



COMUNE DI MUSSOMELI
(Libero Consorzio Comunale di Caltanissetta)

P.I.A.O.
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2025/2027

Approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 181 del 29.12.2025

INDICE

Introduzione.....	
Struttura del documento	
SEZIONE 1	
SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE.....	
SEZIONE 2	
VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	
Sottosezione di programmazione "Valore Pubblico"	
Sottosezione di programmazione "Performance"	
Sottosezione di programmazione "Rischi Corruttivi e Trasparenza"	
SEZIONE 3	
ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	
Sottosezione di programmazione "Struttura Organizzativa"	
Sottosezione di programmazione "Piano Triennale dei Fabbisogni del "Personale".....	
SEZIONE 4	
MONITORAGGIO	
ALLEGATI	
A - Catalogo procedimenti e processi di lavoro	
B - Mappa degli obblighi di Pubblicazione	
C - Piano di Monitoraggio	

Introduzione

Il presente Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) intende ottenere un migliore coordinamento dell'attività di programmazione delle pubbliche amministrazioni, semplificandone i processi, e assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Nel Piano, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e agli obiettivi pubblici di complessivo soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Si tratta, quindi, di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali sono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Riferimenti normativi

L'art. 6, commi 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa - in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale - quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (D. Lgs. n. 150/2009 e relative Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai Rischi connettivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e agli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC, ai sensi della Legge n. 190/2012 e del D. Lgs. n. 33/2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 n.132, concernente il regolamento recante definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO, con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'art. 3, comma 1, lett. c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'art. 1, comma 16, L. n. 190/2012, quali aree a rischio connettivo, quelle relative a:

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

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi

di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità, il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

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

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Il Decreto 30 giugno 2022 n. 132, dispone, all'art. 7, comma. 1, che ai sensi dell'articolo 6, commi 1 e 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il piano integrato di attività e organizzazione è adottato entro il 31 gennaio, secondo lo schema di Piano tipo cui all'articolo 1, comma 3, del presente decreto, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data. Il Piano è predisposto esclusivamente in formato digitale ed è pubblicato sul sito istituzionale del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione;

Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027, ha, quindi, il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

Il PIAO ha durata triennale e viene aggiornato annualmente, definendo:

- a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui al D. Lgs. n. 150/2009;
- b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale;
- c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001), gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e la valorizzazione delle risorse interne;
- d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa, nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano Nazionale Anticorruzione;
- e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno;
- f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
- g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

Il presente documento viene redatto in conformità al decreto 30 giugno 2022, n. 132 della Presidenza del Consiglio dei Ministri e delle Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio, nonché del decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 2022, n. 81 (ex art. 6 del D.L. n. 80/2021) con il quale sono state individuate ed abrogate le disposizioni che prevedono adempimenti relativi ai piani assorbiti.

Con il PIAO si stabilisce un collegamento tra gli strumenti di programmazione strategica, contenuti essenzialmente nella sezione strategica del DUP e quelli di programmazione operativa, che sono contenuti nella sezione operativa del DUP e nel PEG.

Il presente PIAO sarà pubblicato sul sito internet, nelle apposite sezioni di "Amministrazione Trasparente", al fine di assicurarne la massima trasparenza.

Struttura del documento

Il presente documento si compone di quattro sezioni:

Sezione 1 "Scheda anagrafica dell'amministrazione" dove sono riportati i dati identificativi dell'Amministrazione;

Sezione 2 "Valore pubblico, performance e anticorruzione", composta dalle seguenti sottosezioni:

- sottosezione "Valore pubblico": individua le politiche e le strategie finalizzate a generare Valore Pubblico facendo riferimento all'analisi del contesto e alla programmazione strategica che sarà contenuta nel DUP;
- sottosezione "Performance": individua gli obiettivi di performance come definiti dalla L. n. 150/2009, connettendo gli aspetti organizzativi e le responsabilità individuali alle strategie e agli obiettivi individuati dall'amministrazione finalizzati a generare valore pubblico;
- sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza": individua le misure a protezione del valore pubblico e finalizzate alla "buona amministrazione";

Sezione 3 "Organizzazione e capitale umano", composta dalle seguenti sottosezioni:

- sottosezione "Struttura organizzativa": presenta il modello organizzativo approvato con delibera di Giunta Comunale n. 49 del 9 maggio 2019;
- sottosezione "Piano triennale dei fabbisogni di personale": ove riportare la programmazione relativa alle quantità e caratteristiche professionali del personale in servizio e da assumere, tenendo conto degli obiettivi dell'amministrazione e in relazione alla creazione di valore pubblico nonché le strategie di implementazione delle competenze e di valorizzazione del personale dell'Ente.

Sezione 4 "Monitoraggio", con indicazione degli strumenti e delle modalità di monitoraggio al fine di verificare con continuità tutti gli ambiti della programmazione.

Sezione di programmazione	
1. Scheda anagrafica dell'Amministrazione	
Comune di	Mussomeli
Indirizzo	Piazza della Repubblica sn, Mussomeli (CL)
Recapito telefonico	0934 961111
Indirizzo internet	www.comunedimussomeli.it
PEC	comunemussomeli@legalmail.it
Codice fiscale/Partita IVA	81001130855 - 01105210858
Sindaco	On. Giuseppe Sebastiano Catania
Numero dipendenti al 31.12.2024	n. 37 a tempo pieno e indeterminato; n. 22 a tempo determinato e parziale (24 ore settimanali)
Numero abitanti al 31.12.2024	9846
2.Sezione Valore pubblico, Performance e Anticorruzione	
2.1 VALORE PUBBLICO	<u>Questa sezione non è obbligatoria per i comuni con meno di 50 dipendenti</u> (delibera di Consiglio comunale n. 49 in data 15.12.2025, esecutiva, di approvazione del bilancio di previsione 2025/2027)
2.2.PERFORMANCE	<u>Questa sezione non è obbligatoria per i comuni con meno di 50 dipendenti</u> (Piano della Performance 2025-2027, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 103 del 27.08.2025, Piano delle azioni positive 2025-2027, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 13 del 23.01.2025).
2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2023-2025, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 162 del 28.12.2023. che comprende altresì il piano della formazione del personale;

3.Sezione 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA	La struttura amministrativa è quella approvata con deliberazione di Giunta comunale n. 36 del 28.03.2019 modificata con delibera G.M. n.49 del 09.05.2019.
3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	<p>Approvazione regolamento relativo alla disciplina per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile con atto di Giunta comunale n. 39 del 07.03.2025</p> <p>Il presente regolamento è stato adottato in conformità a quanto disciplinato dal Titolo VI "Lavoro a distanza" artt.63/67 del CCNL relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019-2021</p>
3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE	Piano triennale del fabbisogno del personale 2025-2027, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 88 del 22 luglio 2025.

<p>SEZIONE 4 MONITORAGGIO <u>Questa sezione non è obbligatoria per i comuni con meno di 50 dipendenti</u></p>
<p>Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3, del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, 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:</p> <ul style="list-style-type: none"> - secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b), del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, relativamente alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance"; - secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza"; - su base triennale da l'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'art. 14, D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'art. 147, TUEL, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di <i>performance</i>).

1. SEZIONE : 1. Scheda anagrafica dell'Amministrazione

Comune di	Mussomeli
Indirizzo	Piazza della Repubblica sn, Mussomeli (CL)
Recapito telefonico	0934 961111
Indirizzo internet	www.comunedimussomeli.it
PEC	comunemussomeli@legalmail.it
Codice fiscale/Partita IVA	81001130855 - 01105210858
Sindaco	On. Giuseppe Sebastiano Catania
Numero dipendenti al 31.12.2024	n. 37 a tempo pieno e indeterminato; n. 22 a tempo determinato e parziale (24 ore settimanali)
Numero abitanti al 31.12.2024	9846

2. SEZIONE : VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Sottosezione di Programmazione "Valore Pubblico"

Lo scopo di una pubblica amministrazione è creare valore pubblico per la comunità amministrata definendo le strategie e le azioni da compiere tenendo in debito conto il contesto interno ed esterno in cui opera.

Creare Valore pubblico determina orientare l'azione amministrativa al miglioramento della qualità della vita e del livello di benessere economico, sociale, ambientale, culturale, della comunità amministrata, prodotto dalle politiche e dalle azioni, attraverso un impiego efficace ed efficiente delle risorse finanziarie, strumentali organizzative, volto alla realizzazione di "buona amministrazione" e ad aumentare il benessere reale della popolazione amministrata.

In tale ottica occorre sviluppare le condizioni abilitanti per la creazione di valore pubblico sia a livello politico che organizzativo interno:

- a livello politico attraverso una governance con ampia visione del futuro che sappia sviluppare una proficua rete di relazioni istituzionali;
- a livello organizzativo attraverso una buona amministrazione che operi a servizio dello sviluppo del territorio, che verifichi e tuteli costantemente il proprio stato di salute finanziaria e organizzativa e riconosca e gestisca le necessarie capacità operative: dirigenti e personale coinvolto, formato e motivato, infrastrutture tecnologiche e informatiche che supportino i processi di innovazione dell'Ente, i progetti finanziati dal PNRR e i servizi al cittadino.

Le linee guida del Dipartimento della Funzione Pubblica definiscono il VALORE PUBBLICO come il livello complessivo di benessere economico, sociale ma anche ambientale e/o sanitario dei cittadini, delle imprese e degli altri stakeholders creato da una Amministrazione Pubblica, rispetto a un livello di partenza.

La novità del PIAO è quella di garantire l'unità dei processi della programmazione, combinando gli obiettivi di creazione di valore pubblico e quelli di performance (intesi quali risultati intermedi direttamente prodotti dalle Amministrazioni).

La sezione del PIAO dedicata al valore pubblico individua il valore pubblico atteso, la strategia per favorirne la creazione, i fruitori dello stesso, i tempi di attuazione delle politiche finalizzate al valore pubblico e gli indicatori di misurazione.

Il valore pubblico corrisponde, pertanto, agli obiettivi strategici, presenti nella sezione strategica e nella sezione operativa del Documento Unico di Programmazione. All'inizio del proprio mandato

amministrativo, ciascuna Amministrazione individua le priorità strategiche quali presupposto per lo sviluppo del sistema di programmazione pluriennale e annuale delle risorse e delle performance dell'Ente.

In virtù di tali priorità, il Documento Unico di programmazione, attraverso la sezione strategica e la sezione operativa, diventa guida e presupposto necessario, nel rispetto del principio di coordinamento e coerenza, dei documenti di Bilancio e di tutti gli altri documenti di programmazione aggiornata.

Il Comune di Mussomeli ha approvato il DUP con deliberazione del Consiglio comunale n. 48 del 15 dicembre 2025.

La creazione di valore pubblico si traduce nella realizzazione degli obiettivi strategici contenuti nella Sezione strategica del predetto DUP.

Un posto di rilievo nell'evidenziazione del valore pubblico, è ricoperto dalla programmazione regionale dei fondi strutturali 2021- 2027. Particolare valore strategico è da riconoscere all'attivazione di Strategie Territoriali locali (AI) nelle Aree Interne, pensate per affrontare, con adeguati investimenti multisettoriali, molteplici sfide: rinascita economica di territori afflitti da spopolamento, e marginalità.

La Giunta Regionale Siciliana ha riconosciuto le Aree Interne (AI) della Regione Sicilia, e fra queste quella denominata "AI Mussomeli Valle dei Sicani" comprendente i Comuni di: Mussomeli, Acquaviva Platani, Bompensiere, Cammarata, Campofranco, Casteltermini, Marianopoli, Milena, Montedoro, San Giovanni Gemini e Sutura.

La Strategia del Programma Regionale FESR 2021-2027 è finalizzata a disegnare una programmazione quanto più efficace e rispondente ai fabbisogni e alle sfide espresse dal territorio siciliano sulla base di una rilettura della geografia dei processi di densificazione e di dispersione e dell'analisi dei flussi che ha condotto all'individuazione di aree caratterizzate da elevata omogeneità interna in relazione ai fenomeni economici e demografici e ai cambiamenti sociali.

La Regione Siciliana ha destinato a tali politiche territoriali ingenti risorse di provenienza comunitaria, nazionale e regionale al fine di incidere sullo sviluppo delle Aree Interne.

La coalizione "Mussomeli Valle dei Sicani" per la gestione dei fondi si è avvalsa dell'istituto dell'Unione dei Comuni, ai sensi dell'articolo 32 e 30 del D. lgs. n. 267/2000. L'atto costitutivo dell'Unione è stato sottoscritto in data 15.03.2023 e contempla specifici meccanismi di governance interna volti al perseguimento della strategia d'area.

La coalizione ha presentato alla Regione Sicilia la propria strategia territoriale e la selezione degli interventi da finanziare.

Sottosezione di Programmazione "Performance"

La performance organizzativa è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza dell'organizzazione in termini di politiche, obiettivi, piani e programmi, soddisfazione dei destinatari, modernizzazione dell'organizzazione, miglioramento qualitativo delle competenze professionali, sviluppo delle relazioni con i cittadini, utenti e destinatari dei servizi, efficienza nell'impiego delle risorse e qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati.

La performance individuale è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza delle prestazioni individuali in termini di obiettivi, competenze, risultati e comportamenti.

Entrambe contribuiscono alla creazione di valore pubblico attraverso la verifica di coerenza tra risorse e obiettivi, in funzione del miglioramento del benessere dei destinatari diretti e indiretti

Il Piano della Performance è stato approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 103 del 27.08.2025.

In questa sede si fa espresso rinvio a tale atto deliberativo, atteso che ivi sono individuati e assegnati gli obiettivi di performance alle varie Aree nelle quali è articolata la struttura organizzativa del Comune di Mussomeli.

Piano di razionalizzazione per l'utilizzo delle dotazioni strumentali ed informatiche (ex art. 2, comma 594, lett. a), della legge n. 244/2007).

Il comma 594 dell'art. 2 della Legge 24.12.2007, n. 244 (Finanziaria 2008), introduce alcune misure tendenti al contenimento delle spese di funzionamento delle strutture delle Pubbliche Amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001.

Tali misure si concretizzano essenzialmente nell'adozione di piani triennali finalizzati a razionalizzare l'utilizzo di una serie di beni.

I beni individuati ai sensi dell'art. 2, comma 594, lett. a), sono:

- dotazioni strumentali anche informatiche che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio;
- apparecchiature di telefonia mobili.

I piani devono essere prettamente operativi e dettagliare le azioni di razionalizzazione.

Il Comune di Mussomeli, nel corso degli anni precedenti, ha adottato misure di contenimento della spesa che hanno positivamente inciso non soltanto sulle disponibilità di bilancio ma anche sull'organizzazione del lavoro.

Misure di razionalizzazione da adottare

Acquisti → Si proseguirà all'utilizzo delle convenzioni quadro stipulate dalle centrali di acquisto a livello statale. Ove indisponibile o inadatto si utilizzerà il Mercato Elettronico della Pubblica Amministrazione.

È obiettivo dell'Ente mettere in atto adeguate economie di scala necessarie a rendere efficiente e realizzabile l'erogazione dei servizi ai cittadini e alle imprese creando un modello di pubblica amministrazione che si organizza e agisce sulla base dei criteri dell'efficienza, dell'efficacia e dell'economicità, al fine di produrre risultati migliori ai minori costi.

Costi di stampa e servizi → Si rafforzerà la campagna di sensibilizzazione del personale affinché riducano le stampe non necessarie. I Responsabili di Area monitoreranno che si rispettino i seguenti obiettivi di razionalizzazione:

- gli uffici dovranno prioritariamente utilizzare la stampa in bianco e nero; l'utilizzo della stampa a colori è limitata alle effettive esigenze operative, quali, a titolo esemplificativo, stampa di manifesti, fotografie, locandine, ecc.
- tutte le stampe e, in particolare, quelle voluminose, dovranno essere effettuate a fronte/retro e, dove possibile, con più pagine per foglio, mentre per le stampe di prova dovrà essere utilizzata la carta già stampata da un lato;
- tutte le comunicazioni interne dovranno avvenire per posta elettronica (dematerializzazione dei flussi interni);
- si dovrà evitare la riproduzione di leggi e decreti favorendo la consultazione a video;
- si dovrà incentivare fra i dipendenti con incarichi di responsabilità, l'utilizzo della firma digitale;
- si dovrà mettere in atto la fascicolazione elettronica con la gestione informatica degli allegati;
- tutte le comunicazioni esterne dovranno avvenire prioritariamente a mezzo posta elettronica con utilizzo della posta certificata. L'invio tramite posta raccomandata dovrà avvenire solo nei casi in cui risulti effettivamente inevitabile;
- i rifiuti di carta dovranno essere conferiti negli appositi contenitori per la raccolta differenziata.

Nell'ottica di un contenimento generale delle spese dovranno essere previsti accorgimenti per ridurre i costi energetici, fra i quali lo spegnimento delle luci, dei computer, dei monitor e dei macchinari degli uffici.

Strumenti informatici → Si proseguirà nell'uso condiviso e razionale delle apparecchiature informatiche e dei programmi di gestione. Le dotazioni informatiche assegnate alle postazioni di lavoro verranno gestite secondo i seguenti criteri generali:

- per quanto riguarda gli acquisti di nuova strumentazione si provvederà a valutare attentamente l'acquisto di personal computer e dispositivi di informatica individuale provvedendo a verificarne l'uso e l'effettiva necessità;
- nel caso in cui il personal computer non avesse più la capacità di supportare efficacemente l'evoluzione di un applicativo, verrà comunque utilizzato in ambiti dove sono richieste performance inferiori; nel caso non fosse utilizzabile nemmeno per performance inferiori, potrà essere oggetto di donazione a organizzazioni associative o altri soggetti del terzo settore no profit che faranno richiesta;
- si proseguirà nella progressiva eliminazione dell'uso di stampanti individuali con conseguente risparmio di consumabili;
- saranno preferiti gli acquisti e i noleggi di stampanti multifunzione effettuati congiuntamente anche fra settori diversi.

Dematerializzazione e informatizzazione → In linea con i dettami del Codice dell'Amministrazione Digitale vigente, si continuerà nel processo di dematerializzazione dei documenti amministrativi, già avviato.

È previsto il proseguimento nell'utilizzo del sistema di pagamento tramite il nodo nazionale dei pagamenti (Pago Pa) per tutti i servizi e l'introduzione di servizi da utilizzare con l'app IO.

Piano di Azioni Positive (ex Art. 48 D.Lgs. N. 198/2006)

Nell'organizzazione del Comune di Mussomeli è presente una forte componente femminile. Il Comune, nella gestione del personale, ha posto un'attenzione particolare nella promozione delle pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica.

Pertanto, si è cercato di valorizzare le differenze come fattore di qualità dell'azione amministrativa, in quanto, attuare le pari opportunità significa rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini (Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, adottata in data 23 maggio 2007).

L'Ente si impegna a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno, nonché qualsivoglia forma di discriminazione di genere fra i dipendenti.

Si dà atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.lgs. 11.04.2006 n. 198, in quanto non sussiste un divario fra generi inferiore a due terzi. Pertanto il piano delle azioni positive sarà orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

Le azioni positive sono quindi misure temporanee speciali finalizzate a rendere sostanziale il principio di uguaglianza formale e volte a porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti da eventuali discriminazioni.

I Piani di azioni positive, tra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei

livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi non inferiore a due terzi.

Le azioni positive hanno, in particolare, lo scopo di:

- Superare le condizioni, l'organizzazione e la distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera o nel trattamento economico e retributivo;
- Promuovere l'inserimento delle donne nelle attività e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate;
- Favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi;
- Garantire il diritto dei lavoratori a un ambiente di lavoro sicuro, caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti;
- Ritenere, come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti e mobbizzanti.

Dall'analisi della situazione del personale dipendente, emerge una certa omogeneità tra le lavoratrici donne ed i lavoratori uomini sia da un punto di vista numerico, sia con riguardo alla collocazione del personale nei diversi livelli di inquadramento e nelle posizioni gerarchiche.

Il Piano delle azioni positive è stato approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 13 del 13.01.2025.

In questa sede si fa espresso rinvio a tale atto deliberativo.

Sottosezione di Programmazione "Rischi corruttivi e Trasparenza"

Nella organizzazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), non si può prescindere dall'analisi del contesto in cui opera l'Ente, tenuto conto che le variabili sociali, culturali, produttive ed economiche che caratterizzano l'ambito territoriale diventano presupposto fondamentale dell'intero processo di pianificazione, cui è tenuta l'Amministrazione, per guidare sia nella scelta delle strategie capaci di produrre valore pubblico, sia nella predisposizione delle diverse sottosezioni del PIAO (performance, anticorruzione e trasparenza, personale, digitalizzazione).

Il contesto esterno e il contesto interno sono descritti nel piano della performance 2025 / 2027, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 103 del 27.08.2025.

Si fa espresso rinvio all'allegato del presente atto, denominato <aggiornamento della sottosezione 2.3 "rischi corruttivi e trasparenza">.

3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO DELL'AMMINISTRAZIONE

Sottosezione di programmazione "Struttura Organizzativa"

L'assetto organizzativo dell'Ente attualmente vigente è quello approvato con delibera di Giunta Comunale n. 49 del 9 maggio 2019.

L'Ente risulta strutturato in n. 4 Aree: amministrativa e affari generali (1 e 2), finanziaria, tecnica e polizia municipale.

Il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA)

Nell'ambito dell'organizzazione del lavoro rientra l'adozione di modalità di svolgimento della prestazione lavorativa in modalità a distanza, quale il lavoro agile, caratterizzato dall'assenza di vincoli orari o spaziali e un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, stabilita mediante accordo scritto tra il lavoratore

e il datore di lavoro.

Con deliberazione della Giunta comunale n. 39 del 07.03.2025 è stata approvata la nuova disciplina del lavoro agile. A essa si fa espresso rinvio.

Sottosezione di programmazione "Piano Triennale dei fabbisogni del personale"

La Giunta comunale ha approvato la deliberazione n. 88 del 22 luglio 2025, avente per oggetto "P.I.A.O. 2025/2027 - Fabbisogno del personale 2025/2027.annualita' 2025". A essa si fa espresso rinvio.

4. SEZIONE: MONITORAGGIO

MONITORAGGIO

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'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:

- a) 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"**:
 - Il monitoraggio degli indicatori di "Valore Pubblico" individuati nel presente piano viene attuato secondo le procedure individuate per il controllo strategico dell'Ente ai sensi dell'art. 147-ter del Tuel.
 - Il monitoraggio della "Performance" ha per oggetto la verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi di *performance* che avviene secondo il sistema previsto dal sistema di misurazione e valutazione della performance del personale dell'Ente (SMIVAP) approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 80 dell'11 ottobre 2023. Il monitoraggio si conclude con l'adozione in Giunta della "Relazione sulle Performance" ai sensi dell'art. 10, comma 1, lettera b), del D.Lgs. n. 150/2009, validata dal Nucleo di Valutazione
- b) secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione **"Rischi corruttivi e trasparenza"** e secondo le prescrizioni del piano:
 - Il monitoraggio dei "Rischi corruttivi" è svolto attraverso la verifica annuale dello stato di attuazione delle misure di prevenzione per ciascuna area e, inoltre, in occasione della redazione della relazione annuale predisposta dal RPCT, da elaborare ai sensi dell'art. 1, co. 14, della legge 190/2012.
 - Il monitoraggio della "Trasparenza": ciascun Responsabile Area provvede a controllare e monitorare il rispetto degli obblighi di pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente in conformità a quanto previsto dalla legge 190/2012, dal D.LGS 33/2013 e dal D. Lgs. 97/2016. Il monitoraggio annuale degli obblighi di pubblicazione è effettuato dall'OIV secondo quanto previsto dall'ANAC.

su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza dell'azione svolta con gli obiettivi