni che non hanno permesso di raggiungerli per le valutazioni successive da parte dell'organo esecutivo. Gli obiettivi potranno essere integrati con atti successivi del Sindaco o dell'Amministrazione comunale.

Per gli obiettivi *comuni* a tutti i *Responsabili di Settore/Incaricati di funzioni dirigenziali* di cui al precedente **Punto "4"**, il *Nucleo di Valutazione* sarà coadiuvato dal Segretario generale che fornirà il necessario supporto ai fini della valutazione.

SETTORE AFFARI GENERALI – PERSONALE E CONTENZIOSO

RESPONSABILE DEL SETTORE: Dott.ssa ANGELA L'EPISCOPO

	OBIETTIVI	%
1	Punto "4" OBIETTIVI COMUNI A TUTTI I RESPONSABILI DI SETTORE: <i>Realizzazione degli obiettivi con contestuale svolgimento dell'attività ordinaria.</i>	10
2	Attivazione di tutte le procedure per le assunzioni previste nella Programmazione triennale del <i>Fabbisogno del personale - Piano occupazionale 2023.</i>	12
3	Attivazione Ufficio relazioni con il Pubblico mediante supporto informatico.	3
4	Approntamento nuovo <i>Regolamento per lo svolgimento dei concorsi.</i>	3
5	Attivazione procedure relative alla selezione del <i>Nucleo di valutazione</i> conseguente all'approvazione di prossimo, nuovo Regolamento.	6
6	^{Supporto al NdV per la} Elaborazione e redazione preliminare di nuovo <i>Sistema di valutazione della performance.</i> 	10
7	Attivazione procedure relative alla progressione orizzontale del personale dipendente secondo specifiche indicazioni dell'Amministrazione e previa adozione di apposito Regolamento disciplinante la procedura.	6
8	Ridefinizione della dotazione organica e dei profili professionali discendenti dal nuovo CCNL 2019 - 2021. Predisposizione di bozza di <i>Contratto decentrato integrativo</i> a seguito del nuovo CCNL 2019 - 2021 secondo le direttive che saranno impartite dalla Giunta.	8
9	Ricognizione degli incarichi legali in corso e redazione di un <i>report</i> riguardo il contenzioso pendente con indicazione dei costi, determinazione presuntiva del <i>rischio di soccombenza</i> , mantenendo costantemente informati i Settori competenti per materia e il vertice politico dell'Ente dell'andamento del procedimento.	6

10	Recupero crediti derivanti da sentenze esecutive con soccombenza in giudizio per la controparte ed eventuale azioni esecutive per il recupero delle somme.	10
11	Predisposizione di bozza di <i>Contratto decentrato integrativo</i> a seguito del nuovo CCNL 2019 - 2021 secondo le direttive che saranno impartite dalla Giunta con la deliberazione di nomina della Delegazione di Parte pubblica.	8
12	Attivazione delle procedure di affidamento a ditta specializzata per la digitalizzazione della gestione degli atti amministrativi.	12
13	Approntamento nuovo <i>Regolamento per le progressioni verticali alla luce delle novità introdotte dal CCNL Funzioni Locali 2022.</i>	6

**SETTORE SERVIZI DEMOGRAFICI –
POLTICHE SOCIALI E CULTURALI**

RESPONSABILE DEL SETTORE: Dott.ssa GIUSEPPINA C. PATERNO'

	OBIETTIVI	%
1	Punto "4" OBIETTIVI COMUNI A TUTTI I RESPONSABILI DI SETTORE: <i>Realizzazione degli obiettivi con contestuale svolgimento dell'attività ordinaria.</i>	10
2	Gestione delle attività del <i>Distretto D21</i> di Agira seguendo gli indirizzi dell'Amministrazione comunale e dell'Assessorato competente.	12
3	Organizzare manifestazioni legate alla prevenzione delle malattie a garanzia della salute con attività di screening gratuiti. (<i>Attività Socio-assistenziale pag. 12 del vigente Regolamento UU.SS.</i>)	5
4	Collaborare con le istituzioni interessate per definire e concludere le procedure per il dimensionamento scolastico per ridurre i costi ed ottimizzare il patrimonio immobiliare comunale.	5
5	Garantire il servizio di Assistenza domiciliare anziani del territorio nei limiti delle risorse assegnate e disponibili.	8
6	Garantire il funzionamento del Servizio Biblioteca, e collaborare con gli altri servizi per la riapertura della Biblioteca comunale. Programmare assieme alla scuola il trasferimento della biblioteca comunale nell'ala scolastica di Via Plebiscito, al fine "stimolare alla	8

	lettura" il cittadino fin dalla scuola;	
7	Promuovere l'aumento del patrimonio librario con l'acquisto di testi per promuovere la cultura, la storia e la cultura del territorio, possibilmente scritti da autori locali, attenti ricercatori della storiografia e dei personaggi locali.	3
8	Efficientamento delle attività e dematerializzazione finalizzato ad una maggiore tempestività e qualità dei servizi erogati.	10
9	Predisposizione e programmazione degli atti relativi alle manifestazioni turistiche: Carnevale (Procedure per l'attivazione di una fondazione); attività turistiche primaverili (marzo-aprile-maggio); Estate Regalbutese (luglio); Festa della Madonna (agosto); Festa dell'Olio; mercatini natalizi (ottobre-novembre).	15
10	Gestione risorse aggiuntive dei servizi di asilo nido e trasporto scolastico disabili.	8
11	Gestione <i>Sprar-Siproimi</i>	8
12	PNRR - Agenda e Transizione Digitale - Attivazione, finanziamento e rendicontazione delle procedure relative ai potenziali finanziamenti.	8

SETTORE ECONOMICO - FINANZIARIO

RESPONSABILE DEL SETTORE: Dott.ssa MARIA GRAZIA DI BENEDETTO

	OBIETTIVI	%
1	Punto "4" OBIETTIVI COMUNI A TUTTI I RESPONSABILI DI SETTORE: <i>Realizzazione degli obiettivi con contestuale svolgimento dell'attività ordinaria.</i>	10
2	Supervisione delle principali attività finalizzate all'elaborazione del Rendiconto (attività di riaccertamento dei residui attivi e passivi da parte dei Responsabili di Settore etc.).	9
3	Predisposizione e redazione dello schema di <i>Rendiconto di gestione 2022</i> entro il termine previsto per l'approvazione.	9
4	Bonifica dati IMU/TASI/TARI, migrati dal precedente software di gestione al fine di ridurre la casistica di errori nella fase di emissione massiva/selettiva degli avvisi di accertamento.	10

5	Allineamento dei dati tributari presenti nella banca dati del Comune con quelli presenti nella banca dati catastale al fine del recupero dell'evasione ed elusione tributaria.	10
6	Attivazione del <i>Catasto elettrico</i> al fine dei controlli dei contribuenti richiedenti l'esenzione TARI sugli immobili privi di utenze.	4
7	Gestione del contenzioso e dei reclami in materia tributaria IMU/TASI/TARI.	8
8	PNRR - Agenda e Transizione Digitale - Attivazione, finanziamento e rendicontazione delle procedure relative ai potenziali finanziamenti.	10
9	Aggiornamento della <i>Piattaforma crediti commerciali</i> alla reale situazione debitoria dell'Ente, nonché monitoraggio costante delle fatture non pagate con conseguente sollecito al pagamento ai vari Responsabili della spesa allo scopo di ridurre i tempi medi di pagamento e l'accantonamento di somme al Fondo Garanzia debiti commerciali che toglie disponibilità alle già esigue risorse di bilancio.	6
10	Sistemazione delle posizioni contributive sulla banca dati INPS al fine di evitare ritardi nella liquidazione dei trattamenti pensionistici al personale collocato in quiescenza.	5
11	Monitoraggio e gestione degli adempimenti relativi alle Società partecipate.	5
12	Gestione delle utenze elettriche e di gas con report semestrali sugli andamenti dei consumi e con contestuale comunicazione delle eventuali anomalie di consumo rilevate in base ai costi sostenuti.	6
13	Inquadramento e revisione della situazione debitoria dei feudi comunali e di tutti gli immobili o in affitto assegnati in altra forma con l'iscrizione a ruolo dei crediti derivanti dal mancato pagamento dei relativi canoni di locazione (in coordinamento con il Settore manutenzione e Patrimonio).	8

SETTORE POLIZIA LOCALE E PUBBLICA

SICUREZZA

RESPONSABILE DEL SETTORE: Isp. Capo TINDARO MIGLIASTRO

	OBIETTIVI	%
1	Punto "4" OBIETTIVI COMUNI A TUTTI I RESPONSABILI DI SETTORE: Realizzazione degli obiettivi con contestuale svolgimento dell'attività ordinaria.	10
2	Controllo sul rispetto del Regolamento di Polizia Urbana, nonché delle Ordinanze comunali emanate in tutti i settori di attività.	8
3	Espletamento dei servizi di polizia stradale, attraverso l'effettuazione di servizi mirati al rispetto delle norme del C.d.S. all'interno del centro urbano.	8
4	Controlli in materia di conferimento dei rifiuti solidi urbani, per reprimere quelle condotte non conformi alle Ordinanze che disciplinano le modalità di conferimento.	10
5	Controllo della gestione dell'affidatario del servizio di cattura e ricoveri dei cani randagi con l'obiettivo di una riduzione dei costi del servizio con le azioni individuate dalle norme a tal fine.	20
6	Controlli connessi alla prevenzione ed eventuale repressione dell'abusivismo edilizio.	8
7	Gestione Cosap, pubblicità ed affissioni attraverso l'intensificazione dei controlli dedicati.	8
8	Potenziamento e digitalizzazione del servizio SUAP.	8
9	Individuazione di eventuale di una nuova area mercatale o rimodulazione del mercato settimanale nel rispetto degli standard normativi.	8
10	Ricognizione dell'arredo urbano presente sul territorio (paletti, fioriere, ecc) e redazione "Regolamento per l'arredo e il decoro urbano".	6
11	Predisposizione del piano della segnaletica orizzontale e verticale che necessita di intervento, con stima dei costi. → entro fine anno.	6

SETTORE LAVORI PUBBLICI – AMBIENTE E PROVVEDITORATO

RESPONSABILE DEL SETTORE: ING. ALESSANDRO CATANIA

	OBIETTIVI	%
1	Punto "4" OBIETTIVI COMUNI A TUTTI I RESPONSABILI DI SETTORE: Realizzazione degli obiettivi con contestuale svolgimento dell'attività ordinaria.	10
2	Avvio di tutti gli atti per l'affidamento della progettazione e la richiesta di finanziamento relativi a quanto inserito nella corrente programmazione triennale delle OO.PP. e/o successive varianti, nel rispetto dei protocolli di legalità come deliberati dall'Amministrazione.	10
3	Gestione dei rapporti ed aggiornamento di tutta la documentazione relativa al: • Servizio idrico integrato esternalizzato al Consorzio d'Ambito N°5 ATI Idrico: • Servizio smaltimento rifiuti e verde pubblico in house providing alla nuova affidataria del servizio	5
4	Partecipazione alle misure proposte dagli avvisi del PSR Sicilia secondo gli indirizzi dell'Amministrazione.	10
5	Realizzazione e completamento dei lavori di tutti gli interventi di LLPP già finanziati all'Ente o in corso di finanziamento.	10
6	Vigilanza e controllo del servizio di igiene ambientale e raccolta rifiuti da parte della società partecipata: - regolarizzazione dei rifiuti del mercato settimanale; - diminuzione della forbice oraria dello spazzamento meccanico; - raggiungimento del 70% di differenziata; - centro riuso; - regolamento consegna trimestrale kit sacchetti; - predisposizione del piano economico e finanziario 2023; - nuova segnaletica spazzamento.	10
7	Supporto tecnico ed amministrativo alle attività della costituente Area interna di Troina.	5
8	Costituzione di un Gruppo di lavoro per la gestione dei procedimenti inerenti le gare dei lavori pubblici.	4
9	Elaborazione progetto per la realizzazione della pista di	6

	elisoccorso nell'area artigianale.	
10	Progetto per la realizzazione della circonvallazione ad ovest del centro abitato tra la SS 121 e la SP 60.	10
11	Progetto per il riadattamento delle infrastrutture danneggiate da calamità naturali del vecchio quartiere S. Ignazio.	10
12	Progetto per la messa in sicurezza ed il consolidamento di C.da Torre.	10

**SETTORE EDILIZIA e URBANISTICA –
PATRIMONIO – PROTEZIONE CIVILE**

RESPONSABILE *ad interim* DEL SETTORE: ING. ALESSANDRO CATANIA

	OBIETTIVI	%
1	Punto "4" OBIETTIVI COMUNI A TUTTI I RESPONSABILI DI SETTORE: <i>Realizzazione degli obiettivi con contestuale svolgimento dell'attività ordinaria.</i>	10
2	Acquisizione al patrimonio dell'impianto di pubblica illuminazione di proprietà "Enel sole" e attivazione di tutte le procedure al fine di ridurre i consumi energetici (Acqua, Luce e Gas) con un monitoraggio continuo al fine di rilevare anomalie e, nel caso specifico del gas al Palazzo municipale delle valvole termostatiche.	10
3	Censimento, regolarizzazione delle concessioni cimiteriali, completamento della ricognizione e recupero dei loculi e delle aree cimiteriali disponibili all'assegnazione da concludere per la successiva riassegnazione con introito di nuove risorse per l'ente.	10
4	Progettazione e programmazione delle opere di manutenzione straordinaria mediante lavori di impianti di illuminazione ed impianti tecnologici da concordare anche in relazione alle urgenze rappresentate dai cittadini ed alle esigenze dell'Ente.	10
5	Segnalazione ai relativi proprietari, con tutti gli atti successivi per norma, degli immobili fatiscenti e/o pericolanti a tutela del decoro urbano e della pubblica incolumità e nel caso di inerzia prospettare l'acquisizione al patrimonio, progettando e programmando interventi di riqualificazione e messa in sicurezza;	10
6	Definizione Piani di Lottizzazione e delle aree produttive ancora in essere e acquisizioni al patrimonio delle opere di urbanizzazione.	10

7	Completamento di tutte le procedure tecniche ed amministrative finalizzate all'approvazione della revisione del Piano Regolatore Generale.	10
8	Redazione dell'avviso pubblico per l'assegnazione ed il recupero della Ex Casa Albergo Anziani o altra destinazione.	10
9	Ampliamento impianto di illuminazione del Cimitero nella nuova area già urbanizzata. Acquisizione software per gestione informatizzata di contratti e allocazione al cimitero con "widescreen" esterno al pubblico per informativa su posizioni dei defunti al cimitero.	10
10	Riorganizzazione del Piano Comunale di Protezione Civile.	10

“SOTTOSEZIONE FABBISOGNI DI PERSONALE”



Comune di Regalbuto

DOTAZIONE ORGANICA EX ART.6 DEL D.L. N.165/2001

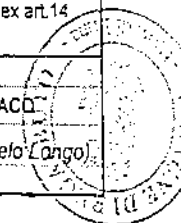
AREA	PROFILO PROFESSIONALE	TIPOLOGIA CONTRATTO	DOTAZIONE ORGANICA	POSTI OCCUPATI	POSTI DI CUI E' PROGRAMMATA L'ASSUNZIONE
AREA DEI FUNZIONARI E DELLE E.G.	ISTR. DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	Tempo pieno	2	2	
	ISTR. DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	Part-Time 50 %	1		
	ISTR. DIRETTIVO CONTABILE	Tempo pieno	1	1	
	ISTR. DIRETT. COMANDANTE P.M.	Tempo pieno	1		1
	ISTR. DIRETT. VICE-COMANDANTE P.M.	Tempo pieno	1		1
	ISTR. DIRETTIVO INFORMATICO	Tempo pieno	1		1
	ISTR. DIRETTIVO TECNICO	Tempo pieno	2	1	2
	ISTR. DIRETTIVO AVVOCATO	Part-Time 50 %	1		
	ASSISTENTE SOCIALE	Tempo pieno	1	1	
	ASSISTENTE SOCIALE	Part-Time 50 %	1		
AREA DEGLI ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Tempo pieno	17	14	
	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Part-Time 50 %	5		
	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	Tempo pieno	8	7	
	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	Part-Time 60 %	5		
	ISTRUTTORE RAGIONIERE	Tempo pieno	2	2	
	ISTRUTTORE GEOMETRA	Tempo pieno	6	4	1
	ISTRUTTORE GEOMETRA	Part-Time 66,66%	2		
	ISTR. TECNICO PERITO TERMOTECNICO	Part-Time 66,66%	1		
	ISTR. TEC. DELLA PREV. LUOGHI DI LAVORO	Tempo pieno	1		
	ISTR. TECNICO PERITO AGRARIO	Tempo pieno	1		
	ISTRUTTORE BIBLIOTECARIO	Tempo pieno	1		
	ISTRUTT. INFORMATICO	Tempo pieno	1		
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	COLLABORATORE INFORMATICO	Tempo pieno	1		
	COLLAB. PROF. ASSIST. TECNICO	Tempo pieno	1	1	
	COLLAB. PROF. AUTISTA SCUOLABUS/BUS U	Tempo pieno	2		1
	COLLAB. PROF. AUTISTA SCUOLABUS/BUS U	Part-Time 66,66%	2	2	
	COLLAB. AMMINISTRATIVO	Tempo pieno	14	8	1
	COLLAB. PROF. TECNICO MANUTENTIVO	Tempo pieno	2	2	1
	CUOCO	Tempo pieno	5	4	
AREA DEGLI OPERATORI	OPERATORE ESECUTIVO	Tempo pieno	3		
	OPERATORE ESECUTIVO	Part-Time 66,66%	8	7	
	OPERATORE AUTISTA	Tempo pieno	1	1	
	OPERATORE OPERAIO	Tempo pieno	3	1	
	OPERATORE OPERAIO	Part-Time 66,66%	2	1	
	OPER. SERV. CIMITER.	Part-Time 66,66%	1		
	OPERAT. GIARDINIERE	Tempo pieno	1	0	
	Totale		108	59	9

PIANO OCCUPAZIONALE ANNO 2023

n.	Profilo professionale	AREA DI APPARTENENZA	Tipo impiego	Modalità di assunzione
1	Istrutt. Dirett. Tecnico	AREA DEI FUNZIONARI E DELLE E.Q.	Contratto tempo pieno e indeterminato	Utilizzo graduatoria di pubblico concorso relativa al medesimo profilo professionale approvata da altra P.A. -Procedura definita con l'assunzione con dec. 01.03.2023-
1	Istr. Diret. Comandante VV.UU.	AREA DEI FUNZIONARI E DELLE E.Q.	Contratto tempo pieno e indeterminato	Concorso pubblico, previa verifica dell'impossibilità di ricollocare personale in disponibilità iscritto negli appositi elenchi di cui all'art.34 D.L. 165/2001, utilizzo delle graduatorie di pubblici concorsi relativi al medesimo profilo professionale approvate da altre PP.AA. o esperimento delle procedure di mobilità ai sensi del D.L.165/2001. Nelle more dell'attivazione delle procedure concorsuali è prevista la possibilità di utilizzo di personale in Convenzione ex art.14 CCNL o di conferimento incarico dirigenziale ex art.110 D.L. n.267/2000.
1	Istrutt. Dirett. Tecnico	AREA DEI FUNZIONARI E DELLE E.Q.	Contratto tempo pieno e indeterminato	Progressione Verticale ex art.13 CCNL 16.11.2022 (dall'Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari)
1	Istrutt. Dirett. Vice Comandante	AREA DEI FUNZIONARI E DELLE E.Q.	Contratto tempo pieno e indeterminato	Progressione Verticale ex art.13 CCNL 16.11.2022 (dall'Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari)
1	Istruttore Geometra	AREA DEGLI ISTRUTTORI	Contratto a tempo pieno e indeterminato	Progressione Verticale ex art.13 CCNL 16.11.2022 (dall'Area degli Operatori Esperti all'Area degli Istruttori)
1	Collab. Profes. Tecnico Manutentivo	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Contratto a tempo pieno e indeterminato	Progressione Verticale ex art.13 CCNL 16.11.2022 (dall'Area degli Operatori all'Area degli Operatori Esperti)
1	Collab. Amministrativo	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Contratto a tempo pieno e indeterminato	Progressione Verticale ex art.13 CCNL 16.11.2022 (dall'Area degli Operatori all'Area degli Operatori Esperti)
1	Collab. Prof. Autista Scuolabus/Bus Urbano	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Contratto tempo pieno e indeterminato	Trasformazione a tempo pieno rapporto di lavoro part-time (da 24 a 36 h)
1	Istr. Diret. Informatico dec. 01.12.2023	AREA DEI FUNZIONARI E DELLE E.Q.	Contratto a tempo pieno e indeterminato	Concorso pubblico, previa verifica dell'impossibilità di ricollocare personale in disponibilità iscritto negli appositi elenchi di cui all'art.34 D.L. 165/2001, utilizzo delle graduatorie di pubblici concorsi relativi al medesimo profilo professionale approvate da altre PP.AA. o esperimento delle procedure di mobilità ai sensi del D.L.165/2001. Nelle more dell'attivazione delle procedure concorsuali è prevista la possibilità di utilizzo di personale in Convenzione ex art.14 CCNL o di conferimento incarico dirigenziale ex art.110 D.L. n.267/2000.

IL SINDACO

(Dott. Ing. Vittorio Angelo Longo)



PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2023 -2025

N.	Profilo professionale	AREA	Tipo impiego	SPESA ANNUA			Modalità di assunzione
				2023	2024	2025	
1	Istr. Dirett. Tecnico (Unità già assunta con dec. 13.03.2023)	FUNZIONARI	Contratto a tempo pieno e indeterminato	28.352,52	35.075,28	35.075,28	Utilizzo graduatorie di pubblici concorsi relativi al medesimo profilo professionale approvate da altre PP.AA. previa verifica dell'impossibilità di ricollocare personale in disponibilità iscritto negli elenchi di cui all'art.34 D.L. 165/2001.
1	Istr. Dir. Comandante P.M.	FUNZIONARI	Contratto a tempo pieno e indeterminato	8.768,62	35.075,28	35.075,28	Concorso pubblico, previa verifica dell'impossibilità di ricollocare personale in disponibilità iscritto negli appositi elenchi di cui all'art.34 D.L. 165/2001, utilizzo delle graduatorie di pubblici concorsi relativi al medesimo profilo professionale approvate da altre PP.AA. o esperimento delle procedure di mobilità ai sensi del D.L.165/2001. Nelle more dell'attivazione delle procedure concorsuali è prevista la possibilità di utilizzo dipersonale in Convenzione ex art.14 CCNL o di conferimento incarico dirigenziale ex art.110 D.L. n.267/2000.
1	Istr. Dirett. Tecnico	FUNZIONARI	Contratto a tempo pieno e indeterminato	696,26	2.785,03	2.785,03	Progressione Verticale ex art.13 CCNL 16.11.2022 (dall'Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari)
1	Istruttore Geometra	ISTRUTTORI	Contratto a tempo pieno e indeterminato	872,61	3.490,43	3.490,43	Progressione Verticale ex art.13 CCNL 16.11.2022 (dall'Area degli Operatori Esperti all'Area degli Istruttori)
1	Collab. Profess. Tecnico Manutentivo	OPERATORI SPECIALIZZ.	Contratto a tempo pieno e indeterminato	332,71	1.330,83	1.330,83	Progressione Verticale ex art.13 CCNL 16.11.2022 (dall'Area degli Operatori all'Area degli Operatori Esperti)
1	Collab. Amministrativo	OPERATORI SPECIALIZZ.	Contratto a tempo pieno e indeterminato	332,71	1.330,83	1.330,83	Progressione Verticale ex art.13 CCNL 16.11.2022 (dall'Area degli Operatori all'Area degli Operatori Esperti)
1	Istr. Dirett. Vice Comandante	FUNZIONARI	Contratto a tempo pieno e indeterminato	696,26	2.785,03	2.785,03	Progressione Verticale ex art.13 CCNL 16.11.2022 (dall'Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari)
1	Collab. Prof. Autista Scuolabus/Bus Urbano	OPERATORI SPECIALIZZ.	Contratto tempo pieno e indeterminato	2.400,62	9.602,46	9.602,46	Trasformazione a tempo pieno rapporto di lavoro part-time (da 24 a 36 h)
1	Istrutt. Dirett. Informatico dec. 01.12.2023	FUNZIONARI	Contratto a tempo pieno e indeterminato	2.922,94	35.075,28	35.075,28	Concorso pubblico, previa verifica dell'impossibilità di ricollocare personale in disponibilità iscritto negli appositi elenchi di cui all'art.34 D.L. 165/2001, utilizzo delle graduatorie di pubblici concorsi relativi al medesimo profilo professionale approvate da altre PP.AA. o esperimento delle procedure di mobilità ai sensi del D.L.165/2001. Nelle more dell'attivazione delle procedure concorsuali è prevista la possibilità di utilizzo dipersonale in Convenzione ex art.14 CCNL
Totale				45.375,43	126.550,45	126.550,45	

Prot. 19225
del 28/9/2023

Comune di Regalbuto

Provincia di Enna

COLLEGIO DEI REVISORI LEGALI DEI CONTI

PARERE SULLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO COMUNALE

OGGETTO : P.L.A.O. - PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2023-2025 -
ART. 6 D.L. n. 80/2021 CONVERTITO, CON MODIFICAZIONI, NELLA LEGGE
n. 113/2021 - AGGIORNAMENTO SEZIONE 3 "ORGANIZZAZIONE E
CAPITALE UMANO":
"SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE STRUTTURA ORGANIZZATIVA" -
"SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE PERFORMANCE 2023" -
"SOTTOSEZIONE FABBISOGNI DI PERSONALE".

Oggi in data 26.09.2023, si è riunito, il Collegio dei Revisori Legali dei Conti così composto:

- Dott. Stefano Lo Giudice, in qualità di Presidente;
- Dott. Alfonso Munda, in qualità di Componente;
- Dott. Alfino Sottile, in qualità di Componente,

VISTA La proposta deliberativa di C.C. di cui all'oggetto, trasmessa a questo Collegio, a mezzo PEC in data 26/09/2023, con richiesta di parere ai sensi dell'art. 239, comma 1, del D.Lgs. 267/2000;

tenuto conto che:

a) l'art. 239, D. Lgs. 18 agosto 2000, n.267, lettera b) n.1) come modificato dalla legge n. 213/2013 richiede che l'organo di revisione esprima il proprio motivato parere contenente un giudizio di congruità, coerenza e attendibilità contabile delle operazioni dell'Ente, fra le quali anche gli "strumenti di programmazione economico-finanziaria";

b) l'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, stabilisce che:

1. Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190.

2. Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:

-) 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;

-) 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;

-) 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;

-) 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;

-) 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;

-) 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

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

3. Il Piano definisce le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione degli utenti stessi mediante gli strumenti di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, nonché le modalità di monitoraggio dei procedimenti attivati ai sensi del decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 198. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 del presente articolo pubblicano il Piano e i relativi aggiornamenti entro il 31 gennaio di ogni anno nel proprio sito internet istituzionale e li inviano al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri per la pubblicazione sul relativo portale”;

PRESO ATTO che:

- in data 30 giugno 2022, previa intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, del 2 dicembre 2021, è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151, il Decreto del Presidente della Repubblica n. 81, recante "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione", di cui all'articolo 6, comma 5, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113;

- in data 30 giugno 2022, previa intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, del 9 febbraio 2022, è stato pubblicato il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione di cui all'art. 6, comma 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113.

DATO ATTO che:

con la deliberazione di G.C, n. 23 del 23 febbraio 2023 si è proceduto all'approvazione della:

- Sottosezione di programmazione valore pubblico;
- Sottosezione di programmazione rischi corruttivi e trasparenza (Piano per la prevenzione della corruzione e programma per la trasparenza)
- Sottosezione di programmazione struttura organizzativa (Fabbisogni di personale e Piano azioni positive);

con la deliberazione di G.C, n. 43 del 2 marzo 2023. che qui si richiama integralmente, si è proceduto all'approvazione della:

- Sottosezione di Programmazione struttura organizzativa;
- Sottosezione di Programmazione Performance;

CONSIDERATO che occorre procedere all'aggiornamento del P.i.a.o. 2023-2025, in considerazione della necessità di:

- modificare l'assetto strutturale vigente dell'Ente facendo transitare il servizio manutenzioni all'interno del settore lavori pubblici e riducendo il numero di Servizi al settore edilizia urbanistica --Patrimonio e protezione civile ed altresì modificare la denominazione del settore " Amministrativo sociale " in settore " Servizi demografici – politiche culturali e sociali" ;
- aggiornare il sistema di qualificazione del personale dipendente di cui al CCNL Comparto Funzioni Locali 201*/2021 ed alla conseguente deliberazione di G.C. n. 66 del 13 Aprile 2023 e riassegnarlo ai vari Settori dell'Ente;
- aggiornare gli obiettivi di performance per le elevate qualificazioni;

- aggiornare il fabbisogno del personale ed il relativo Piano occupazionale per l'anno 2023.

DATO ATTO che:

- ai sensi dell'art. 6, comma 2, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle indicazioni contenute nel Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) e nel Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), sono assorbiti nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ha approvato il PIAO 2022/2024 con Deliberazione della Giunta comunale n. 255 del 22/12/2022 e considerato che il PIAO può e deve essere approvato per fasi successive è necessario predisporre i documenti di programmazione per l'esercizio finanziario in corso e la programmazione per il triennio 2023/2025;

- a seguito della ricognizione effettuata dai Responsabili di Settore, ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2011 e s.m.i. non risultano situazioni di sovrannumero né eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali e alla situazione finanziaria dell'ente;

- ha provveduto ad attivare la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti (ex art. 27 del D.L. 66/2014);

- la spesa relativa alle assunzioni previste nella programmazione del fabbisogno di personale 2023/2025 assicura il contenimento della spesa del personale con riferimento alla media del triennio 2011/2013 come disposto dall'art. 1 c.557 della L. 296/2006 e che risulta osservato il vincolo del contenimento della spesa del personale previsto dall'art. 1 c.557,557 bis e 557 ter e 557 quater della L. 296/2009 nel consuntivo 2022;

- la spesa relativa alle assunzioni previste nella programmazione del fabbisogno del personale 2023/2025 assicura il contenimento della spesa del personale con riferimento al valore medio del triennio 2011/2013 come disposto dall'art. 1 c. 557 della L. 296/2006 e s.m.i.;

- l'Ente tenuto conto delle assunzioni programmate relativamente al triennio 2023/2025 presume di conseguire entro il 2025 il ed. valore soglia ossia rispettare il parametro di sostenibilità finanziaria di cui al D.L. n.34/2019;

- l'Ente ha attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti [ex art. 27 D.L. n.66/2014); l'Ente ha approvato il Conto Consuntivo 2022 e il Bilancio di Previsione 2023/2025 ed è in corso di approvazione il Bilancio Consolidato la cui scadenza è normativamente prevista al 30 settembre p.v.;

- l'Ente è in regola con l'invio dei bilanci approvati [previsionale, consuntivo e consolidato) alla BDAP nei termini di legge ovvero entro i 30 giorni dalla data di approvazione;

- l'Ente non è stato sanzionato per errori nell'utilizzazione degli spazi finanziari ceduti dallo stato per la realizzazione di investimenti in quanto non ricorre la fattispecie;

- che per le capacità assunzionali relative all'anno 2023 si deve fare riferimento alle previsioni del D.L. n.90/2014 e ss.mm.ii. fissate nel 100% dei risparmi di spesa del personale cessato nell'anno

precedente al quale si aggiungono i risparmi di spesa del personale cessato nel quinquennio precedente, ove non-utilizzati, nonché quelle derivanti dalle cessazioni intervenute in corso d'anno, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn over;

VISTO il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023/2025 allegato alla deliberazione in oggetto (lettera A) che ne costituisce parte integrante e sostanziale.

VISTI i parerei di regolarità tecnica e contabile dei responsabili dei settori.

L'Organo di revisione in esito allo schema in oggetto

ESPRIME

Parere favorevole sulla proposta di deliberazione in esame, avente ad oggetto : " P.L.A.O. - PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2023-2025 - ART. 6 D.L. n. 80/2021 CONVERTITO, CON MODIFICAZIONI, NELLA LEGGE n. 113/2021 - AGGIORNAMENTO SEZIONE 3 "ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO": "SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE STRUTTURA ORGANIZZATIVA" - "SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE PERFORMANCE 2023" - "SOTTOSEZIONE FABBISOGNI DI PERSONALE".

Il Collegio dei Revisori dei Conti

Dott. Stefano Lo Giudice *Presidente*

Firmato digitalmente da:
STEFANO LO GIUDICE

Dott. Alfonso Munda

Firma digitale di: *Componente*
Data: 27/09/2023 17:45:15



