



COMUNE DI PANTELLERIA

(Provincia di TRAPANI)

PIAO

(Piano integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024)

Approvato con Delibera di Giunta n°

Indice generale

- A) *Premessa*
- B) *Introduzione*
- C) *Evoluzione normativa fino ai provvedimenti attuativi*
- D) *La situazione del Comune di Pantelleria e struttura del PIAO*

SEZIONE 1 Scheda Anagrafica dell'Amministrazione

1.1 Scheda Anagrafica dell'Amministrazione

SEZIONE 2 Valore pubblico, performance e anticorruzione

2.1 Valore Pubblico

2.2 Performance

2.3 Rischi Corruttivi e Trasparenza

SEZIONE 3 Organizzazione e Capitale Umano

3.1 Struttura Organizzativa

3.1.1 Il modello organizzativo e l'organigramma

3.1.2 I livelli di responsabilità organizzativa: suddivisione per settore e per genere

3.2 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale

3.2.1 La capacità assunzionale

3.2.2 La programmazione del fabbisogno di personale

SEZIONE 4 Monitoraggio

4.1 Monitoraggio

A) Premessa

L'articolo 6 del Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80 (c.d. Decreto Reclutamento), convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113 ha previsto che le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, 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 (c.d. PIAO). Per i comuni con meno di 50 dipendenti si prevede invece l'adozione di un PIAO in forma semplificata.

Il PIAO si profila dunque come una nuova competenza per le pubbliche amministrazioni consistente in un documento unico di programmazione e governance creato sia per poter snellire e semplificare gli adempimenti a carico degli enti sia per adottare una logica integrata rispetto alle scelte fondamentali di sviluppo dell'amministrazione.

Con il PIAO si avvia, nell'intento del legislatore, un significativo tentativo per disegnare organicamente il sistema pianificatorio nelle amministrazioni pubbliche al fine di far dialogare la molteplicità di strumenti di programmazione spesso, per molti aspetti, sovrapposti, così delineando un filo conduttore comune tra i diversi ambiti di programmazione. Il Piano ha, dunque, l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni, racchiudendole in un unico atto.

B) Introduzione

Il PIAO è di durata triennale, con aggiornamento annuale, ed è chiamato a definire più profili nel rispetto delle vigenti discipline di settore. In proposito, sono richiamate le discipline di cui al Decreto Legislativo n. 150/2009 che ha introdotto il sistema di misurazione e valutazione della performance, nonché alla Legge n.190/2012 che ha dettato norme in materia di prevenzione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione.

Nello specifico, ai sensi del comma 2 dell'articolo 6 del D.L. 80/2021 i profili da inserire nel nuovo Piano integrato sono i seguenti:

a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance, stabilendo il "necessario collegamento" della performance individuale con i risultati di quella organizzativa complessiva;

b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo; gli obiettivi formativi annuali e pluriennali finalizzati ai processi della pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;

c) gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne. È posta una clausola di compatibilità finanziaria, rispetto alle risorse riconducibili al Piano triennale dei fabbisogni del personale (previsto dall'articolo 6 del decreto legislativo n. 165 del 2001). Per quanto concerne la valorizzazione delle risorse interne, il Piano è tenuto a prevedere (nei limiti posti dalla legge) la percentuale di posizioni disponibili per le progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione, a tal fine, dell'esperienza professionale maturata nonché

dell'accrescimento culturale conseguito;

d) la strumentazione per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa, nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di anticorruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia (L. n. 190 del 2012) ed in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione 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; la pianificazione delle attività, inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure, effettuata attraverso strumenti automatizzati;

f) la modalità e le azioni mirate per la piena accessibilità fisica e digitale alle amministrazioni, per i cittadini con più di sessantacinque anni di età e per i disabili;

g) la modalità e le azioni per la piena parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

Spetta infine al Piano di definire le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti (art. 6 comma 3). La mancata adozione del PIAO produce i seguenti effetti (art. 6 comma 7 D.L. 80/2021):

- è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano avere concorso alla mancata adozione del PIAO, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti;

- l'Amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati;

- nei casi in cui la mancata adozione del PIAO dipenda da omissione o inerzia dell'organo di indirizzo politico amministrativo di ciascuna Amministrazione, l'erogazione dei trattamenti e delle premialità è fonte di responsabilità amministrativa del titolare dell'organo che ne ha dato disposizione e che ha concorso alla mancata adozione del Piano. Si aggiunge anche la sanzione amministrativa da 1.000 a 10.000 euro prevista dall'articolo 19 comma 5 lett. b) del Decreto Legge n. 90/2014, riferita alla mancata approvazione

della programmazione anticorruzione.

h) disponibili per le progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione, a tal fine, dell'esperienza professionale maturata nonché dell'accrescimento culturale conseguito;

i) la strumentazione per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa, nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di anticorruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia (L. n. 190 del 2012) ed in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione con il Piano nazionale anticorruzione;

j) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti; la pianificazione delle attività, inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure, effettuata attraverso strumenti automatizzati.

k) la modalità e le azioni mirate per la piena accessibilità fisica e digitale alle amministrazioni, per i cittadini con più di sessantacinque anni di età e per i disabili;

l) la modalità e le azioni per la piena parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

Spetta infine al Piano di definire le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti (art. 6 comma 3). La mancata adozione del PIAO produce i seguenti effetti (art. 6 comma 7 D.L. 80/2021):

- è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano avere concorso alla mancata adozione del PIAO, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti;
- l'Amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati;
- nei casi in cui la mancata adozione del PIAO dipenda da omissione o inerzia dell'organo di indirizzo politico amministrativo di ciascuna Amministrazione, l'erogazione dei trattamenti e delle premialità è fonte di responsabilità amministrativa del titolare dell'organo che ne ha dato disposizione e che ha concorso alla mancata adozione del Piano. Si aggiunge anche la sanzione amministrativa da 1.000 a 10.000 euro prevista dall'articolo 19 comma 5 lett. b) del Decreto Legge n. 90/2014, riferita alla mancata approvazione della programmazione anticorruzione.

C) Scadenze

Il Decreto Legge n. 80/2021 fissa al 31 gennaio di ogni anno la scadenza per le amministrazioni pubbliche di adottare il PIAO ed i relativi aggiornamenti nel proprio sito internet istituzionale. Esse sono tenute inoltre a trasmetterli al Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio per la pubblicazione sul relativo portale (art. 6 comma 4).

In sede di prima applicazione, a seguito del Decreto Legge 30 dicembre 2021, n. 228 convertito con modificazioni dalla Legge 25 febbraio 2022, n. 15, il termine per l'adozione del Piano da parte delle pubbliche amministrazioni è stato inizialmente posticipato al 30 aprile 2022 e al 31 luglio 2022 per gli enti locali . Infine, il Decreto PNNR2 aveva spostato la scadenza al 30 giugno 2022 e al 30 settembre 2022 per gli enti locali, più 120 giorni dalla data di approvazione del bilancio per gli enti locali in sede di prima applicazione , (dunque il termine ultimo di approvazione del PIAO, come prima applicazione, entro il mese di Dicembre 2022).

D) La situazione del Comune di Pantelleria e struttura del PIAO

Il Comune di Pantelleria, ha adottato i seguenti atti:

1. **Piano Triennale Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (2022-2024)** approvato con deliberazione G.M. 72 del 28/04/2022
2. **Piano Triennale delle azioni positive 2022/2024** approvato con deliberazione G.M. 225 del 21/10/2022;
3. **Piano della Performance** e Assegnazione valori obiettivi della Performance - anno 2022 approvato con delibera G.M 236 del 26/10/2022
4. **Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale (2022-2024)**, Dotazione organica e Piano occupazionale 2022 approvato con deliberazione G.M. n°240 del 02/11/2022
5. **Il DUP** (documento Unico di Programmazione approvato con deliberazione C. C. n. 57 del 07/12/2022;

- L'approvazione del Piano per il Lavoro Agile per il triennio 2022/2024 per il periodo post-emergenziale, intesa come regolamentazione a regime, deve essere momentaneamente sospesa in quanto la relativa disciplina di riferimento per gli enti locali è stata demandata dalla legge alla contrattazione nazionale di comparto che ancora non è stata definita. Pertanto, nelle more dell'approvazione definitiva del CCNL predetto, l'istituto del lavoro agile presso il Comune di Pantelleria, rimane regolato dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione e della circolare congiunta del Ministro della PA e del Lavoro del 5 gennaio 2022, per le parti ancora compatibili con il quadro legislativo e normativo attualmente vigente.

La predisposizione del presente PIAO è stata strutturata, in sede di prima applicazione, sulla base del Piano-Tipo approvato con il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30.6.2022 concernente il contenuto del PIAO e delle relative linee guida per la compilazione e in relazione alla circolare dell'11 ottobre n. 2/2022 del Dipartimento della Funzione pubblica che contiene indicazioni operative in materia di Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), di cui all'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 (decreto Reclutamento) opportunamente ricorrendo alle modalità con più di 50 dipendenti, come appunto il Comune di Pantelleria.

SEZIONE 1: Scheda Anagrafica dell'Amministrazione

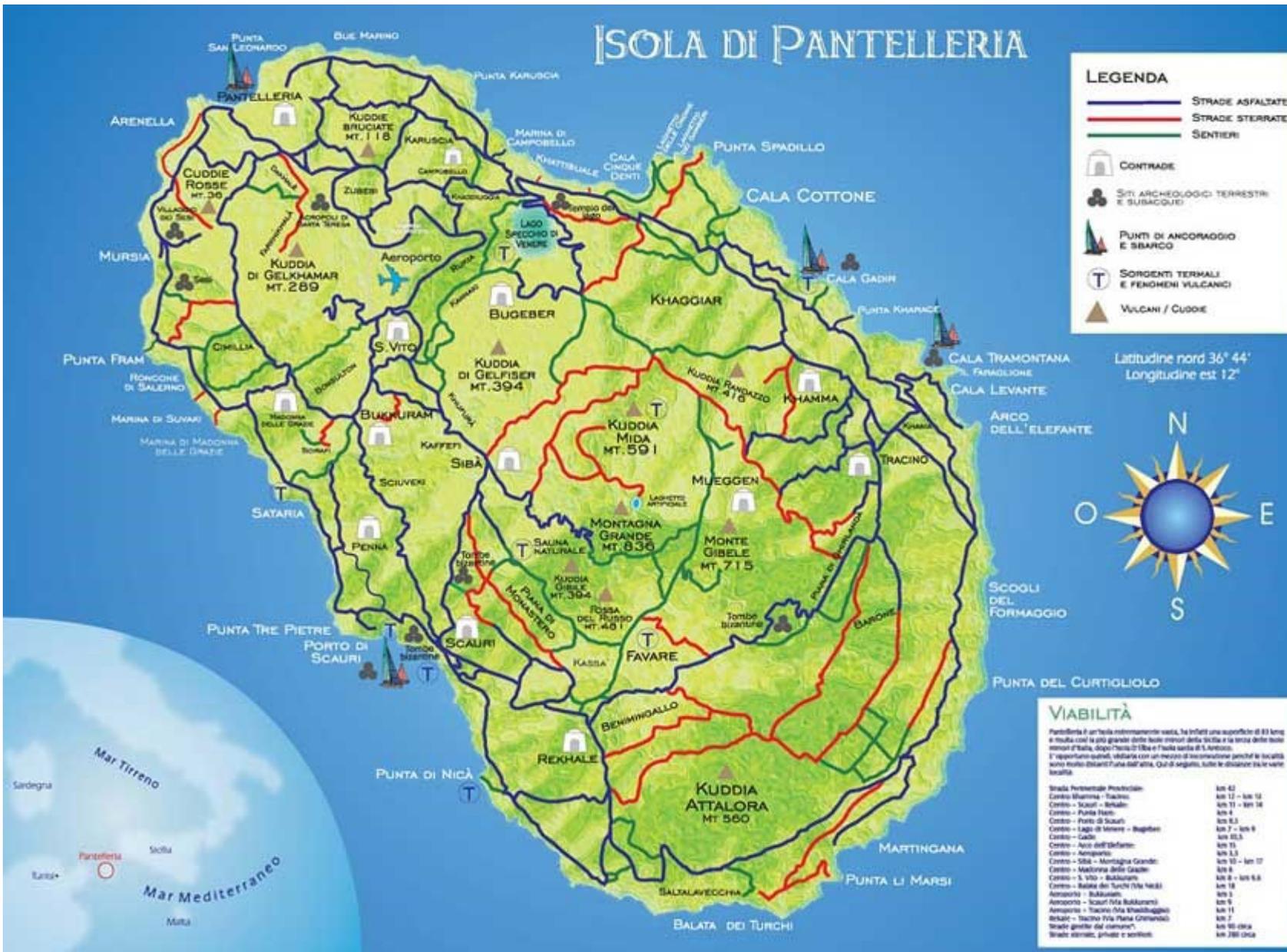
La Sezione 1, conformemente alle indicazioni contenute nel DM di approvazione del Piano-tipo, contiene i dati identificativi dell'Amministrazione quali ad esempio: denominazione, indirizzo, codice fiscale/partita IVA, generalità del Sindaco, numero dei dipendenti, numero di abitanti , telefono, sito internet, indirizzo e-mail, indirizzo PEC ed ogni altro riferimento che si ritenga utile per le finalità del presente piano.



Di seguito, schematizzati, i dati del Comune di Pantelleria (TP):

DENOMINAZIONE ENTE	<i>Comune di PANTELLERIA - Prov. di Trapani</i>
INDIRIZZO	<i>Piazza Cavour, 15 - 91017</i>
CODICE FISCALE/PARTITA IVA	00247990815
CODICE ISTAT	081014
SINDACO PRO TEMPORE	<i>Vincenzo Vittorio Campo</i>
TELEFONO	<i>0923695011</i>
SITO INTERNET	www.comunepantelleria.it
INDIRIZZO E-MAIL	<i>Per singolo ufficio : vedi sito internet</i>
INDIRIZZO PEC	protocollo@pec.comunepantelleria.it

ISOLA DI PANTELLERIA



LEGENDA

- STRADE ASFALTATE
- STRADE STERRATE
- SENTIERI
- CONTRADE
- SITI ARCHEOLOGICI TERRESTRI E SUBACQUEI
- PUNTI DI ANCORAGGIO E SBARCO
- SORGENTI TERMALI E FENOMENI VULCANICI
- VULCANI / CUDDIE

Latitudine nord 36° 44'
 Longitudine est 12°



VIABILITÀ

Pantelleria è un'isola estremamente vasta, ha infatti una superficie di 83 kmq e risulta così la più grande delle isole minori della Sicilia e la terza delle isole minori d'Italia, dopo l'isola di Saba e l'isola santa di S. Antonio. Il ripetersi quindi, visitarla con un mezzo di locomozione perché le località sono molto distanti l'una dall'altra. Qui di seguito, tutte le distanze tra le varie località.

Strada Permettente Provolone	km 42
Centro Khamma - Tracino	km 12 - km 12
Centro - Scauri - Buhale	km 11 - km 14
Centro - Punta Mida	km 8
Centro - Porto di Scauri	km 8,5
Centro - Lago di Venere - Bugliari	km 7 - km 9
Centro - Gade	km 82,5
Centro - Arco dell'Elefante	km 11
Centro - Amparigi	km 3,3
Centro - Siba - Montagna Grande	km 10 - km 17
Centro - Madonna delle Grazie	km 8
Centro - S. Vito - Buhale	km 8 - km 8,8
Centro - Baia dei Turchi (Via Naxos)	km 18
Amparigi - Buhale	km 3
Amparigi - Scauri (Via Buhale)	km 9
Amparigi - Tracino (Via Buhale)	km 11
Buhale - Tracino (Via Piazza Garibaldi)	km 7
Strada gentile del comune*	km 80 circa
Strada storica, privata e servizio	km 380 circa



TERRITORIO Comune di Pantelleria

Kmq totali: 84

Il comune copre l'intera isola di Pantelleria che è estesa più di 80 km² (4 volte circa l'isola di Lampedusa) e si trova a 110 km a sud ovest della Sicilia e a 65 km a nord est della Tunisia, la cui costa è spesso visibile a occhio nudo. L'isola raggiunge un'altitudine di 836 m sul livello del mare con la Montagna Grande. Il porto dell'isola permette il collegamento regolare con il porto di Trapani. Pantelleria è dotata di un aeroporto ed è collegata all'Italia continentale con voli di linea, in regime di continuità territoriale.

Il territorio è di origine vulcanica. L'ultima eruzione è avvenuta, nel 1891, sul pendio nord-occidentale, nella parte sommersa. Sono tuttora presenti molti fenomeni di vulcanesimo secondario, prevalentemente acque calde e soffioni di vapore. Noto è il cosiddetto "Specchio di Venere", piccolo bacino lacustre alimentato da acque termali.

Nota per la sua centralità nel Mar Mediterraneo, scalo intermedio tra Africa e Sicilia e caposaldo per il commercio col Levante, Pantelleria si caratterizza per la singolarità del suo paesaggio, nel quale agli elementi naturali (colate laviche a blocchi, cale e faraglioni) si aggiungono i manufatti creati dall'uomo: muri a secco, con la quadruplica funzione di spietrare il fondo, contenere il terreno, delimitare la proprietà fondiaria e proteggere dal vento; giardini panteschi, costruzioni quasi sempre cilindriche in muratura di pietra lavica a secco con la duplice funzione di proteggere gli agrumi dal vento e di controllare gli effetti micro-climatici per un giusto apporto di acqua alla pianta, laddove l'isola ne è naturalmente sprovvista; dammusi, fabbricati rurali con spessi muri a secco, cubici, con tetti bianchi a cupola ed aperture ad arco a tutto sesto, atavici esempi di architettura bio-climatica.

LA POPOLAZIONE:

La popolazione ammonta a 7.407 abitanti (01/01/2022 - Istat)

La tabella in basso riporta la popolazione residente al 31 dicembre di ogni anno. Nel 2011 sono riportate due righe in più, su sfondo grigio, con i dati rilevati il giorno del censimento decennale della popolazione e quelli registrati in anagrafe il giorno precedente.

<i>Anno</i>	<i>Data rilevamento</i>	<i>Popolazione residente</i>	<i>Variazione assoluta</i>	<i>Variazione percentuale</i>	<i>Numero Famiglie</i>	<i>Media componenti per famiglia</i>
2001	31 dicembre	7.214	-	-	-	-
2002	31 dicembre	7.364	+150	+2,08%	-	-
2003	31 dicembre	7.624	+260	+3,53%	3.195	2,38
2004	31 dicembre	7.679	+55	+0,72%	3.291	2,32
2005	31 dicembre	7.620	-59	-0,77%	3.308	2,30
2006	31 dicembre	7.635	+15	+0,20%	3.335	2,28
2007	31 dicembre	7.664	+29	+0,38%	3.384	2,26
2008	31 dicembre	7.736	+72	+0,94%	3.427	2,25
2009	31 dicembre	7.788	+52	+0,67%	3.459	2,24
2010	31 dicembre	7.846	+58	+0,74%	3.522	2,22
2011 ⁽¹⁾	8 ottobre	7.832	-14	-0,18%	3.531	2,21
2011 ⁽²⁾	9 ottobre	7.493	-339	-4,33%	-	-
2011 ⁽³⁾	31 dicembre	7.495	-351	-4,47%	3.551	2,10
2012	31 dicembre	7.601	+106	+1,41%	3.555	2,13
2013	31 dicembre	7.770	+169	+2,22%	3.523	2,20
2014	31 dicembre	7.743	-27	-0,35%	3.409	2,26
2015	31 dicembre	7.701	-42	-0,54%	3.367	2,27
2016	31 dicembre	7.665	-36	-0,47%	3.412	2,23
2017	31 dicembre	7.759	+94	+1,23%	3.436	2,25
2018*	31 dicembre	7.495	-264	-3,40%	3.366,20	2,22
2019*	31 dicembre	7.496	+1	+0,01%	3.393,23	2,20

2020*	31 dicembre	7.366	-130	-1,73%	(v)	(v)
2021*	31 dicembre	7.407	+41	+0,56%	(v)	(v)

(¹) popolazione anagrafica al 8 ottobre 2011, giorno prima del censimento 2011.

(²) popolazione censita il 9 ottobre 2011, data di riferimento del censimento 2011.

(³) la variazione assoluta e percentuale si riferiscono al confronto con i dati del 31 dicembre 2010.

(*) popolazione post-censimento

(v) dato in corso di validazione

SEZIONE 2: Valore pubblico, performance e anticorruzione

La presente Sezione si articola in n. 3 sotto-sezioni, denominate rispettivamente Valore Pubblico, Performance e Rischi Corruttivi e Trasparenza.

2.1 - Valore Pubblico

Questa sotto-sezione contiene, per gli enti locali, esclusivamente i riferimenti alle previsioni generali contenute nella Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione (art. 3, comma 2 DM 24.6.2022).

In sede di prima applicazione: si confermano i contenuti e le previsioni del Documento Unico di Programmazione(DUP), approvato con deliberazione del Consiglio comunale n.57 del 07/12/2022, esecutiva a termini di legge, a cui si fa espresso rinvio per ogni ulteriore dettaglio e approfondimento.

2.2 - Performance

Questa sotto-sezione contiene la programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia dell'amministrazione, secondo quanto previsto dal Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009.

In sede di prima applicazione Si rimanda al Piano della Performance e assegnazione valori obiettivi della performance- anno 2022 con Deliberazione G.M. 236 del 26.10.2022.

2.3 - Rischi Corruttivi e Trasparenza

Questa sotto-sezione predisposta dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge n. 190 del 2012 e che vanno formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore. Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e a contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013 ed in particolare:

- 1) Valutazione di impatto del contesto esterno
- 2) Valutazione di impatto del contesto interno
- 3) Mappatura dei processi
- 4) Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti
- 5) Progettazione delle misure organizzative per il trattamento del rischio
- 6) Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure
- 7) Programmazione dell'attuazione della trasparenza e relativo monitoraggio

In sede di prima applicazione del PIAO: si confermano i contenuti e le previsioni del “Piano Triennale di prevenzione della corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 2022-2024” approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 72 del 29/04/2022 esecutiva a termini di legge, a cui si fa espresso rinvio per ogni ulteriore dettaglio e approfondimento

SEZIONE 3: Organizzazione e Capitale Umano

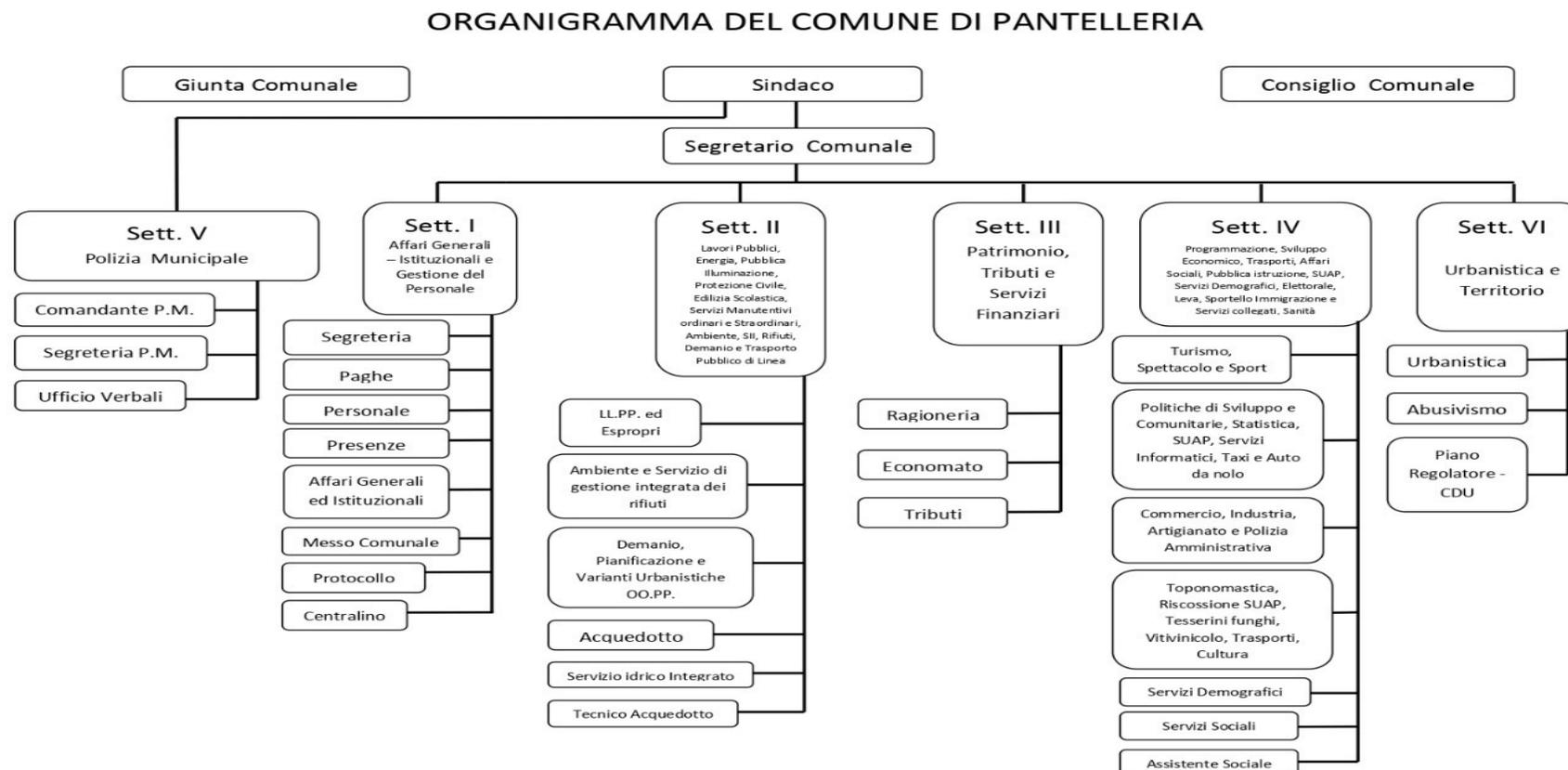
Si rimanda al Piano triennale dei fabbisogni del personale approvato con deliberazione G.M. n. 240 del 02/11/2022

3.1 Struttura organizzativa

1. L'Organigramma del Comune di Pantelleria è strutturato sui seguenti n. 6 Settori:
 - Settore I "Affari Generali - Istituzionali e Gestione del Personale";
 - Settore II "Lavori Pubblici – Energia – Pubblica Illuminazione – Protezione Civile – Edilizia Scolastica – Servizi Manutentivi ordinari e straordinari – Ambiente – Servizio Idrico Integrato – Rifiuti – Demanio e Trasporto Pubblico di Linea";
 - Settore III "patrimonio – Tributi – Servizi Finanziari";
 - Settore IV "Programmazione – Sviluppo Economico – Trasporti – Affari Sociali – Pubblica Istruzione – SUAP – Servizi demografici, elettorale, leva – Sportello Immigrazione e servizi collegati – Sanità";
 - Settore V "Polizia Municipale";
 - Settore VI "Urbanistica e Territorio".

Di detti Settori solo n. 4 sono coperti con figure apicali titolari di incarico, mentre il Settore I "Affari Generali-Istituzionali e Gestione del Personale" e il Settore VI "Urbanistica e Territorio" sono retti con incarico ad interim.

3.1 Il Modello Organizzativo e Organigramma



Situazione al 30/12/2022: A partire dall'anno 2023 in virtù della delibera G.M. 259 del 29/11/2022 si procederà all'attuazione della mappa delle attività del Comune, e delle relative modifiche delle linee funzionali devolute all'alveo competenziale delle rispettive strutture di massima dimensione del Comune e configurazione del nuovo assetto organizzativo- Soppressione della posizione organizzativa afferente alla preposizione del Settore VI e devoluzione delle referenti linee funzionali afferenti i rispondenti servizi ad altra articolazione organizzativa dell'ente.

I DIPENDENTI DEL COMUNE:

I dipendenti del Comune di Pantelleria al 01/01/2022 :

La struttura organizzativa del Comune di Pantelleria, al 01.01.2022 consta di complessivi n. 62 dipendenti in servizio, di cui n. 57 con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e n. 5 a tempo determinato. Dei dipendenti a tempo determinato, n. 3 sono figure professionali assunte ai sensi dell'art. 110, comma 2, del D.Lgs. n. 267/2000.

FOTOGRAFIA DEL PERSONALE ALL' 1.01.2022

Al 1° gennaio 2022 l'analisi della situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato del Comune di Pantelleria è la seguente:

TOTALE DIPENDENTI.....n. 57

DONNE.....n. 27

UOMINI.....n. 30

COSI' SUDDIVISI PER SETTORE:

SETTORE	UOMINI	DONNE	TOTALE
PRIMO	4	3	7
SECONDO	13	6	19
TERZO	3	4	7
QUARTO	4	11	15
QUINTO	2	1	3
SESTO	4	2	6
TOTALE	30	27	57

SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE:

CATEGORIA	UOMINI	DONNE
A	7	0
B	7	10
C	11	16
D	5	1
TOTALE	30	27

SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE E ORARIO DI LAVORO DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE:

CATEGORIA D	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	4	1	5
Posti di ruolo a part-time	1	0	1
CATEGORIA C			
Posti di ruolo a tempo pieno	10	16	26
Posti di ruolo a part-time	1	0	1
CATEGORIA B			
Posti di ruolo a tempo pieno	7	6	13
Posti di ruolo a part-time	0	4	4
CATEGORIA A			
Posti di ruolo a tempo pieno	6	0	6
Posti di ruolo a part-time	1	0	1

DIPENDENTI COMUNALI:

Dall'analisi della situazione del personale dipendente, in linea generale, non emergono particolari criticità, tenuto conto della prevalenza complessiva di personale femminile e della sua collocazione nei diversi livelli di inquadramento e posizioni gerarchiche se non per le posizioni inquadrate nella cat. D.

Al momento, comunque, non sussistono significative condizioni di divario; le azioni del piano saranno soprattutto volte a garantire il permanere di uguali opportunità a favore delle lavoratrici donne e dei lavoratori uomini.

Le politiche del lavoro adottate nel Comune di Pantelleria negli anni precedenti (flessibilità dell'orario di lavoro, modalità di concessione del part-time, formazione, smart working o forme di lavoro agile) hanno contribuito ad evitare che si determinassero ostacoli di contesto alla piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra donne e uomini presso l'Ente e con il presente Piano l'Amministrazione Comunale intende proseguire nell'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini.

Con Delibera **G.M. n. 229** del 03/10/2019 si è stabilito di Istituire il CUG (comitato Unico di Garanzia) per le pari opportunità e con Delibera **G.M. 225 del 21/10/2022** è stato Approvato l'aggiornamento del Piano Triennale delle Azioni Positive di cui all'art. 48 del d. LgL 198/2006.

3.3 Piano Triennale del Fabbisogno del Personale

Nella sotto-sezione deve essere indicato il Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) del Comune. In particolare si deve indicare la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale e deve evidenziare:

- 1) la capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
 - 2) 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;
 - 3) le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate;
 - 4) le strategie di formazione del personale, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
 - 5) le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.
-

Fabbisogno del Personale

PROGRAMMA TRIENNALE FABBISOGNO DEL PERSONALE 2022/2024						
ANNO 2022						
Cat .	Profilo professionale	N. unità	Tipologia rapporto di lavoro	Modalità di assunzione	Impatto sulla capacità assunzionale	
C	Istruttore di P.M.	3	Tempo indeterminato e pieno	Concorso pubblico	€ 98.895,00	Assunti
D	Istruttore direttivo amministrativo	1	Tempo indeterminato e pieno	Concorso pubblico	€ 34.051,32	Procedura avviata e non ancora conclusa
C	Istruttore amministrativo	2	Tempo indeterminato e pieno	Concorso pubblico	€ 62.707,58	Procedura avviata e non ancora conclusa
C	Istruttore tecnico	1	Tempo indeterminato e pieno	Concorso pubblico	€ 31.353,79	Assunto
B	Operaio specializzato	1	Tempo indeterminato e pieno	Concorso pubblico	€ 28.377,09	Procedura conclusa a dicembre 2022
A	Operatore serv. ecologici e manutentivi	1	Tempo indeterminato e pieno	Concorso pubblico	€ 26.829,22	Procedura conclusa a dicembre 2022
B	Istruttore tecnico	1	Tempo indeterminato e pieno	Scorrimento di graduatoria concorso pubblico	€ 31.353,79	
		10			€ 313.567,79	
Quota di trattamento economico accessorio - art. 33 comma 2 D.L. 34/2019					€ 40.726,10	
TOTALE					€ 354.293,89	

ANNO 2022						
Cat .	Profilo professionale	N. unità	Tipologia rapporto di lavoro	Modalità di assunzione	Impatto sulla capacità assunzionale	
D	Assistente sociale	1	Tempo indeterminato epieno	Concorso pubblico	€ 34.216,35	Procedura da avviare
		1			€ 34.216,35	
Quota di trattamento economico accessorio - art. 33 comma 2 D.L. 34/2019					€ 4.072,61	
Contributo previsto dall'art. 1, comma 797 e ss. della Legge. 178/2020					€ 20.000,00	
TOTALE					€ 18.288,96	

N.B.: Spese di personale effettuate con i contributi assegnati di cui all'art. 1 comma 797 e ss. della L. 178/2020 non rilevanti ai fini della della determinazione degli spazi assunzionali.

ANNO 2023					
Cat .	Profilo professionale	N. unità	Tipologia rapporto di lavoro	Modalità di assunzione	Impatto sulla capacità assunzionale
B	Operatore	1	Tempo indeterminato e parziale - 50%	Scorrimento graduatoria selezione pubblica riservata ex art. 30 L.R. 5/2014	€ 13.982,96
		1			€ 13.982,96
Quota di trattamento economico accessorio - art. 33 comma 2 D.L. 34/2019					€ 2.036,31
TOTALE					€ 16.019,27

ANNO 2024					
Cat .	Profilo professionale	N. unità	Tipologia rapporto di lavoro	Modalità di assunzione	Impatto sulla capacità assunzionale
C	Istruttore amministrativo	1	Tempo indeterminato epieno	Scorrimento di graduatoria concorso pubblico	€ 31.353,79
		1			€ 31.353,79
Quota di trattamento economico accessorio - art. 33 comma 2 D.L. 34/2019					€ 4.072,61
TOTALE					€ 35.426,40

SEZIONE 4: Monitoraggio

4.1 Monitoraggio

La presente Sezione è dedicata al monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) che, 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'art. 5, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), sarà effettuato:

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

Per quanto concerne il monitoraggio della sezione “Rischi corruttivi e trasparenza”, questo seguirà le indicazioni ANAC secondo la quale l'aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione avverrà in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità, il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.



