



CITTÀ METROPOLITANA DI MESSINA

Decreto Sindacale

n. 213 del 25/11/2024

OGGETTO: PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (P.I.A.O.) 2024-2026, APPROVATO CON DECRETO SINDACALE N.136 DEL 12/07/2024. MODIFICA DELLA SOTTOSEZIONE 3.3 "piano triennale dei fabbisogni di personale (FTFP)" e DELL'ALLEGATO 8 PIANO DEGLI OBIETTIVI 2024.

IL SINDACO METROPOLITANO

l'anno duemilaventiquattro il giorno VENTICINQUE del mese di NOVEMBRE, alle ore 19,30, nella sede di Palazzo dei Leoni, il Sindaco Metropolitan Dott. Federico Basile, con l'assistenza del Segretario Generale Rossana Carrubba:

Vista l'allegata proposta di decreto relativo all'oggetto;

Vista la L.R. n. 15 del 04.08.2015 e successive modifiche ed integrazioni;

Viste le LL.RR. n. 48/91 e n. 30/2000 che disciplinano l'O.R.EE.LL.;

Visto il D.Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii.;

Visti i pareri, espressi ai sensi dell'art. 12 della L.R. n. 30 del 23.12.2000:

- per la regolarità tecnica, dal Dirigente proponente;
- per la regolarità contabile e per la copertura finanziaria della spesa, dal Dirigente della II Direzione – Servizi Finanziari;

DECRETA

APPROVARE la proposta di decreto indicata in premessa, allegata al presente atto per farne parte integrante e sostanziale, facendola propria integralmente.

CITTÀ METROPOLITANA DI MESSINA

Proposta di Decreto Sindacale

DIREZIONE GENERALE

OGGETTO: PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (P.I.A.O.) 2024- 2026, APPROVATO CON DECRETO SINDACALE N.136 DEL 12/07/2024. MODIFICA DELLA SOTTOSEZIONE 3.3 “piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)” e DELL’ALLEGATO 8 PIANO DEGLI OBIETTIVI 2024

PREMESSO CHE

- il D.L. 9 giugno 2021, n. 80, conv. dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il cui art.6, primo comma, ha introdotto il Piano Integrato di attività e organizzazione, stabilendo che “Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all’articolo 1, comma 2, del 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”;

VISTO il comma 7 del richiamato art. 6, a norma del quale “In caso di mancata adozione del Piano trovano applicazione le sanzioni di cui all’articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150, ferme restando quelle previste dall’articolo 19, comma 5, lettera b), del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114”;

TENUTO CONTO di quanto stabilito:

a. dal D.P.R. 24 giugno 2022 n. 81, con il quale è stato approvato il Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione, il cui art.1, c.1, prevede, per i comuni con più di 50 dipendenti, la soppressione dei seguenti adempimenti, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO):

- 1) Piano dei fabbisogni di personale, di cui all’art. 6, commi 1, 4, 6, e art. 6-ter, D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
- 2) Piano delle azioni concrete, di cui all’art.60 bis, c.2, D.lgs.30 marzo 2001,n.165;
- 3) Piano della performance, di cui all’art.10, c.1, lett. a) e c.1-ter, D.lgs.27ottobre 2009, n.150;
- 4) Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di cui all’art. 1, commi 5, lett. a) e 60, lett. a), legge 6 novembre 2012, n. 190;
- 5) Piano organizzativo del lavoro agile, di cui all’art.14, c.1, legge 7 agosto 2015, n.124;
- 6) Piano di azioni positive, di cui all’art.48, c.1, D.lgs. 11 aprile 2006, n.198;

b. dal D.M. 30 giugno 2022 n.132, con il quale è stato approvato il Regolamento, la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, nonché le modalità

semplificate per l’adozione dello stesso per gli Enti con meno di 50 dipendenti di cui agli artt.1, c.2, e 6;

TENUTO CONTO, in particolare, che il D.M. n.132/2022, stabilisce:

- all'art. 7, c. 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";
- all'art. 8, comma 2, che "In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci";

DATO ATTO

- che il Sindaco Metropolitan con decreto n. 77 del 10/04/2024 ha approvato lo schema del Documento Unico di Programmazione 2024-2024 (DUP) e con decreto n. 78 del 10/04/2024 ha approvato lo schema di Bilancio di previsione 2024-2026;
- che, nelle more dell'approvazione dei predetti documenti di bilancio, ai sensi dell'art. 5, comma 1 ter, del D.lgs. 150/2009 e in conformità al principio di predeterminazione degli obiettivi esecutivi ribadito dalla circolare del Ministro della P.A. giusta circolare n. 430 del 24/01/2024, con Decreto Sindacale n. 76 del 08/04/2024 si è proceduto alla individuazione e contestuale assegnazione degli obiettivi esecutivi da inserire nel redigendo Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026, coerentemente all'orientamento giuscontabile relativo alla necessità che gli enti si dotino di strumenti provvisori di indirizzo e di programmazione finanziaria e operativa (quali ad esempio il Piano esecutivo di gestione provvisorio e/o direttive vincolanti degli organi di governo) al fine di sopperire all'assenza, all'inizio dell'esercizio, degli strumenti di programmazione previsti dall'ordinamento (vedasi Sezione delle Autonomie, deliberazioni n. 2/SEZAUT/2022/INPR; n. 14/SEZAUT/2017/INPR; n. 9/SEZAUT/2016/INPR; n. 18/SEZAUT/2014/INPR e n. 23/SEZAUT/2013/INPR)
- che il Commissario ad Acta con i poteri del Consiglio Metropolitan con deliberazione n. 3 del 16/05/2024 ha approvato lo schema del Documento Unico Di Programmazione 2024-2024 (DUP) e la Conferenza Metropolitana con deliberazione n. 2 del 27/05/2024 ha approvato il Bilancio di previsione 2024-2026;
- che con Decreto sindacale n. 123 del 14/06/2024 il Sindaco Metropolitan ha approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2024-2026 ai sensi dell'art. 169 del TUEL e in coerenza con quanto stabilito dall'allegato 4/1 del D.lgs. 118/2011 recante "Disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle Regioni, degli Enti Locali e dei loro organismi, a norma degli articoli 1 e 2 della legge 5 maggio 2009, n. 42, integrato e modificato dal d.lgs. n. 126/2014";

CHE con Decreto del Sindaco Metropolitan n.136 del 12/07/2024 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026 unitamente ai relativi Allegati;

CONSIDERATO che :

- a seguito della comunicazione delle dimissioni per cessazione dal servizio a far data dal 1 gennaio 2025 della dirigente del Servizio Finanziario dott.ssa Maria Grazia Nulli è emersa la necessità di programmare l'assunzione di una unità di personale di qualifica dirigenziale da immettere in entro il 31 dicembre 2024;
- a seguito delle dimissioni del Direttore Generale dott. Salvo Puccio si è proceduto con deliberazione del Commissario ad acta del 11/11/2024 a recedere dalla convenzione tra la Città Metropolitana ed il Comune di Messina per l'esercizio associato della funzione di Direttore Generale
- che il Sindaco ha manifestato la necessità della sostituzione del Direttore generale con un soggetto esterno all'ente;

RITENUTO – per la suddetta motivazione – che occorre, pertanto, procedere a modificare la

Sottosezione di programmazione 3.3 “Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)” del PIAO 2024/2026, adottato con Decreto del Sindaco Metropolitan n. 136 del 12/07/2024 del quale si riconferma integralmente il rimanente contenuto;

VISTI:

- l’art. 5, comma 2, del D.M. 30 giugno 2022 n. 132 - Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione – che stabilisce, in particolare, che “Il monitoraggio delle sottosezioni Valore pubblico e Performance avviene secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, mentre il monitoraggio della sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza avviene secondo le indicazioni di ANAC..... (omissis)”;
- gli artt. 6, comma 1, lett. b) e 7, comma 11, del vigente “Regolamento di disciplina della misurazione e valutazione della performance e del sistema premiale”, approvato con decreto sindacale n. 200 del 04/11/2024, nonché le linee guida metodologiche allo stesso allegate, definiscono le modalità di attuazione del monitoraggio semestrale in ordine allo stato intermedio di attuazione degli obiettivi esecutivi assegnati ai dirigenti del Città Metropolitana di Messina;

ATTESO CHE, alla luce dell’esito del il monitoraggio effettuato sullo stato di attuazione degli obiettivi esecutivi assegnati al personale dirigenziale per l’es. Fin. 2024, con Decreto del Sindaco Metropolitan n.136 del 12/07/2024 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026 di approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026 e, unitamente allo stesso, l’Allegato n. 8 alla Sottosezione 2.2. “Performance” contenente il “Piano degli obiettivi esecutivi anno 2024”;

ATTESO CHE la Direzione Generale - Servizio Programmazione, performance e Processi Organizzativi a seguito delle risultanze del monitoraggio, ha provveduto alla necessaria rimodulazione di alcuni obiettivi esecutivi es. fin. 2024;

PRESO ATTO

- che la rimodulazione degli obiettivi esecutivi di cui al presente provvedimento non comporta modifiche sostanziali alle restanti sottosezioni che definiscono, in ottica sistemica e integrata, il più complessivo impianto programmatico formalizzato nel PIAO 2024-2026;
- che la rimodulazione dell’Allegato 8 alla Sottosezione di programmazione 2.2. “Performance” del PIAO 2024-2026 “Piano degli obiettivi esecutivi anno 2024” comporta, comunque, una modifica formale del predetto Piano, e, pertanto, l’osservanza degli obblighi di pubblicazione previsti in materia dalle vigenti disposizioni normative;

VISTI

- il D.lgs.18 agosto 2000, n.267, recante il Testo unico delle leggi sull’ordinamento degli enti locali;
- lo Statuto;
- il D.lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii;
- l’Ordinamento Regionale degli Enti locali vigente in Sicilia (O.R.EE.LL.);
- tutti gli atti citati in premessa;

DECRETA

DI APPORTARE - per le motivazioni espone in narrativa - alla Sottosezione di programmazione 3.3 “Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)” del PIAO 2024/2026 approvato con Decreto del Sindaco Metropolitan n. 136 del 12/07/2024, le modifiche riportate nel testo in allegato al presente decreto (all. 1).

DI APPORTARE - per le motivazioni espone in narrativa – le modifiche riportate nel testo in allegato al presente decreto al “Piano degli obiettivi anno 2024”, allegato n. 8 al PIAO Sottosezione 2.2. “Performance” del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026 approvato con Decreto del Sindaco Metropolitan n.136 del 12/07/2024 (all. 2).

DI APPROVARE il PIAO 2024/2026 nel testo modificato.

DI TRASMETTERE il presente provvedimento al Dirigente della I e della II Direzione, quali responsabili delle strutture dirigenziali, che sono automaticamente destinatari delle modifiche

apportate alla Sottosezione 3.3 “Piano triennale dei fabbisogni di personale - PTFP” del PIAO 2024/2026, secondo le rispettive competenze e responsabilità gestionali senza necessità di alcun ulteriore atto di assegnazione;

DARE INCARICO al Servizio Programmazione, Performance e Processi Organizzativi di trasmettere il presente provvedimento:

- ai Signori Dirigenti, che dello stesso sono automaticamente destinatari secondo le rispettive competenze e responsabilità gestionali, al fine di assicurare la prosecuzione degli obiettivi esecutivi ed il perseguimento dei parametri di performance previsti entro il 31/12/2024, senza necessità di ulteriori atti;
- al Nucleo Indipendente di Valutazione per quanto di competenza;

DI DARE MANDATO ai Servizi della Direzione Generale, di provvedere alla pubblicazione della presente Decreto.

DI DARE MANDATO alla Direzione Generale, per il tramite del referente a tal uopo nominato, di provvedere alla trasmissione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024- 2026 modificato, al Dipartimento della Funzione Pubblica, secondo le modalità dallo stesso definite ai sensi dell’art.6, c.4, del citato D.L. n.80/2022.

DI DARE ATTO

- che lo scrivente Direttore Generale, con la sottoscrizione del presente atto, attesta la regolarità amministrativa del medesimo;
- che non sussistono situazioni, neppure potenziali, di conflitto di interesse in capo al Responsabile del Procedimento in attuazione dell'art.6 bis della L.n.° 241/90 e dell'art. 6 commi 2 e 7 del D.P.R.n.°62/2013;
- della pubblicazione del provvedimento nell'Albo pretorio del sito internet istituzionale dell'Ente, nella Sezione "Amministrazione Trasparente", sottosezione "Provvedimenti" e nella Sezione "Atti Amministrativi L.R.n.°22/2008".

PRENDERE ATTO del parere contabile espresso dal Dirigente della II Direzione Finanziaria, allegato al presente provvedimento.

PRENDERE ATTO che il presente provvedimento comporta effetti diretti sul bilancio e che è stato acquisito il parere del collegio dei revisori.

DI DICHIARARE, con separata votazione, il presente decreto immediatamente esecutivo ai sensi e per gli effetti del 2° comma, dell'art. 12 della L.R. n° 44/91.

Avverso il presente provvedimento, ai sensi dell'art. 3 della L.R.n.7/19, è ammesso ricorso entro 60 gg. - a partire dal giorno successivo al termine della pubblicazione all'Albo pretorio - presso il TAR o entro 120 gg. presso il Presidente della Regione Sicilia.

Il Funzionario responsabile
f.to Sebastiano Massimo De Salvo

Il Direttore Generale
f.to dott. Salvo Puccio



CITTÀ METROPOLITANA DI MESSINA

PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA

allegato alla proposta di Decreto Sindacale

OGGETTO: PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (P.I.A.O.) 2024- 2026, APPROVATO CON DECRETO SINDACALE N.136 DEL 12/07/2024. MODIFICA DELLA SOTTOSEZIONE 3.3 “piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)” e DELL’ALLEGATO 8 PIANO DEGLI OBIETTIVI 2024

Sulla presente proposta di decreto si esprime, ai sensi degli artt. 12, della L.R. 30/2000 e 147 bis, comma 1, D. Lgs. 267/2000 parere di regolarità tecnica: **FAVOREVOLE** attestante la regolarità e la correttezza dell’azione amministrativa.

Addì 18.11.2024

DIRETTORE GENERALE

f.to dott. Salvo Puccio



CITTÀ METROPOLITANA DI MESSINA
PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE E ATTESTAZIONE
DI COPERTURA FINANZIARIA

allegato alla proposta di Decreto Sindacale

OGGETTO: PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (P.I.A.O.) 2024- 2026, APPROVATO CON DECRETO SINDACALE N.136 DEL 12/07/2024. MODIFICA DELLA SOTTOSEZIONE 3.3 “piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)” e DELL’ALLEGATO 8 PIANO DEGLI OBIETTIVI 2024

La presente proposta non necessita di regolarità contabile in quanto non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell’Ente

Sulla presente proposta di decreto si esprime, ai sensi degli artt. 12, della L.R. 30/2000 e 147 bis, comma 1, D. Lgs. 267/2000, parere **FAVOREVOLE** di regolarità contabile”

Sulla presente proposta di decreto si esprime, ai sensi degli artt. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1, D. Lgs. 267/2000, parere **FAVOREVOLE** di regolarità contabile con attestazione della copertura finanziaria (art. 151, comma 4, D. Lgs. 267/2000):

si attesta l’avvenuta registrazione della seguente prenotazione di impegno di spesa:

Impegno	Importo	Capitolo	Bilancio

si attesta l’avvenuta registrazione della seguente diminuzione di entrata:

Diminuzione Entrata	Importo	Capitolo	Bilancio

Addì 18.11.2024

Il Funzionrio Responsabile

f.to Rita Bonannella

IL DIRIGENTE
Servizi Finanziari e Tributarî
f.to Dott.ssa Maria Grazia Nulli

3.3 Sottosezione di Programmazione: Programma Triennale dei Fabbisogni di Personale 2024/2026

Premessa: il quadro normativo di riferimento

Si riportano, di seguito, le disposizioni normative di riferimento per la redazione della presente sottosezione di programmazione:

-**l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449** ha introdotto l'obbligo della programmazione del fabbisogno e del reclutamento del personale, stabilendo, in particolare, che tale programma, , non sia esclusivamente finalizzato a criteri di buon andamento dell'azione amministrativa, ma che tenda anche a realizzare una pianificazione di abbattimento dei costi relativi al personale e così recita:

1. Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla [legge 2 aprile 1968, n. 482](#);

-**l'art. 91, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267**, in tema di assunzioni, prevede che gli organi di vertice delle amministrazioni locali siano tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzandola alla riduzione programmata delle spese del personale ,e così recita:

1. Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla [legge 12 marzo 1999, n. 68](#), finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.

2. Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze.

3. Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente.

4. Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo.

-**l'art. 89, c. 5, D.Lgs. n. 267/2000** stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organiz-

zativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

- **l'art. 6, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165**, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017, che prevede che le amministrazioni pubbliche adottino il Piano triennale dei fabbisogni di personale in coerenza con gli strumenti di pianificazione delle attività e delle performance nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'art. 6-ter e così recita:

“1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

4. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

(...) 6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.”

le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA emanate dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, con Decreto 8/05/2018 e pubblicate in Gazzetta Ufficiale–Serie Generale n.173 del 27 luglio 2018; Le predette linee di indirizzo costituiscono per gli enti territoriali norme di principio rispetto alle quali essi devono uniformarsi nell'ambito della loro autonomia organizzativa riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica.

- **l'art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113 e ss.m.ii.** ha introdotto il Piano Integrato di Attività e Organizzazione(PIAO) con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione.

- **il Decreto del Presidente della Repubblica n. 81 del 30 giugno 2022**, 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 per dare attuazione alle nuove disposizioni normative indica i Piani e i precedenti adempimenti in materia di pianificazione e programmazione "soppressi" e viene disposto che per le Amministrazioni tenute all'adozione del PIAO, tutti i richiami ai piani individuati dal decreto stesso sono da intendersi come riferiti alla corrispondente sezione del PIAO. Il Piano dei fabbisogni di personale, di cui all'art. 6, commi 1, 4, 6, e art. 6-ter del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 rientra tra i piani soppressi. Il vigente quadro normativo in materia di spese di personale degli enti locali:

- pone una serie di vincoli e limiti assunzionali inderogabili posti quali principi di coordinamento della finanza pubblica per il perseguimento degli obiettivi di contenimento della spesa e di risanamento dei conti pubblici;

- prevede che tali vincoli e limiti debbano essere tenuti in debita considerazione nell'ambito della programmazione dei fabbisogni di personale in quanto devono orientare le scelte amministrative e gestionali dell'ente al perseguimento degli obiettivi di riduzione di spesa.

A) Capacità assunzionali

A1) Normativa

Il decreto ministeriale 11 Gennaio 2022 reca la nuova disciplina delle assunzioni di personale nelle Province e nelle Città metropolitane, in attuazione dell'articolo 33, comma 1-bis, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34 ed individua i valori soglia ai fini della determinazione delle capacità assunzionali delle province e delle città metropolitane, stabilendo che le disposizioni di cui al succitato decreto non si applicano alla Regione Siciliana, avendo con legge regionale 04/08/2015 n. 15, recante "Disposizioni in materia di liberi consorzi comunali e città metropolitane", la Regione Siciliana, ha attuato un processo di riordino degli enti di area vasta, definendo con successiva legge regionale n. 27 del 12/12 2016, i limiti di spesa dei suddetti enti in misura non corrispondente e disomogenea rispetto a quelli previsti dalla normativa statale di cui all'art. 1 comma 421, della legge 23/12/2014 n. 190 e, pertanto, le disposizioni di cui al decreto non trovano diretta applicazione nei confronti di tali enti;

- Nei confronti degli enti di area vasta della Regione siciliana, lungi dal configurarsi "vuoti di vincolo" (cfr. Corte dei Conti Sezioni riunite in sede giurisdizionale in speciale composizione, sentenza n. 7/2022/DELC), continua a trovare applicazione, in materia di capacità e limiti assunzionali, il regime fondato sul turn-over, la cui disciplina risiede, **nell'art. 3, commi da 5 a 5-sexies, del decreto-legge n. 90 del 2014**, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114 ;

- L'art 5 sexies citato stabilisce che *" Per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del*

personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over. **(Le disposizioni di cui al periodo precedente si applicano, per il triennio 2022-2024, limitatamente agli enti territoriali non soggetti alla disciplina assunzionale di cui all'[articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34](#), convertito, con modificazioni, dalla [legge 28 giugno 2019, n. 58](#))**).

B) Contenimento della spesa di personale

B1. Normativa

con riferimento **ai limiti alla spesa di personale** l'articolo 1, commi 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater della L. 27 dicembre 2006, n. 296 (*Legge finanziaria 2007*), contiene la disciplina vincolistica in materia di spese di personale degli enti soggetti a patto di stabilità, (ora soggetti al "pareggio di bilancio", come previsto dalla Legge di Stabilità 2016) prevedendo che:

- ⌚ ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, tali enti *"assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento: a) (lettera oggi abrogata dall'art.16 del d.l. 113 del 24 giugno 2016); b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico; c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali"* (**comma 557**);
- ⌚ costituiscono spese di personale anche quelle *"sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente"* (**comma 557-bis**);
- ⌚ in caso di mancato rispetto dell'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui al comma 557 scatta il divieto di assunzione già previsto in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno (**comma 557-ter**);
- ⌚ a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con referimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della legge (triennio 2011-2013) (**comma 557-quater** nel testo modificato ed inserito dall'[art. 3, comma 5-bis, del D.L. 24/06/2014, n. 90](#), convertito, con modificazioni, dalla [Legge 11/08/2014, n. 114](#))

Come certificato dal Responsabile Area Economico finanziaria il valore medio della spesa di personale del triennio 2011- 2013 è pari a €. **39.676.510,98** e che la spesa del personale in servizio di cui al c.557 dell' art. 1 – L.292/2006 è di € **28.320.932,54** (al netto della spesa eterofinanziata) così' come riportato nel bilancio previsionale finanziario per l'anno 2024;

Che, pertanto, l'ammontare complessivo della spesa di personale rispetta il vincolo di cui al sopra richia-

mato art. 1 comma 557 della Legge n. 296/2006 e s.m.i..

1. Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2023:

TOTALE: n. 557 unità di personale

di cui:

n. 556 a tempo indeterminato

n. 1 a tempo determinato

n. 544 a tempo pieno

n. 13 a tempo parziale

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO

n. 1 Dirigente Area Amministrativa

n.76 Area dei Funzionari dell'Elevata Qualificazione

così articolate:

n. 1 con profilo di F.R.U.O. Tecnica - Chimico

n. 1 con profilo di F.R.U.O. Tecnica - Direttore Riserva Naturale

n. 2 con profilo di F.R.U.O. Tecnica - Geologo

n. 1 con profilo di Istruttore Direttivo Biologo

n. 20 con profilo di Funzionario Amministrativo

n. 16 con profilo di Funzionario Contabile

n. 1 con profilo di Funzionario Informatico

n. 34 con profilo di Funzionario Tecnico

n. 160 Area degli Istruttori

così articolate:

n. 1 con profilo di Capo Servizio Riserva Naturale

n. 1 con profilo di Istruttore addetto alla Comunicazione

n. 7 con profilo di Istruttore di Laboratorio

n. 3 con profilo di Istruttore Perito Agrario

n. 2 con profilo di Programmatore di Gestione Operativa

n. 27 con profilo di Agente di Polizia Metropolitana

n. 88 con profilo di Istruttore Amministrativo

n. 18 con profilo di Istruttore Contabile

n. 13 con profilo di Istruttore Tecnico

n. 292 Area degli Operatori Esperti

così articolate:

n.196 con profilo di Operatore Esperto in Supporto Amministrativo

- n. 11 con profilo di Operatore Esperto Autista
- n. 3 con profilo di Esecutore Sorveglianza Riserva Naturale
- n. 82 con profilo di Operatore Esperto Tecnico

n. 28 Area degli Operatori

così articolate:

- n. 20 con profilo di Operatore Servizi Generali
- n. 8 con profilo di Operatore Manutenzione Strade

Tenuto conto del quadro sopra rappresentato e della necessità di tendere al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese e perseguire al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività sia attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione ottimizzando l'impiego delle risorse pubbliche disponibili, che procedendo a nuove assunzioni si aggiorna la dotazione organica come segue con una spesa teorica di **euro 28.320.932,52** inclusi oneri riflessi, inferiore alla spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti della L. n. 296/2006 e s.m.i., che nella Città Metropolitana di Messina è pari a € 39.676.510,98 corrispondente al limite massimo teorico della spesa di personale dell'Ente cui al triennio 2011-2013.

DOTAZIONE ORGANICA

CATEGORIE	TEMPO INDETERMINATO	POSTI OCCUPATI	POSTI VACANTI
DIRIGENTI	9	5	4
Funzionari	204	70	134
Istruttori	305	159	146
Operatori Esperti	329	278	51
Operatori	28	28	2
TOTALI	875	538	337

CATEGORIE	TEMPO DETERMINATO	POSTI OCCUPATI	POSTI VACANTI
Funzionari	1	1	0
TOTALI	1	1	0

2. Programmazione strategica delle risorse umane

2.1 capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:

2.1.1 verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato

In virtù della normativa attualmente applicabile alle città metropolitane siciliane si possano computare, ai fini della determinazione delle proprie capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over;
- ai fini del computo dei resti assunzionali non utilizzati, ha permesso di effettuare il calcolo sui cinque anni precedenti.

CONSIDERATO quindi che allo stato attuale della normativa per gli anni 2024-2026 le capacità assunzionali sono fissate per le città metropolitane siciliane al 100% dei risparmi derivanti dalle cessazioni dell'anno precedente e dell'anno in corso a cui si aggiungono i resti assunzionali del quinquennio precedente non utilizzate.

VISTA la **deliberazione della sezione autonomie della Corte dei Conti n. 17/2019** secondo cui il riferimento al quinquennio precedente è da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all'anno in cui si intende effettuare le assunzioni.

CHE la suddetta deliberazione chiarisce che i valori economici delle capacità assunzionali 2019-2021 per il personale dirigenziale e non dirigenziale riferiti alle cessazioni dell'anno precedente, ai sensi dell'art. 3, comma 5, del d.l. 90/2014, possono essere cumulati fra loro al fine di determinare un unico budget complessivo utilizzabile indistintamente per assunzioni riferite ad entrambe le tipologie di personale, dirigenziale e non, in linea con la programmazione dei fabbisogni di personale e nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalla legislazione vigente.

ATTESO che, in base all'art. 3, commi da 5 a 5 sexies del D.L. 24 giugno 2014, n. 90 la Città Metropolitana di Messina determina la propria capacità assunzionale per il triennio 2024-2026 per nuovi contratti a tempo indeterminato, pur sempre entro i limiti alla spesa imposti dall'articolo 1, commi 557, 557-bis e, 557 quater della legge 27 dicembre 2006, n. 296, entro i seguenti parametri di spesa corrispondenti al 100% del personale di ruolo cessato nell'anno precedente, cessazioni programmate nella annualità oltre ai resti assunzionali del quinquennio 2023-2019, e, pertanto, per una spesa complessiva al lordo degli oneri riflessi così determinata :

Budgets anno 2024:

✓ **100% cessati 2023 e cessazioni previste anno 2024**

✓ **Resti quinquennio 2023-2019**

- I resti del quinquennio 2023-2019, ai sensi dell'art. 3 comma 5 del D.L. 90/2014 convertito con legge 114/2014, vanno così calcolati:

2019 100% dei risparmi di spesa per cessazioni dal servizio del personale di ruolo cessato nell'anno precedente a quello di riferimento;

2020 100% dei risparmi di spesa per cessazioni dal servizio del personale di ruolo cessato nell'anno precedente a quello di riferimento;

2021 100% dei risparmi di spesa per cessazioni dal servizio del personale di ruolo cessato nell'anno precedente a quello di riferimento

2022 100% dei risparmi di spesa per cessazioni dal servizio del personale di ruolo cessato nell'anno precedente a quello di riferimento

2023 100% dei risparmi di spesa per cessazioni dal servizio del personale di ruolo cessato nell'anno precedente a quello di riferimento

2024 100% delle cessazioni programmate per l'anno in corso;

PRESO ATTO che :

- negli anni 2018 – 2023 si sono avute n. 271 cessazioni di personale a tempo indeterminato, per l'anno 2024 sono previste n. 55 cessazioni, rapportata ad anno, come risulta dal seguente prospetto:

CESSAZIONI		
ANNO	NUMERO	RISPARMI ASSUNZIONALI
2018	28	798.841,91
2019	34	959.123,57
2020	42	1.250.107,09
2021	46	1.340.172,14
2022	66	1.908.006,46
2023	55	1.675.118,83
2024	55	888.038,04
Totale	326	8.819.408,04

RILEVATO che le facoltà assunzionali residue degli ultimi 5 anni antecedenti al 2024, che possono

essere utilizzati, oltre le cessazioni previste per l'anno 2024, calcolati al netto degli spazi assunzionali utilizzati nell'anno 2023 pari ad euro 1.143.758,11 calcolati come di seguito :

- 1) € 153.435,52 + 888.342,63 pari al complessivo incremento orario fino a 36 ore dei rapporti di lavoro di n. 90 unità di personale;
- 2) € 101.979,96 per la stabilizzazione di n. 3 Funzionari (rif.art. 50, comma 17 bis del d. l. n. 13/2023, convertito con modificazioni dalla legge n. 41 del 21 aprile 2023);
- 3) € 228.619,49 per l'assunzione di n. 4 Dirigenti contrattualizzati il 01/02/2024 (11 MESI);

corrispondono ad euro **7.447.030,44**, calcolati come da prospetto che segue:

RISORSE ASSUNZIONALI				
ANNO	IMPORTO	DESCRIZIONE	CAPACITA' UTILIZZATA	CAPACITA' UTILIZZABILE
2019	798.841,91	100% cessazioni 2018	0	798.841,91
2020	959.123,57	100% cessazioni 2019	0	959.123,57
2021	1.250.107,09	100% cessazioni 2020	0	1.250.107,09
2022	1.340.172,14	100% cessazioni 2021	0	1.340.172,14
2023	1.908.006,46	100% cessazioni 2022	1.143.758,1	1.908.006,46
2024	1.675.118,83	100% cessazioni 2023	0	1.675.118,83
2024	888.038,04	Cessazioni previste	228.619,49	888.038,04
			Totale	8.819.408,04
	Spazi assunzionali utilizzati	2023		1.143.758,11
	Spazi assunzionali utilizzati	2024		228.619,49
	Spazi assunzionali disponibili	2024		7.447.030,44

Al fine di attuare il potenziamento dell'Organico in linea con quanto stabilito nel DUP e nel Programma di Mandato del Sindaco Metropolitano e di garantire il miglioramento quali-quantitativo dei servizi, è intendimento dell'amministrazione procedere alle assunzioni di seguito indicate:

Assunzione Dirigente a tempo Determinato art.110 c.1 tuel con profilo Economico Finanziario

Premesso che a seguito di quanto previsto nella sezione 3.3 "Piano triennale dei fabbisogni di personale del PIAO 2023/20225" approvato con Decreto Sindacale n. 201 dell'11/08/2023, sono stati

assunti quattro Dirigenti a tempo determinato ai sensi dell'art. 110 c. 1 del TUEL. di cui un Dirigente con profilo Economico Finanziario per la durata di tre anni con contratto di lavoro decorrente dall' 1 febbraio 2024.

Il Dirigente Economico finanziario a tempo determinato (art. 110 c. 1 del Tuel), con nota prot. di entrata n. 00447880/24 del 31/10/2024 ha comunicato le proprie dimissioni dall'incarico in scadenza il 31 Gennaio 2027 a far data dal 01 Gennaio 2025.

Dato atto che l'attuale dotazione organica prevede nove posti di dirigente e che, ad oggi, risultano coperti cinque posti di Dirigente cui uno a tempo indeterminato e quattro coperti con incarico a tempo determinato ai sensi dell'art. 110 c. 1 del TUEL.

Che è intenzione dell'ente , a seguito delle dimissioni del Dirigente con il profilo Economico Finanziario a far data dal 01/01/2025, con incarico a tempo determinato art.110 comma 1 del TUEL, procedere alla copertura del posto con l'assunzione di un Dirigente con il profilo Economico Finanziario ex art.110 comma 1 del TUEL, nell'anno 2024.

Visto lo Statuto dell'Ente secondo cui: *“lo statuto può prevedere che la copertura dei posti direzionali dei servizi, di qualifiche dirigenziali, possa avvenire mediante contratto a tempo determinato. Per i posti di qualifica dirigenziale, il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi definisce la quota degli stessi attribuibile mediante contratti a tempo determinato, comunque in misura non superiore al 30 per cento dei posti istituiti nella dotazione organica della medesima qualifica. Fermi restano i requisiti richiesti per la qualifica da ricoprire, gli incarichi a contratto di cui al presente comma sono conferiti previa selezione pubblica volta ad accertare, in capo ai soggetti interessati, il possesso di comprovata esperienza pluriennale e specifica professionalità nelle materie oggetto dell'incarico”*.

Visto il d.l. 13/2023 convertito con modificazioni dalla L. 21 aprile 2023, n. 41 contenente “novità in materia di governance del PNRR, rafforzamento della capacità amministrativa dei soggetti attuatori (tra cui gli enti locali) che introduce anche novità in materia di gestione del personale degli enti locali e all'art.8 fine di consentire agli enti locali di fronteggiare le esigenze connesse ai complessivi adempimenti riferiti al PNRR e, in particolare, di garantire l'attuazione delle procedure di gestione, erogazione, monitoraggio, controllo e rendicontazione delle risorse fino al 31 dicembre 2026, gli enti locali, beneficiari di tali risorse, possono affidare incarichi dirigenziali (ex art. 110, comma 1, d.lgs. 267/2000) fino al 50% dei posti istituiti nella dotazione organica della medesima qualifica.

Che pertanto occorre modificare la *“Programmazione dei fabbisogni di personale del PIAO 2024/2026 “* per l'anno 2025, prevedendo l'assunzione di un Dirigente Economico Finanziario art. 110 c. del TUEL.

Che la spesa da sostenere per l'assunzione di un Dirigente Economico Finanziario art. 110 c. del TUEL. Programmata nell'anno 2025, è già prevista sui capitoli di spesa del personale del Bilancio di Previsione 2024-2026:

A) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica Triennio 2024 /2026 :

AREA	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITA' ASSUNZIONE	COSTO ANNUO
FUNZIONARIO ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	8	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno tramite concorso	271.946,56
FUNZIONARIO ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	8	FUNZIONARIO CONTABILE	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno tramite concorso	271.946,56
FUNZIONARIO ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	10	FUNZIONARIO TECNICO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno tramite concorso	339.933,20
FUNZIONARIO ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	2	FUNZIONARIO INFORMATICO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno tramite concorso	67.986,64
FUNZIONARIO ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	2	FUNZIONARIO DELL'AREA DI VIGILANZA	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno tramite concorso	67.986,64
FUNZIONARIO ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	5	FUNZIONARIO LEGALE	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno tramite concorso	169.966,60
FUNZIONARIO ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	1	FUNZIONARIO AVVOCATO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno tramite concorso	33.993,32

FICAZIONE					
ISTRUTTORE	5	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno tramite concorso	156.643,85
ISTRUTTORE	4	ISTRUTTORE CONTABILE	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno tramite concorso	125.315,08
ISTRUTTORE	10	ISTRUTTORE TECNICO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno tramite concorso	313.287,7
ISTRUTTORE	2	AGENTE DI VIGILANZA	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno tramite concorso	62.657,54
TOT.	57				Euro 1.881.663,69

B) Progressioni verticali di carriera ANNO 2024

DATO ATTO che nella nuova programmazione del fabbisogno di personale, oltre ad acquisizione di personale dall'esterno, la copertura di posti vacanti in dotazione organica è effettuata attraverso la progressione verticale, che consiste in un percorso di sviluppo professionale, riservato ai dipendenti dell'amministrazione, con il passaggio da un'area professionale a quella superiore e che si attua attraverso procedure di selezione interna, in ossequio alla normativa vigente, e nell'ambito delle facoltà assunzionali nonché entro i limiti di spesa di personale

CHE la quota a disposizione per le progressioni verticali è di euro 100.375,30 corrispondente allo 0,55% del monte salari 2018 come consentito dall'art.13 comma 6 del CCNL 16/11/2022 per un totale di n.44 progressioni.

Il costo delle progressioni verticali è calcolato dalla differenza tra i valori annuali di stipendio tabellare + quota dell'indennità di comparto a carico del bilancio dell'area di destinazione e stipendio tabellare + quota dell'indennità di comparto a carico del bilancio dell'area di appartenenza. Che corrisponde ad euro 98.725,88 oltre oneri riflessi, per complessivi 133.457,64.

NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITA' ASSUNZIONE	COSTO ANNUO
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	8	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Selezione interna finalizzata alla progressione verticale	21.395,43
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	7	FUNZIONARIO CONTABILE	Tempo Pieno	Selezione interna finalizzata alla progressione verticale	18.721,01
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	8	FUNZIONARIO TECNICO	Tempo Pieno	Selezione interna finalizzata alla progressione verticale	21.395,43

AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	1	FUNZIONARIO INFORMATICO	Tempo Pieno	Selezione interna finalizzata alla progressione verticale	2.674,43
AREA DEGLI ISTRUTTORI	5	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Selezione interna finalizzata alla progressione verticale	17.317,84
AREA DEGLI ISTRUTTORI	7	ISTRUTTORE TECNICO	Tempo Pieno	Selezione interna finalizzata alla progressione verticale	24.244,97
AREA DEGLI ISTRUTTORI	5	ISTRUTTORE CONTABILE	Tempo Pieno	Selezione interna finalizzata alla progressione verticale	17.317,84
AREA DEGLI ISTRUTTORI	3	AGENTE DI VIGILANZA	Tempo Pieno	Selezione interna finalizzata alla progressione verticale	10.390,705
TOT	44				133.457,64

C) Copertura della quota d'obbligo di cui all'art. 1 della legge 68/99. ANNO 2024

Dal Prospetto Informativo del Ministero del Lavoro e delle Poliche Sociali del 18/01/2024, protocollo di sistema 00001587, la Città Metropolitana di Messina presenta la copertura di n. 20 soggetti disabili quale quota d'obbligo (legge 68/99, art. 1);

La legge n. 68/99 che all'art. 3 stabilisce che i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori appartenenti alle categorie di cui all'art. 1 nella misura del sette per cento dei lavoratori occupati, se occupano più di 50 dipendenti;

La circolare n. 1/2019 del Ministero per la Pubblica Amministrazione, **punto 4.2**, richiama la circolare n. 5/2013 del Ministero per la Pubblica Amministrazione e la semplificazione che chiarisce:

- per effetto dell'art. 7, comma 6, del D.L. 101/2013 (legge125/2013) le assunzioni delle categorie protette, nel limite della quota d'obbligo, non sono da computare nel budget assunzionale e vanno garantite sia in presenza di posti vacanti, sia in caso di soprannumerarietà;

- in particolare in caso di disciplina limitativa delle assunzioni, non rientrano nelle predette limitazioni le assunzioni di personale appartenente alle categorie protette, nel solo limite della copertura delle quote d'obbligo. Va da sé che le cessazioni di personale appartenente alle categorie protette non vanno computate ai fini della determinazione delle risorse utili per le nuove assunzioni. In sostanza le dinamiche inerenti questa categoria di soggetti vanno neutralizzate tanto in uscita quanto in entrata.

- le predette assunzioni vanno effettuate anche in deroga ai divieti di nuove assunzioni previsti dalla legislazione vigente, fermi restando le disposizioni speciali limitative che scaturiscono da criticità

della situazione economico – finanziaria in cui versa l'amministrazione.

Ancora, la circolare n. 1/2019, al punto 4.5 , “Collocamento obbligatorio dei disabili”, stabilisce: l'art. 7 della legge 68/1999, definisce le modalità di assunzione obbligatorie per i datori di lavoro pubblici e privati. I datori di lavoro pubblici effettuano le assunzioni dei soggetti con disabilità in conformità a quanto previsto dall'art. 35, comma 2, del d.lgs. 165/2001, salva l'applicazione delle disposizioni di cui all'art. 11 della stessa legge 68/99. L'articolo 16 della legge 68/99 disciplina poi l'assunzione dei predetti soggetti mediante concorso pubblico.

L'ordinamento prevede quindi, tre diverse modalità di assunzioni di soggetti con disabilità:

1. la chiamata numerica (mediante avviamento) per le categorie e i profili cui è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo in base all'art. 35 comma 2, del d.lgs. 165/2001;
- 2.il concorso (con riserva di posti) per le altre qualifiche secondo l'art. 16 della legge 68/1999.
3. le convenzioni ai sensi dell'art. 11 della medesima legge 68/99.

Come previsto nella circolare n. 1/2019, la convenzione può essere utilizzata per sostituire il reclutamento mediante avviamento per le qualifiche più basse, in un ottica di adempimento programmato della copertura della quota cadenzato a seconda degli obblighi occupazionali, oppure in ragione delle qualifiche da assumere in funzione del fabbisogno.

E' intendimento dell'amministrazione procedere alla copertura dei 20 posti da destinare alla quota obbligatoria dei soggetti disabili nella Area dei Funzionari e Istruttori;

Il Dipartimento Regionale del lavoro e dell'Impiego, Servizio XI, Centro per l'Impiego di Messina, con la nota prot. n. 13683 del 27/02/2024, ad oggetto Legge 68/99, norme sul diritto al lavoro disabili, ha invitato questo Ente ad ottemperare alla copertura della quota d'obbligo per l'assunzione di n. 20 soggetti disabili. In riscontro alla suddetta richiesta, con nota prot. n. 11280/24 del 07/03/2024, il Dirigente della I Direzione, ha comunicato che si darà corso alle suddette assunzioni in tempi ragionevolmente brevi, tenuto conto della complessità della procedura concorsuale relativa alla copertura di n. 20 soggetti disabili nelle ex categorie “D” e “C” ora area dei Funzionari e Area degli Istruttori.

Area	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITA' ASSUNZIONE	COSTO ANNUO
Funzionario e elevata qualificazione	3	Funzionario Amministrativo	TEMPO PIENO	Assunzione personale disabile art. 1 legge 68/99 tramite mobilità volontaria esterna ex art. 30 D.Lgs. 165/2001	95.567,56
Funzionario e elevata qualificazione	5	Funzionario Tecnico	TEMPO PIENO	Assunzione personale disabile art. 1 legge 68/99 tramite mobilità volontaria esterna ex art. 30 D.Lgs. 165/2001	159.279,26
Funzionario e elevata qualificazione	3	Funzionario Contabile	TEMPO PIENO	Assunzione personale disabile art. 1 legge 68/99 tramite mobilità volontaria esterna ex art. 30 D.Lgs. 165/2001	95.567,56

Istruttore	3	Istruttore Amministrativo	TEMPO PIENO	Assunzione personale disabile art. 1 legge 68/99 tramite mobilità volontaria esterna ex art. 30 D.Lgs. 165/2001	88.076,55
Istruttore	3	Istruttore Contabile	TEMPO PIENO	Assunzione personale disabile art. 1 legge 68/99 tramite mobilità volontaria esterna ex art. 30 D.Lgs. 165/2001	88.076,55
Istruttore	3	Istruttore Tecnico	TEMPO PIENO	Assunzione personale disabile art. 1 legge 68/99 tramite mobilità volontaria esterna ex art. 30 D.Lgs. 165/2001	88.076,55
TOT.	20			TOTALE	614.644,03

D) Assunzioni lavoratori impegnati in attività di pubblica utilità e in attività socialmente utili ANNO 2024

L'art. 10 della Legge di stabilità della Regione Sicilia 2024-2026 n. 1, del 16 gennaio 2024, "Assunzioni, lavoratori impegnati in attività di pubblica utilità e in attività socialmente utili", ha previsto l'autorizzazione di spesa dal 2024 al 2047, con gli importi annuali indicati nell'apposita tabella al comma 1 dell'art. 10, per le finalità di cui al comma 1 dell'art. 2 del decreto legge 22 giugno 2023, n.75, convertito con modificazioni dalla legge 10 agosto 2023, n. 112 e ss.mm. e ii., in favore della stabilizzazione di soggetti inseriti nell'elenco regionale di cui al comma 1 dell'art. 30 della legge regionale n. 5/2014 e ss.mm.

La circolare esplicativa n. 17548 del 24/04/2024 della Regione Siciliana, ha previsto per ciascun lavoratore ASU stabilizzato, l'erogazione del contributo fino ad un massimo di €19.180,00 annui lordi a valere sulle risorse previste dall'art. 10 della citata legge regionale, per numero massimo di 24 ore settimanali.

Il costo annuo del personale appartenente all'Area degli Istruttori ex Cat. C ammonta ad € 20.885,52 di cui € 19.180,00 finanziati dalla Regione Siciliana, la differenza di € 1.705,52, per unità, resterà a carico del Bilancio dell'Ente per un totale complessivo pari ad € 8.527,60 (5 unità).

Il personale ASU in utilizzazione presso la Città Metropolitana di Messina da stabilizzare è di n. 47 unità così distinto per AREA:

Area	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO PART TIME	MODALITA' ASSUNZIONE	COSTO ANNUO
Istruttore	5	Istruttore Amministrativo	24	Stabilizzazione personale ASU ai sensi della legge di stabilità della Regione Sicilia 2024-2026 n. 1, art. 10, del 16	104.429,30

Operatore Esperto	8	Operatore Esperto Tecnico	24	Stabilizzazione personale ASU ai sensi della legge di stabilità della Regione Sicilia 2024-2026 n. 1, art. 10, del 16	148.667,12
Operatore Esperto	34	Operatore Esperto in supporto amministrativo	24	Stabilizzazione personale ASU ai sensi della legge di stabilità della Regione Sicilia 2024-2026 n. 1, art. 10, del 16	631.835,26
TOT.	47			TOTALE	884.931,68

E) Assunzione Direttore Generale

Che è intenzione dell'Ente di assumere il Direttore Generale con rapporto a tempo determinato per un costo lordo annuo previsto: euro 202.770,00.

Tenuto conto che l'assunzione nel 2024 inciderà per meno di due mesi, l'incidenza della spesa sull'anno 2024 è di euro 33.795,00.

F) Assunzione Dirigente a tempo determinato ex art. 90 TUEL – Capo di Gabinetto.

Che occorre prevedere l'assunzione a tempo determinato ex art. 90 TUEL – Capo di Gabinetto per un costo lordo annuo di euro 126.105,99.

G) Assunzione Dirigente a tempo Determinato art.110 c.1 TUEL con profilo Economico Finanziario.

Premesso che a seguito di quanto previsto nella sezione 3.3 *“Piano triennale dei fabbisogni di personale del PIAO 2023/2025”* approvato con Decreto Sindacale n. 201 dell'11/08/2023, sono stati assunti quattro Dirigenti a tempo determinato ai sensi dell'art. 110 c. 1 del TUEL, di cui un Dirigente con profilo Economico Finanziario per la durata di tre anni con contratto di lavoro decorrente dall' 1 Febbraio 2024.

Il Dirigente con il profilo Economico Finanziario a tempo determinato, art. 110 c. 1 del Tuel, con nota prot. di entrata n. 00447880/24 del 31/10/2024 ha comunicato le proprie dimissioni dall'incarico, a far data dal 01 Gennaio 2025.

Dato atto che l'attuale dotazione organica prevede nove posti di dirigente e che, ad oggi, risultano coperti cinque posti di Dirigente di cui uno a tempo indeterminato e quattro coperti con incarico a tempo determinato ai sensi dell'art. 110 c. 1 del TUEL.

Che è intenzione dell'ente, a seguito delle dimissioni del Dirigente con il profilo Economico Finanziario a far data dal 01/01/2025, con incarico a tempo determinato art.110 comma 1 del TUEL, procedere alla copertura del posto che rimarrà vacante, con l'assunzione di un Dirigente di uguale profilo professionale.

Visto lo Statuto dell'Ente secondo cui: *“lo statuto può prevedere che la copertura dei posti di responsabili dei servizi, di qualifiche dirigenziali, possa avvenire mediante contratto a tempo determinato. Per i posti di qualifica dirigenziale, il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi definisce la quota degli stessi attribuibile mediante contratti a tempo determinato, comunque in misura non superiore al 30 per cento dei posti istituiti nella dotazione organica della medesima qualifica. Fermi restano i requisiti richiesti per la qualifica da ricoprire, gli incarichi a contratto di cui al presente comma sono conferiti previa selezione pubblica volta ad accertare, in capo ai soggetti interessati, il possesso di comprovata esperienza pluriennale e specifica professionalità nelle materie oggetto dell'incarico”*.

Visto il d.l. 13/2023 convertito con modificazioni dalla L. 21 aprile 2023, n. 41 contenente “novità in materia di governance del PNRR, rafforzamento della capacità amministrativa dei soggetti attuatori “(tra cui gli enti locali), che introduce anche novità in materia di gestione del personale degli enti locali e all'art.8, al fine di consentire agli enti locali di fronteggiare le esigenze connesse ai complessivi adempimenti riferiti al PNRR e, in particolare, di garantire l'attuazione delle procedure di gestione, erogazione, monitoraggio, controllo e rendicontazione delle risorse fino al 31 dicembre 2026, gli enti locali, beneficiari di tali risorse, possono affidare incarichi dirigenziali (ex art. 110, comma 1, d.lgs. 267/2000) fino al 50% dei posti istituiti nella dotazione organica della medesima qualifica.

Atteso che la Città metropolitana di Messina è destinataria di risorse del PNRR e che, pertanto, ai sensi della suddetta normativa, può affidare incarichi dirigenziali ex art. 110, comma 1, d.lgs. 267/2000 fino al 50% dei posti istituiti nella dotazione organica della medesima qualifica..

Che per quanto sopra si ritiene di modificare la *“Programmazione dei Fabbisogni di Personale del PIAO 2024/2026 “ per l'anno 2025, prevedendo l'assunzione di un Dirigente Economico Finanziario art. 110 c. 1 del TUEL in sostituzione del Dirigente dimissionario.*

Che la spesa da sostenere per erogare i trattamenti stipendiali del Dirigente Economico Finanziario che sarà assunto ai sensi dell'art. 110 c. 1 del TUEL, di € 61.917,97, nell'anno 2025, è già prevista sui capitoli di spesa del personale del Bilancio di Previsione Triennale 2024/2026 e che, pertanto, considerata la data di cessazione dell'attuale Dirigente Economico Finanziario, fissata il 1 Gennaio 2025, non necessita, per procedere alla predetta assunzione, di prevedere ulteriori somme nei capitoli di bilancio.

H) Assunzioni a tempo indeterminato Programma Nazionale Capacità per la Coesione 2021-2027 – Anno 2025

Il Decreto Legge n. 124/2023 “Disposizioni urgenti in materia di politiche di coesione, per il rilancio dell'economia nelle aree del Mezzogiorno del Paese, nonché in materia di immigrazione”, converti-

to con modificazione della legge n. 162/2023, ha individuato alcune misure volte alla semplificazione dei procedimenti amministrativi concernenti l'utilizzazione delle risorse nazionali ed europee in materia di politiche di coesione, per favorire la realizzazione di investimenti pubblici.

In particolare l'art. 19 del sopra citato D.L. 124/2023 (convertito con modificazioni dalla legge 13 novembre 2023, n. 162, in Gazzetta Ufficiale n. 268 del 16 novembre 2023) prevede che a decorrere dall'anno 2024, al fine di promuovere il rafforzamento della capacità amministrativa delle regioni Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia, delle città metropolitane, delle province, delle unioni dei comuni e dei comuni appartenenti alle predette regioni, nonché per rafforzare le funzioni di coordinamento nazionale del Dipartimento per le politiche di coesione della Presidenza del Consiglio dei Ministri, le predette amministrazioni, nell'ambito delle vigenti dotazioni organiche, siano autorizzate ad assumere, con contratto di lavoro a tempo indeterminato personale non dirigenziale, da inquadrare nel livello iniziale dell'area dei funzionari prevista dal contratto collettivo nazionale di lavoro 2019-2021 - Comparto Funzioni locali - nei limiti dei criteri di ripartizione definiti dal Decreto previsto dal comma 3 del medesimo art. 19.

Come specificato all'art. 4, rubricato "dotazione finanziaria dell'avviso", i costi gravano sul PN CapCoe per l'intero periodo di ammissibilità delle spese (fino al 31.12.2029) e sulle risorse previste dall'art. 19 del D.L. 124/2023, convertito in legge con modificazioni, con legge 13 novembre 2023, n. 162, per il periodo successivo.

Quindi la Città Metropolitana di Messina ha presentato la manifestazione di interesse alla Presidenza del Consiglio dei Ministri indicando (Decreto Sindacale n. 3 del 22/01/2024) il fabbisogno di personale CapCoe così come segue:

Priorità 1 - n. 28 unità di personale con profilo professionale di "Funzionario Tecnico";

Priorità 2 - n. 6 unità di personale con il profilo professionale di "Funzionario Contabile";

Priorità 3 - n. 10 unità di personale con il profilo professionale di "Funzionario Amministrativo";

Allo stato si resta in attesa del DPCM di cui all'art. 10.6 dell'Avviso, che dovrà riconoscere e definire il personale da assegnare alla città metropolitana di Messina nell'ambito delle n. 70 unità di personale che sono riconosciute alle città metropolitane delle sette regioni interessate.

Occorre evidenziare che il personale a tempo indeterminato che verrà assegnato all'ente, sarà reclutato con procedura centralizzata da parte del Dipartimento e una volta contrattualizzato dalla città metropolitana, gli oneri graveranno fino al 31 dicembre 2029 sulla misura PN CapCoe e successivamente per tutta la vita lavorativa, su appositi capitoli di bilancio statale.

I) Stabilizzazioni dipendenti Agenzia per la coesione anno 2025

L'ente è assegnatario da parte dell'Agenzia per la coesione territoriale (oggi Dipartimento) di alcune unità di personale assunto mediante il concorso pubblico bandito ai sensi dell'articolo 1, comma 181, della medesima legge n. 178 del 2020 con rapporto di lavoro subordinato ai sensi dell'art. 1, comma 179, della legge n.178/2020.

La materia è disciplinata dall'art.50 comma 17 bis del D.L. n.13/2023 convertito con modificazioni

dalla L. 21 aprile 2023, n. 41 che testualmente recita " le regioni, le province, le città metropolitane e gli enti locali, ivi comprese le unioni di comuni, assegnatari del personale assunto con rapporto di lavoro subordinato ai sensi dell'articolo 1, comma 179, della legge 30 dicembre 2020, n. 178, mediante il concorso pubblico bandito ai sensi dell'articolo 1, comma 181, della medesima legge n. 178 del 2020, possono procedere, dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, alla stabilizzazione, nei limiti dei posti disponibili della vigente dotazione organica, del medesimo personale che abbia prestato servizio per almeno ventiquattro mesi nella qualifica ricoperta, previo colloquio selettivo e all'esito della valutazione positiva dell'attività lavorativa svolta. Per le assunzioni di cui al presente comma, i ventiquattro mesi di servizio possono essere maturati anche computando i periodi di servizio svolti a tempo determinato presso amministrazioni diverse da quella che procede all'assunzione. Le assunzioni di personale di cui al presente comma sono effettuate a valere sulle facoltà assunzionali di ciascuna amministrazione disponibili a legislazione vigente all'atto della stabilizzazione."

Nel corso dell'anno 2023, tre unità di tale personale hanno maturato ventiquattro mesi di servizio e pertanto sono state stabilizzate da questo Ente, mentre una unità di personale maturerà i ventiquattro mesi di servizio nell'anno 2025 che verrà pertanto assunta come da seguente prospetto:

AREA	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITA' DI ASSUNZIONE	COSTO ANNUO
Funzionario e E.Q.	1	Amministrativo	pieno	Stabilizzazione art. 50 comma 17 bis D.L n°13/2023 convertito dalla L.41/23	33.993,32

ASSUNZIONI ANNO 2024

Le assunzioni programmate nell'anno 2024, come sopra indicate, si riassumono nel seguente prospetto:

PROGRESSIONI VERTICALI	44	TEMPO INDETERMINATO	C.6 art. 13 CCNL 2019/2021	133.457,64	
STABILIZZAZIONE ASU	47	TEMPO INDETERMINATO PART TIME	Legge di stabilità della Regione Sicilia 2024-2026 n. 1, art. 10, del 16 gennaio 2024,	884.931,68	Eterofinanziato per la durata della vita lavorativa
ASSUNZIONI	20	TEMPO INDETERMINATO	Assunzione personale disabile art. 1 legge 68/99 tramite mobilità volontaria esterna ex art. 30 D.Lgs. 165/2001	614.644,03	
ASSUNZIONE DIRETTORE GENERALE	1	TEMPO DETERMINATO		33.795,00	
ASSUNZIONE DIRIGENTE A TEMPO DETERMINATO EX ART. 90 TUEL – CAPO DI GABINETTO	1	TEMPO DETERMINATO		21.017,66	
ASSUNZIONE DIRIGENTE A TEMPO DETERMINATO EX ART. 110 TUEL	1	TEMPO DETERMINATO			
TOTALE	114			1.687.846,01	

La spesa da sostenere per le assunzioni programmate per il triennio 2024/2026, prevede oltre le assunzioni inserite per il 2024 sopra specificate, le seguenti assunzioni, previste sui capitoli di spesa del personale del Bilancio di Previsione 2024-2026:

ESERCIZIO 2025 concorso	ASSUNZIONI N. 15 496.577,05	TEMPO INDETERMINATO	Assunzione dall'esterno tramite
ESERCIZIO 2026 so	ASSUNZIONI N. 42 1.385.086,64	TEMPO INDETERMINATO	Assunzione dall'esterno tramite concorso

RILEVATO che includendo le azioni assunzionali introdotte dalla presente deliberazione, dettagliate di seguito, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2024 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi D.L. n. 90 del 2014, art. 3 commi da 5 a 5 sexies nei seguenti valori:

LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro **7.447.030,44**– SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2024 Euro **28.722.029,36**

n.b.: il dato spesa personale previsionale 2024 è determinato secondo la nozione del d.m. 17/03/2020 (quindi senza Irap), tenuto conto delle scelte assunzionali previste nella presente programmazione dei fabbisogni, sia a tempo indeterminato che mediante forme di lavoro flessibile.

DATO ATTO che:

la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal d.m. 11 Gennaio 2022; tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della "soglia", secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione strategica

a.2) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

- le azioni di reclutamento previste nella presente programmazione del fabbisogno di personale 2024-2026 sono disposte nel rispetto del vincolo di sostenibilità finanziaria D.M. 11 Gennaio 2022 e la previsione annuale di spesa di personale per il triennio 2024-2026 è inferiore al limite della spesa media del triennio pari ad € 39.676.510,98. Infatti gli importi previsti nell'allegato al bilancio di previsione 2024/2026 risultano:

Anno 2024 – Euro 28.320.932,54 al netto di spesa eterofinanziata

Anno 2025 – Euro 28.758.353,37 al netto di spesa eterofinanziata

Anno 2026 – Euro 29.767.269,99 al netto di spesa eterofinanziata

-la spesa di personale per l'anno 2024, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge 296/2006 come segue:

valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 : Euro 39.676.510,98
spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2024: € 28.320.932,54 <u>(al netto di spesa eterofinanziata)</u>

- la spesa di personale prevista per il triennio 2024-2026 risulta finanziata dai relativi stanziamenti contemplati nel bilancio 2024-2026.

a.3) Verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

In ordine alle **assunzioni a tempo determinato** l'articolo 9, comma 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78 convertito dalla legge 30/07/2010, n. 122 il quale prevede per gli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale, che la spesa annua per lavoro flessibile non possa essere superiore alla spesa sostenuta per la medesima finalità nell'anno 2009.

-L'art. 16, comma 1 quater, del Decreto-Legge 24 giugno 2016, n. 113 convertito con modificazioni dalla Legge 7 agosto 2016, n. 160, ha previsto che sono in ogni caso escluse dal vincolo di cui al precedente punto le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

- Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per lavoro flessibile, il limite deve essere computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009.

Atteso che dai dati contabili in possesso dell'Area Finanziaria e con riferimento all'articolo 9 comma 28 del D.L. n. 78/2010 convertito in legge n. 122/2010 e s.m.i. risulta per il 2009 una spesa per il personale a tempo determinato pari ad € **1.246.075,24** (al netto del trasferimento regionale lavoratori LSU dell'anno 2009);

La spesa del personale per lavoro flessibile prevista nel 2024 è di € **228.619,49** (**comprensiva di oneri riflessi per 11 mesi**) relativa all'assunzione a n. 4 Dirigenti con incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110 c. 1 D.Lgs n. 267/2000 .

Dato atto, inoltre, che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2024, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue:

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro € 1.246.075,24
Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2024: Euro 228.619,49

a.4) verifica dell'assenza di eccedenze di personale

Dato atto che l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, come da Decreto Sindacale n. 121 del 14/06/2024, con esito negativo.

a.5) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

Atteso che:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente per procedere alle assunzioni deve rispettare i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed inviare i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- per procedere alle assunzioni previste per l'anno 2024 si sono verificate le condizioni previste dalla normativa vigente ad esclusione dell'approvazione del Rendiconto della Gestione relativo all'esercizio finanziario 2023 e del bilancio consolidato e la relativa trasmissione alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche e che pertanto si procederà alle assunzioni programmate dopo l'approvazione dei predetti documenti contabili
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;

La Città Metropolitana di Messina non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

a) stima del trend delle cessazioni:

Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

ANNO 2024: n. 12 Funzionari e EQ; n. 5 area Istruttori; n. 34 area Operatori esperti; n. 4 area Operatori. **Totale n. 55 – pari a euro 1.197.970,00 – (euro 1.619.415,85 Includo oneri riflessi ed Irap);**

ANNO 2025: n. 7 Funzionari e EQ; n. 6 area Istruttori; n. 16 area Operatori esperti; n.2 area Operatori: **Totale n. 31 - pari a euro 705.246,35 – (euro 925.476,95 Includo oneri riflessi ed Irap);**

ANNO 2026: n. 4 Funzionari e EQ ; n. 6 area Istruttori; n. 26 area Operatori esperti; n.1

area Operatori: Totale n. **37** - pari a euro **795.585,61** – (euro **1.075.472,63** Incluso oneri riflessi ed Irap);

Totale cessazioni nel triennio 2024/2026 n. 123 – pari a euro 2.698.801,96 (euro 3.620.365.,43 incluso oneri riflessi ed irap).

b) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:

Considerato che, in relazione agli obiettivi strategici definiti nella Sezione 2.1 (Valore pubblico) del presente Piano integrato di attività e organizzazione, si evidenziano a fondamento delle necessità dotazionali dell'ente che la Città Metropolitana di Messina presenta un forte carenza di risorse umane in tutti i profili professionali rispetto alle necessità connesse ai servizi istituzionali resi e alle attività connesse al PNRR e alla spendita dei fondi extrabilancio assegnati all'ente, che hanno messo in luce la criticità degli uffici del settore tecnico, che in particolare risultano gravemente carente rispetto alla numerosità dei procedimenti da condurre e alle gare da aggiudicare e ai contratti di appalto di cui curare l'esecuzione. Atteso che da decenni, a causa della criticità della situazione finanziaria dell'ente non si effettuano nuove assunzioni di personale eccetto le stabilizzazioni dei precari, comunque già presenti in forza nella struttura con contratto a tempo determinato, si prevede che le assunzioni programmate con il presente atto possano, sebbene solo parzialmente, colmare le esigenze di nuove e qualificate risorse umane da immettere nella struttura.

certificazioni del Revisore dei conti:

Dato atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio, ottenendone parere positivo come da verbale allegato al decreto di approvazione del presente documento.

c) modifica della distribuzione del personale fra i servizi e Direzioni

L'esiguo numero di personale rispetto alle necessità non consente di risolvere le necessità degli uffici attraverso la mobilità interna del personale. Tutti i settori risultano scoperti e la mobilità interna non è risolutiva.

3.4 Formazione del Personale

3.4.1 Priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze

La Città Metropolitana di Messina presenta un capitale umano a forte potenziale, sul quale è fondamentale intervenire con opportune politiche formative per lo sviluppo e l'adeguamento delle competenze, in sintonia con l'evolvere del ruolo dell'Ente e delle relative funzioni da assolvere.

La formazione e lo sviluppo delle conoscenze, delle competenze e delle capacità del personale costituiscono strumento fondamentale nella gestione delle risorse umane e si collocano al centro del processo di rinnovamento della pubblica amministrazione. L'utilizzo della formazione diventa leva strategica per rafforzare e sviluppare il senso e il valore pubblico del lavoro nella pubblica amministrazione da parte dei propri dipendenti. In particolare, la valorizzazione del capitale umano delle pubbliche amministrazioni è centrale nella strategia del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza. La Città Metropolitana di Messina inserisce la formazione del personale al centro dei propri processi di pianificazione e programmazione coordinandola ed integrandola nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione con gli obiettivi programmatici e strategici di performance dell'amministrazione. La Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 23 marzo 2023, avente ad oggetto "Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza", ha fornito alle amministrazioni indicazioni metodologiche e operative per la pianificazione, la gestione e la valutazione delle attività formative al fine di promuovere lo sviluppo delle conoscenze e delle competenze del proprio personale. In particolare, la Direttiva definisce le priorità di investimento in ambito formativo, tra le quali rientrano:

- lo sviluppo, in maniera diffusa e strutturale, delle competenze del personale pubblico, funzionali alla realizzazione della transizione digitale, amministrativa ed ecologica delle amministrazioni stesse promosse dal PNRR;
- la strutturazione di percorsi di formazione iniziale per l'inserimento del personale neoassunto, allo scopo di fornire competenze e conoscenze finalizzate al ruolo che lo stesso andrà a ricoprire nell'ambito di ciascuna amministrazione, comprensivi di processi di *mentoring* a supporto dell'apprendimento;
- la necessità di riservare un'attenzione particolare rispetto allo sviluppo delle *soft skills*, ovvero delle competenze trasversali, legate alla *leadership*, al lavoro in *team*, alla capacità di adattamento al cambiamento, alle capacità comunicative, intese come il set di comportamenti organizzativi espressione delle capacità e attitudini rilevanti per svolgere il proprio ruolo con successo;
- la necessità di dedicare una sempre maggiore attenzione al tema della formazione internazionale – considerata la costante interazione delle amministrazioni con le istituzioni europee e con gli

organismi internazionali – e a quella relativa alla gestione dei finanziamenti europei date anche le note carenze strutturali, delle amministrazioni pubbliche, in fase di progettazione ed attuazione dei programmi e degli obiettivi promossi dall'UE.

Sul solco di queste indicazioni si colloca la direttiva firmata il 28 Novembre 2023 dal Ministro per la Pubblica Amministrazione Paolo Zangrillo avente ad oggetto “nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale” che, pone la “massima attenzione verso i dipendenti pubblici, che sono il fulcro delle amministrazioni pubbliche”, e rappresenta la “bussola” dei dirigenti verso la valorizzazione delle persone delle pubbliche amministrazioni nel loro contesto organizzativo.

Con la direttiva anzidetta viene assegnato ai dirigenti, nei limiti delle risorse umane, strumentali e finanziarie, il compito di promuovere percorsi per accrescere le competenze del capitale umano e vengono definite le priorità formative per perfezionare sia le competenze personali che il ruolo dirigenziale.

Con essa si è voluto rimarcare:

- il ruolo centrale dei dirigenti deputati alla gestione delle risorse umane loro assegnate, alla cura delle loro competenze, alla promozione del loro sviluppo e della loro crescita anche attraverso percorsi formativi diretti a svilupparne le potenzialità e a correggerne i punti di debolezza emersi in sede di valutazione dei comportamenti e degli obiettivi;
- il ruolo fondamentale della formazione, per la creazione della cultura della valutazione e per la costruzione delle competenze dirigenziali.

Nella valutazione comportamentale della dirigenza (ai fini della performance individuale) la richiamata direttiva del 28 Novembre ribadisce poi che l'elemento della “leadership”, costituisce una delle capacità fondamentali da tenere in considerazione, nella ferma convinzione che solo in presenza di una classe dirigente in grado di esercitare appieno siffatta capacità, le organizzazioni siano in grado di raggiungere efficacemente gli obiettivi tragsuardati.

In linea con l'impostazione riaffermata nel *PNRR*, pertanto, il “ciclo di gestione” della formazione nelle amministrazioni pubbliche:

- a) si attiva a partire dall'individuazione delle priorità strategiche dell'amministrazione e dall'analisi del fabbisogno di competenze a livello organizzativo e per famiglie professionali;

- b) presuppone la verifica, a livello individuale, delle competenze “*in ingresso*”, al fine di accertare il livello di conoscenza e padronanza detenuto da ciascun dipendente con riferimento ad uno specifico ambito di conoscenza/competenza;
- c) deve prevedere l’erogazione di una formazione mirata, individuata con l’obiettivo di ridurre/colmare i gap di conoscenza e di competenza di ciascun dipendente;
- d) si conclude con la verifica delle competenze “*in uscita*”, a valle delle attività formative, in modo da rilevare e attestare i progressi compiuti in termini di incremento di conoscenze e competenze a livello individuale e organizzativo, attraverso l’aggregazione e analisi degli esiti

I principi dell’azione formativa di questo ente sono dunque ispirati e conformati alla:

- valorizzazione del personale: la formazione quale strumento di sviluppo delle competenze del personale si pone come scopo ultimo la valorizzazione dei dipendenti intesi quali risorse strategica dell’Ente;
- continuità: la formazione deve essere intesa quale metodo permanente per assicurare il costante adeguamento delle competenze professionali dei dipendenti;
- uguaglianza e pari opportunità: la formazione viene progettata ed offerta a tutti i dipendenti in relazione alle effettive esigenze formative e professionali rilevate;
- partecipazione: il processo di formazione deve prevedere momenti e modalità di coinvolgimento dei dipendenti nelle diverse sue fasi: rilevazione dei fabbisogni formativi, feedback sui corsi e relativa analisi (*gradimento*), raccolta di proposte di miglioramento, segnalazioni;
- condivisione: la programmazione dell’offerta formativa viene condivisa con i Dirigenti;
- adeguatezza: i corsi di formazione devono essere progettati sulla base delle esigenze formative proprie rispetto alle professionalità dei dipendenti ed agli obiettivi dell’Ente, garantendo un corretto equilibrio tra la formazione trasversale e quella specialistica/di settore, tra l’aggiornamento e la formazione per lo sviluppo professionale;
- efficacia: la formazione deve essere costantemente monitorata e valutata anche con riguardo agli esiti della stessa in termini di gradimento, di impatto sul lavoro, etc.;
- efficienza: la formazione deve essere erogata anche sulla base di un’attenta valutazione e ponderazione tra qualità della formazione offerta e costo della stessa, e quindi occorre esaminare le differenti offerte formative anche in relazione a tale ottica.

Come valore pubblico, orientare l'azione formativa verso la dimensione degli impatti - anche alla luce delle esigenze che pone il PNRR - consente di dotarsi di strumenti per comprendere se e in che misura i servizi erogati dalle PA siano in grado di contribuire al soddisfacimento dei bisogni di cittadini e imprese.

3.4.2 Risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative

La formazione viene svolta attraverso il ricorso a formatori esterni specializzati qualora non individuabili tra il personale interno dell'Ente.

3.4.3 Misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale (laureato e non)

L'Amministrazione provvede a riconoscere:

- i permessi di studio come previsto, dall'art. 10 della Legge n. 300 del 20/05/1970 come recepita dall'art. 46, CCNL 16 novembre 2022 Funzioni Locali che prevedono, in favore dei dipendenti con qualifica non dirigenziale e con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato di durata non inferiore a sei mesi continuativi, il diritto di usufruire di speciali permessi retribuiti per la frequenza di corsi finalizzati al conseguimento di titoli o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico, nella misura massima di 150 ore individuali annue. La concessione del beneficio di cui trattasi è consentita dalle predette disposizioni nel limite massimo del 3% del personale a tempo indeterminato e determinato delle aree funzionali in servizio all'inizio di ogni anno presso l'Amministrazione;
- il congedo per la formazione nelle modalità stabilite dall'art. 5 della Legge n.53/2000 come recepita dall'art. 47, CCNL 16 novembre 2022, per un periodo non superiore ad undici mesi, da utilizzare in maniera continuativa o frazionata, nell'arco dell'intera vita lavorativa del dipendente.

Nel corso dell'anno 2023 sono stati autorizzati n. 4 richieste di permesso di studio

Al fine di ottimizzare la partecipazione dei dipendenti ai percorsi formativi individuati ed il completamento dei medesimi sarà valutata positivamente dall'amministrazione nell'ambito della valutazione della performance individuale, anche attraverso la previsione di una sezione dedicata

agli obiettivi formativi, all'interno delle schede di programmazione della performance. Il raggiungimento degli obiettivi formativi da parte dei dipendenti rileva altresì in termini di *“risultati conseguiti e valutazione positiva”* ai fini delle progressioni professionali all'interno della stessa area e fra le aree o qualifiche diverse.

3.4.4 Obiettivi formativi di carattere generale e specifico funzionali alla realizzazione del *“Valore Pubblico” atteso*

Per quanto attiene i target e i risultati attesi dall'attività formativa in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, la direttiva ministeriale stabilisce l'individuazione di due tipologie di obiettivi:

- a) obiettivi formativi di carattere generale
- b) obiettivi formativi di carattere specifico

Obiettivi formativi di carattere generale

Il riferimento strategico per la programmazione degli interventi formativi, per i prossimi anni, è rappresentato dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza che pone l'attenzione sullo sviluppo di un set di competenze comuni a tutti i dipendenti delle amministrazioni pubbliche necessario per cogliere gli obiettivi funzionali alla realizzazione delle transizioni digitale, ecologica e amministrativa potenzialmente rivolti a tutti i dipendenti.

Detta finalità formativa si inserisce coerentemente nell'ambito delle linee strategiche e programmatiche di governo dell'Ente nella parte in cui si prevede l'attuazione di interventi puntuali mirati alla formazione, all'aggiornamento, allo sviluppo professionale, alla riqualificazione e al potenziamento delle skill dei dipendenti comunali, ivi compreso il personale dirigenziale, con specifico riferimento agli ambiti strategici correlati alla transizione energetica, ambientale e digitale (rif. SeS del DUP 2024-2026 e Sottosezione di programmazione 2.1 *“Valore Pubblico”* del presente documento *“Politica 1” - “Indirizzo strategico 1.1.”*).

Sul piano operativo, gli indirizzi strategici di *“Valore Pubblico”* concernenti la formazione relativa alle competenze digitali del personale pubblico si traducono in azioni che mirano a far sì che ciascun dipendente comprenda, accetti e adotti i nuovi strumenti a disposizione e i cambiamenti nei processi di lavoro che questi comportano. Il riferimento per la formazione delle competenze di-

gitali è rappresentato dal documento metodologico *“Syllabus delle competenze digitali per la PA”* del Dipartimento della Funzione Pubblica. Il documento descrive le competenze digitali minime richieste ad ogni dipendente pubblico, con particolare riferimento a quelle connesse a norme e strumenti relativi ai processi di trasformazione digitale dell’amministrazione italiana e all’erogazione dei servizi online a cittadini e imprese.

Ulteriori indicazioni strategiche per la programmazione e la progettazione della formazione relativa alle competenze digitali del personale delle amministrazioni pubbliche sono individuate dalla stessa norma introduttiva del PIAO (art. 6 del d.l. n. 80 del 2021), che indica, quali priorità della formazione, quelle finalizzate *“al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali, l’accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all’ambito d’impiego e alla progressione di carriera del personale”* (art. 6, comma 2, lett. b). La Città Metropolitana di Messina, per dare attuazione alle nuove sfide dell’innovazione a partire da quella digitale, con la Direttiva n. 9 del Segretario Generale, prot. n. 26178 del 26 luglio 2023 ha promosso e diffuso al proprio personale la richiamata direttiva ministeriale del 23 Marzo.

L’obiettivo della formazione sulle competenze digitali, per l’anno 2023, è stato finalizzato al conseguimento, da parte del personale individuato dall’Amministrazione, di un livello di padronanza superiore a quello riscontrato all’ esito del test di assessment iniziale, per almeno 8 delle 11 competenze descritte nel citato Syllabus *“Competenze digitali per la PA”*.

"L’obiettivo della formazione sulle competenze digitali, per l’anno 2023, è stato finalizzato al conseguimento, da parte del personale individuato dalla Città Metropolitana di Messina, di un livello di padronanza superiore a quello riscontrato all’esito del test di assessment iniziale, per almeno 8 delle 11 competenze descritte nel citato Syllabus *“Competenze digitali per la PA”*. I dipendenti registrati sono stati pari a n. 412, i dipendenti partecipanti sono stati pari a n. 394 mentre quelli che hanno conseguito almeno un livello di padronanza superiore a quello riscontrato all’esito del citato test di assessment sono stati pari a n. 285, raggiungendo il valore percentuale pari al 72%.", mentre i dipendenti che hanno concluso i due corsi abilitati sono pari a 104, raggiungendo il valore percentuale pari al 26 %.

La Città Metropolitana intende proseguire nell’attività formativa anche per i successivi anni, con un’azione mirata al coinvolgimento del personale per il raggiungimento dei target indicati nella Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 24 marzo 2023, con il conseguimento

dell'obiettivo formativo di un'ulteriore quota del personale pari al 25% entro il 31/12/2024 e di un'ulteriore quota del personale non inferiore al 20% entro il 31/12/2025.

Il raggiungimento del predetto obiettivo formativo, oltre a tendere ad un allineamento progressivo rispetto ai *target* previsti dalla citata Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 24.03.2023, si pone quale fattore abilitante a *"tutela e protezione"* del *"Valore Pubblico"*, la cui generazione non può prescindere da azioni volte a stimolare, promuovere e presidiare percorsi mirati all'acquisizione e al rafforzamento diffuso e uniforme delle competenze digitali di tutto il personale che possano adeguatamente accompagnare e sostenere in modo *"trasversale"* il processo di apprendimento organizzativo in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative e di tecnologie innovative anche derivanti da disposizioni legislative in materia.

Infatti, l'acquisizione delle competenze digitali di tutto il personale si pone **quale condizione operativa essenziale, complementare e funzionale alla attuazione degli obiettivi strategici e ai programmi operativi definiti nella SeO e nella SeS del DUP nonché nella Sottosezione di programmazione "Valore Pubblico"**.

Di fatto, l'acquisizione di tali competenze è finalizzata alla preparazione del personale per le attività e le azioni già avviate per la completa digitalizzazione dei processi gestiti dalla Città Metropolitana di Messina e l'implementazione delle modalità di accesso fruibili anche dagli utenti più anziani e/o diversamente abili.

Con riguardo alla formazione inerente la transizione ecologica, energetica e ambientale un importante riferimento è rappresentato dal Documento del Dipartimento della Funzione Pubblica, condiviso con il Ministero per la Transizione Ecologica, intitolato *"Dieci azioni per il risparmio energetico e l'uso intelligente e razionale dell'energia nella pubblica amministrazione"* che, per quanto attiene gli aspetti formativi, prevede i seguenti percorsi:

1. formazione e campagna di sensibilizzazione per i dipendenti pubblici;
2. formazione specifica dei dirigenti;
3. collaborazione a una campagna di comunicazione e di informazione diretta alla cittadinanza.

L'attività di formazione in materia di transizione ecologica, pertanto, si svilupperà lungo le predette direttrici tematiche, tenendo conto, nel contempo, delle **priorità strategiche e del correlato "Valore Pubblico" esplicitati nella SeS e nella SeO del DUP 2024-2026 nonché nella Sottosezione di programmazione "Valore Pubblico"**

Nel corso degli anni successivi proseguirà in tal senso, promuovendo e diffondendo le iniziative formative presenti nella piattaforma dedicata.

In occasione dell'entrata in vigore del D.lgs n. 36/2023 "Nuovo codice degli appalti", anche nel corso dell'anno 2024 e degli anni successivi verrà offerta un'ampia e articolata panoramica sull'evoluzione continua della materia che pone il problema di sviluppare adeguati livelli di conoscenza e di formazione.

Inoltre, in coerenza con gli obiettivi di sostenibilità della Città Metropolitana di Messina ed in linea con le strategie di città verde innanzi esplicitate, per garantire l'approfondimento di tale ambito e con esso, lo sviluppo delle conoscenze necessarie, si prevede l'organizzazione di almeno un corso e/o l'adesione ad offerte formative gratuite proposte da enti pubblici o società formative.

Obiettivo dell'azione formativa è quello di creare una cultura e una sensibilità diffusa nell'amministrazione, sui grandi temi dell'agricoltura sostenibile, dell'economia circolare, della transizione energetica, della mobilità sostenibile, dell'efficienza energetica degli edifici, delle risorse idriche e dell'inquinamento etc., al fine di migliorare la sostenibilità del sistema economico e assicurare una transizione equa e inclusiva verso una società ad impatto ambientale pari a zero. Le Competenze attese mirano al rafforzamento permanente delle capacità delle strutture amministrative sulle questioni di efficienza ecologica.

La Città Metropolitana di Messina ha aderito al piano didattico attivato e finanziato dal MIT (oggi MIMS) in materia di contratti pubblici, denominato: "**Piano nazionale di formazione per l'aggiornamento professionale del Responsabile Unico del Procedimento (RUP)**", finalizzato alla professionalizzazione delle stazioni appaltanti, la cui fruizione è aperta non solo ai dipendenti del MIT ma a tutti i RUP delle amministrazioni aggiudicatrici pubbliche italiane. Il Piano mira a fornire al personale delle stazioni appaltanti e delle centrali di committenza un insieme di conoscenze a carattere specialistico, di natura giuridica, economica e merceologica, indispensabili per la corretta applicazione della disciplina sui contratti pubblici.

Proseguono gli interventi formativi con ASMEL e IFEL, associazioni che progettano ed organizzano corsi per i dipendenti su tutte le materie di competenza dell'Ente Locale.

Per effetto di tale rapporto, i dipendenti della Città Metropolitana di Messina continueranno a beneficiare gratuitamente delle iniziative e degli eventi formativi nelle materie i cui ambiti sono definiti in base alle esigenze formative rilevate, avvalendosi della collaborazione di docenti dotati di particolare esperienza formativa.

Al fine di potenziare l'efficacia di alcuni interventi formativi e di garantire un opportuno confronto di esperienze nonché la condivisione di obiettivi di valorizzazione delle risorse, saranno favorite forme di collaborazione con gli altri enti pubblici del territorio, e con le primarie strutture formative pubbliche presenti in ambito regionale e nazionale per la realizzazione di iniziative di formazione.

Obiettivi formativi di carattere specifico

Gli obiettivi formativi di carattere specifico sono rivolti al conseguimento da parte dei dipendenti di un maggiore grado di operatività ed autonomia in relazione alle funzioni assegnate, tenendo conto dell'evoluzione della normativa e delle conoscenze riferite ai contesti di lavoro, delle caratteristiche tecnologiche ed organizzative degli stessi contesti.

La formazione che l'Ente intende attuare opererà, quindi, su quattro fronti:

1. il sapere: conoscenze;
2. il saper fare: capacità tecnico professionali;
3. il saper essere: sviluppo di una cultura organizzativa discendente dalle strategie dell'Ente;
4. il saper sentire: la capacità di comprendere i contesti interni ed esterni all'amministrazione.

Nella definizione dei piani formativi, per target o gruppi di dipendenti, tesi a sviluppare le competenze trasversali, ciascun dirigente farà riferimento al Framework delle competenze trasversali approvato con Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 28 giugno 2023 composto da 16 Competenze trasversali e articolato in quattro Aree. In tale ambito, obiettivo diventa quello di sviluppare le competenze relative alle aree "Capire il contesto pubblico", "Interagire nel contesto pubblico", "Realizzare il valore pubblico", "Gestire le risorse pubbliche".

Il "*ciclo della formazione*" risulta scomponibile in quattro fasi:

1. rilevazione e analisi dei fabbisogni;
2. progettazione e metodologie di supporto;
3. erogazione e gestione;
4. monitoraggio e valutazione.

➤ Rilevazione ed analisi dei fabbisogni formativi:

Coniugando, le tematiche comuni a più settori e con quelle specifiche di particolari settori, emerse in sede di rilevazione del fabbisogno, nonché le strategie dell'Amministrazione, il Piano di

Formazione suddivide gli interventi formativi da realizzare secondo le seguenti aree di contenuto prevalente:

- 4 area giuridico amministrativa;
- 5 area economico finanziaria;
- 6 area informatica;
- 7 area manageriale dirigenziale
- 8 area socio organizzativa
- 9 area obbligatoria
- 10 area specialistica.

Competenze richieste in relazione alle aree professionali:

Lo sviluppo delle competenze dei dipendenti pubblici rappresenta, insieme al *recruiting*, alla semplificazione e alla digitalizzazione, una delle principali direttrici dell'impianto riformatore del PNRR.

In un'ottica di *reskilling* si mira a formare nuove abilità per svolgere un lavoro diverso, mentre in un'ottica di *upskilling* si mira a fornire nuove abilità per migliorare le proprie prestazioni lavorative, ed adattarsi ai cambiamenti.

La transizione amministrativa, digitale ed ecologica è possibile soltanto attraverso un potenziamento dell'attività formativa quale forma di investimento sul capitale umano.

La valenza della formazione è duplice: rafforza le competenze individuali dei singoli, in linea con gli *standard* europei e internazionali, e potenzia strutturalmente la capacità amministrativa, con l'obiettivo di migliorare la qualità dei servizi a cittadini e imprese.

In linea con le azioni previste nel Piano Strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano della P.A. "*Ri-formare la P.A- persone qualificate per qualificare il paese*" sono state definite per il triennio 2024-2026 le tematiche di intervento che si intende prioritariamente sviluppare:

Area Tematica	Progetto Formativo
Area giuridica-amministrativa	<ul style="list-style-type: none">– Codice degli appalti pubblici e aggiornamenti– Le nuove regole per le assunzioni del personale– Sistema di valutazione e ciclo della performance
Area economico-finanziaria-	<ul style="list-style-type: none">– Normativa finanziaria e contabile

ria	
Area Informatica	<p>Formazione volta al trasferimento di conoscenze e capacità di utilizzo dei moderni strumenti informatici e telematici.</p> <p>Rientrano in quest'area le iniziative formative dirette a diffondere la cultura informatica, l'importanza delle competenze digitali e della digitalizzazione della gestione documentale della P.A e l'impatto sull'attività amministrativa in termini sia di maggiore semplificazione che di velocizzazione della stessa. Ciò nell'ottica di implementazione degli obiettivi di semplificazione e digitalizzazione della Pubblica Amministrazione, al centro degli interventi varati dal Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR).</p>
Area socio-organizzativa	<ul style="list-style-type: none"> – Formazione culturale sui problemi associati alle pari opportunità e sulle varie forme di discriminazione. – Formazione organizzativo/relazionale dei Dirigenti e dei Funzionari per migliorare il rapporto con i collaboratori, accrescere la capacità di iniziativa personale, alimentare la creatività di squadra e individuale, rafforzare l'attitudine a costruire relazioni positive con Responsabili e colleghi ed imparare a lavorare per obiettivi
Area Manageriale	<ul style="list-style-type: none"> – Partecipazione a comunità di pratica tematiche e trasversali all'amministrazione, promosse dal Dipartimento della Funzione Pubblica, da altre amministrazioni e istituzioni pubbliche, nonché da Anci e UPI al fine di rafforzare competenze e capacità attraverso lo scambio e la condivisione di informazioni e conoscenze, la progettazione di soluzioni innovative e la messa a fattor comune di esperienze applicative come ad es. Comunità sul capital umano, la transizione digitale, la gestione di procedure complesse, le esperienze in materia di valutazione del personale etc

	<ul style="list-style-type: none"> – Comunicazione e comportamenti organizzativi – Aggiornamenti – Gestione dei progetti e dei finanziamenti europei per il raggiungimento di target e milestone del PNRR e più in generale per l'attuazione dei programmi e degli obiettivi promossi dall'UE, finalizzati al concreto rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni – Formazione organizzativo/relazionale dei Dirigenti e dei Funzionari per migliorare il rapporto con i collaboratori, soluzioni di problemi, gestione dei processi, sviluppo dei collaboratori, decisione responsabile, gestione delle relazioni interne ed esterne, tenuta emotiva, capacità di iniziativa personale, creatività di squadra e individuale, rafforzamento dell'attitudine a costruire relazioni positive con Responsabili e colleghi ed imparare a lavorare per obiettivi. – Programmi formativi dedicati alla valutazione delle performance. – Formazione culturale sui problemi associati alle pari opportunità e sulle varie forme di discriminazione.
<p>Area tecnico-specialistica</p>	<p>Include la formazione di settore e l'aggiornamento su normative di carattere tecnico, mirati all'acquisizione e al consolidamento delle competenze necessarie per lo svolgimento delle mansioni attinenti ad attività o a profili professionali specifici.</p> <p>La formazione specialistica è deputata ai singoli settori, i quali richiedono la partecipazione dei dipendenti ai corsi specialistici e/o di aggiornamento per temi specifici e rivolti ai singoli servizi</p>
<p>Area obbligatoria</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Aggiornamenti Prevenzione e Sicurezza sui luoghi di lavoro (art. 37 D.lgs. 81/2008). – Prevenzione della corruzione (Legge 190/2012)

Il presente piano formativo, pur avendo carattere programmatorio, ha valore di massima delle attività formative e di aggiornamento. Esso potrà eventualmente essere rimodulato in fase di attuazione, avuto riguardo all'emergere di ulteriori e nuove necessità formative, alla modalità di erogazione dei corsi (*on line, in presenza, in house, a catalogo*) alla disponibilità di bilancio, nonché a sopravvenute esigenze di carattere esogeno o endogeno che potrebbero comportare l'annullamento o il rinvio di alcuni corsi in programmazione. Gli interventi formativi compresi verranno prevalentemente erogati "a costo zero o minimo".

Il Segretario Generale ha predisposto apposita Direttiva, avente per oggetto "Obiettivo SG_05/2024 denominato: "Direttiva in ordine alla definizione delle modalità attuative dei piani formativi per target/gruppi di dipendenti in applicazione della circolare del Ministero della Pubblica Amministrazione del 28/11/2023 recante nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale." (cfr. prot. N. 19658 del 30/04/2024), al fine di acquisire i piani formativi proposti dai dirigenti per il personale loro assegnato. Nella programmazione delle attività formative verrà promossa e diffusa la partecipazione ai percorsi formativi promossi dal Dipartimento della Funzione Pubblica, SNA, Formez, IFEL, ANCI, ASMEL, su tematiche connesse ai processi di transizione amministrativa, digitale ed ecologica, comuni a tutti i dipendenti e finalizzati a creare una cultura condivisa su questi temi.

Si riportano di seguito le iniziative in corso o che si prevede di realizzare per l'anno 2024:

Area Tematica	Progetto Formativo	Destinatari	totale
Area giuridica-amministrativa	Codice dei Contratti, evoluzione della normativa di settore e regime speciale degli appalti PNRR: progettazione, affidamento, esecuzione e rispetto dei tempi	Dirigenti, Responsabili Rup e collaboratori di tutti i settori coinvolti negli appalti e nei progetti del PNRR	1
	Gestione delle procedure di acquisto sul mercato elettronico della Pubblica Amministrazione	Dirigenti, Responsabili Rup e collaboratori di tutti i settori coinvolti negli appalti e nei	1

	strazione	progetti del PNRR	
	Procedure selettive riforma sul pubblico impiego e Contrattazione collettiva	Dirigenti, Responsabile, funzionari del Servizio Gestione Giuridica del Personale e loro collaboratori. Dipendenti individuati degli altri servizi	1
	Controllo di gestione: come impostarlo e come utilizzare i dati per rafforzare la capacità di performance e di creazione di valore pubblico	Dirigente, Responsabili e funzionari individuati del Servizio preposto	1
	Aggiornamenti normativi su specifiche materia di settore richieste dai dirigenti	Dirigente, Responsabili e funzionari dei Servizi interessati	1
Area economico-finanziaria	Bilancio e contabilità: analisi delle novità in materia	Dirigente, Responsabili e funzionari dei Servizi Finanziari e loro collaboratori. Dipendenti individuati degli altri servizi	1
	Riscossione ordinaria e coattiva delle entrate comunali	Dipendenti individuati struttura entrate e dipendenti settori interessati	1
Area Manageriale dirigenziale	Marketing e gestione economica e finanziaria di risorse e beni territoriali	Dirigenti e funzionari delle strutture interessate	1
	Tecniche e gestione del personale, comportamento organizzativo, valutazione e leadership	Dirigenti	1
	Finanziamenti e bandi europei, nazionali e regionali e gestione dei relativi fondi	Dirigenti, Responsabili, Rup e collaboratori di tutti i settori coinvolti negli appalti e nei	1

Area Manageriale dirigen- ziale		progetti del PNRR	
	Cultura antidiscriminatoria e pari opportunità di genere	Dirigenti e dipendenti	1
Area tecnico specialistica	Progettazione e gestione delle opere pubbliche, CAM edilizia	Dirigenti, responsabili e funzionari e tecnici	1
	Progettazione BIM Building Information Modeling	Dirigenti, responsabili e funzionari e tecnici	1
Area informatica	Piano Triennale dell'informatica/AgID	Dirigenti e dipendenti individuati dei Servizi	1
	Codice dell'Amministrazione digitale	Dirigenti e dipendenti individuati dei Servizi	1
	Sviluppo competenze digitali	Dirigenti e dipendenti individuati dei Servizi	1
	La sicurezza informatica – le misure minime, il tool di Risk Assessment	Dirigenti e dipendenti individuati dei Servizi	1
	I processi di dematerializzazione e digitalizzazione dei procedimenti	Dirigenti e dipendenti individuati dei Servizi	1
	Formazione, gestione e conservazione dei documenti informatici	Dirigenti e dipendenti individuati dei Servizi	1
	Open gov: metodi e strumenti per l'Amministrazione aperta	Dirigenti e dipendenti individuati dei Servizi	1
Area Socio Organizzativa	Coaching e lavoro di squadra e team building	Dirigenti e dipendenti	1

FORMAZIONE OBBLIGATORIA

Al fine di fornire gli strumenti necessari per favorire la prevenzione al rischio corruttivo è prevista la realizzazione di specifici programmi di formazione, il cui obiettivo è quello di fornire ai dipendenti della Città Metropolitana di Messina gli strumenti per svolgere le loro funzioni in conformità con la normativa sulla prevenzione della corruzione, sulla trasparenza e, più in generale, su tutti gli adempimenti di compliance.

Invero, la formazione riveste un ruolo centrale nella prevenzione della corruzione e presenta, da un lato, un approccio contenutistico, ovvero informativo e di accrescimento delle competenze in relazione alle buone prassi da seguire nello svolgimento dell'attività lavorativa e, dall'altro, un approccio valoriale, al fine di promuovere comportamenti eticamente e giuridicamente adeguati in un'ottica di condivisione della dimensione di senso della legalità, del bene comune e dell'etica pubblica.

La modalità di realizzazione degli interventi formativi ed il numero dei dipendenti coinvolti viene individuata di volta in volta previa validazione del RPCT, tenuto conto del contenuto e dei destinatari delle specifiche iniziative formative.

Fermo restando l'obbligo formativo per tutti i dipendenti dell'Ente, per l'anno 2024 si prevede la realizzazione di un numero di giornate pari o superiori a 2, atteso che ogni anno la formazione prevista per la prevenzione della corruzione è stata puntualmente svolta. Per quanto precede, stante l'assenza in atto di rilevanti modifiche normative, si ritengono sufficienti le richiamate due giornate.

Per ogni annualità del triennio, la formazione obbligatoria in materia di anticorruzione e trasparenza proseguirà con l'aggiornamento della formazione specifica prevista per i dirigenti e i dipendenti assegnati alle aree di rischio particolarmente esposte, già avviata negli anni precedenti. Le azioni formative individuate dal responsabile della prevenzione della corruzione, con specifici cicli formativi per anno, sono all'interno delle seguenti tematiche:

- Prevenzione della Corruzione, codice di comportamento e formazione Etica;
- Codice degli appalti e contratti pubblici;

- Trasparenza, obblighi di pubblicazione, attestazione annuale NIV, performance, accesso documentale, civico, generalizzato.

I corsi sono rivolti a tutti i dipendenti dell'ente.

Si prevede anche la realizzazione di seminari di approfondimento specialistico.

La modalità *webinar* sarà privilegiata, al fine di favorire un'erogazione capillare delle attività formative rivolte alla più ampia platea di destinatari nell'ottica dello sviluppo di una cultura diffusa sui valori della legalità.

Con specifico riguardo alla formazione obbligatoria di cui all'Accordo Stato-Regioni del 21.12.2011 e ss.mm.ii, in materia di Salute e Sicurezza sui Luoghi di Lavoro, così come previsto dall'art. 37 c. 2 del D. Lgs. n. 81/2008 e ss.mm.ii., verrà portata avanti la formazione già avviata negli anni precedenti, mentre in materia di privacy verranno erogati corsi sul tema della protezione dei dati personali ai sensi del Regolamento UE 2016/679 (GDPR) su input del RPD aziendale.

Nella considerazione che le funzioni afferenti alla formazione sulla sicurezza ed alla formazione sulla *privacy* sono assegnate rispettivamente in capo al "*Servizio Sicurezza sui luoghi di lavoro*" ed ai "*Servizi Informatici*", entrambi incardinati alla I^a Direzione, il presente piano sarà integrato e completato dai relativi piani di formazione programmati dai servizi competenti.

Target di soggetti beneficiari profili professionali che beneficeranno della formazione:

Il sistema degli interventi di formazione e sviluppo professionali prevede un piano di azione ad ampio raggio e diversificato per metodologie e target di popolazione organizzativa coinvolta, al fine di colmare eventuali lacune di competenze, ed articolato in modo coerente rispetto agli indirizzi strategici dell'amministrazione.

Pertanto, sarà coinvolto:

- il personale appartenente all'area dirigenziale;
- il personale appartenente a tutte le strutture delle direzioni.

In funzione delle finalità dei fabbisogni formativi rilevati, nel contesto di evoluzione della P.A. locale, si promuove la realizzazione di un Piano di Formazione triennale, articolato in una serie di interventi che, pur facendo riferimento a specifiche aree tematiche, verranno sviluppati a livelli differenti di trattazione e applicazione, in funzione delle diverse tipologie di destinatari. Quindi, nell'ambito di una stessa area tematica, potranno essere organizzati più corsi sullo stesso argomen-

to, ma ogni corso adatterà i contenuti al livello di ingresso dei partecipanti e agli obiettivi specifici del gruppo in formazione.

La formazione sarà adeguatamente pianificata e programmata, in modo da garantire la massima diffusione e partecipazione da parte dei dipendenti inquadrati in tutte le categorie e profili professionali.

In caso di procedure concorsuali indette dalla Città Metropolitana di Messina per varie figure professionali, sarà progettato e coordinato un pacchetto formativo *e-learning* per il personale neoassunto, con l'obiettivo di favorire l'inserimento e la conoscenza del contesto organizzativo dell'Ente. Il pacchetto sarà interamente digitale al fine di rendere la sua fruizione il più agevole possibile.

Ad ogni modo la programmazione della formazione verrà realizzata secondo criteri di massima partecipazione e trasparenza. Verrà garantita pari opportunità di partecipazione dei dipendenti alle iniziative formative, senza distinzione di genere, ruoli, categorie e profili professionali.

Metodologie utilizzate (formazione in aula, convegni, seminari, webinar, web training, coaching, e-learning), almeno 24 ore di formazione/anno:

La Città Metropolitana di Messina organizza direttamente la formazione attraverso l'individuazione dei soggetti esterni cui affidare l'intervento formativo mediante l'utilizzazione di strumenti utili a selezionare i soggetti più idonei in relazione alle materie da trattare e, comunque, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di affidamento di incarichi e/o di servizi, oppure partecipa ad attività formative organizzate da Enti, istituti specializzati e Società che operano nel settore della formazione attraverso un'offerta gratuita predisposta direttamente da loro.

In casi specifici ci si avvarrà, laddove possibile, delle competenze interne all'Amministrazione.

Le attività formative possono essere erogate secondo una molteplicità di tipologie didattiche:

- Formazione in aula: interventi formativi strutturati che prevedono trasferimento di conoscenze con momenti d'interattività fra il docente e i discenti (corso di formazione e/o aggiornamento, seminario, giornata di studio ed analoghe).

- Formazione a distanza: riguarda i processi di aggiornamento e/o formazione con metodologie didattiche strutturate e interattive (*programmi open source, corsi multimediali, corsi fruiti individualmente in rete con verifica dell'apprendimento*).
- Addestramento: riguarda attività che prevedono un trasferimento di abilità tecniche tra uno o più operatori. Nell'addestramento sono prevalenti gli aspetti operativi rispetto a quelli formativi.
- Autoformazione: riguarda i processi di aggiornamento e/o formativi con metodologie didattiche strutturate (*corsi multimediali, corsi fruiti individualmente con verifica o meno dell'apprendimento*).

Le metodologie didattiche possono essere diverse (*frontale, e-learning, blended, learning by doing etc.*).

L'aggiornamento professionale avviene anche attraverso l'uso autonomo di testi, riviste tecniche e altro materiale bibliografiche

La formazione potrà essere integrata e/o supportata da materiale illustrativo (*slides, manuali on line*) predisposto dagli Uffici competenti e reso disponibile on line. La formazione può essere svolta anche avvalendosi delle società in house. Possono altresì essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite.

Considerato il positivo riscontro circa l'impiego delle metodologie di formazione a distanza, che consente di ampliare il numero dei destinatari e realizzare una formazione continua che garantisce livelli minimi comuni di conoscenze, si continueranno ad utilizzare tutte le opportunità dei canali digitali per l'erogazione dei corsi di formazione a distanza, quali: *webinar*, video-lezioni e piattaforme di apprendimento digitale incentivando allo stesso tempo, ove possibile, la modalità *blended (parte e-learning e parte in presenza)* per tornare a favorire confronti e comunicazioni dirette anche tra Amministrazioni diverse.

Constatata una maggiore e più agevole partecipazione ai corsi da parte del personale in relazione all'utilizzo dell'*e-learning*, si intende continuare a privilegiare tale canale di erogazione ogni qualvolta che ciò sarà possibile e funzionale alla partecipazione, o in alternativa in presenza, preferibilmente svolte in *house* o nelle vicinanze, nel giusto temperamento della qualità della formazione e dell'economicità della partecipazione.

Verranno privilegiati naturalmente i servizi interessati da modifiche legislative e organizzative e/o particolari situazioni che richiedono un accrescimento professionale teso a sviluppare l'autonoma capacità del dipendente nella trattazione delle materie affidate.

I dirigenti assicureranno la massima diffusione delle iniziative formative, nonché, la possibilità di partecipazione da parte dei dipendenti inquadrati in tutte le categorie e profili professionali. In ogni caso dovranno essere garantite almeno 24 ore di formazione all'anno per ciascun dipendente di struttura, con riguardo alla formazione relativa alle competenze trasversali ed a quella riferita ad obiettivi specifici.

La formazione e le conoscenze acquisite dovranno essere messe a disposizione, nelle forme più idonee, da parte dei dipendenti formati al rimanente personale del servizio interessato ed eventualmente, anche dei servizi correlati; l'accrescimento professionale dovrà essere oggetto, da parte del dirigente, di opportuno riscontro dei risultati al fine di un efficace e razionale utilizzo della risorsa.

Misurazione dei risultati conseguiti:

La presente sezione del PIAO deve contenere con riguardo alla programmazione delle attività di formazione:

- a) indicatori di output/di realizzazione, quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo: numero di dipendenti che hanno completato la formazione, ore di formazione annue erogate, ore di formazione annue fruita per unità di personale; ore di formazione fruita in presenza e ore di formazione fruita a distanza etc.;
- b) indicatori di *outcome/impatto*, quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo: *gap* tra il livello di conoscenze/competenze "in entrata" e quello "in uscita"; sviluppo delle conoscenze a livello individuale e/o di gruppo; percentuale di dipendenti che hanno realizzato un piano di sviluppo individuale.

In ogni realtà lavorativa la formazione rappresenta l'elemento fondamentale di ogni strategia aziendale, deve perciò essere "efficace".

Perché l'azione formativa sia efficace, deve essere dato spazio anche alla fase di verifica dei risultati conseguiti ovvero al raggiungimento o meno degli obiettivi all'esito della partecipazione agli eventi formativi.

Ai fini della misurazione del grado di conseguimento degli obiettivi formativi generali e specifici a livello di ente e del “*Valore Pubblico*” che si intende generare attraverso il raggiungimento dei *target* previsti, vengono elaborati i seguenti indicatori:

indicatori di impatto (*)	formula	Target 2023	Target 2024	Target 2025	Ambito Benessere re DOMINIO BES (D.B.)
% dipendenti coinvolti negli obiettivi formativi di carattere generale e specifico con almeno 24 ore di formazione / anno	n. unità di personale che ha svolto almeno 24 h di corsi formativi nell'anno / n. dipendenti coinvolti negli obiettivi formativi di carattere generale e specifico	61%	70%	75%	Benessere organizzativo-istituzionale
Incremento n. unità di personale appartenente all'area degli “Istruttori” e all'area dei “Funzionari” che hanno conseguito almeno 1 livello di avanzamento	n. unità di personale appartenente all'area degli “Istruttori” e all'area dei “Funzionari” che ha conseguito almeno 1 livello di avanzamento rispetto al test di assessment / totale personale dell'ente appartenente	30%	+25%	+20%	Benessere organizzativo-istituzionale

mento rispet- to al test di assessment	all'area degli "Istruttori" e all'area dei "Funzio- nari"				
--	--	--	--	--	--

Per quanto riguarda invece gli indicatori di *outcome/impatto*, in generale l'impianto di valutazione predisposto dai soggetti affidatari dovrà essere inteso come un sistema aperto in grado di recepire i segnali provenienti dall'interno e dall'esterno che intercorrono nel processo di realizzazione del progetto.

Il processo di valutazione dell'impatto sarà pertanto incentrato su tre dimensioni:

1. il livello di gradimento della qualità dell'azione formativa in termini di utilità percepita, didattica, organizzazione e servizi;
2. i risultati ottenuti dall'azione formativa in termini di conoscenze acquisite;
3. l'impatto dell'intervento formativo sui partecipanti e sulle organizzazioni di provenienza, avuto riguardo agli aspetti dell'attività di ufficio, rispetto ai quali potrà trovare applicazione quanto appreso attraverso il corso.

Gli strumenti utilizzati dal sistema di monitoraggio e valutazione potranno essere:

- prove strutturate di verifica di fine corso per la rilevazione dei livelli di apprendimento;
- questionari di gradimento;
- relazione dei tutor/docenti sul, livello di apprendimento e partecipazione dei destinatari;
- questionari somministrati ai destinatari in periodi più o meno lunghi successivi alla conclusione delle attività del progetto, per valutare l'impatto dell'azione formativa.

Infatti, l'applicazione al lavoro, di abilità e competenze acquisite dagli individui formati può essere riscontrabile in tempi relativamente brevi, parliamo appunto di 8-10 mesi; i cambiamenti relativi ai comportamenti organizzativi e al consolidamento degli stessi possono essere riscontrati invece nell'arco di qualche anno.

In ogni caso è utile comunque intervistare i dirigenti sull'impatto di una certa azione formativa, non soltanto per valutare i cambiamenti sul contesto lavorativo, ma soprattutto per contribuire ad una più diffusa attenzione al processo formativo e alle conseguenze delle azioni di ciascuno.

In tal senso la formazione assume, dunque, un'importanza strategica per la valorizzazione delle potenzialità di un'organizzazione e del suo capitale umano, assicurando resilienza e dunque adattabi-

lità ai cambiamenti tecnologici e organizzativi, ed oltretutto richiama ed impegna la responsabilità dei dirigenti nella gestione delle politiche formative del personale, oltreché l'attenzione degli operatori alla qualità della formazione, all'efficienza e all'efficacia dei processi formativi.

L'Amministrazione, in linea con il Piano strategico, promuoverà, in via sperimentale, un modello di verifica dell'impatto della formazione sulla performance individuale e organizzativa su alcuni percorsi formativi.

	1C	Il Rafforzamento della capacità amministrativa dell'Ente per una Città Metropolitana trasparente ed efficiente al servizio dei cittadini e delle comunità locali				
Anno 2024	Obiettivo n.	001	Peso	9	Tipo obiettivo	Miglioramento
Denominazione Obiettivo	PREDISPOSIZIONE DIRETTIVA CONTENENTE GLI SCHEMI DI DETERMINAZIONE A CONTRARRE E DI AGGIUDICAZIONE PER GLI AFFIDAMENTI DI BENI, SERVIZI E LAVORI SOTTO LA SOGLIA COMUNITARIA AI FINI DELLA RELATIVA OMOGENEIZZAZIONE E DELLA RIDUZIONE DELLE CRITICITA' RILEVATE IN FASE DI CONTROLLO SUCCESSIVO DI REGOLARITA' AMMINISTRATIVA.					
Direzione	Segretaria generale					
Servizio	Servizi Istituzionali, Anticorruzione e Trasparenza, URP					
Linea Programmatica	La Buona Amministrazione			Missioni e Programmi		1-02
Stakeholder	Dirigenti, personale dipendente, cittadini, operatori economici					
Risultati Attesi						
Ottimizzazione della mitigazione dei rischi corruttivi negli appalti pubblici di servizi, forniture e lavori nonché in quelli concernenti il PNRR.						
Fasi						
Descrizione		Peso	Inizio Previsto	Fine Prevista	Note	
PREDISPOSIZIONE DIRETTIVA E TRASMISSIONE ALLE VARIE STRUTTURE DIRIGENZIALI		40%	08/04/24	08/05/2024		
CONTROLLO SOSTANZIALE SUL RISPETTO DELLA DIRETTIVA DEL S.G. DI CUI ALLA FASE N. 1 DA PARTE DEI DIRIGENTI RESPONSABILI DELLE STRUTTURE DIRIGENZIALI SULLA BASE DEGLI ELENCHI TRIMESTRALI TRASMESSI DAGLI STESSI.		60%	08/04/24	31/12/2024		
Indicatori						
Descrizione		Tipo	Valore atteso	Note		
Estremi determinazione del Segretario Generale in ordine alla direttiva di cui alla fase n. 1. Predisposizione direttiva e trasmissione alle varie strutture dirigenziali		Atto	Entro il : 08/05/2024.			
Estremi report riportante la % di difformità riscontrate sulle determinazioni sottoposte a controllo sostanziale, distintamente per direzione. Controllo sostanziale sul rispetto della Direttiva del S.G. di cui alla fase n. 1 da parte dei		Atto	Entro il : 31/12/2024			

Dirigenti responsabili delle strutture dirigenziali sulla base degli elenchi trimestrali trasmessi dagli stessi			
n. determinazioni verificate / n. determinazioni pervenute dalle Direzioni X 100. Controllo sostanziale sul rispetto della Direttiva del S.G. di cui alla fase n. 1 da parte dei Dirigenti responsabili delle strutture dirigenziali sulla base degli elenchi trimestrali trasmessi dagli stessi.	Efficacia	Entro il : 31/12/2024	

VALORE PUBBLICO: GARANTIRE LEGALITA' E TRASPARENZA

	1C	Il Rafforzamento della capacità amministrativa dell'Ente per una Città Metropolitana trasparente ed efficiente al servizio dei cittadini e delle comunità locali				
Anno 2024	Obiettivo n.	002	Peso	9	Tipo obiettivo	Miglioramento
Denominazione Obiettivo	DIRETTIVA RELATIVA ALLA DIGITALIZZAZIONE APPALTI IN VIGORE DAL 01/01/2024 E REFLUENZE SUGLI OBBLIGHI DI TRASPARENZA DELLA SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - SOTTOSEZIONE "BANDI DI GARA E CONTRATTI".					
Direzione	Segreteria Generale					
Servizio	Servizi Istituzionali, Anticorruzione e Trasparenza, URP					
Linea Programmatica	La Buona Amministrazione			Missioni e Programmi		1-02
Stakeholder	Cittadini, Imprese					
Risultati Attesi						
Adeguamento alla direttiva ANAC sugli appalti.						
Fasi						
Descrizione		Peso	Inizio Previsto	Fine Prevista	Note	
Direttiva del Segretario Generale .		100%	08/04/24	08/05/2024		
Indicatori						
Descrizione		Tipo	Valore atteso	Note		
Nota di trasmissione della Direttiva a tutte le strutture Dirigenziali . Direttiva del Segretario Generale		Atto	08/05/2024			

VALORE PUBBLICO: GARANTIRE LEGALITA' E TRASPARENZA

	1C	Il Rafforzamento della capacità amministrativa dell'Ente per una Città Metropolitana trasparente ed efficiente al servizio dei cittadini e delle comunità locali				
Anno 2024	Obiettivo n.	003	Peso	9	Tipo obiettivo	Miglioramento
Denominazione Obiettivo	SVILUPPO E RAFFORZAMENTO DIFFUSO E UNIFORME DELLE COMPETENZE DIGITALI ATTRAVERSO ATTIVITÀ DI SENSIBILIZZAZIONE DI TUTTO IL PERSONALE DIRIGENZIALE E DEI DIPENDENTI (AREA FUNZIONARI E ISTRUTTORI) ALLA PARTECIPAZIONE AL MODULO FORMATIVO "SYLLABUS DELLE COMPETENZE DIGITALI PER LA P.A.", FINALIZZATA AL CONSEGUIMENTO DI ALMENO 1 LIVELLO DI AVANZAMENTO RISPETTO A QUELLO OTTENUTO NELL'ANNO PRECEDENTE AI SENSI DELLA DIRETTIVA DEL MINISTERO DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE DEL 28/11/2023.					
Direzione	Segreteria Generale					
Servizio	Servizi Istituzionali, Anticorruzione e Trasparenza, URP					
Linea Programmatica	Struttura amministrativa e risorse umane			Missioni e Programmi	1-02	
Stakeholder	Dirigenti e dipendenti città metropolitana (area istruttori e funzionari).					
Risultati Attesi						
Garantire a tutto il personale dirigenziale e dipendente delle aree funzionari e istruttori le competenze digitali minime richieste con particolare riferimento a quelle connesse a norme e strumenti relativi ai processi di trasformazione digitale e all'erogazione dei servizi on-line a cittadini e imprese, in attuazione alla direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 24 marzo 2023 avente per oggetto "Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza".						
Fasi						
Descrizione		Peso	Inizio Previsto	Fine Prevista	Note	
Dare massima divulgazione ai dirigenti e dipendenti delle aree funzionari e istruttori delle modalità di adesione e di partecipazione al progetto "syllabus delle competenze digitali per la P.A."		20%	08/04/2024	31/12/2024		
Report riportante il rapporto tra il n. Partecipanti / n. iscritti e il grado di avanzamento rispetto al test di assessment sulla base delle comunicazioni ricevute dai responsabili delle varie strutture dirigenziali.		80%	30/09/2024	31/12/2024		
Indicatori						
Descrizione		Tipo	Valore atteso	Note		
Estremi nota divulgativa Dare massima divulgazione ai dirigenti e dipendenti delle aree funzionari e istruttori delle modalità di adesione e di partecipazione al progetto "Syllabus		Atto	Estremi nota			

delle competenze digitali per la P.A.” Entro il : 31/12/2024.			
Report riportante il rapporto tra il n. Partecipanti / n. Iscritti e il grado di avanzamento rispetto al test di assessment sulla base delle comunicazioni ricevute dai responsabili delle varie strutture dirigenziali entro il : 31/12/2024.	Atto	Estremi report	

VALORE PUBBLICO ATTESO: TRANSIZIONE DIGITALE

		1C					Il Rafforzamento della capacità amministrativa dell'Ente per una Città Metropolitana trasparente ed efficiente al servizio dei cittadini e delle comunità locali	
Anno 2024	Obiettivo n.	004	Peso	9	Tipo obiettivo	Miglioramento		
Denominazione Obiettivo	ORGANIZZAZIONE CORSI DI FORMAZIONE DI ALMENO 24H/ANNO PER I DIRIGENTI E IL PERSONALE NON DIRIGENZIALE, AD ESCLUSIONE DI QUELLO APPARTENENTE ALL'AREA "OPERATORI", IN CONFORMITÀ AGLI OBIETTIVI FORMATIVI PREVISTI DALLE DIRETTIVE DEL MINISTRO PER LA PA DEL 24/3/2023 "PIANIFICAZIONE DELLA FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE COMPETENZE FUNZIONALI ALLA TRANSIZIONE DIGITALE, ECOLOGICA E AMMINISTRATIVA PROMOSSE DAL PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA" E DEL 28/11/2023 "NUOVE INDICAZIONI IN MATERIA DI MISURAZIONE E DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE"							
Direzione	Segretaria Generale							
Servizio	Servizi Istituzionali, Anticorruzione e Trasparenza, URP							
Linea Programmatica	Struttura amministrativa e risorse umane			Missioni e Programmi		1-02		
Stakeholder	Dirigenti e dipendenti città metropolitana (area istruttori e funzionari).							
Risultati Attesi								
Garantire il raggiungimento del target di ore di formazione previste per i dirigenti e il personale non dirigenziale dalla direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 24 marzo 2023 e direttiva avente per oggetto "Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza"								
Fasi								
Descrizione		Peso	Inizio Previsto	Fine Prevista	Note			
Organizzazione corsi di formazione di almeno 24h/anno per i dirigenti e il personale non dirigenziale, ad esclusione di quello appartenente all'area "operatori", in attuazione degli obiettivi formativi previsti dalla direttiva del Ministro per la PA del 24 marzo 2023		100%	08/04/2024	31/12/2024				
Indicatori								
Descrizione		Tipo	Valore atteso	Note				
Estremi note divulgative dei corsi organizzati ORGANIZZAZIONE CORSI DI FORMAZIONE DI ALMENO 24H/ANNO PER I DIRIGENTI E IL PERSONALE NON DIRIGENZIALE, AD ESCLUSIONE DI QUELLO APPARTENENTE ALL'AREA "OPERATORI", IN ATTUAZIONE DEGLI OBIETTIVI FORMATIVI PREVISTI DALLA DIRETTIVA DEL MINISTRO PER LA PA DEL 24 MARZO 2023 Entro il : 31/12/2024		Atto	Estremi note					

VALORE PUBBLICO: GARANTIRE LEGALITA' E TRASPARENZA

	1C	Il Rafforzamento della capacità amministrativa dell'Ente per una Città Metropolitana trasparente ed efficiente al servizio dei cittadini e delle comunità locali				
Anno 2024	Obiettivo n.	005	Peso	9	Tipo obiettivo	Miglioramento
Denominazione Obiettivo	DIRETTIVA IN ORDINE ALLA DEFINIZIONE DELLE MODALITA' ATTUATIVE DEI PIANI FORMATIVI PER TARGET / GRUPPI DI DIPENDENTI IN APPLICAZIONE DELLA CIRCOLARE DEL MINISTERO DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE DEL 28/11/2023 RECANTE "NUOVE INDICAZIONI IN MATERIA DI MISURAZIONE E DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE"					
Direzione	Segretaria Generale					
Servizio	Servizi Istituzionali, Anticorruzione e Trasparenza, URP					
Linea Programmatica	Struttura amministrativa e risorse umane			Missioni e Programmi	1-02	
Stakeholder	Dirigenti e dipendenti città metropolitana (area istruttori e funzionari).					
Risultati Attesi						
DEFINIZIONE PIANI FORMATIVI INDIVIDUALI IN APPLICAZIONE DELLA CIRCOLARE DEL MINISTERO DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE DEL 28/11/2023 RECANTE "NUOVE INDICAZIONI IN MATERIA DI MISURAZIONE E DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE".						
Fasi						
Descrizione		Peso	Inizio Previsto	Fine Prevista	Note	
DIRETTIVA AI DIRIGENTI CONTENENTE INDICAZIONI OPERATIVI PER LA PREDISPOSIZIONE E ATTIVAZIONE PRESSO LE DIREZIONI DI PIANI FORMATIVI INDIVIDUALI SU TEMATICHE DI RILIEVO PER LO SVILUPPO INDIVIDUALE E PROFESSIONALE DEI DIPENDENTI AD ESCLUSIONE DI QUELLI APPARTENENTE ALL'AREA "OPERATORI"		100%	08/04/2024	08/05/2024		
Indicatori						
Descrizione		Tipo	Valore atteso	Note		
Estremi direttiva trasmessa ai dirigenti DIRETTIVA AI DIRIGENTI CONTENENTE INDICAZIONI OPERATIVE PER LA PREDISPOSIZIONE E ATTIVAZIONE PRESSO LE DIREZIONI DI PIANI FORMATIVI INDIVIDUALI SU TEMATICHE DI RILIEVO PER LO SVILUPPO INDIVIDUALE E PROFESSIONALE DEI DIPENDENTI AD ESCLUSIONE DI QUELLI APPARTENENTE ALL'AREA "OPERATORI" Entro il : 08/05/2024		Atto	Estremi nota			

VALORE PUBBLICO: GARANTIRE LEGALITA' E TRASPARENZA

	1C	Il Rafforzamento della capacità amministrativa dell'Ente per una Città Metropolitana trasparente ed efficiente al servizio dei cittadini e delle comunità locali				
Anno 2024	Obiettivo n.	006	Peso	9	Tipo obiettivo	Miglioramento
Denominazione Obiettivo	OBBLIGO DI CONFORMITÀ A QUANTO PREVISTO DALLE DIRETTIVE DEL MINISTRO PER LA P.A. DEL 24/3/2023 AVENTE PER OGGETTO "PIANIFICAZIONE DELLA FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE COMPETENZE FUNZIONALI ALLA TRANSIZIONE DIGITALE, ECOLOGICA E AMMINISTRATIVA PROMOSSE DAL PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA" IN ORDINE ALLA PARTECIPAZIONE DI TUTTI I DIPENDENTI, AD ESCLUSIONE DI QUELLO APPARTENENTE ALL'AREA "OPERATORI" E DEL 28/11/2023 "NUOVE INDICAZIONI IN MATERIA DI MISURAZIONE E DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE", AD ALMENO 24H/ANNO DI CORSI DI FORMAZIONE. Obiettivo collegato a obiettivo comune C04.					
Direzione	Segreteria Generale					
Servizio	Servizi Istituzionali, Anticorruzione e Trasparenza, URP.					
Linea Programmatica	Struttura amministrativa e risorse umane			Missioni e Programmi		1-02
Stakeholder	dipendenti (area istruttori e funzionari).					
Risultati Attesi						
Obbligo di partecipazione di tutti i dipendenti ad almeno 24h di corsi di formazione in conformità a quanto previsto dalla direttiva del Ministro della PA del 24 marzo 2023.						
Fasi						
Descrizione		Peso	Inizio Previsto	Fine Prevista	Note	
Obbligo di assegnare ai dipendenti in servizio presso la Segreteria generale, ad esclusione di quelli appartenenti all'area "operatori", l'obiettivo di partecipare ad almeno 24h/anno di corsi di formazione		30%	08/04/2024	08/05/2024		
Report relativo al personale che ha partecipato ai corsi formativi corredato dal relativo attestato		70%	08/04/2024	31/12/2024		
Indicatori						
Descrizione		Tipo	Valore atteso	Note		
Estremi determinazione della Segreteria Generale relativa all'assegnazione ai dipendenti di specifico obiettivo concernente la partecipazione ad almeno 24h/anno di corsi di formazione OBBLIGO DI ASSEGNARE AI DIPENDENTI IN SERVIZIO PRESSO LA SEGRETERIA GENERALE, A ESCLUSIONE DI QUELLI APPARTENENTI ALL'AREA "OPERATORI", L'OBIETTIVO DI PARTECIPARE AD ALMENO 24H/ANNO DI CORSI DI FORMAZIONE		Atto	Estremi nota			
Estremi report REPORT RELATIVO AL PERSONALE CHE HA PARTECIPATO AI CORSI FORMATIVI CORREDATO DAL RELATIVO ATTESTATO		ATTO	Entro il 31/12/2024			

VALORE PUBBLICO: GARANTIRE LEGALITA' E TRASPARENZA

	1C	Il Rafforzamento della capacità amministrativa dell'Ente per una Città Metropolitana trasparente ed efficiente al servizio dei cittadini e delle comunità locali				
Anno 2024	Obiettivo n.	007	Peso	9	Tipo obiettivo	Miglioramento
Denominazione Obiettivo	RAFFORZAMENTO, IN ATTUAZIONE DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI DEL PNA 2022 E RELATIVO AGGIORNAMENTO (RIF. DELIBERA ANAC N. 605 DEL 19/12/2023) DEGLI INTERVENTI FORMATIVI IN MATERIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA E SULLE REGOLE DI COMPORTAMENTO PER IL PERSONALE DELLA STRUTTURA DELL'ENTE ANCHE AI FINI DELLA PROMOZIONE DEL VALORE PUBBLICO.					
Direzione	Segretaria generale					
Servizio	Servizi Istituzionali, Anticorruzione e Trasparenza, URP					
Linea Programmatica	La Buona Amministrazione			Missioni e Programmi		1-02
Stakeholder	Dirigenti e dipendenti città metropolitana					
Risultati Attesi						
Attuazione degli obiettivi strategici del PNA 2022 relativi alla formazione del personale in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza.						
Fasi						
Descrizione		Peso	Inizio Previsto	Fine Prevista	Note	
ORGANIZZAZIONE DI ALMENO N. 2 GIORNATE FORMATIVE IN MATERIA DI ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA		70%	08/04/2024	31/12/2024		
REPORT PER SINGOLA DIREZIONE RIPORTANTE IL RAPPORTO TRA IL N. PARTECIPANTI / N. DIPENDENTI DI STRUTTURA		30%	30/04/2024	31/12/2024		
Indicatori						
Descrizione		Tipo	Valore atteso	Note		
Estremi note divulgative alle Direzioni per la partecipazione dei dipendenti agli interventi formativi in materia di trasparenza e anticorruzione		Atto	31/12/2024			
REPORT PER SINGOLA Direzione RIPORTANTE IL RAPPORTO TRA IL N. PARTECIPANTI / N. DIPENDENTI DI STRUTTURA.		Atto	31/12/2024			

VALORE PUBBLICO: GARANTIRE LEGALITA' E TRASPARENZA

		1C					Il Rafforzamento della capacità amministrativa dell'Ente per una Città Metropolitana trasparente ed efficiente al servizio dei cittadini e delle comunità locali	
Anno 2024	Obiettivo n.	008	Peso	9	Tipo obiettivo	Mantenimento		
Denominazione Obiettivo	AGGIORNAMENTO DELLA CHECK LIST PER IL CONTROLLO SUCCESSIVO DI REGOLARITA' AMMINISTRATIVA EX ART.147 BIS DEL T.U.E.L. AI FINI DELL'ADEGUAMENTO AL NUOVO CODICE DEGLI APPALTI							
Direzione	Segreteria Generale							
Servizio	Servizi Istituzionali, Anticorruzione e Trasparenza, URP							
Linea Programmatica	Buona Amministrazione			Missioni e Programmi		1-02		
Stakeholder	Dirigenti, personale dipendente, cittadini							
Risultati Attesi								
Adeguamento al nuovo codice degli appalti della check list per il controllo successivo di regolarità amministrativa ex art. 147 bis del T.U.E.L.								
Fasi								
Descrizione		Peso	Inizio Previsto		Fine Prevista		Note	
ADEGUAMENTO DELLA CHECK LIST PER IL CONTROLLO SUCCESSIVO DI REGOLARITÀ AMMINISTRATIVA AL NUOVO CODICE DEGLI APPALTI		100%	08/04/2024		08/05/2024			
Indicatori								
Descrizione		Tipo	Valore atteso		Note			
Trasmissione alle Direzioni della direttiva per la conformazione alla check list di cui alla fase n. 1		Atto	Entro il 08/05/2024					

VALORE PUBBLICO: GARANTIRE LEGALITA' E TRASPARENZA

	1C	Il Rafforzamento della capacità amministrativa dell'Ente per una Città Metropolitana trasparente ed efficiente al servizio dei cittadini e delle comunità locali				
Anno 2024	Obiettivo n.	<i>009</i>	Peso	<i>8</i>	Tipo obiettivo	<i>Operativo</i>
Denominazione Obiettivo	Mappatura procedimenti amministrativi dell'Ente.					
Direzione	Segreteria Generale					
Servizio	Servizi Istituzionali, Anticorruzione e Trasparenza, URP					
Linea Programmatica	La Buona Amministrazione			Missioni e Programmi	1-02	
Stakeholder	Cittadini , utenti, enti					
Risultati Attesi						
Coordinamento della mappatura dei procedimenti amministrativi.						
Fasi						
Descrizione		Peso	Inizio Previsto	Fine Prevista	Note	
Direttiva del Segretario Generale		20%	08/04/2024	30/06/2024		
Report verifica mappatura di tutti i procedimenti dell'Ente		40%	01/07/2024	31/12/2024		
Attività di verifica corretta pubblicazione su Amministrazione Trasparente delle tipologie procedimenti da parte delle Direzioni		40%	01/07/2024	31/12/2024		
Indicatori						
Descrizione		Tipo	Valore atteso	Note		
Estremi Direttiva Segretario Generale		Atto	30/06/2024	Indicatore fase 1		
Nota trasmissione Report verifica mappatura di tutti i procedimenti dell'Ente		Atto - Attività	31/12/2024	Indicatore fase 2		
Nota trasmissione Report verifica corretta pubblicazione su Amministrazione Trasparente delle tipologie procedimenti		Atto - Attività	31/12/2024	Indicatore fase 3		

VALORE PUBBLICO: GARANTIRE LEGALITA' E TRASPARENZA

	1C	Il Rafforzamento della capacità amministrativa dell'Ente per una Città Metropolitana trasparente ed efficiente al servizio dei cittadini e delle comunità locali				
Anno 2024	Obiettivo n.	C01	Peso	05	Tipo obiettivo	Comune
Denominazione Obiettivo	CONFORMAZIONE DELLE DETERMINAZIONI A CONTRARRE E DI AGGIUDICAZIONE PER GLI AFFIDAMENTI DI BENI, SERVIZI E LAVORI SOTTO SOGLIA AGLI SCHEMI ALLEGATI ALLA DIRETTIVA DEL SEGRETARIO GENERALE DI CUI ALL' OBIETTIVO 01 del Segretario Generale.					
Direzione	Segreteria Generale					
Servizio	-----					
Linea Programmatica	La buona amministrazione			Missioni e Programmi		1-02
Stakeholder	Dirigenti, dipendenti Città Metropolitana					
Risultati Attesi						
Rafforzare il presidio della legittimità in materia di affidamento di beni, servizi e lavori sottosoglia.						
Fasi						
Descrizione		Peso	Inizio Previsto	Fine Prevista	Note	
CONFORMAZIONE DELLE DETERMINAZIONI A CONTRARRE E DI AGGIUDICAZIONE PER GLI AFFIDAMENTI DI BENI, SERVIZI E LAVORI SOTTO SOGLIA AGLI SCHEMI ALLEGATI ALLA DIRETTIVA DEL SEGRETARIO GENERALE DI CUI ALL'OBIETTIVO 01 del Segretario Generale.		25%	08/04/2024	1° trimestre 31/05/2024		
		25%		2° trimestre 31/07/2024		
		25%		3° trimestre 31/10/2024		
		25%		4° trimestre 31/12/2024		
Indicatori						
Descrizione		Tipo	Valore atteso		Note	
Estremi note trimestrali di comunicazione delle determinazioni alla segreteria generale. Conformazione delle determinazioni a contrarre e di aggiudicazione per gli affidamenti di beni, servizi e lavori sotto soglia agli schemi allegati alla direttiva del Segretario Generale di cui all'obiettivo 01 del Segretario Generale Entro il : 31/12/2024		Atto	1° trimestre 31/05/2024 2° trimestre 31/07/2024 3° trimestre 31/10/2024 4° trimestre 31/12/2024			

VALORE PUBBLICO: GARANTIRE LEGALITA' E TRASPARENZA

	1C	Il Rafforzamento della capacità amministrativa dell'Ente per una Città Metropolitana trasparente ed efficiente al servizio dei cittadini e delle comunità locali				
Anno 2024	Obiettivo n.	C03	Peso	5	Tipo obiettivo	Comune
Denominazione Obiettivo	Obbligo di conformità a quanto previsto dalle direttive del ministro per la pubblica amministrazione del 24 marzo 2023 avente per oggetto "pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal piano nazionale di ripresa e resilienza" e n. 28/11/2023 "nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale" in ordine alla partecipazione dei dirigenti e dei dipendenti dell'area istruttori e funzionari che svolgono funzioni prevalentemente amministrative, delle rispettive direzioni al modulo formativo "syllabus delle competenze digitali per la p.a." finalizzata al conseguimento di almeno 1 livello di avanzamento rispetto a quello ottenuto nell'anno precedente.					
Direzione	Segretaria Generale					
Servizio	-----					
Linea Programmatica	Struttura amministrativa e risorse umane			Missioni e Programmi		1-02
Stakeholder	Dirigenti e dipendenti Città Metropolitana.					
Risultati Attesi						
Raggiungimento dei target previsti dalle Direttive del Ministro per la PA del 24 marzo 2023 e del 28.11.2023 in ordine al conseguimento da parte dei dirigenti e dei dipendenti delle aree istruttori e funzionari delle rispettive direzioni di almeno 1 livello di avanzamento rispetto a quello ottenuto nell'anno precedente.						
Fasi						
Descrizione		Peso	Inizio Previsto	Fine Prevista	Note	
Obbligo di assegnare ai dipendenti dell'area istruttori e funzionari in servizio presso la propria direzione l'obiettivo di conseguire almeno 1 livello di avanzamento rispetto a quello ottenuto nell'anno precedente nel modulo formativo "syllabus delle competenze digitali per la p.a.".		50%	08/04/2024	30/04/2024		
Report attestante il rapporto tra n. Dipendenti della struttura dirigenziali e il n. Dipendenti partecipanti che hanno conseguito almeno 1 livello di avanzamento rispetto a quello ottenuto nell'anno precedente.		50%	01/11/2024	31/12/2024		

Indicatori			
Descrizione	Tipo	Valore atteso	Note
<p>Estremi determinazione dirigenziale relativa all'assegnazione ai dipendenti delle aree funzionari e istruttori di specifico obiettivo concernente il conseguimento di almeno 1 livello di avanzamento rispetto a quello ottenuto nell'anno precedente obbligo di assegnare ai dipendenti dell'area istruttori e funzionari in servizio presso la propria direzione l'obiettivo di conseguire almeno 1 livello di avanzamento rispetto a quello ottenuto nell'anno precedente nel modulo formativo "syllabus delle competenze digitali per la p.a."</p> <p>Entro il : 30/04/2024</p>	Atto	30/04/2024	
<p>Estremi nota di trasmissione del report attestante il rapporto tra n. dipendenti della struttura dirigenziale e il n. Dipendenti partecipanti che hanno conseguito almeno 1 livello di avanzamento rispetto a quello ottenuto nell'anno precedente</p> <p>Entro il : 31/12/2024</p>	Atto	31/12/2024	

VALORE PUBBLICO ATTESO: TRANSIZIONE DIGITALE

	1C	Il Rafforzamento della capacità amministrativa dell'Ente per una Città Metropolitana trasparente ed efficiente al servizio dei cittadini e delle comunità locali				
Anno 2024	Obiettivo n.	C04	Peso	5	Tipo obiettivo	Comune
Denominazione Obiettivo	OBBLIGO DI CONFORMITÀ A QUANTO PREVISTO DALLE DIRETTIVE DEL MINISTRO PER LA P.A. DEL 24/3/2023 "PIANIFICAZIONE DELLA FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE COMPETENZE FUNZIONALI ALLA TRANSIZIONE DIGITALE, ECOLOGICA E AMMINISTRATIVA PROMOSSE DAL PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA" E DEL 28/11/2023 "NUOVE INDICAZIONI IN MATERIA DI MISURAZIONE E DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE" IN ORDINE ALLA PARTECIPAZIONE DEI DIRIGENTI E DEL PERSONALE NON DIRIGENZIALE, AD ESCLUSIONE DI QUELLO APPARTENENTE ALL'AREA "OPERATORI", AD ALMENO 24H/ANNO DI CORSI DI FORMAZIONE E ALLA PREDISPOSIZIONE DA PARTE DEI DIRIGENTI DI PIANI FORMATIVI INDIVIDUALI AI DIPENDENTI ASSEGNATI.					
Direzione	Segretaria Generale					
Servizio	-----					
Linea Programmatica	Struttura amministrativa e risorse umane			Missioni e Programmi	1-02	
Stakeholder	dipendenti (area istruttori e funzionari).					
Risultati Attesi						
Raggiungimento del target di almeno 24h/anno di corsi di formazione dei dirigenti e del personale non dirigenziale e predisposizione piano formativi individuali per i dipendenti in conformità a quanto previsto dalle direttive del Ministro della PA del 24 marzo 2023 e del 28/11/2023						
Fasi						
Descrizione		Peso	Inizio Previsto	Fine Prevista	Note	
Obbligo del dirigente di partecipare ad almeno 24h/anno di corsi di formazione.		30%	08/04/2024	31/12/2024		
Obbligo di assegnare ai dipendenti in servizio presso la propria struttura, ad esclusione di quelli appartenenti all'area "operatori", l'obiettivo di partecipare ad almeno 24h/anno di corsi di formazione.		15%	08/04/2024	30/04/2024		
Conformazione alla direttiva del s.g. In ordine alla predisposizione di piani formativi per target / gruppi su tematiche di rilievo per lo sviluppo individuale e professionale del personale assegnato alla propria struttura in applicazione della circolare del ministero p.a. Del 28/11/2023.		15%	15/04/2024	15/05/2024		
Report relativo al personale che ha partecipato ai corsi formativi.		40%	01/11/2024	31/12/2024		

Indicatori			
Descrizione	Tipo	Valore atteso	Note
Estremi determinazione dirigenziale relativa all'assegnazione ai dipendenti di specifico obiettivo concernente la partecipazione ad almeno 24h/anno di corsi di formazione obbligo di assegnare ai dipendenti in servizio presso la propria direzione, ad esclusione di quelli appartenenti all'area "operatori", l'obiettivo di partecipare ad almeno 24h/anno di corsi di formazione	Atto	Estremi nota	
Estremi nota di trasmissione al segretario generale dei piani formativi per target / gruppi di dipendenti in conformità alla direttiva s.g. Conformazione alla direttiva del s.g. In ordine alla predisposizione di piani formativi per target / gruppi su tematiche di rilievo per lo sviluppo individuale e professionale del personale assegnato alla propria struttura in applicazione della Circolare del ministero P.A. del 28/11/2023			
Estremi nota di trasmissione al segretario generale report relativo al personale che ha partecipato ai corsi formativi, attestante il grado di raggiungimento del target.	ATTO	Entro il 31/12/2024	

VALORE PUBBLICO ATTESO: TRANSIZIONE DIGITALE

	1C	Il Rafforzamento della capacità amministrativa dell'Ente per una Città Metropolitana trasparente ed efficiente al servizio dei cittadini e delle comunità locali				
Anno 2024	Obiettivo n.	<i>C 05</i>	<i>Peso</i>	<i>5</i>	<i>Tipo obiettivo</i>	<i>Comune</i>
Denominazione Obiettivo	Mappatura procedimenti amministrativi della Segreteria Generale e rispetto dei termini.					
Direzione	Segreteria Generale					
Servizio	-----					
Linea Programmatica	La Buona Amministrazione			Missioni e Programmi	1-02	
Stakeholder	Utenti, cittadini, Enti					
Risultati Attesi						
Mappatura completa ed esaustiva di tutti i procedimenti amministrativi di competenza dell'Ente.						
Fasi						
Descrizione		Peso	Inizio Previsto	Fine Prevista	Note	
Mappatura dei procedimenti amministrativi di propria competenza		50%	01/06/2024	30/11/2024		
Pubblicazione su Amministrazione Trasparente dei procedimenti amministrativi		50%	01/06/2024	31/12/2024		
Indicatori						
Descrizione		Tipo	Valore atteso	Note		
Nota di trasmissione della mappatura dei procedimenti di competenza		Atto - Attività	Entro il 30/11/2024	Indicatore Fase 1		
Data pubblicazione dei procedimenti amministrativi di competenza su A.T.		Tempestività	Entro il 31/12/2024	Indicatore Fase 2		

VALORE PUBBLICO: GARANTIRE LEGALITA' E TRASPARENZA

	1A	Programmazione strategica e operativa per un miglior governo dello sviluppo del territorio				
Anno 2024	Obiettivo n.	011	Peso	14	Tipo obiettivo	MIGLIORAMENTO
Denominazione Obiettivo	PREDISPOSIZIONE CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO (PARTE ECONOMICA)					
Direzione	Direttore Generale					
Servizio	Programmazione, Performance e Processi Organizzativi					
Linea Programmatica	Struttura amministrativa e risorse umane			Missioni e Programmi	1 - 01	
Stakeholder	Personale dipendente					
Risultati Attesi						
Attuazione normativa ed economica degli aspetti tipici dell'organizzazione propria dell'Ente.						
Fasi						
Descrizione		Peso	Inizio Previsto	Fine Prevista	Note	
PREDISPOSIZIONE SCHEMA DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (PARTE ECONOMICA) E AVVIO DEL TAVOLO DI CONTRATTAZIONE CON LE OO.SS..		100%	08/04/2024	31/10/2024		
Indicatori						
Descrizione		Tipo	Valore atteso	Note		
Invio dello schema alle OO.SS. Predisposizione schema di contratto collettivo decentrato integrativo (parte economica) e avvio del tavolo di contrattazione con le OO.SS.		Atto	Entro il : 31/10/2024			

VALORE PUBBLICO: GARANTIRE LEGALITA' E TRASPARENZA

	8 A	PIANIFICAZIONE TERRITORIALE				
Anno 2024	Obiettivo n.	012	Peso	14	Tipo obiettivo	ATTIVITÀ DI SVILUPPO
Denominazione Obiettivo	MONITORAGGIO E CONTROLLO SULLO STATO DI AVANZAMENTO DEI PROGETTI FINANZIATI CON I FONDI DEL PNRR.					
Direzione	Direttore Generale					
Servizio	Pianificazione Strategica e Fondi Extra Bilancio					
Linea Programmatica	Pianificazione Territoriale			Missioni e Programmi	8 - 01	
Stakeholder	Cittadini, imprese, altre Istituzioni Pubbliche.					
Risultati Attesi						
Garantire l'attività di costante monitoraggio dei progetti collegati ai fondi PNRR.						
Fasi						
Descrizione		Peso	Inizio Previsto	Fine Prevista	Note	
MONITORAGGIO 1° SEMESTRE		50%	08/04/2024	10/07/2024		
MONITORAGGIO 2° SEMESTRE		50%	11/07/2024	10/01/2025		
Indicatori						
Descrizione		Tipo	Valore atteso		Note	
nota di relazione al Sindaco ai dirigenti e ai RUP sullo stato di attuazione del monitoraggio. monitoraggio 1° semestre		Atto	Entro il : 10/07/2024			
nota di relazione al Sindaco ai dirigenti e ai RUP sullo stato di attuazione del monitoraggio. monitoraggio 2° semestre		Atto	Entro il : 10/01/2025			

VALORE PUBBLICO: SVILUPPO DEL TERRITORIO ATTRAVERSO L'ATTUAZIONE DEGLI INTERVENTI PROGRAMMATI

	1A	Programmazione strategica e operativa per un miglior governo dello sviluppo del territorio				
Anno 2024	Obiettivo n.	013	Peso	13	Tipo obiettivo	MIGLIORAMENTO
Denominazione Obiettivo	AGGIORNAMENTO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA ALLA LUCE DEI NUOVI CCNL E DELLE CIRCOLARI DEL MINISTERO DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E DELLA RAGIONERIA GENERALE DELLO STATO.					
Direzione	Direttore Generale					
Servizio	Programmazione, Performance e Processi Organizzativi.					
Linea Programmatica	La Buona Amministrazione			Missioni e Programmi		1 - 01
Stakeholder	Organi di governo politico e di direzione dell'Ente					
Risultati Attesi						
Miglioramento del sistema di misurazione e di valutazione della performance.						
Fasi						
Descrizione		Peso	Inizio Previsto	Fine Prevista	Note	
PREDISPOSIZIONE SCHEMA DI AGGIORNAMENTO ED ADEGUAMENTO ALLE NOVITÀ NORMATIVE E CONTRATTUALI DEL VIGENTE SMIVAP E TRASMISSIONE DELLO STESSO ALLE OO.SS PER L'ATTIVAZIONE DELL'ISTITUTO DEL CONFRONTO.		100%	08/04/2024	31/10/2024		
Indicatori						
Descrizione		Tipo	Valore atteso	Note		
estremi nota di trasmissione schema SMIVAP aggiornato e adeguato Predisposizione schema di aggiornamento ed adeguamento alle novità normative e contrattuali del vigente SMIVAP e trasmissione dello stesso alle OO.SS. per l'attivazione dell'istituto del confronto.		Atto	Entro il : 31/10/2024			

VALORE PUBBLICO: GARANTIRE LEGALITA' E TRASPARENZA

	1B	Garantire l'attività istituzionale e la comunicazione esterna				
Anno 2024	Obiettivo n.	014	Peso	13	Tipo obiettivo	OPERATIVO
Denominazione Obiettivo	PREDISPOSIZIONE REGOLAMENTO SPESE DI RAPPRESENTANZA.					
Direzione	Direttore Generale.					
Servizio	Gabinetto istituzionale					
Linea Programmatica	La Buona Amministrazione			Missioni e Programmi	1 - 01	
Stakeholder	Organi di rappresentanza politica					
Risultati Attesi						
Aggiornamento regolamento per le spese di rappresentanza.						
Fasi						
Descrizione		Peso	Inizio Previsto	Fine Prevista	Note	
PREDISPOSIZIONE PROPOSTA DI DECRETO RELATIVA AL REGOLAMENTO SULLE SPESE DI RAPPRESENTANZA		80%	08/04/2024	31/07/2024		
PREDISPOSIZIONE PROPOSTA DI DELIBERAZIONE RELATIVA AL REGOLAMENTO SULLE SPESE DI RAPPRESENTANZA		20%	01/08/2024	31/12/2024		
Indicatori						
Descrizione		Tipo	Valore atteso	Note		
estremi proposta Decreto Sindacale predisposizione proposta di Decreto Sindacale relativa al Regolamento sulle spese di rappresentanza.		Atto	31/07/2024			
estremi nota trasmissione proposta di deliberazione relativa al Regolamento sulle spese di rappresentanza.		Atto	Entro il : 31/12/2024			

VALORE PUBBLICO: GARANTIRE LEGALITA' E TRASPARENZA

	8 A	PIANIFICAZIONE TERRITORIALE				
Anno 2024	Obiettivo n.	015	Peso	13	Tipo obiettivo	ATTIVITÀ DI SVILUPPO
Denominazione Obiettivo	Riqualificazione Periferie Urbane					
Direzione	Direttore Generale					
Servizio	Pianificazione Strategica e Fondi Extra Bilancio					
Linea Programmatica	Pianificazione Territoriale			Missioni e Programmi	8 - 01	
Stakeholder	Cittadini, imprese, altre Istituzioni Pubbliche.					
Riqualificazione delle periferie urbane – bando Presidenza Consigli Ministri DPCM 25/05/16						
Fasi						
Descrizione		Peso	Inizio Previsto	Fine Prevista	Note	
MONITORAGGIO 1° SEMESTRE		50%	08/04/2024	31/07/2024		
MONITORAGGIO 2° SEMESTRE		50%	01/08/2024	31/01/2025		
Indicatori						
Descrizione		Tipo	Valore atteso		Note	
Invio relazione alla piattaforma: periferieurbane.palazzochigi.it monitoraggio 1° semestre		Atto	Entro il : 31/07/2024			
Invio relazione alla piattaforma: periferieurbane.palazzochigi.it monitoraggio 2° semestre		Atto	Entro il : 31/01/2025			

VALORE PUBBLICO: SVILUPPO DEL TERRITORIO ATTRAVERSO L'ATTUAZIONE DEGLI INTERVENTI PROGRAMMATI

	8 A	PIANIFICAZIONE TERRITORIALE				
Anno 2024	Obiettivo n.	016	Peso	13	Tipo obiettivo	ATTIVITÀ DI SVILUPPO
Denominazione Obiettivo	Attuazione PUMS					
Direzione	Direttore Generale					
Servizio	Pianificazione Strategica e Fondi Extra Bilancio					
Linea Programmatica	Pianificazione Territoriale			Missioni e Programmi	8 - 01	
Stakeholder	Cittadini, imprese, altre Istituzioni Pubbliche.					
Risultati attesi						
Garantire l'attività di costante monitoraggio dei progetti collegati al PUMS.						
Fasi						
Descrizione		Peso	Inizio Previsto	Fine Prevista	Note	
MONITORAGGIO 1° SEMESTRE		50%	08/04/2024	30/06/2024		
MONITORAGGIO 2° SEMESTRE		50%	01/07/2024	31/12/2024		
Indicatori						
Descrizione		Tipo	Valore atteso	Note		
nota di relazione al Sindaco sullo stato di attuazione del monitoraggio. monitoraggio 1° semestre		Atto	Entro il: 30/06/2024			
nota di relazione al Sindaco sullo stato di attuazione del monitoraggio. monitoraggio 2° semestre		Atto	Entro il: 31/12/2024			

VALORE PUBBLICO: SVILUPPO DEL TERRITORIO E TUTELA DELL'AMBIENTE ATTRAVERSO L'ATTUAZIONE DEGLI INTERVENTI PROGRAMMATI

	1 C	Il Rafforzamento della capacità amministrativa dell'Ente per una Città Metropolitana trasparente ed efficiente al servizio dei cittadini e delle comunità locali				
Anno 2024	Obiettivo n.	C01	Peso	03	Tipo obiettivo	Comune
Denominazione Obiettivo	CONFORMAZIONE DELLE DETERMINAZIONI A CONTRARRE E DI AGGIUDICAZIONE PER GLI AFFIDAMENTI DI BENI, SERVIZI E LAVORI SOTTO SOGLIA AGLI SCHEMI ALLEGATI ALLA DIRETTIVA DEL SEGRETARIO GENERALE DI CUI ALL' OBIETTIVO 01 del Segretario Generale.					
Direzione	Direttore Generale					
Servizio	-----					
Linea Programmatica	La buona amministrazione			Missioni e Programmi	1 - 01	
Stakeholder	Dirigenti, dipendenti Città Metropolitana					
Risultati Attesi						
Rafforzare il presidio della legittimità in materia di affidamento di beni, servizi e lavori sottosoglia.						
Fasi						
Descrizione		Peso	Inizio Previsto	Fine Prevista	Note	
CONFORMAZIONE DELLE DETERMINAZIONI A CONTRARRE E DI AGGIUDICAZIONE PER GLI AFFIDAMENTI DI BENI, SERVIZI E LAVORI SOTTO SOGLIA AGLI SCHEMI ALLEGATI ALLA DIRETTIVA DEL SEGRETARIO GENERALE DI CUI ALL'OBIETTIVO 01 del Segretario Generale.		25%	08/04/2024	1° trimestre 31/05/2024		
		25%		2° trimestre 31/07/2024		
		25%		3° trimestre 31/10/2024		
		25%		4° trimestre 31/12/2024		
Indicatori						
Descrizione		Tipo	Valore atteso		Note	
Estremi note trimestrali di comunicazione delle determinazioni alla segreteria generale. Conformazione delle determinazioni a contrarre e di aggiudicazione per gli affidamenti di beni, servizi e lavori sotto soglia agli schemi allegati alla direttiva del Segretario Generale di cui all'obiettivo 02 del Segretario Generale. Entro il : 31/12/2024		Atto	1° trimestre 31/05/2024 2° trimestre 31/07/2024 3° trimestre 31/10/2024 4° trimestre 31/12/2024			

VALORE PUBBLICO: GARANTIRE LEGALITA' E TRASPARENZA

	1 C	Il Rafforzamento della capacità amministrativa dell'Ente per una Città Metropolitana trasparente ed efficiente al servizio dei cittadini e delle comunità locali				
Anno 2024	Obiettivo n.	C02	Peso	03	Tipo obiettivo	Comune
Denominazione Obiettivo	CONFORMAZIONE ALLA DIRETTIVA DEL SEGRETARIO GENERALE RELATIVA ALLA DIGITALIZZAZIONE DEGLI APPALTI IN VIGORE DALL' 01/01/2024 E REFLUENZE SUGLI OBBLIGHI DI TRASPARENZA DELLA SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - SOTTOSEZIONE "BANDI DI GARA E CONTRATTI".					
Direzione	Direttore Generale					
Servizio	-----					
Linea Programmatica	La buona amministrazione			Missioni e Programmi		1 - 01
Stakeholder	Dirigenti, personale dipendenti città metropolitana.					
Risultati Attesi						
Rafforzamento del presidio sul rispetto degli obblighi in materia di anticorruzione e trasparenza e adeguamento alle nuove disposizioni normative in materia di appalti.						
Fasi						
Descrizione		Peso	Inizio Previsto	Fine Prevista	Note	
Conformazione alla direttiva del segretario generale in ordine alla digitalizzazione degli appalti in vigore dall' 01/01/2024 e refluenze sugli obblighi di trasparenza della sottosezione "bandi di gara e contratti".		100%	08/04/2024	31/12/2024		
Indicatori						
Descrizione		Tipo	Valore atteso	Note		
N. Segnalazioni ricevute dal R.P.C.T. - max 3 (il cui superamento comporta il mancato raggiungimento dell'obiettivo) Conformazione alla direttiva del Segretario Generale in ordine alla digitalizzazione degli appalti in vigore dall'01/01/2024 e refluenze sugli obblighi di trasparenza della sottosezione "bandi di gara e contratti". Entro il: 31/12/2024		Atto	31/12/2024	Numero massimo di segnalazioni ricevute dal R.P.C.T. oltre il quale l'obiettivo si considera non raggiunto: 3.		

VALORE PUBBLICO: GARANTIRE LEGALITA' E TRASPARENZA

	1 C	Il Rafforzamento della capacità amministrativa dell'Ente per una Città Metropolitana trasparente ed efficiente al servizio dei cittadini e delle comunità locali				
Anno 2024	Obiettivo n.	C03	Peso	03	Tipo obiettivo	Comune
Denominazione Obiettivo	Obbligo di conformità a quanto previsto dalle direttive del ministro per la pubblica amministrazione del 24 marzo 2023 avente per oggetto "pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal piano nazionale di ripresa e resilienza" e n. 28/11/2023 "nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale" in ordine alla partecipazione dei dirigenti e dei dipendenti dell'area istruttori e funzionari che svolgono funzioni prevalentemente amministrative, delle rispettive direzioni al modulo formativo "syllabus delle competenze digitali per la p.a." finalizzata al conseguimento di almeno 1 livello di avanzamento rispetto a quello ottenuto nell'anno precedente.					
Direzione	Direttore Generale					
Servizio	-----					
Linea Programmatica	Struttura amministrativa e risorse umane			Missioni e Programmi	1 - 01	
Stakeholder	Dirigenti e dipendenti città metropolitana.					
Risultati Attesi						
Raggiungimento dei target previsti dalle Direttive del Ministro per la PA del 24 marzo 2023 e del 28.11.2023 in ordine al conseguimento da parte dei dirigenti e dei dipendenti delle aree istruttori e funzionari delle rispettive direzioni di almeno 1 livello di avanzamento rispetto a quello ottenuto nell'anno precedente.						
Fasi						
Descrizione		Peso	Inizio Previsto	Fine Prevista	Note	
Obbligo del dirigente di conseguire almeno 1 livello di avanzamento rispetto a quello ottenuto nell'anno precedente nel modulo formativo "syllabus delle competenze digitali per la p.a."		30%	08/04/2024	31/12/2024		
Obbligo di assegnare ai dipendenti dell'area istruttori e funzionari in servizio presso la propria direzione l'obiettivo di conseguire almeno 1 livello di avanzamento rispetto a quello ottenuto nell'anno precedente nel modulo formativo "syllabus delle competenze digitali per la p.a."		20%	08/04/2024	30/04/2024		
Report attestante il rapporto tra n. Dipendenti della struttura dirigenziali e il n. Dipendenti partecipanti che hanno conseguito almeno 1 livello di avanzamento rispetto a quello ottenuto nell'anno precedente.		50%	01/11/2024	31/12/2024		

Indicatori			
Descrizione	Tipo	Valore atteso	Note
<p>Estremi nota di trasmissione alla segreteria generale riportante gli attestati di conseguimento da parte del dirigente di almeno 1 livello di avanzamento rispetto a quello ottenuto nell'anno precedente OBBLIGO DEL DIRIGENTE DI CONSEGUIRE ALMENO 1 LIVELLO DI AVANZAMENTO RISPETTO A QUELLO OTTENUTO NELL'ANNO PRECEDENTE NEL MODULO FORMATIVO "SYLLABUS DELLE COMPETENZE DIGITALI PER LA P.A.".</p> <p>Entro il : 30/04/2024</p>	Atto	31/12/2024	
<p>Estremi determinazione dirigenziale relativa all'assegnazione ai dipendenti delle aree funzionari e istruttori di specifico obiettivo concernente il conseguimento di almeno 1 livello di avanzamento rispetto a quello ottenuto nell'anno precedente obbligo di assegnare ai dipendenti dell'area istruttori e funzionari in servizio presso la propria direzione l'obiettivo di conseguire almeno 1 livello di avanzamento rispetto a quello ottenuto nell'anno precedente nel modulo formativo "syllabus delle competenze digitali per la p.a."</p> <p>Entro il : 30/04/2024</p>	Atto	31/12/2024	
<p>Estremi nota di trasmissione alla segreteria generale del report attestante il rapporto tra n .dipendenti della struttura dirigenziale e il n. Dipendenti partecipanti che hanno conseguito almeno 1 livello di avanzamento rispetto a quello ottenuto nell'anno precedente</p> <p>Entro il : 31/12/2024</p>	Atto	31/12/2024	

VALORE PUBBLICO ATTESO: TRANSIZIONE DIGITALE

	1 C	Il Rafforzamento della capacità amministrativa dell'Ente per una Città Metropolitana trasparente ed efficiente al servizio dei cittadini e delle comunità locali				
Anno 2024	Obiettivo n.	C04	Peso	03	Tipo obiettivo	Comune
Denominazione Obiettivo	OBBLIGO DI CONFORMITÀ A QUANTO PREVISTO DALLE DIRETTIVE DEL MINISTRO PER LA P.A. DEL 24/3/2023 "PIANIFICAZIONE DELLA FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE COMPETENZE FUNZIONALI ALLA TRANSIZIONE DIGITALE, ECOLOGICA E AMMINISTRATIVA PROMOSSE DAL PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA" E DEL 28/11/2023 "NUOVE INDICAZIONI IN MATERIA DI MISURAZIONE E DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE" IN ORDINE ALLA PARTECIPAZIONE DEI DIRIGENTI E DEL PERSONALE NON DIRIGENZIALE, AD ESCLUSIONE DI QUELLO APPARTENENTE ALL'AREA "OPERATORI", AD ALMENO 24H/ANNO DI CORSI DI FORMAZIONE E ALLA PREDISPOSIZIONE DA PARTE DEI DIRIGENTI DI PIANI FORMATIVI INDIVIDUALI AI DIPENDENTI ASSEGNATI.					
Direzione	Direttore Generale					
Servizio	-----					
Linea Programmatica	Struttura amministrativa e risorse umane			Missioni e Programmi	1 - 01	
Stakeholder	Dirigenti e dipendenti della città metropolitana.					
Risultati Attesi						
Raggiungimento del target di almeno 24h/anno di corsi di formazione dei dirigenti e del personale non dirigenziale e predisposizione piano formativi individuali per i dipendenti in conformità a quanto previsto dalle direttive del Ministro della PA del 24 marzo 2023 e del 28/11/2023						
Fasi						
Descrizione		Peso	Inizio Previsto	Fine Prevista	Note	
Obbligo del dirigente di partecipare ad almeno 24h/anno di corsi di formazione.		30%	08/04/2024	31/12/2024		
Obbligo di assegnare ai dipendenti in servizio presso la propria direzione, ad esclusione di quelli appartenenti all'area "operatori", l'obiettivo di partecipare ad almeno 24h/anno di corsi di formazione.		15%	08/04/2024	30/04/2024		
Conformazione alla direttiva del s.g. In ordine alla predisposizione di piani formativi per target / gruppi su tematiche di rilievo per lo sviluppo individuale e professionale del personale assegnato alla propria struttura in applicazione della circolare del ministero p.a. Del 28/11/2023.		15%	15/04/2024	15/05/2024		
Report relativo al personale che ha partecipato ai corsi formativi.		40%	01/11/2024	31/12/2024		

Indicatori			
Descrizione	Tipo	Valore atteso	Note
Estremi nota di trasmissione alla segreteria generale riportante il numero di ore di formazione (almeno 24h) effettuate dal dirigente durante l'anno 2024 come risultanti dalla piattaforma dedicata obbligo del dirigente di partecipare ad almeno 24h/anno di corsi di formazione.	Atto	31/12/2024	
Estremi determinazione dirigenziale relativa all'assegnazione ai dipendenti di specifico obiettivo concernente la partecipazione ad almeno 24h/anno di corsi di formazione obbligo di assegnare ai dipendenti in servizio presso la propria direzione, ad esclusione di quelli appartenenti all'area "operatori", l'obiettivo di partecipare ad almeno 24h/anno di corsi di formazione	Atto	30/04/2024	
Estremi nota di trasmissione al segretario generale dei piani formativi per target / gruppi di dipendenti in conformità alla direttiva s.g. Conformazione alla direttiva del s.g. In ordine alla predisposizione di piani formativi per target / gruppi su tematiche di rilievo per lo sviluppo individuale e professionale del personale assegnato alla propria struttura in applicazione della Circolare del ministero P.A. del 28/11/2023	Atto	15/05/2024	
Estremi nota di trasmissione alla segreteria generale del report relativo al personale che ha partecipato ai corsi formativi, attestante il grado di raggiungimento del target.	Atto - attività	100% entro il 31/12/2024	Valori target: - < 75% fase non raggiunta - 75-85% raggiungimento 80% fase - 85-99% raggiungimento 90% fase - 100% raggiungimento 100% fase

VALORE PUBBLICO: GARANTIRE LEGALITA' E TRASPARENZA

	1 C	Il Rafforzamento della capacità amministrativa dell'Ente per una Città Metropolitana trasparente ed efficiente al servizio dei cittadini e delle comunità locali				
Anno 2024	Obiettivo n.	<i>C 05</i>	<i>Peso</i>	<i>04</i>	<i>Tipo obiettivo</i>	<i>Comune</i>
Denominazione Obiettivo	Mappatura procedimenti amministrativi della Direzione e rispetto dei termini					
Direzione	Direttore Generale					
Servizio	-----					
Linea Programmatica	La Buona Amministrazione			Missioni e Programmi	1 - 01	
Stakeholder	Utenti, cittadini, Enti					
Risultati Attesi						
Mappatura completa ed esaustiva di tutti i procedimenti amministrativi di competenza dell'Ente						
Fasi						
Descrizione		Peso	Inizio Previsto	Fine Prevista	Note	
Mappatura dei procedimenti amministrativi di competenza secondo le direttive del Segretario Generale		50%	01/06/2024	30/11/2024		
Pubblicazione su Amministrazione Trasparente dei procedimenti amministrativi		50%	01/06/2024	31/12/2024		
Indicatori						
Descrizione		Tipo	Valore atteso	Note		
Nota di trasmissione della mappatura dei procedimenti di competenza al Segretario Generale		Atto - Attività	Entro il 30/11/2024	Indicatore Fase 1		
Data pubblicazione dei procedimenti amministrativi di competenza su A.T.		Tempestività	Entro il 31/12/2024	Indicatore Fase 2		

VALORE PUBBLICO: GARANTIRE LEGALITA' E TRASPARENZA

	1E	Rispetto dei tempi di adozione degli atti programmazione finanziaria				
Anno 2024	Obiettivo n.	C06	Peso	04	Tipo obiettivo	Operativo
Denominazione Obiettivo	Emanazione dei provvedimenti di accertamento di tutte le entrate di competenza della direzione al fine di non generare sospesi di Tesoreria.					
Direzione	Direttore Generale					
Servizio	Tutti					
Linea Programmatica	La Buona Amministrazione			Missioni e Programmi		1 - 01
Stakeholder	Direzioni, Cittadinanza					
Risultati Attesi						
Riduzione del 90% del numero dei provvisori di Tesoreria rispetto al corrispondente numero dell'anno 2023 di competenza della Direzione.						
Fasi						
Descrizione		Peso	Inizio Previsto	Fine Prevista	Note	
Adozione provvedimenti di accertamento da parte di tutte le direzioni nei tempi previsti dal T.U.E.L. per le entrate di competenza		100%	08/04/2024	31/12/2024		
Indicatori						
Descrizione		Tipo	Valore atteso		Note	
Riduzione del 90% dei sospesi di Tesoreria rispetto a quelli del 2023		Quantitativo	<90% anno 2023 al 31/12/2024			

VALORE PUBBLICO: GARANTIRE EFFICIENZA ED EFFICACIA DELL'AZIONE AMMINISTRATIVA

		5 A Controlli sicurezza viabilità metropolitana				
Anno 2024	Obiettivo n.	041	Peso	25	Tipo obiettivo	Operativo
Denominazione Obiettivo	Controlli amministrativi finalizzati alla individuazione evasori COSAP					
Direzione	Polizia Metropolitana					
Servizio	-----					
Linea Programmatica	Buona amministrazione			Missioni e Programmi		3-01
Stakeholder	Cittadini/Utenti					
Risultati Attesi						
Implementazione individuazione evasori COSAP						
Fasi						
Descrizione		Peso	Inizio Previsto	Fine Prevista	Note	
1) Rilevamento degli accessi sulle SS.PP. con individuazione delle particelle catastali attraverso il portale dell'Agenzia delle Entrate		30 %	08/04/24	31/12/24		
2) Individuazione dei proprietari o degli aventi titolo delle particelle catastali		30 %	08/04/24	31/12/24		
3) Contestazione delle violazioni del CDS per gli accessi non autorizzati o non regolamentati e trasmissione degli atti agli uffici competenti della Città Metropolitana		40 %	08/04/24	31/12/24		
Indicatori						
Descrizione		Tipo	Valore atteso		Note	
Trasmissione elenco passi carrabili individuati sulle S.S.P.P.		Atto - Attività	almeno 120 Entro il 31/12/2024		Indicatore Fase 1	
100% dei controlli dei passi carrabili individuati		Atto - Attività	100% Entro il 31/12/2024		Indicatore Fase 2	
N° verbali elevati / numero di irregolarità rilevate		Atto - Attività	100% Entro il 31/12/2024		Indicatore fase 3	

VALORE PUBBLICO: RECUPERO CREDITI

	5 A	Controlli sicurezza viabilità metropolitana				
Anno 2024	Obiettivo n.	042	Peso	25	Tipo obiettivo	Operativo
Denominazione Obiettivo	Efficientamento procedure sanzionatorie CDS					
Direzione	Polizia Metropolitana					
Servizio	-----					
Linea Programmatica	Buona amministrazione			Missioni e Programmi	3-01	
Stakeholder	Cittadini/Utenti					
Risultati Attesi						
Miglioramento della procedura sanzionatoria finalizzata al recupero coattivo delle sanzioni non oblate						
Fasi						
Descrizione		Peso	Inizio Previsto	Fine Prevista	Note	
Attestazione n° verbali non pagati spontaneamente e non ancora prescritti		20 %	08/04/24	31/12/24		
Avvio procedura riscossione coattiva 100% sanzioni amministrative non prescritte		80 %	08/04/24	31/12/24		
Indicatori						
Descrizione		Tipo	Valore atteso	Note		
Trasmissione attestazioni sanzioni amministrative da riscuotere		Atto - Attività	Entro il 30/06/2024	Indicatore Fase 1		
Trasmissione documentazione comprovante avvio riscossione coattiva 100% sanzioni amministrative non prescritte		Atto - Attività	Entro il 31/12/2024	Indicatore Fase 2		
Incremento percentuale riscossione sanzioni nell'anno 2024 del 10 % rispetto al 2023		Atto - Attività	Entro il 31/12/2024	Indicatore fase 3		

VALORE PUBBLICO: MIGLIORAMENTO PROCEDURE SANZIONATORIE CDS

	9 B	Controllo venatorio e tutela del territorio e ambientale				
Anno 2024	Obiettivo n.	043	Peso	30	Tipo obiettivo	Operativo
Denominazione Obiettivo	Tutela dell'Ambiente nel territorio provinciale					
Direzione	Polizia Metropolitana					
Servizio	-----					
Linea Programmatica	Buona amministrazione			Missioni e Programmi	9-02	
Stakeholder	Cittadini/Utenti					
Risultati Attesi						
Controllo finalizzato al contrasto degli illeciti ambientali da discariche abusive						
Fasi						
Descrizione		Peso	Inizio Previsto	Fine Prevista	Note	
1) Monitoraggio del territorio provinciale		30 %	08/04/24	31/12/24		
2) Verbalizzazione illeciti ambientali		40 %	08/04/24	31/12/24		
Indicatori						
Descrizione		Tipo	Valore atteso	Note		
1) n.controlli: 100 verbali		Atto – Attività	>100 Entro il 31/12/2024	Indicatore Fase 1		
2) Sanzionamento 100% degli illeciti rilevati		Atto - Attività	100% Entro il 31/12/2024	Indicatore Fase 2		

VALORE PUBBLICO: TUTELA E VALORIZZAZIONE DELL'AMBIENTE

	1 C	Il Rafforzamento della capacità amministrativa dell'Ente per una Città Metropolitana trasparente ed efficiente al servizio dei cittadini e delle comunità locali				
Anno 2024	Obiettivo n.	C01	Peso	03	Tipo obiettivo	Comune
Denominazione Obiettivo	CONFORMAZIONE DELLE DETERMINAZIONI A CONTRARRE E DI AGGIUDICAZIONE PER GLI AFFIDAMENTI DI BENI, SERVIZI E LAVORI SOTTO SOGLIA AGLI SCHEMI ALLEGATI ALLA DIRETTIVA DEL SEGRETARIO GENERALE DI CUI ALL' OBIETTIVO 01 del Segretario Generale.					
Direzione	Corpo di Polizia Metropolitana					
Servizio	-----					
Linea Programmatica	La buona amministrazione			Missioni e Programmi		3-01
Stakeholder	Dirigenti, dipendenti Città Metropolitana					
Risultati Attesi						
Rafforzare il presidio della legittimità in materia di affidamento di beni, servizi e lavori sotto soglia.						
Fasi						
Descrizione		Peso	Inizio Previsto	Fine Prevista	Note	
CONFORMAZIONE DELLE DETERMINAZIONI A CONTRARRE E DI AGGIUDICAZIONE PER GLI AFFIDAMENTI DI BENI, SERVIZI E LAVORI SOTTO SOGLIA AGLI SCHEMI ALLEGATI ALLA DIRETTIVA DEL SEGRETARIO GENERALE DI CUI ALL'OBIETTIVO 01 del segretario Generale.		25%	08/04/24	1° trimestre 31/05/2024		
		25%		2° trimestre 31/07/2024		
		25%		3° trimestre 31/10/2024		
		25%		4° trimestre 31/12/2024		
Indicatori						
Descrizione		Tipo	Valore atteso	Note		
Estremi note trimestrali di comunicazione delle determinazioni alla segreteria generale. Conformazione delle determinazioni a contrarre e di aggiudicazione per gli affidamenti di beni, servizi e lavori sotto soglia agli schemi allegati alla direttiva del Segretario Generale di cui all'obiettivo 02 del Segretario Generale. Entro il : 31/12/2024		Atto	1° trimestre 31/05/2024 2° trimestre 31/07/2024 3° trimestre 31/10/2024 4° trimestre 31/12/2024			

VALORE PUBBLICO: GARANTIRE LEGALITA' E TRASPARENZA

	1 C	Il Rafforzamento della capacità amministrativa dell'Ente per una Città Metropolitana trasparente ed efficiente al servizio dei cittadini e delle comunità locali				
Anno 2024	Obiettivo n.	C02	Peso	03	Tipo obiettivo	Comune
Denominazione Obiettivo	CONFORMAZIONE ALLA DIRETTIVA DEL SEGRETARIO GENERALE RELATIVA ALLA DIGITALIZZAZIONE DEGLI APPALTI IN VIGORE DALL' 01/01/2024 E REFLUENZE SUGLI OBBLIGHI DI TRASPARENZA DELLA SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - SOTTOSEZIONE "BANDI DI GARA E CONTRATTI".					
Direzione	Corpo di Polizia Metropolitana					
Servizio	-----					
Linea Programmatica	La buona amministrazione			Missioni e Programmi		3-01
Stakeholder	Dirigenti, personale dipendenti città metropolitana.					
Risultati Attesi						
Rafforzamento del presidio sul rispetto degli obblighi in materia di anticorruzione e trasparenza e adeguamento alle nuove disposizioni normative in materia di appalti.						
Fasi						
Descrizione		Peso	Inizio Previsto	Fine Prevista	Note	
Conformazione alla direttiva del segretario generale in ordine alla digitalizzazione degli appalti in vigore dall' 01/01/2024 e refluenze sugli obblighi di trasparenza della sottosezione "bandi di gara e contratti".		100%	08/04/24	31/12/2024		
Indicatori						
Descrizione		Tipo	Valore atteso	Note		
N. Segnalazioni ricevute dal R.P.C.T. - max 3 (il cui superamento comporta il mancato raggiungimento dell'obiettivo) Conformazione alla direttiva del Segretario Generale in ordine alla digitalizzazione degli appalti in vigore dall'01/01/2024 e refluenze sugli obblighi di trasparenza della sottosezione "bandi di gara e contratti". Entro il : 31/12/2024		Atto	31/12/2024	Numero massimo di segnalazioni ricevute dal R.P.C.T. oltre il quale l'obiettivo si considera non raggiunto: 3.		

VALORE PUBBLICO: GARANTIRE LEGALITA' E TRASPARENZA

	1 C	Il Rafforzamento della capacità amministrativa dell'Ente per una Città Metropolitana trasparente ed efficiente al servizio dei cittadini e delle comunità locali				
Anno 2024	Obiettivo n.	C03	Peso	03	Tipo obiettivo	Comune
Denominazione Obiettivo	Obbligo di conformità a quanto previsto dalle direttive del ministro per la pubblica amministrazione del 24 marzo 2023 avente per oggetto "pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal piano nazionale di ripresa e resilienza" e n. 28/11/2023 "nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale" in ordine alla partecipazione dei dirigenti e dei dipendenti dell'area istruttori e funzionari che svolgono funzioni prevalentemente amministrative, delle rispettive direzioni al modulo formativo "syllabus delle competenze digitali per la p.a." finalizzata al conseguimento di almeno 1 livello di avanzamento rispetto a quello ottenuto nell'anno precedente.					
Direzione	Corpo di Polizia Metropolitana					
Servizio	-----					
Linea Programmatica	Struttura amministrativa e risorse umane			Missioni e Programmi	3-01	
Stakeholder	Dirigenti e dipendenti città metropolitana.					
Risultati Attesi						
Raggiungimento dei target previsti dalle Direttive del Ministro per la PA del 24 marzo 2023 e del 28.11.2023 in ordine al conseguimento da parte dei dirigenti e dei dipendenti delle aree istruttori e funzionari delle rispettive direzioni di almeno 1 livello di avanzamento rispetto a quello ottenuto nell'anno precedente.						
Fasi						
	Descrizione	Peso	Inizio Previsto	Fine Prevista	Note	
	Obbligo del dirigente di conseguire almeno 1 livello di avanzamento rispetto a quello ottenuto nell'anno precedente nel modulo formativo "syllabus delle competenze digitali per la p.a."	30%	08/04/24	31/12/2024		
	Obbligo di assegnare ai dipendenti dell'area istruttori e funzionari in servizio presso la propria direzione l'obiettivo di conseguire almeno 1 livello di avanzamento rispetto a quello ottenuto nell'anno precedente nel modulo formativo "syllabus delle competenze digitali per la p.a."	20%	08/04/24	30/04/2024		

Report attestante il rapporto tra n. Dipendenti della struttura dirigenziali e il n. Dipendenti partecipanti che hanno conseguito almeno 1 livello di avanzamento rispetto a quello ottenuto nell'anno precedente.	50%	01/11/2024	31/12/2024	
Indicatori				
Descrizione	Tipo	Valore atteso	Note	
Estremi nota di trasmissione alla segreteria generale riportante gli attestati di conseguimento da parte del dirigente di almeno 1 livello di avanzamento rispetto a quello ottenuto nell'anno precedente OBBLIGO DEL DIRIGENTE DI CONSEGUIRE ALMENO 1 LIVELLO DI AVANZAMENTO RISPETTO A QUELLO OTTENUTO NELL'ANNO PRECEDENTE NEL MODULO FORMATIVO "SYLLABUS DELLE COMPETENZE DIGITALI PER LA P.A.". Entro il : 30/04/2024	Atto	31/12/2024		
Estremi determinazione dirigenziale relativa all'assegnazione ai dipendenti delle aree funzionari e istruttori di specifico obiettivo concernente il conseguimento di almeno 1 livello di avanzamento rispetto a quello ottenuto nell'anno precedente obbligo di assegnare ai dipendenti dell'area istruttori e funzionari in servizio presso la propria direzione l'obiettivo di conseguire almeno 1 livello di avanzamento rispetto a quello ottenuto nell'anno precedente nel modulo formativo "syllabus delle competenze digitali per la p.a." Entro il : 30/04/2024	Atto	31/12/2024		
Estremi nota di trasmissione alla segreteria generale del report attestante il rapporto tra n .dipendenti della struttura dirigenziale e il n. Dipendenti partecipanti che hanno conseguito almeno 1 livello di avanzamento rispetto a quello ottenuto nell'anno precedente Entro il : 31/12/2024	Atto	31/12/2024		

VALORE PUBBLICO ATTESO: TRANSIZIONE DIGITALE

	1 C	Il Rafforzamento della capacità amministrativa dell'Ente per una Città Metropolitana trasparente ed efficiente al servizio dei cittadini e delle comunità locali				
Anno 2024	Obiettivo n.	C04	Peso	03	Tipo obiettivo	Comune
Denominazione Obiettivo	OBBLIGO DI CONFORMITÀ A QUANTO PREVISTO DALLE DIRETTIVE DEL MINISTRO PER LA P.A. DEL 24/3/2023 "PIANIFICAZIONE DELLA FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE COMPETENZE FUNZIONALI ALLA TRANSIZIONE DIGITALE, ECOLOGICA E AMMINISTRATIVA PROMOSSE DAL PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA" E DEL 28/11/2023 "NUOVE INDICAZIONI IN MATERIA DI MISURAZIONE E DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE" IN ORDINE ALLA PARTECIPAZIONE DEI DIRIGENTI E DEL PERSONALE NON DIRIGENZIALE, AD ESCLUSIONE DI QUELLO APPARTENENTE ALL'AREA "OPERATORI", AD ALMENO 24H/ANNO DI CORSI DI FORMAZIONE E ALLA PREDISPOSIZIONE DA PARTE DEI DIRIGENTI DI PIANI FORMATIVI INDIVIDUALI AI DIPENDENTI ASSEGNATI.					
Direzione	Corpo di Polizia Metropolitana					
Servizio	-----					
Linea Programmatica	Struttura amministrativa e risorse umane			Missioni e Programmi	3-01	
Stakeholder	Dirigenti e dipendenti della città metropolitana.					
Risultati Attesi						
Raggiungimento del target di almeno 24h/anno di corsi di formazione dei dirigenti e del personale non dirigenziale e predisposizione piano formativi individuali per i dipendenti in conformità a quanto previsto dalle direttive del Ministro della PA del 24 marzo 2023 e del 28/11/2023						
Fasi						
Descrizione		Peso	Inizio Previsto	Fine Prevista	Note	
Obbligo del dirigente di partecipare ad almeno 24h/anno di corsi di formazione.		30%	08/04/24	31/12/2024		
Obbligo di assegnare ai dipendenti in servizio presso la propria direzione, ad esclusione di quelli appartenenti all'area "operatori", l'obiettivo di partecipare ad almeno 24h/anno di corsi di formazione.		15%	08/04/24	30/04/2024		
Conformazione alla direttiva del s.g. In ordine alla predisposizione di piani formativi per target / gruppi su tematiche di rilievo per lo sviluppo individuale e professionale del personale assegnato alla propria struttura in applicazione della circolare del ministero p.a. Del 28/11/2023.		15%	15/04/2024	15/05/2024		
Report relativo al personale che ha partecipato ai corsi formativi.		40%	01/11/2024	31/12/2024		

Indicatori			
Descrizione	Tipo	Valore atteso	Note
Estremi nota di trasmissione alla segreteria generale riportante il numero di ore di formazione (almeno 24h) effettuate dal dirigente durante l'anno 2024 come risultanti dalla piattaforma dedicata obbligo del dirigente di partecipare ad almeno 24h/anno di corsi di formazione.	Atto	31/12/2024	
Estremi determinazione dirigenziale relativa all'assegnazione ai dipendenti di specifico obiettivo concernente la partecipazione ad almeno 24h/anno di corsi di formazione obbligo di assegnare ai dipendenti in servizio presso la propria direzione, ad esclusione di quelli appartenenti all'area "operatori", l'obiettivo di partecipare ad almeno 24h/anno di corsi di formazione	Atto	30/04/2024	
Estremi nota di trasmissione al segretario generale dei piani formativi per target / gruppi di dipendenti in conformità alla direttiva s.g. Conformazione alla direttiva del s.g. In ordine alla predisposizione di piani formativi per target / gruppi su tematiche di rilievo per lo sviluppo individuale e professionale del personale assegnato alla propria struttura in applicazione della Circolare del ministero P.A. del 28/11/2023	Atto	15/05/2024	
Estremi nota di trasmissione alla segreteria generale del report relativo al personale che ha partecipato ai corsi formativi, attestante il grado di raggiungimento del target.	Atto - attività	100% entro il 31/12/2024	Valori target: - < 75% fase non raggiunta - 75-85% raggiungimento 80% fase - 85-99% raggiungimento 90% fase - 100% raggiungimento 100% fase

VALORE PUBBLICO: GARANTIRE LEGALITA' E TRASPARENZA

	1 C	Il Rafforzamento della capacità amministrativa dell'Ente per una Città Metropolitana trasparente ed efficiente al servizio dei cittadini e delle comunità locali.				
Anno 2024	Obiettivo n.	<i>C 05</i>	<i>Peso</i>	<i>04</i>	<i>Tipo obiettivo</i>	<i>Comune</i>
Denominazione Obiettivo	Mappatura procedimenti amministrativi della Direzione e rispetto dei termini					
Direzione	Corpo di Polizia Metropolitana					
Servizio	-----					
Linea Programmatica	La Buona Amministrazione			Missioni e Programmi	3-01	
Stakeholder	Utenti, cittadini, Enti					
Risultati Attesi						
Mappatura completa ed esaustiva di tutti i procedimenti amministrativi di competenza dell'Ente.						
Fasi						
Descrizione		Peso	Inizio Previsto	Fine Prevista	Note	
Mappatura dei procedimenti amministrativi di competenza secondo le direttive del Segretario Generale		50%	01/06/2024	30/11/2024		
Pubblicazione su Amministrazione Trasparente dei procedimenti amministrativi		50%	01/06/2024	31/12/2024		
Indicatori						
Descrizione		Tipo	Valore atteso	Note		
Nota di trasmissione della mappatura dei procedimenti di competenza al Segretario Generale		Atto - Attività	Entro il 30/11/2024	Indicatore Fase 1		
Data pubblicazione dei procedimenti amministrativi di competenza su A.T.		Tempestività	Entro il 31/12/2024	Indicatore Fase 2		

VALORE PUBBLICO: GARANTIRE LEGALITA' E TRASPARENZA

	1E	Rispetto dei tempi di adozione degli atti programmazione finanziaria				
Anno 2024	Obiettivo n.	C06	Peso	04	Tipo obiettivo	Operativo
Denominazione Obiettivo	Emanazione dei provvedimenti di accertamento di tutte le entrate di competenza della direzione al fine di non generare sospesi di Tesoreria.					
Direzione	Corpo di Polizia Metropolitana					
Servizio	-----					
Linea Programmatica	La Buona Amministrazione			Missioni e Programmi		3-01
Stakeholder	Direzioni, Cittadinanza					
Risultati Attesi						
Riduzione del 90% del numero dei provvisori di Tesoreria rispetto al corrispondente numero dell'anno 2023 di competenza della Direzione						
Fasi						
Descrizione		Peso	Inizio Previsto	Fine Prevista	Note	
Adozione provvedimenti di accertamento da parte di tutte le direzioni nei tempi previsti dal T.U.E.L. per le entrate di competenza		100%	08/04/2024	31/12/2024		
Indicatori						
Descrizione		Tipo	Valore atteso		Note	
Riduzione del 90% dei sospesi di Tesoreria rispetto a quelli del 2023		Quantitativo	< 90% anno 2023 al 31/12/2024			

VALORE PUBBLICO ATTESO: GARANTIRE EFFICIENZA ED EFFICACIA DELL'AZIONE AMMINISTRATIVA

	1 I	UNA STRUTTURA ORGANIZZATIVA FUNZIONALE ALLA GESTIONE DEL CONTENZIOSO DELL'ENTE, IN FASE GIUDIZIALE E STRAGIUDIZIALE				
Anno 2024	Obiettivo n.	101	Peso	16	Tipo obiettivo	OPERATIVO
Denominazione obiettivo	Riconoscimento debiti fuori bilancio scaturiti da tutti i titoli esecutivi relativi ad anni pregressi.					
Direzione	Dirigente I Direzione					
Servizio	Affari Legali					
Linea Programmatica	Buona Amministrazione			Missioni e Programmi		1 – 11
Stakeholder	Cittadini					
Risultati Attesi						
Riconoscimento debiti fuori bilancio.						
Fasi						
Descrizione		Peso	Inizio Previsto	Fine Prevista	Note	
Attestazione del Dirigente della consistenza esatta delle sentenze non ancora riconosciute quali Debiti fuori bilancio		35%	08/04/2024	08/05/2024		
Predisposizione atti di riconoscimento, ex art.194 TUEL di tutti i titoli esecutivi relativi ad anni pregressi.		65%	08.04.2024	31.12.2024		
Indicatori						
Descrizione		Tipo	Valore atteso	Note		
Nota di Trasmissione al Segretario Generale della attestazione del Dirigente		Atto	08/05/2024			
Riconoscimento completo		Attività	100% al 31/12/2024			

Valore pubblico: efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa

	4A	Rafforzamento capacità amministrativa				
Anno 2024	Obiettivo n.	102	Peso	16	Tipo obiettivo	OPERATIVO
Denominazione Obiettivo	Rafforzamento capacità amministrativa con l'utilizzo di personale flessibile.					
Direzione	Dirigente I Direzione					
Servizio	Gestione Giuridica del Personale					
Linea Programmatica	Struttura Amministrativa e Risorse Umane			Missioni e Programmi	1- 10	
Stakeholder	Dipendenti					
Risultati Attesi						
Predisposizione Vademecum per l'utilizzo di personale flessibile.						
Fasi						
Descrizione		Peso	Inizio Previsto	Fine Prevista	Note	
Predisposizione vademecum sugli strumenti utilizzabili per l'impiego di personale flessibile.		100%	08.04.2024	30.06.2024		
Indicatori						
Descrizione		Tipo	Valore atteso		Note	
Nota di trasmissione vademecum.			Rispetto del termine 30.06.2024			

Valore pubblico atteso: tutela della salute dei dipendenti

	1 E	Rispetto dei tempi di adozione degli atti programmazione finanziaria				
Anno 2024	Obiettivo n.	104	Peso	16	Tipo obiettivo	Operativo
Denominazione Obiettivo	Somme svincolate presso la tesoreria dell'ente in forza di atti di pignoramento ormai estinti.					
Direzione	Dirigente I Direzione - Dirigente II Direzione.					
Servizio	Servizio legale I direzione - servizio programmazione economica II direzione.					
Linea Programmatica	La Buona Amministrazione			Missioni e Programmi	1-11	
Stakeholder	Cittadini					
Risultati Attesi						
Recupero al bilancio delle somme vincolate per le quali sono cessati i presupposti di vincolo.						
Fasi						
Descrizione		Peso	Inizio Previsto	Fine Prevista	Note	
Ricognizione delle somme liquidate che non hanno ragione di essere vincolate attraverso la comprova fornita dalle attestazioni della cancelleria competente della estinzione del pignoramento e dunque del vincolo. (ragioneria).		60%	08.04.2024	31.07.2024	-	
Ricognizione dei vincoli connessi alla mancata comparizione delle parti e rinuncia delle parti o accordo. Attestazioni dei legali del creditore pignorato (liberatorie) o della cancelleria (assenza di procedure) (legale).		30%	01.07.2024	31.08.2024		
Richiesta di svincolo al tesoriere. Corredata dalla documentazione di cui alle precedenti fasi. (ragioneria).		10%	01.09.2024	20.11.2024		
Indicatori						
Descrizione		Tipo	Valore atteso		Note	
Trasmissione dell'elenco delle somme che non hanno ragione di essere vincolate.		atto	Entro il 31.07.2024		Indicatore Fase 1	
Trasmissione di richiesta ai legali dei creditori per liberatoria o alla cancelleria per attestazione di assenza delle procedure.		atto	Entro il 31.08.2024		Indicatore Fase 2	
Trasmissione delle richieste di svincolo delle somme al tesoriere con relativa documentazione.		atto	Entro il 20.11.2024		Indicatore Fase 3	

VALORE PUBBLICO: CORRETTA GESTIONE FINANZIARIA DELL'ENTE

	4 B		Sicurezza nei luoghi di lavoro e tutela della salute dei lavoratori			
Anno 2024	Obiettivo n.	105	Peso	16	Tipo obiettivo	OPERATIVO PQ
Denominazione Obiettivo	RICOGNIZIONE DEI FABBISOGNI RELATIVI ALLA FORNITURA DEI DD.PP.II. PER LAVORATORI CON MANSIONI A RISCHIO SPECIFICO					
Direzione	Dirigente I Direzione					
Servizio	Sicurezza sui Luoghi di Lavoro					
Linea Programmatica	Struttura Amministrativa e Risorse Umane	Missioni e Programmi	1 - 06			
Stakeholder	Cittadini, dipendenti.					
Risultati Attesi						
Verifica effettiva efficacia dei dispositivi protettivi messi a disposizione del personale a rischio specifico.						
Fasi						
Descrizione		Peso	Inizio Previsto	Fine Prevista	Note	
Verifica della dotazione di sistemi protettivi in uso ed analisi modalità dell'infortunio.		10%	08.04.2024	08.05.2024		
Individuazione criticità e scelta corretti dispositivi sul mercato per la loro riduzione.		20%	08.04.2024	08.05.2024		
Istruzioni e informazioni al personale a rischio specifico sul corretto utilizzo dei dispositivi utilizzati.		50%	09.05.2024	31.10.2024		
Verifica dell'efficacia dei dispositivi distribuiti.		20%	01.11.2024	31.12.2024		
Indicatori						
Descrizione		Tipo		Valore atteso	Note	
Nota di trasmissione report analisi su dotazione e modalità infortunistiche.		Atto		Entro il 08/05/2024	Indicatore Fase 1	
Nota di trasmissione report analisi questionari somministrati al personale per l'emersione delle criticità rilevate durante l'uso dei dispositivi correttivi.		Atto		Entro il 08.05.2024	Indicatore Fase 2	
Consegna dello schema istruzione ed informazione al personale alla consegna dei dispositivi protettivi.		Attività		Entro il 31.10.2024	Indicatore fase 3	
Nota di trasmissione report analisi questionari somministrati durante l'uso dei dispositivi protettivi per la verifica della effettiva efficacia e utilità.		Atto		Entro il 31.12.2024	Indicatore fase 4	

VALORE PUBBLICO ATTESO: TUTELA DELLA SALUTE DEI DIPENDENTI

	1 C	Il Rafforzamento della capacità amministrativa dell'Ente per una Città Metropolitana trasparente ed efficiente al servizio dei cittadini e delle comunità locali				
Anno 2024	Obiettivo n.	106	Peso	16	Tipo obiettivo	OPERATIVO
Denominazione Obiettivo	Fase esecutiva contratto per la fornitura servizi applicativi.					
Direzione	Dirigente I Direzione					
Servizio	Informatici					
Linea Programmatica	La Buona Amministrazione			Missioni e Programmi	1 – 08	
Stakeholder	Cittadini					
Risultati Attesi						
Avvio affidamento di fornitura servizi applicativi per la gestione giuridica del personale, protocollo atti amministrativi, contabilità.						
Fasi						
Descrizione		Peso	Inizio Previsto	Fine Prevista	Note	
Cronoprogramma interventi applicativi.		10%	08.04.2024	08.05.2024		
Sviluppo applicativo documentale e protocollo		30%	08.04.2024	30.06.2024		
Processo di migrazione applicativo contabilità / finanziario		30%	01.07.2024	31.10.2024		
Sviluppo procedura atti amministrativi		30%	01.11.2024	31.12.2024		
Indicatori						
Descrizione		Tipo	Valore atteso	Note		
Trasmissione al Direttore Generale del cronoprogramma interventi applicativi		Atto - Attività	Entro il 08.05.2024	Indicatore Fase 1		
Verbale del test di coerenza applicativo documentale e protocollo		Atto - Attività	Entro il 30.06.2024	Indicatore Fase 2		
Verbale di corretta procedura di migrazione e coerenza dei dati		Atto - Attività	Entro il 31.10.2024	Indicatore fase 3		
Verbale del test di coerenza dell'applicativo procedura atti amministrativi		Atto - Attività	Entro il 31.12.2024	Indicatore fase 4		

VALORE PUBBLICO ATTESA: TRANSIZIONE DIGITALE

		1 C					Il Rafforzamento della capacità amministrativa dell'Ente per una Città Metropolitana trasparente ed efficiente al servizio dei cittadini e delle comunità locali	
Anno 2024	Obiettivo n.	C01	Peso	03	Tipo obiettivo	Comune		
Denominazione Obiettivo	CONFORMAZIONE DELLE DETERMINAZIONI A CONTRARRE E DI AGGIUDICAZIONE PER GLI AFFIDAMENTI DI BENI, SERVIZI E LAVORI SOTTO SOGLIA AGLI SCHEMI ALLEGATI ALLA DIRETTIVA DEL SEGRETARIO GENERALE DI CUI ALL' OBIETTIVO 01 del Segretario Generale.							
Direzione	Dirigente I Direzione							
Servizio	-----							
Linea Programmatica	La buona amministrazione			Missioni e Programmi		1 - 11		
Stakeholder	Dirigenti, dipendenti Città Metropolitana							
Risultati Attesi								
Rafforzare il presidio della legittimità in materia di affidamento di beni, servizi e lavori sottosoglia.								
Fasi								
Descrizione		Peso	Inizio Previsto	Fine Prevista		Note		
CONFORMAZIONE DELLE DETERMINAZIONI A CONTRARRE E DI AGGIUDICAZIONE PER GLI AFFIDAMENTI DI BENI, SERVIZI E LAVORI SOTTO SOGLIA AGLI SCHEMI ALLEGATI ALLA DIRETTIVA DEL SEGRETARIO GENERALE DI CUI ALL'OBIETTIVO 01 del Segretario Generale.		25%	08/04/2024	1° trimestre 31/05/2024				
		25%		2° trimestre 31/07/2024				
		25%		3° trimestre 31/10/2024				
		25%		4° trimestre 31/12/2024				
Indicatori								
Descrizione		Tipo	Valore atteso		Note			
Estremi note trimestrali di comunicazione delle determinazioni alla segreteria generale. Conformazione delle determinazioni a contrarre e di aggiudicazione per gli affidamenti di beni, servizi e lavori sotto soglia agli schemi allegati alla direttiva del Segretario Generale di cui all'obiettivo 02 del Segretario Generale. Entro il : 31/12/2024		Atto	1° trimestre 31/05/2024 2° trimestre 31/07/2024 3° trimestre 31/10/2024 4° trimestre 31/12/2024					

VALORE PUBBLICO: GARANTIRE LEGALITA' E TRASPARENZA

	1 C	Il Rafforzamento della capacità amministrativa dell'Ente per una Città Metropolitana trasparente ed efficiente al servizio dei cittadini e delle comunità locali				
Anno 2024	Obiettivo n.	C02	Peso	03	Tipo obiettivo	Comune
Denominazione Obiettivo	CONFORMAZIONE ALLA DIRETTIVA DEL SEGRETARIO GENERALE RELATIVA ALLA DIGITALIZZAZIONE DEGLI APPALTI IN VIGORE DALL' 01/01/2024 E REFLUENZE SUGLI OBBLIGHI DI TRASPARENZA DELLA SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - SOTTOSEZIONE "BANDI DI GARA E CONTRATTI".					
Direzione	Dirigente I Direzione					
Servizio	-----					
Linea Programmatica	La buona amministrazione			Missioni e Programmi	1 - 11	
Stakeholder	Dirigenti, personale dipendenti città metropolitana.					
Risultati Attesi						
Rafforzamento del presidio sul rispetto degli obblighi in materia di anticorruzione e trasparenza e adeguamento alle nuove disposizioni normative in materia di appalti.						
Fasi						
Descrizione		Peso	Inizio Previsto	Fine Prevista	Note	
Conformazione alla direttiva del segretario generale in ordine alla digitalizzazione degli appalti in vigore dall' 01/01/2024 e refluenze sugli obblighi di trasparenza della sottosezione "bandi di gara e contratti".		100%	08/04/2024	31/12/2024		
Indicatori						
Descrizione		Tipo	Valore atteso	Note		
N. Segnalazioni ricevute dal R.P.C.T. - max 3 (il cui superamento comporta il mancato raggiungimento dell'obiettivo) Conformazione alla direttiva del Segretario Generale in ordine alla digitalizzazione degli appalti in vigore dall'01/01/2024 e refluenze sugli obblighi di trasparenza della sottosezione "bandi di gara e contratti". Entro il : 31/12/2024		Atto	31/12/2024	Numero massimo di segnalazioni ricevute dal R.P.C.T. oltre il quale l'obiettivo si considera non raggiunto: 3.		

VALORE PUBBLICO: GARANTIRE LEGALITA' E TRASPARENZA

	1 C	Il Rafforzamento della capacità amministrativa dell'Ente per una Città Metropolitana trasparente ed efficiente al servizio dei cittadini e delle comunità locali				
Anno 2024	Obiettivo n.	C03	Peso	03	Tipo obiettivo	Comune
Denominazione Obiettivo	Obbligo di conformità a quanto previsto dalle direttive del ministro per la pubblica amministrazione del 24 marzo 2023 avente per oggetto "pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal piano nazionale di ripresa e resilienza" e n. 28/11/2023 "nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale" in ordine alla partecipazione dei dirigenti e dei dipendenti dell'area istruttori e funzionari che svolgono funzioni prevalentemente amministrative, delle rispettive direzioni al modulo formativo "syllabus delle competenze digitali per la p.a." finalizzata al conseguimento di almeno 1 livello di avanzamento rispetto a quello ottenuto nell'anno precedente.					
Direzione	Dirigente I Direzione					
Servizio	-----					
Linea Programmatica	Struttura amministrativa e risorse umane			Missioni e Programmi	1 - 11	
Stakeholder	Dirigenti e dipendenti città metropolitana.					
Risultati Attesi						
Raggiungimento dei target previsti dalle Direttive del Ministro per la PA del 24 marzo 2023 e del 28.11.2023 in ordine al conseguimento da parte dei dirigenti e dei dipendenti delle aree istruttori e funzionari delle rispettive direzioni di almeno 1 livello di avanzamento rispetto a quello ottenuto nell'anno precedente.						
Fasi						
Descrizione		Peso	Inizio Previsto	Fine Prevista	Note	
Obbligo del dirigente di conseguire almeno 1 livello di avanzamento rispetto a quello ottenuto nell'anno precedente nel modulo formativo "syllabus delle competenze digitali per la p.a."		30%	08/04/2024	31/12/2024		
Obbligo di assegnare ai dipendenti dell'area istruttori e funzionari in servizio presso la propria direzione l'obiettivo di conseguire almeno 1 livello di avanzamento rispetto a quello ottenuto nell'anno precedente nel modulo formativo "syllabus delle competenze digitali per la p.a."		20%	08/04/2024	30/04/2024		
Report attestante il rapporto tra n. Dipendenti della struttura dirigenziali e il n. Dipendenti partecipanti che hanno conseguito almeno 1 livello di avanzamento rispetto a quello ottenuto nell'anno precedente.		50%	01/11/2024	31/12/2024		

Indicatori			
Descrizione	Tipo	Valore atteso	Note
Estremi nota di trasmissione alla segreteria generale riportante gli attestati di conseguimento da parte del dirigente di almeno 1 livello di avanzamento rispetto a quello ottenuto nell'anno precedente OBBLIGO DEL DIRIGENTE DI CONSEGUIRE ALMENO 1 LIVELLO DI AVANZAMENTO RISPETTO A QUELLO OTTENUTO NELL'ANNO PRECEDENTE NEL MODULO FORMATIVO "SYLLABUS DELLE COMPETENZE DIGITALI PER LA P.A.". Entro il : 30/04/2024	Atto	31/12/2024	
Estremi determinazione dirigenziale relativa all'assegnazione ai dipendenti delle aree funzionari e istruttori di specifico obiettivo concernente il conseguimento di almeno 1 livello di avanzamento rispetto a quello ottenuto nell'anno precedente obbligo di assegnare ai dipendenti dell'area istruttori e funzionari in servizio presso la propria direzione l'obiettivo di conseguire almeno 1 livello di avanzamento rispetto a quello ottenuto nell'anno precedente nel modulo formativo "syllabus delle competenze digitali per la p.a." Entro il : 30/04/2024	Atto	31/12/2024	
Estremi nota di trasmissione alla segreteria generale del report attestante il rapporto tra n .dipendenti della struttura dirigenziale e il n. Dipendenti partecipanti che hanno conseguito almeno 1 livello di avanzamento rispetto a quello ottenuto nell'anno precedente Entro il : 31/12/2024	Atto	31/12/2024	

VALORE PUBBLICO ATTESO: TRANSIZIONE DIGITALE

	1 C	Il Rafforzamento della capacità amministrativa dell'Ente per una Città Metropolitana trasparente ed efficiente al servizio dei cittadini e delle comunità locali				
Anno 2024	Obiettivo n.	C04	Peso	03	Tipo obiettivo	Comune
Denominazione Obiettivo	OBBLIGO DI CONFORMITÀ A QUANTO PREVISTO DALLE DIRETTIVE DEL MINISTRO PER LA P.A. DEL 24/3/2023 "PIANIFICAZIONE DELLA FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE COMPETENZE FUNZIONALI ALLA TRANSIZIONE DIGITALE, ECOLOGICA E AMMINISTRATIVA PROMOSSE DAL PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA" E DEL 28/11/2023 "NUOVE INDICAZIONI IN MATERIA DI MISURAZIONE E DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE" IN ORDINE ALLA PARTECIPAZIONE DEI DIRIGENTI E DEL PERSONALE NON DIRIGENZIALE, AD ESCLUSIONE DI QUELLO APPARTENENTE ALL'AREA "OPERATORI", AD ALMENO 24H/ANNO DI CORSI DI FORMAZIONE E ALLA PREDISPOSIZIONE DA PARTE DEI DIRIGENTI DI PIANI FORMATIVI INDIVIDUALI AI DIPENDENTI ASSEGNATI.					
Direzione	Dirigente I Direzione					
Servizio	-----					
Linea Programmatica	Struttura amministrativa e risorse umane			Missioni e Programmi		1 - 11
Stakeholder	Dirigenti e dipendenti della città metropolitana.					
Risultati Attesi						
Raggiungimento del target di almeno 24h/anno di corsi di formazione dei dirigenti e del personale non dirigenziale e predisposizione piano formativi individuali per i dipendenti in conformità a quanto previsto dalle direttive del Ministro della PA del 24 marzo 2023 e del 28/11/2023						
Fasi						
Descrizione		Peso	Inizio Previsto	Fine Prevista	Note	
Obbligo del dirigente di partecipare ad almeno 24h/anno di corsi di formazione.		30%	08/04/2024	31/12/2024		
Obbligo di assegnare ai dipendenti in servizio presso la propria direzione, ad esclusione di quelli appartenenti all'area "operatori", l'obiettivo di partecipare ad almeno 24h/anno di corsi di formazione.		15%	08/04/2024	30/04/2024		
Conformazione alla direttiva del s.g. In ordine alla predisposizione di piani formativi per target / gruppi su tematiche di rilievo per lo sviluppo individuale e professionale del personale assegnato alla propria struttura in applicazione della circolare del ministero p.a. Del 28/11/2023.		15%	15/04/2024	15/05/2024		
Report relativo al personale che ha partecipato ai corsi formativi.		40%	01/11/2024	31/12/2024		

Indicatori			
Descrizione	Tipo	Valore atteso	Note
Estremi nota di trasmissione alla segreteria generale riportante il numero di ore di formazione (almeno 24h) effettuate dal dirigente durante l'anno 2024 come risultanti dalla piattaforma dedicata obbligo del dirigente di partecipare ad almeno 24h/anno di corsi di formazione.	Atto	31/12/2024	
Estremi determinazione dirigenziale relativa all'assegnazione ai dipendenti di specifico obiettivo concernente la partecipazione ad almeno 24h/anno di corsi di formazione obbligo di assegnare ai dipendenti in servizio presso la propria direzione, ad esclusione di quelli appartenenti all'area "operatori", l'obiettivo di partecipare ad almeno 24h/anno di corsi di formazione	Atto	30/04/2024	
Estremi nota di trasmissione al segretario generale dei piani formativi per target / gruppi di dipendenti in conformità alla direttiva s.g. Conformazione alla direttiva del s.g. In ordine alla predisposizione di piani formativi per target / gruppi su tematiche di rilievo per lo sviluppo individuale e professionale del personale assegnato alla propria struttura in applicazione della Circolare del ministero P.A. del 28/11/2023	Atto	15/05/2024	
Estremi nota di trasmissione alla segreteria generale del report relativo al personale che ha partecipato ai corsi formativi, attestante il grado di raggiungimento del target.	Atto - attività	100% entro il 31/12/2024	Valori target: - < 75% fase non raggiunta - 75-85% raggiungimento 80% fase - 85-99% raggiungimento 90% fase - 100% raggiungimento 100% fase

VALORE PUBBLICO: GARANTIRE LEGALITA' E TRASPARENZA

Anno 2024	Obiettivo n.	C 05	Peso	04	Tipo obiettivo	Comune
1 C		Il Rafforzamento della capacità amministrativa dell'Ente per una Città Metropolitana trasparente ed efficiente al servizio dei cittadini e delle comunità locali				
Denominazione Obiettivo	Mappatura procedimenti amministrativi della Direzione e rispetto dei termini					
Direzione	Dirigente I Direzione					
Servizio	-----					
Linea Programmatica	La Buona Amministrazione			Missioni e Programmi	1 - 11	
Stakeholder	Utenti, cittadini, Enti					
Risultati Attesi						
Mappatura completa ed esaustiva di tutti i procedimenti amministrativi di competenza dell'Ente.						
Fasi						
Descrizione		Peso	Inizio Previsto	Fine Prevista	Note	
Mappatura dei procedimenti amministrativi di competenza secondo le direttive del Segretario Generale		50%	01/06/2024	30/11/2024		
Pubblicazione su Amministrazione Trasparente dei procedimenti amministrativi		50%	01/06/2024	31/12/2024		
Indicatori						
Descrizione		Tipo	Valore atteso	Note		
Nota di trasmissione della mappatura dei procedimenti di competenza al Segretario Generale		Atto - Attività	Entro il 30/11/2024	Indicatore Fase 1		
Data pubblicazione dei procedimenti amministrativi di competenza su A.T.		Tempestività	Entro il 31/12/2024	Indicatore Fase 2		

VALORE PUBBLICO: GARANTIRE LEGALITA' E TRASPARENZA

	1E	Rispetto dei tempi di adozione degli atti programmazione finanziaria				
Anno 2024	Obiettivo n.	C06	Peso	04	Tipo obiettivo	Operativo
Denominazione Obiettivo	Emanazione dei provvedimenti di accertamento di tutte le entrate di competenza della direzione al fine di non generare sospesi di Tesoreria.					
Direzione	Dirigente I Direzione					
Servizio	Tutti					
Linea Programmatica	La Buona Amministrazione			Missioni e Programmi		1-11
Stakeholder	Direzioni, Cittadinanza					
Risultati Attesi						
Riduzione del 90% del numero dei provvisori di Tesoreria rispetto al corrispondente numero dell'anno 2023 di competenza della Direzione.						
Fasi						
Descrizione		Peso	Inizio Previsto	Fine Prevista	Note	
Adozione provvedimenti di accertamento da parte di tutte le direzioni nei tempi previsti dal T.U.E.L. per le entrate di competenza.		100%	08/04/2024	31/12/2024		
Indicatori						
Descrizione		Tipo	Valore atteso		Note	
Riduzione del 90% dei sospesi di Tesoreria rispetto a quelli del 2023		Quantitativo	<(90%) anno 2023 al 31/12/2024			

VALORE PUBBLICO ATTESO: GARANTIRE EFFICIENZA ED EFFICACIA DELL'AZIONE AMMINISTRATIVA

	1 E	Rispetto dei tempi di adozione degli atti programmazione finanziaria				
Anno 2024	Obiettivo n.	201	Peso	12	Tipo obiettivo	OPERATIVO
Denominazione Obiettivo	Affidamento del Servizio di Tesoreria della Città Metropolitana di Messina					
Direzione	Dirigente II Direzione Servizi Finanziari e Tributari					
Servizio	Rendiconto della Gestione					
Linea Programmatica	Buona Amministrazione			Missioni e Programmi		1-03
Stakeholder	Dirigenti Dipendenti Cittadini Operatori economici					
Risultati Attesi						
Procedura per affidamento Servizio di Tesoreria 24/26.						
Fasi						
Descrizione		Peso	Inizio Previsto	Fine Prevista	Note	
1. Determina a contrarre ed approvazione atti		30%	08/04/2024	08/05/2024		
2. Espletamento procedura di gara		30%	08/04/2024	31/05/2024		
3. Aggiudicazione previa verifica dei requisiti		20%	01/06/2024	15/06/2024		
4. Stipula contratti.		20%	15/06/2024	30/06/2024		
Indicatori						
Descrizione		Tipo	Valore atteso	Note		
1. Determina a contrarre		Atto	Entro il 08/08/2024	Indicatore Fase 1		
2. Verbali di gara		Atto	Entro il 31/05/2024	Indicatore Fase 2		
3. Determina di aggiudicazione		Atto	Entro il 15/06/2024	Indicatore fase 3		
4. Contratto di affidamento		Atto	Entro il 30/06/2024	Indicatore fase 4		

VALORE PUBBLICO: CORRETTA GESTIONE FINANZIARIA DELL'ENTE

	1E	Rispetto dei tempi di adozione degli atti programmazione finanziaria				
Anno 2024	Obiettivo n.	202	Peso	12	Tipo obiettivo	Operativo
Denominazione Obiettivo	Eliminazione provvisori di entrate					
Direzione	Dirigente II Direzione Servizi Finanziari e Tributari					
Servizio	Programmazione Finanziaria					
Linea Programmatica	La Buona Amministrazione			Missioni e Programmi		1-04
Stakeholder	Direzioni, Cittadinanza					
Risultati Attesi						
Corretto accertamento delle entrate per evitare il formarsi dei sospesi di cassa						
Fasi						
Descrizione		Peso	Inizio Previsto	Fine Prevista	Note	
Monitoraggio formazione dei sospesi di cassa		30%	08/04/2024	31/12/2024		
Elaborazione ed emanazione di una Direttiva		30%	08/04/2024	31/05/2024		
Segnalazione ai Dirigenti delle entrate prive di accertamento		40%	10/07/2024	31/12/2024		
Indicatori						
Descrizione		Tipo	Valore atteso		Note	
Trasmissione report trimestrali di monitoraggio		Atto	Entro i 15 gg successivi scadenza trimestre			
Emanazione della Direttiva		Atto	entro il 30/06/2024			
N. anomalie riscontrate/numero di segnalazioni effettuate (%)		Quantitativo	100 % entro 31/12/2024			

VALORE PUBBLICO ATTESO: GARANTIRE EFFICIENZA ED EFFICACIA DELL'AZIONE AMMINISTRATIVA

	1 C	Il Rafforzamento della capacità amministrativa dell'Ente per una Città Metropolitana trasparente ed efficiente al servizio dei cittadini e delle comunità locali				
Anno 2024	Obiettivo n.	203	Peso	12	Tipo obiettivo	Operativo
Denominazione Obiettivo	Individuazione beni mobili del patrimonio da porre in Fuori uso.					
Direzione	Il Direzione Servizi Finanziari e Tributarî					
Servizio	Patrimonio mobiliare ed acquisiti economici					
Linea Programmatica	La Buona Amministrazione			Missioni e Programmi		1 -03
Stakeholder	Direzioni, Dipendenti, Cittadinanza					
Risultati Attesi						
Dismissione dei Beni mobili attraverso il coordinamento delle attività di ritiro e alienazione degli stessi tramite il personale LSU e la ditta affidataria del servizio						
Fasi						
Descrizione		Peso	Inizio Previsto	Fine Prevista	Note	
Ricognizione dei beni mobili da smaltire in discarica		30	08/04/2024	30/09/2024		
Coordinamento delle attività di ritiro e stoccaggio dei beni ad opera del personale LSU		30	08/04/2024	31/12/2024		
Affidamento del servizio di smaltimento dei beni dismessi		20	08/04/2024	31/12/2024		
Alienazione di beni suscettibili di valorizzazione		20	08/04/2024	31/12/2024		
Indicatori						
Descrizione		Tipo	Valore atteso		Note	
Nota di trasmissione report di monitoraggio della consistenza		Atto	Entro il 30/09/2024			
Note di trasmissione calendario attività di ritiro e report delle attività di ritiro svolte		Atto /attività	100% attività calendarizzate entro il 31/12/2024			
Determina di Affidamento del servizio di smaltimento beni mobili		Atto	entro il 31/12/2024			
Pubblicazione avviso di vendita		Atto	entro il 31/12/2024			

VALORE PUBBLICO ATTESO: GARANTIRE EFFICIENZA ED EFFICACIA DELL'AZIONE AMMINISTRATIVA

	1 D	Gestione spesa del personale				
Anno 2024	Obiettivo n.	205	Peso	11	Tipo obiettivo	Operativo
Denominazione Obiettivo	Completamento e sistemazione posizioni assicurative "Gestione Dipendenti pubblici" del personale dipendente ed aggiornamento banca dati INPS.					
Direzione	Dirigente II Direzione Servizi Finanziari e Tributarî					
Servizio	Gestione economica del personale					
Linea Programmatica	La Buona Amministrazione			Missioni e Programmi		1 -03
Stakeholder	Dipendenti, Cittadinanza, Ente.					
Risultati Attesi						
Ricostruzione posizioni assicurative con particolare riferimento agli anni 2005/2006, elaborazione DMA per posizioni assicurative sanabili sino al 31 dicembre 2004 per la corretta implementazione delle posizioni assicurative individuali dei dipendenti..						
Fasi						
Descrizione			Peso	Inizio Previsto	Fine Prevista	Note
Ricerca del fascicolo previdenziale e predisposizione posizioni da aggiornare come da note di debito Inps			30%	08/04/2024	31/12/2024	
Lavorazione posizioni assicurative da aggiornare: ricostruzione mensile contributiva delle gestioni previdenziali (Cpdel/Inadel/F. Credito) 2005/2006, elaborazione DMA per posizioni contributive sanabili sino al 31 dic 2004 .			40%	08/04/2024	31/12/2024	
Elaborazioni denunce di variazioni UNIAMENS ed invio file all'INPS.			30%	08/04/2024	31/12/2024	
Indicatori						
Descrizione			Tipo		Valore atteso	Note
n. note di debito Inps /n. istruttorie avviate su posizione aggiornate (%)			Quantitativo		100% al 31/12/2024	
posizioni ass. da aggiornare / Posizioni ass. aggiornate (%)			Quantitativo		100% al 31/12/2024	
report relativo alle distinte UNIAMENS_ListaPosPA emesse			Atto		Trasmissione entro il 31/12/2024	

VALORE PUBBLICO ATTESO :AZZERAMENTO PRATICHE ARRETRATE E ATTIVAZIONE DI MISURE ORGANIZZATIVE IDONEE PER GARANTIRE IL REGOLARE ADEMPIMENTO DELLE ATTIVITA' ORDINARIE IN UN CONTESTO DI CARENZA DI PERSONALE

	1 G	Corretta gestione dei tributi dell'Ente				
Anno 2024	Obiettivo n.	206	Peso	11	Tipo obiettivo	Operativo
Denominazione Obiettivo	Lotta all'evasione tributaria - Recupero canoni ex COSAP ora CUP esigibili.					
Direzione	Dirigente II Direzione – Servizi Finanziari e Tributari.					
Servizio	Tributi ed altre Entrate					
Linea Programmatica	Buona Amministrazione			Missioni e Programmi		1-03
Stakeholder	Concessionari di aree pubbliche.					
Risultati Attesi						
Lotta all'evasione tributaria – Gestione efficace Entrate Tributarie – disamina e risoluzione delle criticità verificatesi nell'anno 2023 nella migrazione in Cloud della banca dati gestita dall'applicativo elaborato in house "Gestax" . Recupero canoni Cosap / CUP suscettibili di prescrizione nell'anno 2024.						
Fasi						
Descrizione		Peso	Inizio Previsto	Fine Prevista	Note	
Revisione contabile dei canoni di occupazione esigibili, con particolare riguardo alle annualità suscettibili di prescrizione nell'anno 2024.		50%	08/04/2024	31/12/2024		
Verifica e risoluzione delle criticità riscontrate nel passaggio in cloud dell'applicativo "Gestax" e/o relativa banca dati. Aggiornamento e migrazioni, su Cloud .		50%	08/04/2024	31/12/2024		
Indicatori						
Descrizione		Tipo	Valore atteso	Note		
Trasmissione report revisione contabile dei canoni di occupazione esigibili, con particolare riguardo alle annualità suscettibili di prescrizione nell'anno 2024. Legali.		Atto	entro il 31/12/2024	Indicatore Fase 1		
Trasmissione n. 2 report migrazione in Cloud		Atto	Entro il 30/06/2024 ed 31/12/2024	Indicatore Fase 2		

VALORE PUBBLICO ATTESO: CONTRASTO ALL'EVASIONE TRIBUTARIA E CORRETTA GESTIONE ENTRATE DELL'ENTE

	8 A	Pianificazione territoriale				
Anno 2024	Obiettivo n.	207	Peso	11	Tipo obiettivo	Operativo
Denominazione Obiettivo	Implementazione della certificazione della spesa degli interventi (a titolarità e a regia) – Fondi FSC- Piano di Sviluppo e Coesione della Città Metropolitana di Messina					
Direzione	Dirigente II Direzione Servizi Finanziari e Tributari					
Servizio	Staff dell’Autorità di certificazione					
Linea Programmatica	La Buona Amministrazione			Missioni e Programmi		1-03
Stakeholder	Imprese, Enti Pubblici, Ente, Comuni della Città Metropolitana					
Risultati Attesi						
Controllo contabile della spesa degli interventi (a titolarità e a regia) dei Fondi FSC- Piano di Sviluppo e Coesione della Città Metropolitana di Messina ed emissione degli Ordinativi di Pagamento entro 20 gg. dal ricevimento della dichiarazione di spesa.						
Fasi						
Descrizione		Peso	Inizio Previsto	Fine Prevista		Note
Controllo contabile della documentazione ricevuta (check-list di I livello – Dichiarazione di spesa)		40,00%	08/04/2024	31/12/2024		
Redazione della Check-List di II Livello		30,00%	08/04/2024	31/12/2024		
Verifica disponibilità finanziaria su piattaforma GESPRO ed Emissione degli ordinativi di pagamento		30,00%	08/04/2024	31/12/2024		
Indicatori						
Descrizione		Tipo	Valore atteso			Note
Check list verificate/check list pervenute (%)		Attività	100% entro 20 gg. dal ricevimento			
n. check list di II Livello predisposte/N. check list I livello perfezionate verificate (%)		Attività	100%			
Report ordinativi di pagamento emessi al 31/12/2024		atto/attività	Trasmissione entro il 15/01/2025			

VALORE PUBBLICO ATTESO: IMPLEMENTAZIONE CERTIFICAZIONE DELLA SPESA DEI PROGETTI FSC

	1 E	Rispetto dei tempi di adozione degli atti programmazione finanziaria			
Anno 2024	Obiettivo n.	208	Peso	11	Tipo obiettivo Operativo
Denominazione Obiettivo	Somme svincolate presso la tesoreria dell'ente in forza di atti di pignoramento ormai estinti.				
Direzione	Dirigente I Direzione - Dirigente II Direzione.				
Servizio	Servizio legale I direzione - servizio programmazione economica II direzione.				
Linea Programmatica	La Buona Amministrazione		Missioni e Programmi	1-03	
Stakeholder	Cittadini				
Risultati Attesi					
Recupero al bilancio delle somme vincolate per le quali sono cessati i presupposti di vincolo.					
Fasi					
Descrizione		Peso	Inizio Previsto	Fine Prevista	Note
Ricognizione delle somme liquidate che non hanno ragione di essere vincolate attraverso la comprova fornita dalle attestazioni della cancelleria competente della estinzione del pignoramento e dunque del vincolo. (ragioneria).		60%	08.04.2024	31.07.2024	-
Ricognizione dei vincoli connessi alla mancata comparizione delle parti e rinuncia delle parti o accordo. Attestazioni dei legali del creditore pignorato (liberatorie) o della cancelleria (assenza di procedure) (legale).		30%	01.07.2024	31.08.2024	
Richiesta di svincolo al tesoriere. Corredata dalla documentazione di cui alle precedenti fasi. (ragioneria).		10%	01.09.2024	20.11.2024	
Indicatori					
Descrizione		Tipo	Valore atteso		Note
Trasmissione dell'elenco delle somme che non hanno ragione di essere vincolate.		atto	Entro il 31.07.2024		Indicatore Fase 1
Trasmissione di richiesta ai legali dei creditori per liberatoria o alla cancelleria per attestazione di assenza delle procedure.		atto	Entro il 31.08.2024		Indicatore Fase 2
Trasmissione delle richieste di svincolo delle somme al tesoriere con relativa documentazione.		atto	Entro il 20.11.2024		Indicatore Fase 3

VALORE PUBBLICO: CORRETTA GESTIONE FINANZIARIA DELL'ENTE

	1 C	Il Rafforzamento della capacità amministrativa dell'Ente per una Città Metropolitana trasparente ed efficiente al servizio dei cittadini e delle comunità locali				
Anno 2024	Obiettivo n.	C01	Peso	03	Tipo obiettivo	Comune
Denominazione Obiettivo	CONFORMAZIONE DELLE DETERMINAZIONI A CONTRARRE E DI AGGIUDICAZIONE PER GLI AFFIDAMENTI DI BENI, SERVIZI E LAVORI SOTTO SOGLIA AGLI SCHEMI ALLEGATI ALLA DIRETTIVA DEL SEGRETARIO GENERALE DI CUI ALL' OBIETTIVO 01 del Segretario Generale.					
Direzione	Dirigente Il Direzione					
Servizio	-----					
Linea Programmatica	La buona amministrazione			Missioni e Programmi		1 - 03
Stakeholder	Dirigenti, dipendenti Città Metropolitana					
Risultati Attesi						
Rafforzare il presidio della legittimità in materia di affidamento di beni, servizi e lavori sottosoglia.						
Fasi						
Descrizione		Peso	Inizio Previsto	Fine Prevista	Note	
CONFORMAZIONE DELLE DETERMINAZIONI A CONTRARRE E DI AGGIUDICAZIONE PER GLI AFFIDAMENTI DI BENI, SERVIZI E LAVORI SOTTO SOGLIA AGLI SCHEMI ALLEGATI ALLA DIRETTIVA DEL SEGRETARIO GENERALE DI CUI ALL'OBIETTIVO 01 del segretario Generale.		25%	08/04/2024	1° trimestre 31/05/2024		
		25%		2° trimestre 31/07/2024		
		25%		3° trimestre 31/10/2024		
		25%		4° trimestre 31/12/2024		
Indicatori						
Descrizione		Tipo	Valore atteso	Note		
Estremi note trimestrali di comunicazione delle determinazioni alla segreteria generale. Conformazione delle determinazioni a contrarre e di aggiudicazione per gli affidamenti di beni, servizi e lavori sotto soglia agli schemi allegati alla direttiva del Segretario Generale di cui all'obiettivo 02 del Segretario Generale. Entro il : 31/12/2024		Atto	1° trimestre 31/05/2024 2° trimestre 31/07/2024 3° trimestre 31/10/2024 4° trimestre 31/12/2024			

VALORE PUBBLICO: GARANTIRE LEGALITA' E TRASPARENZA

	1 C	Il Rafforzamento della capacità amministrativa dell'Ente per una Città Metropolitana trasparente ed efficiente al servizio dei cittadini e delle comunità locali				
Anno 2024	Obiettivo n.	C02	Peso	03	Tipo obiettivo	Comune
Denominazione Obiettivo	CONFORMAZIONE ALLA DIRETTIVA DEL SEGRETARIO GENERALE RELATIVA ALLA DIGITALIZZAZIONE DEGLI APPALTI IN VIGORE DALL' 01/01/2024 E REFLUENZE SUGLI OBBLIGHI DI TRASPARENZA DELLA SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - SOTTOSEZIONE "BANDI DI GARA E CONTRATTI".					
Direzione	Dirigente II Direzione					
Servizio	-----					
Linea Programmatica	La buona amministrazione			Missioni e Programmi	1 - 03	
Stakeholder	Dirigenti, personale dipendenti città metropolitana.					
Risultati Attesi						
Rafforzamento del presidio sul rispetto degli obblighi in materia di anticorruzione e trasparenza e adeguamento alle nuove disposizioni normative in materia di appalti.						
Fasi						
Descrizione		Peso	Inizio Previsto	Fine Prevista	Note	
Conformazione alla direttiva del segretario generale in ordine alla digitalizzazione degli appalti in vigore dall' 01/01/2024 e refluenze sugli obblighi di trasparenza della sottosezione "bandi di gara e contratti".		100%	08/04/2024	31/12/2024		
Indicatori						
Descrizione		Tipo	Valore atteso	Note		
N. Segnalazioni ricevute dal R.P.C.T. - max 3 (il cui superamento comporta il mancato raggiungimento dell'obiettivo) Conformazione alla direttiva del Segretario Generale in ordine alla digitalizzazione degli appalti in vigore dall'01/01/2024 e refluenze sugli obblighi di trasparenza della sottosezione "bandi di gara e contratti". Entro il : 31/12/2024		Atto	31/12/2024	Numero massimo di segnalazioni ricevute dal R.P.C.T. oltre il quale l'obiettivo si considera non raggiunto: 3.		

VALORE PUBBLICO: GARANTIRE LEGALITA' E TRASPARENZA

	1 C	Il Rafforzamento della capacità amministrativa dell'Ente per una Città Metropolitana trasparente ed efficiente al servizio dei cittadini e delle comunità locali				
Anno 2024	Obiettivo n.	C03	Peso	03	Tipo obiettivo	Comune
Denominazione Obiettivo	Obbligo di conformità a quanto previsto dalle direttive del ministro per la pubblica amministrazione del 24 marzo 2023 avente per oggetto "pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal piano nazionale di ripresa e resilienza" e n. 28/11/2023 "nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale" in ordine alla partecipazione dei dirigenti e dei dipendenti dell'area istruttori e funzionari che svolgono funzioni prevalentemente amministrative, delle rispettive direzioni al modulo formativo "syllabus delle competenze digitali per la p.a." finalizzata al conseguimento di almeno 1 livello di avanzamento rispetto a quello ottenuto nell'anno precedente.					
Direzione	Dirigente II Direzione					
Servizio	-----					
Linea Programmatica	Struttura amministrativa e risorse umane			Missioni e Programmi	1 - 03	
Stakeholder	Dirigenti e dipendenti città metropolitana.					
Risultati Attesi						
Raggiungimento dei target previsti dalle Direttive del Ministro per la PA del 24 marzo 2023 e del 28.11.2023 in ordine al conseguimento da parte dei dirigenti e dei dipendenti delle aree istruttori e funzionari delle rispettive direzioni di almeno 1 livello di avanzamento rispetto a quello ottenuto nell'anno precedente.						
Fasi						
Descrizione		Peso	Inizio Previsto	Fine Prevista	Note	
Obbligo del dirigente di conseguire almeno 1 livello di avanzamento rispetto a quello ottenuto nell'anno precedente nel modulo formativo "syllabus delle competenze digitali per la p.a."		30%	08/04/2024	31/12/2024		
Obbligo di assegnare ai dipendenti dell'area istruttori e funzionari in servizio presso la propria direzione l'obiettivo di conseguire almeno 1 livello di avanzamento rispetto a quello ottenuto nell'anno precedente nel modulo formativo "syllabus delle competenze digitali per la p.a."		20%	08/04/2024	30/04/2024		
Report attestante il rapporto tra n. Dipendenti della struttura dirigenziali e il n. Dipendenti partecipanti che hanno conseguito almeno 1 livello di avanzamento rispetto a quello ottenuto nell'anno precedente.		50%	01/11/2024	31/12/2024		
Indicatori						

Descrizione	Tipo	Valore atteso	Note
<p>Estremi nota di trasmissione alla segreteria generale riportante gli attestati di conseguimento da parte del dirigente di almeno 1 livello di avanzamento rispetto a quello ottenuto nell'anno precedente</p> <p>OBBLIGO DEL DIRIGENTE DI CONSEGUIRE ALMENO 1 LIVELLO DI AVANZAMENTO RISPETTO A QUELLO OTTENUTO NELL'ANNO PRECEDENTE NEL MODULO FORMATIVO "SYLLABUS DELLE COMPETENZE DIGITALI PER LA P.A.".</p> <p>Entro il : 30/04/2024</p>	Atto	31/12/2024	
<p>Estremi determinazione dirigenziale relativa all'assegnazione ai dipendenti delle aree funzionari e istruttori di specifico obiettivo concernente il conseguimento di almeno 1 livello di avanzamento rispetto a quello ottenuto nell'anno precedente obbligo di assegnare ai dipendenti dell'area istruttori e funzionari in servizio presso la propria direzione l'obiettivo di conseguire almeno 1 livello di avanzamento rispetto a quello ottenuto nell'anno precedente nel modulo formativo "syllabus delle competenze digitali per la p.a."</p> <p>Entro il : 30/04/2024</p>	Atto	31/12/2024	
<p>Estremi nota di trasmissione alla segreteria generale del report attestante il rapporto tra n .dipendenti della struttura dirigenziale e il n. Dipendenti partecipanti che hanno conseguito almeno 1 livello di avanzamento rispetto a quello ottenuto nell'anno precedente</p> <p>Entro il : 31/12/2024</p>	Atto	31/12/2024	

VALORE PUBBLICO ATTESO: TRANSIZIONE DIGITALE

	1 C	Il Rafforzamento della capacità amministrativa dell'Ente per una Città Metropolitana trasparente ed efficiente al servizio dei cittadini e delle comunità locali				
Anno 2024	Obiettivo n.	C04	Peso	03	Tipo obiettivo	Comune
Denominazione Obiettivo	OBBLIGO DI CONFORMITÀ A QUANTO PREVISTO DALLE DIRETTIVE DEL MINISTRO PER LA P.A. DEL 24/3/2023 "PIANIFICAZIONE DELLA FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE COMPETENZE FUNZIONALI ALLA TRANSIZIONE DIGITALE, ECOLOGICA E AMMINISTRATIVA PROMOSSE DAL PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA" E DEL 28/11/2023 "NUOVE INDICAZIONI IN MATERIA DI MISURAZIONE E DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE" IN ORDINE ALLA PARTECIPAZIONE DEI DIRIGENTI E DEL PERSONALE NON DIRIGENZIALE, AD ESCLUSIONE DI QUELLO APPARTENENTE ALL'AREA "OPERATORI", AD ALMENO 24H/ANNO DI CORSI DI FORMAZIONE E ALLA PREDISPOSIZIONE DA PARTE DEI DIRIGENTI DI PIANI FORMATIVI INDIVIDUALI AI DIPENDENTI ASSEGNATI.					
Direzione	Dirigente II Direzione					
Servizio	-----					
Linea Programmatica	Struttura amministrativa e risorse umane			Missioni e Programmi		1 - 03
Stakeholder	Dirigenti e dipendenti della città metropolitana.					
Risultati Attesi						
Raggiungimento del target di almeno 24h/anno di corsi di formazione dei dirigenti e del personale non dirigenziale e predisposizione piano formativi individuali per i dipendenti in conformità a quanto previsto dalle direttive del Ministro della PA del 24 marzo 2023 e del 28/11/2023						
Fasi						
Descrizione		Peso	Inizio Previsto	Fine Prevista	Note	
Obbligo del dirigente di partecipare ad almeno 24h/anno di corsi di formazione.		30%	08/04/2024	31/12/2024		
Obbligo di assegnare ai dipendenti in servizio presso la propria direzione, ad esclusione di quelli appartenenti all'area "operatori", l'obiettivo di partecipare ad almeno 24h/anno di corsi di formazione.		15%	08/04/2024	30/04/2024		
Conformazione alla direttiva del s.g. In ordine alla predisposizione di piani formativi per target / gruppi su tematiche di rilievo per lo sviluppo individuale e professionale del personale assegnato alla propria struttura in applicazione della circolare del ministero p.a. Del 28/11/2023.		15%	15/04/2024	15/05/2024		
Report relativo al personale che ha partecipato ai corsi formativi.		40%	01/11/2024	31/12/2024		

Indicatori			
Descrizione	Tipo	Valore atteso	Note
Estremi nota di trasmissione alla segreteria generale riportante il numero di ore di formazione (almeno 24h) effettuate dal dirigente durante l'anno 2024 come risultanti dalla piattaforma dedicata obbligo del dirigente di partecipare ad almeno 24h/anno di corsi di formazione.	Atto	31/12/2024	
Estremi determinazione dirigenziale relativa all'assegnazione ai dipendenti di specifico obiettivo concernente la partecipazione ad almeno 24h/anno di corsi di formazione obbligo di assegnare ai dipendenti in servizio presso la propria direzione, ad esclusione di quelli appartenenti all'area "operatori", l'obiettivo di partecipare ad almeno 24h/anno di corsi di formazione	Atto	30/04/2024	
Estremi nota di trasmissione al segretario generale dei piani formativi per target / gruppi di dipendenti in conformità alla direttiva s.g. Conformazione alla direttiva del s.g. In ordine alla predisposizione di piani formativi per target / gruppi su tematiche di rilievo per lo sviluppo individuale e professionale del personale assegnato alla propria struttura in applicazione della Circolare del ministero P.A. del 28/11/2023	Atto	15/05/2024	
Estremi nota di trasmissione alla segreteria generale del report relativo al personale che ha partecipato ai corsi formativi, attestante il grado di raggiungimento del target.	Atto - attività	100% entro il 31/12/2024	Valori target: - < 75% fase non raggiunta - 75-85% raggiungimento 80% fase - 85-99% raggiungimento 90% fase - 100% raggiungimento 100% fase

VALORE PUBBLICO: GARANTIRE LEGALITA' E TRASPARENZA

	1 C	Il Rafforzamento della capacità amministrativa dell'Ente per una Città Metropolitana trasparente ed efficiente al servizio dei cittadini e delle comunità locali				
Anno 2024	Obiettivo n.	C 05	Peso	04	Tipo obiettivo	Comune
Denominazione Obiettivo	Mappatura procedimenti amministrativi della Direzione e rispetto dei termini					
Direzione	Dirigente II Direzione					
Servizio	-----					
Linea Programmatica	La Buona Amministrazione			Missioni e Programmi	1 - 03	
Stakeholder	Utenti, cittadini, Enti					
Risultati Attesi						
Mappatura completa ed esaustiva di tutti i procedimenti amministrativi di competenza dell'Ente						
Fasi						
Descrizione		Peso	Inizio Previsto	Fine Prevista	Note	
Mappatura dei procedimenti amministrativi di competenza secondo le direttive del Segretario Generale		50%	01/06/2024	30/11/2024		
Pubblicazione su Amministrazione Trasparente dei procedimenti amministrativi		50%	01/06/2024	31/12/2024		
Indicatori						
Descrizione		Tipo	Valore atteso	Note		
Nota di trasmissione della mappatura dei procedimenti di competenza al Segretario Generale		Atto - Attività	Entro il 30/11/2024	Indicatore Fase 1		
Data pubblicazione dei procedimenti amministrativi di competenza su A.T.		Tempestività	Entro il 31/12/2024	Indicatore Fase 2		

VALORE PUBBLICO: GARANTIRE LEGALITA' E TRASPARENZA

	1E	Rispetto dei tempi di adozione degli atti programmazione finanziaria				
Anno 2024	Obiettivo n.	<i>C06</i>	<i>Peso</i>	<i>04</i>	<i>Tipo obiettivo</i>	<i>Operativo</i>
Denominazione Obiettivo	Emanazione dei provvedimenti di accertamento di tutte le entrate di competenza della direzione al fine di non generare sospesi di Tesoreria.					
Direzione	Dirigente					
Servizio	Tutti					
Linea Programmatica	La Buona Amministrazione			Missioni e Programmi	1 - 03	
Stakeholder	Direzioni, Cittadinanza					
Risultati Attesi						
Riduzione del 90% del numero dei provvisori di Tesoreria rispetto al corrispondente numero dell'anno 2023 di competenza della Direzione.						
Fasi						
Descrizione		Peso	Inizio Previsto	Fine Prevista	Note	
Adozione provvedimenti di accertamento da parte di tutte le direzioni nei tempi previsti dal T.U.E.L. per le entrate di competenza.		100%	08/04/2024	31/12/2024		
Indicatori						
Descrizione		Tipo	Valore atteso		Note	
Riduzione del 90% dei sospesi di Tesoreria rispetto a quelli del 2023		Quantitativo	< 90% anno 2023 al 31/12/2024			

--	--	--	--

VALORE PUBBLICO ATTESO: GARANTIRE EFFICIENZA ED EFFICACIA DELL'AZIONE AMMINISTRATIVA

	10 A	Viabilità Metropolitana				
Anno 2024	Obiettivo n.	301	Peso	10	Tipo obiettivo	OPERATIVO PQ
Denominazione Obiettivo	Adempimenti carta dei servizi					
Dirigente	DIRIGENTE III DIREZIONE					
Servizio	Viadotti, Gallerie e Ponti, Programmazione OO.PP. e Servizi Integrati					
Linea Programmatica	Viabilità			Missioni e Programmi		10 - 05
Stakeholder	Cittadini, Comuni, Imprese, Istituzioni					
Risultati Attesi						
Carta dei Servizi autorizzazioni e concessioni stradali						
Fasi						
Descrizione		Peso	Inizio Previsto	Fine Prevista	Note	
Istruttoria per modifica tempi procedurali per autorizzazioni e concessioni per successiva carta dei servizi		100%	08/04/2024	31/12/2024		
Indicatori						
Descrizione		Tipo	Valore atteso	Note		
Proposta tempi procedurali		Atto	31/12/2024			

VALORE PUBBLICO ATTESO: SICUREZZA VIABILITA' METROPOLITANA

	10 A	Viabilità Metropolitana				
Anno 2024	Obiettivo n.	302	Peso	10	Tipo obiettivo	Operativo
Denominazione Obiettivo	Attività preposte al miglioramento degli standard di sicurezza stradale post incidente.					
Direzione	DIRIGENTE III DIREZIONE					
Servizio	Servizio Viadotti, Gallerie e Ponti, Programmazione OO.PP. E Servizi Integrati ; Servizio Manutenzione Zona Omogenea Ionica - Alcantara; Servizio Manutenzione Zona Omogenea Nebrodi; Servizio Manutenzione Zona Omogenea Tirrenico Centrale – Eolie; Servizio Progettazione Stradale Zona Omogenea Ionica - Alcantara; Servizio Progettazione Stradale Zona Omogenea Nebrodi; Servizio progettazione Stradale Zona Omogenea Tirrenico Centrale – Eolie.					
Linea Programmatica	Viabilità			Missioni e Programmi	10 - 05	
Stakeholder	Cittadini, utenti, Imprese, Comuni, Istituzioni					
Risultati Attesi						
Affidamento del servizio di ripristino della sede stradale post incidente.						
Fasi						
Descrizione		Peso	Inizio Previsto	Fine Prevista	Note	
Affidamento del servizio per la riattivazione delle condizioni di sicurezza post incidente		100%	08/04/2024	31/12/2024		
Indicatori						
Descrizione		Tipo	Valore atteso	Note		
Determina a contrarre		Atto	31/12/24			

VALORE PUBBLICO ATTESO: MIGLIORAMENTO DELLA SICUREZZA DELLE SS.,PP

	10 A	Viabilità Metropolitana				
Anno 2024	Obiettivo n.	303	Peso	10	Tipo obiettivo	Operativo
Denominazione Obiettivo	VIABILITA' E SICUREZZA zona omogenea MESSINA – IONICO - ALCANTARA					
Dirigente	DIRIGENTE III DIREZIONE					
Servizio	Servizio Progettazione Stradale Zona Omogenea Messina - Ionica - Alcantara					
Linea Programmatica	Viabilità			Missioni e Programmi	10 - 05	
Stakeholder	Cittadini, Imprese, Comuni, Istituzioni.					
Risultati Attesi						
Interventi di progettazione e realizzazione di opere puntuali e progetti mirati di manutenzione straordinaria per il miglioramento delle condizioni di sicurezza di alcune strade provinciali ricadenti nella zona omogenea MESSINA – IONICO - ALCANTARA Esecuzione degli interventi a Titolarità e/o finanziati dal Ministero e dalla Regione Siciliana.						
Fasi						
Descrizione		Peso	Inizio Previsto	Fine Prevista	Note	
Progettazione e/o aggiornamento progettazione interventi esecutivi		60%	08/04/2024	30/11/2024		
Aggiudicazione lavori		40%	31/05/2024	31/12/2024		
Indicatori						
Descrizione		Tipo	Valore atteso	Note		
Provvedimenti di approvazione progetto esecutivo (almeno tre).		determinazione	30/09/2024	N° 3 progetti		
Contratto di appalti lavori (almeno tre).		Determinazione a contrarre	31/12/2024	N° 3 progetti		

VALORE PUBBLICO ATTESO: GARANTIRE LA SICUREZZA DELLA VIABILITA' METROPOLITANA

	10 A		Viabilità Metropolitana			
Anno 2024	Obiettivo n.	304	Peso	10	Tipo obiettivo	Operativo
Denominazione Obiettivo	VIABILITA' E SICUREZZA zona omogenea TIRRENICA CENTRALE - EOLIE					
Direzione	DIRIGENTE III DIREZIONE					
Servizio	Servizio Progettazione Stradale Zona Omogenea Tirrenico Centrale – Eolie;					
Linea Programmatica	Viabilità			Missioni e Programmi		10 - 05
Stakeholder	Cittadini, Imprese, Comuni, Istituzioni.					
Risultati Attesi						
Interventi di progettazione e realizzazione di opere puntuali e progetti mirati di manutenzione straordinaria per il miglioramento delle condizioni di sicurezza di alcune strade provinciali ricadenti nella zona omogenea TIRRENICA CENTRALE - EOLIE Esecuzione degli interventi a Titolarità e/o finanziati dal Ministero e dalla Regione Siciliana						
Fasi						
Descrizione		Peso	Inizio Previsto	Fine Prevista	Note	
Progettazione e/o aggiornamento progettazione interventi esecutivi		60%	08/04/2024	30/11/2024		
Aggiudicazione lavori		40%	31/05/2024	31/12/2024		
Indicatori						
Descrizione		Tipo	Valore atteso	Note		
Provvedimento di approvazione progetto esecutivo (almeno tre)		Determinazione	30/09/2024	N° 3 progetti		
Contratto appalto lavori (almeno tre)		Determinazione a contrarre	31/12/2024	N. 3 interventi		

VALORE PUBBLICO ATTESO: GARANTIRE LA SICUREZZA DELLA VIABILITA' METROPOLITANA

	10 A	Viabilità Metropolitana				
Anno 2024	Obiettivo n.	305	Peso	10	Tipo obiettivo	Operativo
Denominazione Obiettivo	VIABILITA' E SICUREZZA zona omogenea NEBRODI.					
Direzione	DIRIGENTE III DIREZIONE					
Servizio	Servizio Progettazione Stradale Zona Omogenea Nebrodi;					
Linea Programmatica	Viabilità			Missioni e Programmi	10 - 05	
Stakeholder	Cittadini, Imprese, Comuni, Istituzioni.					
Risultati Attesi						
Interventi di progettazione e realizzazione di opere puntuali e progetti mirati di manutenzione straordinaria per il miglioramento delle condizioni di sicurezza di alcune strade provinciali ricadenti nella zona omogenea NEBRODI Esecuzione degli interventi a Titolarità e/o finanziati dal Ministero e dalla Regione Siciliana						
Fasi						
Descrizione		Peso	Inizio Previsto	Fine Prevista	Note	
Progettazione e/o aggiornamento progettazione interventi esecutivi		60%	08/04/2024	30/11/2024		
Aggiudicazione lavori		40%	31/05/2024	31/12/2024		
Indicatori						
Descrizione		Tipo	Valore atteso	Note		
Provvedimento di approvazione progetto esecutivo (almeno tre)		determinazione	30/09/2024	N° 3 progetti		
Contratto appalto lavori (almeno tre)		Determinazione a contrarre	31/12/2024	N. 3 interventi		

VALORE PUBBLICO ATTESO: GARANTIRE LA SICUREZZA DELLA VIABILITA' METROPOLITANA

	10 A	Viabilità Metropolitana				
Anno 2024	Obiettivo n.	306	Peso	10	Tipo obiettivo	Operativo
Denominazione Obiettivo	INTERVENTI DI MANUTENZIONE PER UNA MIGLIORE TRANSITABILITA' DELLE STRADE RICADENTI nella zona omogenea NEBRODI					
Direzione	Dirigente III Direzione					
Servizio	SERVIZIO MANUTENZIONE ZONA OMOGENEA NEBRODI					
Linea Programmatica	Viabilità			Missioni e Programmi		10 -05
Stakeholder	Cittadini, istituzioni, Comuni, Imprese					

Risultati Attesi

Monitoraggio puntuale di tratti di strada per il miglioramento delle condizioni di sicurezza dei tracciati di alcune strade provinciali ricadenti nella zona omogenea NEBRODI

Fasi

Descrizione	Peso	Inizio Previsto	Fine Prevista	Note
Monitoraggio puntuale delle maggiori criticità di tratti di strade ricadenti nella zona di competenza (anche a penetrazione agricola) interessate da importanti flussi veicolari e non oggetto di recenti finanziamenti	10%	08/04/2024	08/05/2024	
Determina a Contrarre	40%	30/06/2024	30/11/2024	
Proposta aggiudicazione lavori	50%	30/09/2024	31/12/2024	

Indicatori

Descrizione	Tipo	Valore atteso	Note
Trasmissione report analisi di almeno 100 Km di tracciato stradale	report	08/05/2024	
Determina a contrarre	determinazione	30/11/2024	N°3 Determine a contrarre
Verbale di gara	verbale	31/12/2024	

VALORE PUBBLICO ATTESO: GARANTIRE LA SICUREZZA DELLA VIABILITA' METROPOLITANA

	10 A	Viabilità Metropolitana				
Anno 2024	Obiettivo n.	307	Peso	10	Tipo obiettivo	Operativo
Denominazione Obiettivo	INTERVENTI DI MANUTENZIONE PER UNA MIGLIORE TRANSITABILITA' DELLE STRADE RICADENTI nella zona omogenea Tirrenica					
Direzione	Dirigente III Direzione					
Servizio	SERVIZIO MANUTENZIONE ZONA OMOGENEA TIRRENICA					
Linea Programmatica	Viabilità			Missioni e Programmi	10 -05	
Stakeholder	Cittadini, istituzioni, Comuni, Imprese					

Risultati Attesi

Monitoraggio puntuale di tratti di strada per il miglioramento delle condizioni di sicurezza dei tracciati di alcune strade provinciali ricadenti nella zona omogenea Tirrenica

Fasi

Descrizione	Peso	Inizio Previsto	Fine Prevista	Note
Monitoraggio puntuale delle maggiori criticità di tratti di strade ricadenti nella zona di competenza (anche a penetrazione agricola) interessate da importanti flussi veicolari e non oggetto di recenti finanziamenti	10%	08/04/24	08/05/2024	
Determina a Contrarre	40%	30/11/24		
Proposta aggiudicazione lavori	50%	31/12/24		

Indicatori

Descrizione	Tipo	Valore atteso	Note
Trasmissione report analisi di almeno 100 Km di tracciato stradale	report	08/05/2024	
Determina a Contrarre	Determinazione	30/11/2024	N°3 Determine a contrarre
Verbale di gara	verbale	31/12/2024	

VALORE PUBBLICO ATTESO: GARANTIRE LA SICUREZZA DELLA VIABILITA' METROPOLITANA

	10 A	Viabilità Metropolitana				
Anno 2024	Obiettivo n.	308	Peso	10	Tipo obiettivo	Operativo
Denominazione Obiettivo	INTERVENTI DI MANUTENZIONE PER UNA MIGLIORE TRANSITABILITA' DELLE STRADE RICADENTI nella zona omogenea Messina Ionica Alcantara					
Direzione	Dirigente III Direzione					
Servizio	SERVIZIO MANUTENZIONE ZONA OMOGENEA Messina – Ionica - Alcantara					
Linea Programmatica	Viabilità			Missioni e Programmi		10 -05
Stakeholder	Cittadini, istituzioni, Comuni, Imprese					

Risultati Attesi

Monitoraggio puntuale di tratti di strada per il miglioramento delle condizioni di sicurezza dei tracciati di alcune strade provinciali ricadenti nella zona omogenea Messina Ionica Alcantara

Fasi

Descrizione	Peso	Inizio Previsto	Fine Prevista	Note
Monitoraggio puntuale delle maggiori criticità di tratti di strade ricadenti nella zona di competenza (anche a penetrazione agricola) interessate da importanti flussi veicolari e non oggetto di recenti finanziamenti	10%	08/04/2024	08/05/2024	
Determina a Contrarre	40%	30/06/2024	30/11/2024	
Proposta aggiudicazione lavori	50%	30/09/2024	31/12/2024	

Indicatori

Descrizione	Tipo	Valore atteso	Note
Trasmissione report analisi di almeno 100 Km di tracciato stradale	report	08/05/2024	
Determina a Contrarre	Determinazione	30/11/2024	N°3 Determine a contrarre
Verbale di gara	verbale	31/12/2024	

VALORE PUBBLICO ATTESO: GARANTIRE LA SICUREZZA DELLA VIABILITA' METROPOLITANA

	1 C	Il Rafforzamento della capacità amministrativa dell'Ente per una Città Metropolitana trasparente ed efficiente al servizio dei cittadini e delle comunità locali				
Anno 2024	Obiettivo n.	C01	Peso	3	Tipo obiettivo	Comune
Denominazione Obiettivo	CONFORMAZIONE DELLE DETERMINAZIONI A CONTRARRE E DI AGGIUDICAZIONE PER GLI AFFIDAMENTI DI BENI, SERVIZI E LAVORI SOTTO SOGLIA AGLI SCHEMI ALLEGATI ALLA DIRETTIVA DEL SEGRETARIO GENERALE DI CUI ALL' OBIETTIVO 01 del Segretario Generale.					
Direzione	Dirigente III Direzione					
Servizio	-----					
Linea Programmatica	La buona amministrazione			Missioni e Programmi	10 - 05	
Stakeholder	Dirigenti, dipendenti Città Metropolitana					
Risultati Attesi						
Rafforzare il presidio della legittimità in materia di affidamento di beni, servizi e lavori sottosoglia.						
Fasi						
Descrizione		Peso	Inizio Previsto	Fine Prevista	Note	
CONFORMAZIONE DELLE DETERMINAZIONI A CONTRARRE E DI AGGIUDICAZIONE PER GLI AFFIDAMENTI DI BENI, SERVIZI E LAVORI SOTTO SOGLIA AGLI SCHEMI ALLEGATI ALLA DIRETTIVA DEL SEGRETARIO GENERALE DI CUI ALL'OBIETTIVO 01 del segretario Generale.		25% 25% 25% 25%	08/04/2024	1° trimestre 31/05/2024 2° trimestre 31/07/2024 3° trimestre 31/10/2024 4° trimestre 31/12/2024		
Indicatori						
Descrizione		Tipo	Valore atteso	Note		
Estremi note trimestrali di comunicazione delle determinazioni alla segreteria generale. Conformazione delle determinazioni a contrarre e di aggiudicazione per gli affidamenti di beni, servizi e lavori sotto soglia agli schemi allegati alla direttiva del Segretario Generale di cui all'obiettivo 02 del Segretario Generale. Entro il : 31/12/2024		Atto	1° trimestre 31/05/2024 2° trimestre 31/07/2024 3° trimestre 31/10/2024 4° trimestre 31/12/2024			

VALORE PUBBLICO: GARANTIRE LEGALITA' E TRASPARENZA

	1 C	Il Rafforzamento della capacità amministrativa dell'Ente per una Città Metropolitana trasparente ed efficiente al servizio dei cittadini e delle comunità locali				
Anno 2024	Obiettivo n.	C02	Peso	03	Tipo obiettivo	Comune
Denominazione Obiettivo	CONFORMAZIONE ALLA DIRETTIVA DEL SEGRETARIO GENERALE RELATIVA ALLA DIGITALIZZAZIONE DEGLI APPALTI IN VIGORE DALL' 01/01/2024 E REFLUENZE SUGLI OBBLIGHI DI TRASPARENZA DELLA SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - SOTTOSEZIONE "BANDI DI GARA E CONTRATTI".					
Direzione	Dirigente III Direzione					
Servizio	-----					
Linea Programmatica	La buona amministrazione			Missioni e Programmi	10 - 05	
Stakeholder	Dirigenti, personale dipendenti città metropolitana.					
Risultati Attesi						
Rafforzamento del presidio sul rispetto degli obblighi in materia di anticorruzione e trasparenza e adeguamento alle nuove disposizioni normative in materia di appalti.						
Fasi						
Descrizione		Peso	Inizio Previsto	Fine Prevista	Note	
Conformazione alla direttiva del segretario generale in ordine alla digitalizzazione degli appalti in vigore dall' 01/01/2024 e refluenze sugli obblighi di trasparenza della sottosezione "bandi di gara e contratti".		100%	08/04/2024	31/12/2024		
Indicatori						
Descrizione		Tipo	Valore atteso	Note		
N. Segnalazioni ricevute dal R.P.C.T. - max 3 (il cui superamento comporta il mancato raggiungimento dell'obiettivo) Conformazione alla direttiva del Segretario Generale in ordine alla digitalizzazione degli appalti in vigore dall'01/01/2024 e refluenze sugli obblighi di trasparenza della sottosezione "bandi di gara e contratti". Entro il : 31/12/2024		Atto	31/12/2024	Numero massimo di segnalazioni ricevute dal R.P.C.T. oltre il quale l'obiettivo si considera non raggiunto: 3.		

VALORE PUBBLICO: GARANTIRE LEGALITA' E TRASPARENZA

	1 C	Il Rafforzamento della capacità amministrativa dell'Ente per una Città Metropolitana trasparente ed efficiente al servizio dei cittadini e delle comunità locali				
Anno 2024	Obiettivo n.	C03	Peso	03	Tipo obiettivo	Comune
Denominazione Obiettivo	Obbligo di conformità a quanto previsto dalle direttive del ministro per la pubblica amministrazione del 24 marzo 2023 avente per oggetto "pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal piano nazionale di ripresa e resilienza" e n. 28/11/2023 "nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale" in ordine alla partecipazione dei dirigenti e dei dipendenti dell'area istruttori e funzionari che svolgono funzioni prevalentemente amministrative, delle rispettive direzioni al modulo formativo "syllabus delle competenze digitali per la p.a." finalizzata al conseguimento di almeno 1 livello di avanzamento rispetto a quello ottenuto nell'anno precedente.					
Direzione	Dirigente III Direzione					
Servizio	-----					
Linea Programmatica	Struttura amministrativa e risorse umane			Missioni e Programmi:	10 - 05	
Stakeholder	Dirigenti e dipendenti città metropolitana.					
Risultati Attesi						
Raggiungimento dei target previsti dalle Direttive del Ministro per la PA del 24 marzo 2023 e del 28.11.2023 in ordine al conseguimento da parte dei dirigenti e dei dipendenti delle aree istruttori e funzionari delle rispettive direzioni di almeno 1 livello di avanzamento rispetto a quello ottenuto nell'anno precedente.						
Fasi						
Descrizione		Peso	Inizio Previsto	Fine Prevista	Note	
Obbligo del dirigente di conseguire almeno 1 livello di avanzamento rispetto a quello ottenuto nell'anno precedente nel modulo formativo "syllabus delle competenze digitali per la p.a."		30%	08/04/2024	31/12/2024		
Obbligo di assegnare ai dipendenti dell'area istruttori e funzionari in servizio presso la propria direzione l'obiettivo di conseguire almeno 1 livello di avanzamento rispetto a quello ottenuto nell'anno precedente nel modulo formativo "syllabus delle competenze digitali per la p.a."		20%	08/04/2024	30/04/2024		
Report attestante il rapporto tra n. Dipendenti della struttura dirigenziali e il n. Dipendenti partecipanti che hanno conseguito almeno 1 livello di avanzamento rispetto a quello ottenuto nell'anno precedente.		50%	01/11/2024	31/12/2024		
Indicatori						

Descrizione	Tipo	Valore atteso	Note
Estremi nota di trasmissione alla segreteria generale riportante gli attestati di conseguimento da parte del dirigente di almeno 1 livello di avanzamento rispetto a quello ottenuto nell'anno precedente OBBLIGO DEL DIRIGENTE DI CONSEGUIRE ALMENO 1 LIVELLO DI AVANZAMENTO RISPETTO A QUELLO OTTENUTO NELL'ANNO PRECEDENTE NEL MODULO FORMATIVO "SYLLABUS DELLE COMPETENZE DIGITALI PER LA P.A.". Entro il : 30/04/2024	Atto	31/12/2024	
Estremi determinazione dirigenziale relativa all'assegnazione ai dipendenti delle aree funzionari e istruttori di specifico obiettivo concernente il conseguimento di almeno 1 livello di avanzamento rispetto a quello ottenuto nell'anno precedente obbligo di assegnare ai dipendenti dell'area istruttori e funzionari in servizio presso la propria direzione l'obiettivo di conseguire almeno 1 livello di avanzamento rispetto a quello ottenuto nell'anno precedente nel modulo formativo "syllabus delle competenze digitali per la p.a." Entro il : 30/04/2024	Atto	31/12/2024	
Estremi nota di trasmissione alla segreteria generale del report attestante il rapporto tra n .dipendenti della struttura dirigenziale e il n. Dipendenti partecipanti che hanno conseguito almeno 1 livello di avanzamento rispetto a quello ottenuto nell'anno precedente Entro il : 31/12/2024	Atto	31/12/2024	

VALORE PUBBLICO ATTESO: TRANSIZIONE DIGITALE

	1 C	Il Rafforzamento della capacità amministrativa dell'Ente per una Città Metropolitana trasparente ed efficiente al servizio dei cittadini e delle comunità locali				
Anno 2024	Obiettivo n.	C04	Peso	03	Tipo obiettivo	Comune
Denominazione Obiettivo	OBBLIGO DI CONFORMITÀ A QUANTO PREVISTO DALLE DIRETTIVE DEL MINISTRO PER LA P.A. DEL 24/3/2023 "PIANIFICAZIONE DELLA FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE COMPETENZE FUNZIONALI ALLA TRANSIZIONE DIGITALE, ECOLOGICA E AMMINISTRATIVA PROMOSSE DAL PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA" E DEL 28/11/2023 "NUOVE INDICAZIONI IN MATERIA DI MISURAZIONE E DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE" IN ORDINE ALLA PARTECIPAZIONE DEI DIRIGENTI E DEL PERSONALE NON DIRIGENZIALE, AD ESCLUSIONE DI QUELLO APPARTENENTE ALL'AREA "OPERATORI", AD ALMENO 24H/ANNO DI CORSI DI FORMAZIONE E ALLA PREDISPOSIZIONE DA PARTE DEI DIRIGENTI DI PIANI FORMATIVI INDIVIDUALI AI DIPENDENTI ASSEGNATI.					
Direzione	Dirigente III Direzione					
Servizio	-----					
Linea Programmatica	Struttura amministrativa e risorse umane			Missioni e Programmi	10 - 05	
Stakeholder	Dirigenti e dipendenti della città metropolitana.					
Risultati Attesi						
Raggiungimento del target di almeno 24h/anno di corsi di formazione dei dirigenti e del personale non dirigenziale e predisposizione piano formativi individuali per i dipendenti in conformità a quanto previsto dalle direttive del Ministro della PA del 24 marzo 2023 e del 28/11/2023						
Fasi						
Descrizione		Peso	Inizio Previsto	Fine Prevista	Note	
Obbligo del dirigente di partecipare ad almeno 24h/anno di corsi di formazione.		30%	08/04/2024	31/12/2024		
Obbligo di assegnare ai dipendenti in servizio presso la propria direzione, ad esclusione di quelli appartenenti all'area "operatori", l'obiettivo di partecipare ad almeno 24h/anno di corsi di formazione.		15%	08/04/2024	30/04/2024		
Conformazione alla direttiva del s.g. In ordine alla predisposizione di piani formativi per target / gruppi su tematiche di rilievo per lo sviluppo individuale e professionale del personale assegnato alla propria struttura in applicazione della circolare del ministero p.a. Del 28/11/2023.		15%	15/04/2024	15/05/2024		
Report relativo al personale che ha partecipato ai corsi formativi.		40%	01/11/2024	31/12/2024		
Indicatori						

Descrizione	Tipo	Valore atteso	Note
Estremi nota di trasmissione alla segreteria generale riportante il numero di ore di formazione (almeno 24h) effettuate dal dirigente durante l'anno 2024 come risultanti dalla piattaforma dedicata obbligo del dirigente di partecipare ad almeno 24h/anno di corsi di formazione.	Atto	31/12/2024	
Estremi determinazione dirigenziale relativa all'assegnazione ai dipendenti di specifico obiettivo concernente la partecipazione ad almeno 24h/anno di corsi di formazione obbligo di assegnare ai dipendenti in servizio presso la propria direzione, ad esclusione di quelli appartenenti all'area "operatori", l'obiettivo di partecipare ad almeno 24h/anno di corsi di formazione	Atto	30/04/2024	
Estremi nota di trasmissione al segretario generale dei piani formativi per target / gruppi di dipendenti in conformità alla direttiva s.g. Conformazione alla direttiva del s.g. In ordine alla predisposizione di piani formativi per target / gruppi su tematiche di rilievo per lo sviluppo individuale e professionale del personale assegnato alla propria struttura in applicazione della Circolare del ministero P.A. del 28/11/2023	Atto	15/05/2024	
Estremi nota di trasmissione alla segreteria generale del report relativo al personale che ha partecipato ai corsi formativi, attestante il grado di raggiungimento del target.	Atto - attività	100% entro il 31/12/2024	Valori target: - < 75% fase non raggiunta - 75-85% raggiungimento 80% fase - 85-99% raggiungimento 90% fase - 100% raggiungimento 100% fase

VALORE PUBBLICO: GARANTIRE LEGALITA' E TRASPARENZA

	1 C	Il Rafforzamento della capacità amministrativa dell'Ente per una Città Metropolitana trasparente ed efficiente al servizio dei cittadini e delle comunità locali				
Anno 2024	Obiettivo n.	<i>C 05</i>	<i>Peso</i>	<i>04</i>	<i>Tipo obiettivo</i>	<i>Comune</i>
Denominazione Obiettivo	Mappatura procedimenti amministrativi della Direzione e rispetto dei termini					
Direzione	Dirigente III Direzione					
Servizio	-----					
Linea Programmatica	La Buona Amministrazione			Missioni e Programmi	10 - 05	
Stakeholder	Utenti, cittadini, Enti					
Risultati Attesi						
Mappatura completa ed esaustiva di tutti i procedimenti amministrativi di competenza dell'Ente						
Fasi						
Descrizione		Peso	Inizio Previsto	Fine Prevista	Note	
Mappatura dei procedimenti amministrativi di competenza secondo le direttive del Segretario Generale		50%	01/06/2024	30/11/2024		
Pubblicazione su Amministrazione Trasparente dei procedimenti amministrativi		50%	01/06/2024	31/12/2024		
Indicatori						
Descrizione		Tipo	Valore atteso	Note		
Nota di trasmissione della mappatura dei procedimenti di competenza al Segretario Generale		Atto - Attività	Entro il 30/11/2024	Indicatore Fase 1		
Data pubblicazione dei procedimenti amministrativi di competenza su A.T.		Tempestività	Entro il 31/12/2024	Indicatore Fase 2		

VALORE PUBBLICO: GARANTIRE LEGALITA' E TRASPARENZA

	1E	Rispetto dei tempi di adozione degli atti programmazione finanziaria				
Anno 2024	Obiettivo n.	<i>C06</i>	<i>Peso</i>	<i>04</i>	<i>Tipo obiettivo</i>	<i>Operativo</i>
Denominazione Obiettivo	Emanazione dei provvedimenti di accertamento di tutte le entrate di competenza della direzione al fine di non generare sospesi di Tesoreria.					
Direzione	Dirigente III DIREZIONE					
Servizio	-----					
Linea Programmatica	La Buona Amm31/12/2024inistrazione			Missioni e Programmi	10-05	
Stakeholder	Direzioni, Cittadinanza					
Risultati Attesi						
Riduzione del 90% del numero dei provvisori di Tesoreria rispetto al corrispondente numero dell'anno 2023 di competenza della Direzione.						
Fasi						
Descrizione		Peso	Inizio Previsto	Fine Prevista	Note	
Adozione provvedimenti di accertamento da parte di tutte le direzioni nei tempi previsti dal T.U.E.L. per le entrate di competenza.		100%	08/04/2024	31/12/2024		
Indicatori						
Descrizione		Tipo	Valore atteso		Note	
Riduzione del 90% dei sospesi di Tesoreria rispetto a quelli del 2023		Quantitativo	<90% anno 2023 al 31/12/2024			

VALORE PUBBLICO ATTESO: GARANTIRE EFFICIENZA ED EFFICACIA DELL'AZIONE AMMINISTRATIVA

	3A	PIANO STRAORDINARIO DI RIGENERAZIONE DELL'EDILIZIA METROPOLITANA E SCOLASTICA				
Anno 2024	Obiettivo n.	401	Peso	27	Tipo obiettivo	Operativo
<i>Denominazione Obiettivo</i>	Monitoraggio comparativo per gli anni 2022 e 2023 dei contributi assegnati alle Direzioni scolastiche per spese di funzionamento derivanti dalla L. n. 23/96 e dal Regolamento adottato dall'Ente ai fini di miglioramento della programmazione della spesa.					
<i>Direzione</i>	Dirigente IV Direzione					
<i>Servizio</i>	Servizio Competenze scolastiche e Rendicontazione					
<i>Linea Programmatica</i>	Edilizia scolastica			<i>Missioni e Programmi</i>		01-06
<i>Stakeholder</i>	Istituzioni scolastiche di II grado, docenti e popolazione scolastica					
Risultati Attesi						
Programmazione dell'assegnazione dei contributi delle singole Istituzioni Scolastiche e individuazione di eventuali criticità nella spesa.						
Fasi						
Descrizione		Peso	Inizio Previsto	Fine Prevista	Note	
Acquisizione dati in possesso delle II.SS. per le annualità 2022 e 2023		20%	08/04/2024	31/10/2024		
Valutazione comparativa dei dati per ciascuna istituzione scolastica e individuazione dei trend di spesa ed eventuali criticità		40%	01/11/2024	30/11/2024		
Elaborazione report		40%	01/12/2024	31/12/2024		
Indicatori						
Descrizione		Tipo	Valore atteso	Note		
Note di richieste alle II.SS. di acquisizione dati		Atto - Attività	100% 31/10/2024	Indicatore Fase 1		
Nota trasmissione Valutazione comparativa dei dati per ciascuna istituzione scolastica		Atto	30/11/2024	Indicatore Fase 2		
Nota di Trasmissione report finale di aggiornamento con indicazione di eventuali possibili correzioni nella programmazione della spesa		Atto	31/12/2024	Indicatore Fase 3		

VALORE PUBBLICO ATTESO: MIGLIORAMENTO GESTIONE IMMOBILI DELL'ENTE

	3A	PIANO STRAORDINARIO DI RIGENERAZIONE DELL'EDILIZIA METROPOLITANA E SCOLASTICA				
Anno 2024	Obiettivo n.	402	Peso	27	Tipo obiettivo	Operativo
Denominazione Obiettivo	Pianificazione interventi di adeguamento degli immobili di proprietà ai criteri di sostenibilità energetica-ambientale					
Direzione	Dirigente IV Direzione					
Servizio	Servizio Edilizia di Istituto					
Linea Programmatica	Valorizzazione immobili Ente		Missioni e Programmi	01-06		
Stakeholder	Collettività - utenti					
Risultati Attesi						
Ricognizione impianti fotovoltaici esistenti e programmazione interventi da eseguire per la sostenibilità energetica						
Fasi						
Descrizione		Peso	Inizio Previsto	Fine Prevista	Note	
Analisi degli immobili di proprietà in relazione ai criteri di sostenibilità energetica-ambientale		20%	08/04/2024	30/04/2024		
Individuazione delle criticità emergenti e programmazione di interventi		40%	09/05/2024	31/07/2024		
Progettazione/Realizzazione degli interventi individuati come prioritari in relazione anche alle risorse assegnate		40%	01/08/2024	31/12/2024		
Descrizione						
Nota trasmissione report		atto	08/05/2024			
Nota trasmissione programmazione interventi		atto	31/07/2024			
Determina dirigenziale approvazione progettazione o di affidamento Progettazione/realizzazione interventi in relazione anche alle risorse assegnate		Atto – attività	Impegno 100% risorse disponibili 31/12/2024			

VALORE PUBBLICO ATTESO: VALORIZZAZIONE DEL PATRIMONIO IMMOBILIARE DELL'ENTE

	3A	PIANO STRAORDINARIO DI RIGENERAZIONE DELL'EDILIZIA METROPOLITANA E SCOLASTICA				
Anno 2024	Obiettivo n.	403	Peso	26	Tipo obiettivo	Operativo
<i>Denominazione Obiettivo</i>	Realizzazione di interventi di adeguamento ambientale e messa in sicurezza degli edifici scolastici di competenza					
<i>Direzione</i>	Dirigente IV Direzione					
<i>Servizio</i>	Servizio Edilizia Scolastica					
<i>Linea Programmatica</i>	Edilizia scolastica		<i>Missioni e Programmi</i>		01-06 04-02	
<i>Stakeholder</i>	Studenti, docenti, popolazione scolastica, cittadini					
Risultati Attesi						
Ricognizione degli interventi da realizzare per la messa in sicurezza degli edifici scolastici di competenza con particolare riferimento all'adeguamento impianti antincendio						
Fasi						
Descrizione		Peso	Inizio Previsto	Fine Prevista	Note	
Acquisizione dati per ogni edificio scolastico con riferimento all'adeguamento impianti antincendio		40%	08/04/2024	31/05/2024		
Valutazione degli interventi necessari ai fini dell'adeguamento alla normativa vigente della progettazione esistente		40%	01/06/2024	30/09/2024		
Affidamento della progettazione ai fini dell'ottenimento della certificazione di messa norma dell'impianto antincendio		20%	01/10/2024	31/12/2024		
Indicatori						
Descrizione		Tipo	Valore atteso	Note		
Nota Trasmissione report dati acquisiti		atto	31/05/2024	Indicatore Fase 1		
Nota Trasmissione report finale di valutazione fabbisogno finanziario		atto	30/09/2024	Indicatore Fase 2		
Determine di affidamento dell'aggiornamento della progettazione ai fini dell'ottenimento della certificazione di messa norma dell'impianto antincendio		n. 5 determinazioni a contrarre per n. 5 edifici scolastici	100% 31/12/2024	Indicatore Fase 3		

VALORE PUBBLICO ATTESO: GARANTIRE LA MANUTENZIONE E LA MESSA IN SICUREZZA DEGLI EDIFICI SCOLASTICI DI PROPRIETA' DELL'ENTE

	1 C	Il Rafforzamento della capacità amministrativa dell'Ente per una Città Metropolitana trasparente ed efficiente al servizio dei cittadini e delle comunità locali				
Anno 2024	Obiettivo n.	C01	Peso	03	Tipo obiettivo	Comune
Denominazione Obiettivo	CONFORMAZIONE DELLE DETERMINAZIONI A CONTRARRE E DI AGGIUDICAZIONE PER GLI AFFIDAMENTI DI BENI, SERVIZI E LAVORI SOTTO SOGLIA AGLI SCHEMI ALLEGATI ALLA DIRETTIVA DEL SEGRETARIO GENERALE DI CUI ALL' OBIETTIVO 01 del Segretario Generale.					
Direzione	Dirigente IV Direzione					
Servizio	-----					
Linea Programmatica	La buona amministrazione			Missioni e Programmi		1 - 06
Stakeholder	Dirigenti, dipendenti Città Metropolitana					
Risultati Attesi						
Rafforzare il presidio della legittimità in materia di affidamento di beni, servizi e lavori sottosoglia.						
Fasi						
Descrizione		Peso	Inizio Previsto	Fine Prevista	Note	
CONFORMAZIONE DELLE DETERMINAZIONI A CONTRARRE E DI AGGIUDICAZIONE PER GLI AFFIDAMENTI DI BENI, SERVIZI E LAVORI SOTTO SOGLIA AGLI SCHEMI ALLEGATI ALLA DIRETTIVA DEL SEGRETARIO GENERALE DI CUI ALL'OBIETTIVO 01 del segretario Generale.		25%	08/04/2024	1° trimestre 31/05/2024		
		25%		2° trimestre 31/07/2024		
		25%		3° trimestre 31/10/2024		
		25%		4° trimestre 31/12/2024		
Indicatori						
Descrizione		Tipo	Valore atteso		Note	
Estremi note trimestrali di comunicazione delle determinazioni alla segreteria generale. Conformazione delle determinazioni a contrarre e di aggiudicazione per gli affidamenti di beni, servizi e lavori sotto soglia agli schemi allegati alla direttiva del Segretario Generale di cui all'obiettivo 02 del Segretario Generale. Entro il : 31/12/2024		Atto	1° trimestre 31/05/2024 2° trimestre 31/07/2024 3° trimestre 31/10/2024 4° trimestre 31/12/2024			

VALORE PUBBLICO: GARANTIRE LEGALITA' E TRASPARENZA

	1 C	Il Rafforzamento della capacità amministrativa dell'Ente per una Città Metropolitana trasparente ed efficiente al servizio dei cittadini e delle comunità locali				
Anno 2024	Obiettivo n.	C02	Peso	03	Tipo obiettivo	Comune
Denominazione Obiettivo	CONFORMAZIONE ALLA DIRETTIVA DEL SEGRETARIO GENERALE RELATIVA ALLA DIGITALIZZAZIONE DEGLI APPALTI IN VIGORE DALL' 01/01/2024 E REFLUENZE SUGLI OBBLIGHI DI TRASPARENZA DELLA SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - SOTTOSEZIONE "BANDI DI GARA E CONTRATTI".					
Direzione	Dirigente IV Direzione					
Servizio	-----					
Linea Programmatica	La buona amministrazione			Missioni e Programmi	1 - 06	
Stakeholder	Dirigenti, personale dipendenti città metropolitana.					
Risultati Attesi						
Rafforzamento del presidio sul rispetto degli obblighi in materia di anticorruzione e trasparenza e adeguamento alle nuove disposizioni normative in materia di appalti.						
Fasi						
Descrizione		Peso	Inizio Previsto	Fine Prevista	Note	
Conformazione alla direttiva del segretario generale in ordine alla digitalizzazione degli appalti in vigore dall' 01/01/2024 e refluenze sugli obblighi di trasparenza della sottosezione "bandi di gara e contratti".		100%	08/04/2024	31/12/2024		
Indicatori						
Descrizione		Tipo	Valore atteso	Note		
N. Segnalazioni ricevute dal R.P.C.T. - max 3 (il cui superamento comporta il mancato raggiungimento dell'obiettivo) Conformazione alla direttiva del Segretario Generale in ordine alla digitalizzazione degli appalti in vigore dall'01/01/2024 e refluenze sugli obblighi di trasparenza della sottosezione "bandi di gara e contratti". Entro il : 31/12/2024		Atto	31/12/2024	Numero massimo di segnalazioni ricevute dal R.P.C.T. oltre il quale l'obiettivo si considera non raggiunto: 3.		

VALORE PUBBLICO: GARANTIRE LEGALITA' E TRASPARENZA

	C	Il Rafforzamento della capacità amministrativa dell'Ente per una Città Metropolitana trasparente ed efficiente al servizio dei cittadini e delle comunità locali				
Anno 2024	Obiettivo n.	C03	Peso	03	Tipo obiettivo	Comune
Denominazione Obiettivo	Obbligo di conformità a quanto previsto dalle direttive del ministro per la pubblica amministrazione del 24 marzo 2023 avente per oggetto "pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal piano nazionale di ripresa e resilienza" e n. 28/11/2023 "nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale" in ordine alla partecipazione dei dirigenti e dei dipendenti dell'area istruttori e funzionari che svolgono funzioni prevalentemente amministrative, delle rispettive direzioni al modulo formativo "syllabus delle competenze digitali per la p.a." finalizzata al conseguimento di almeno 1 livello di avanzamento rispetto a quello ottenuto nell'anno precedente.					
Direzione	Dirigente IV Direzione					
Servizio	-----					
Linea Programmatica	Struttura amministrativa e risorse umane			Missioni e Programmi	1 - 06	
Stakeholder	Dirigenti e dipendenti città metropolitana.					
Risultati Attesi						
Raggiungimento dei target previsti dalle Direttive del Ministro per la PA del 24 marzo 2023 e del 28.11.2023 in ordine al conseguimento da parte dei dirigenti e dei dipendenti delle aree istruttori e funzionari delle rispettive direzioni di almeno 1 livello di avanzamento rispetto a quello ottenuto nell'anno precedente.						
Fasi						
Descrizione		Peso	Inizio Previsto	Fine Prevista	Note	
Obbligo del dirigente di conseguire almeno 1 livello di avanzamento rispetto a quello ottenuto nell'anno precedente nel modulo formativo "syllabus delle competenze digitali per la p.a."		30%	08/04/2024	31/12/2024		
Obbligo di assegnare ai dipendenti dell'area istruttori e funzionari in servizio presso la propria direzione l'obiettivo di conseguire almeno 1 livello di avanzamento rispetto a quello ottenuto nell'anno precedente nel modulo formativo "syllabus delle competenze digitali per la p.a."		20%	08/04/2024	30/04/2024		
Report attestante il rapporto tra n. Dipendenti della struttura dirigenziali e il n. Dipendenti partecipanti che hanno conseguito almeno 1 livello di avanzamento rispetto a quello ottenuto nell'anno precedente.		50%	01/11/2024	31/12/2024		

Indicatori			
Descrizione	Tipo	Valore atteso	Note
<p>Estremi nota di trasmissione alla segreteria generale riportante gli attestati di conseguimento da parte del dirigente di almeno 1 livello di avanzamento rispetto a quello ottenuto nell'anno precedente</p> <p>OBBLIGO DEL DIRIGENTE DI CONSEGUIRE ALMENO 1 LIVELLO DI AVANZAMENTO RISPETTO A QUELLO OTTENUTO NELL'ANNO PRECEDENTE NEL MODULO FORMATIVO "SYLLABUS DELLE COMPETENZE DIGITALI PER LA P.A.". </p> <p>Entro il : 30/04/2024</p>	Atto	31/12/2024	
<p>Estremi determinazione dirigenziale relativa all'assegnazione ai dipendenti delle aree funzionari e istruttori di specifico obiettivo concernente il conseguimento di almeno 1 livello di avanzamento rispetto a quello ottenuto nell'anno precedente obbligo di assegnare ai dipendenti dell'area istruttori e funzionari in servizio presso la propria direzione l'obiettivo di conseguire almeno 1 livello di avanzamento rispetto a quello ottenuto nell'anno precedente nel modulo formativo "syllabus delle competenze digitali per la p.a."</p> <p>Entro il : 30/04/2024</p>	Atto	31/12/2024	
<p>Estremi nota di trasmissione alla segreteria generale del report attestante il rapporto tra n .dipendenti della struttura dirigenziale e il n. Dipendenti partecipanti che hanno conseguito almeno 1 livello di avanzamento rispetto a quello ottenuto nell'anno precedente</p> <p>Entro il : 31/12/2024</p>	Atto	31/12/2024	

VALORE PUBBLICO ATTESO: TRANSIZIONE DIGITALE

	1 C	Il Rafforzamento della capacità amministrativa dell'Ente per una Città Metropolitana trasparente ed efficiente al servizio dei cittadini e delle comunità locali				
Anno 2024	Obiettivo n.	C04	Peso	03	Tipo obiettivo	Comune
Denominazione Obiettivo	OBBLIGO DI CONFORMITÀ A QUANTO PREVISTO DALLE DIRETTIVE DEL MINISTRO PER LA P.A. DEL 24/3/2023 "PIANIFICAZIONE DELLA FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE COMPETENZE FUNZIONALI ALLA TRANSIZIONE DIGITALE, ECOLOGICA E AMMINISTRATIVA PROMOSSE DAL PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA" E DEL 28/11/2023 "NUOVE INDICAZIONI IN MATERIA DI MISURAZIONE E DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE" IN ORDINE ALLA PARTECIPAZIONE DEI DIRIGENTI E DEL PERSONALE NON DIRIGENZIALE, AD ESCLUSIONE DI QUELLO APPARTENENTE ALL'AREA "OPERATORI", AD ALMENO 24H/ANNO DI CORSI DI FORMAZIONE E ALLA PREDISPOSIZIONE DA PARTE DEI DIRIGENTI DI PIANI FORMATIVI INDIVIDUALI AI DIPENDENTI ASSEGNATI.					
Direzione	Dirigente IV Direzione					
Servizio	-----					
Linea Programmatica	Struttura amministrativa e risorse umane			Missioni e Programmi		1 -06
Stakeholder	Dirigenti e dipendenti della città metropolitana.					
Risultati Attesi						
Raggiungimento del target di almeno 24h/anno di corsi di formazione dei dirigenti e del personale non dirigenziale e predisposizione piano formativi individuali per i dipendenti in conformità a quanto previsto dalle direttive del Ministro della PA del 24 marzo 2023 e del 28/11/2023						
Fasi						
Descrizione		Peso	Inizio Previsto	Fine Prevista	Note	
Obbligo del dirigente di partecipare ad almeno 24h/anno di corsi di formazione.		30%	08/04/2024	31/12/2024		
Obbligo di assegnare ai dipendenti in servizio presso la propria direzione, ad esclusione di quelli appartenenti all'area "operatori", l'obiettivo di partecipare ad almeno 24h/anno di corsi di formazione.		15%	08/04/2024	30/04/2024		
Conformazione alla direttiva del s.g. In ordine alla predisposizione di piani formativi per target / gruppi su tematiche di rilievo per lo sviluppo individuale e professionale del personale assegnato alla propria struttura in applicazione della circolare del ministero p.a. Del 28/11/2023.		15%	15/04/2024	15/05/2024		
Report relativo al personale che ha partecipato ai corsi formativi.		40%	01/11/2024	31/12/2024		

Indicatori			
Descrizione	Tipo	Valore atteso	Note
Estremi nota di trasmissione alla segreteria generale riportante il numero di ore di formazione (almeno 24h) effettuate dal dirigente durante l'anno 2024 come risultanti dalla piattaforma dedicata obbligo del dirigente di partecipare ad almeno 24h/anno di corsi di formazione.	Atto	31/12/2024	
Estremi determinazione dirigenziale relativa all'assegnazione ai dipendenti di specifico obiettivo concernente la partecipazione ad almeno 24h/anno di corsi di formazione obbligo di assegnare ai dipendenti in servizio presso la propria direzione, ad esclusione di quelli appartenenti all'area "operatori", l'obiettivo di partecipare ad almeno 24h/anno di corsi di formazione	Atto	30/04/2024	
Estremi nota di trasmissione al segretario generale dei piani formativi per target / gruppi di dipendenti in conformità alla direttiva s.g. Conformazione alla direttiva del s.g. In ordine alla predisposizione di piani formativi per target / gruppi su tematiche di rilievo per lo sviluppo individuale e professionale del personale assegnato alla propria struttura in applicazione della Circolare del ministero P.A. del 28/11/2023	Atto	15/05/2024	
Estremi nota di trasmissione alla segreteria generale del report relativo al personale che ha partecipato ai corsi formativi, attestante il grado di raggiungimento del target.	Atto - attività	100% entro il 31/12/2024	Valori target: - < 75% fase non raggiunta - 75-85% raggiungimento 80% fase - 85-99% raggiungimento 90% fase - 100% raggiungimento 100% fase

VALORE PUBBLICO: GARANTIRE LEGALITA' E TRASPARENZA

	1 C	Il Rafforzamento della capacità amministrativa dell'Ente per una Città Metropolitana trasparente ed efficiente al servizio dei cittadini e comunità locali				
Anno 2024	Obiettivo n.	C 05	Peso	04	Tipo obiettivo	Comune
Denominazione Obiettivo	Mappatura procedimenti amministrativi della Direzione e rispetto dei termini					
Direzione	Dirigente IV Direzione					
Servizio	-----					
Linea Programmatica	La Buona Amministrazione			Missioni e Programmi		1 -06
Stakeholder	Utenti, cittadini, Enti					
Risultati Attesi						
Mappatura completa ed esaustiva di tutti i procedimenti amministrativi di competenza dell'Ente						
Fasi						
Descrizione		Peso	Inizio Previsto	Fine Prevista	Note	
Mappatura dei procedimenti amministrativi di competenza secondo le direttive del Segretario Generale		50%	01/06/2024	30/11/2024		
Pubblicazione su Amministrazione Trasparente dei procedimenti amministrativi		50%	01/06/2024	31/12/2024		
Indicatori						
Descrizione		Tipo	Valore atteso	Note		
Nota di trasmissione della mappatura dei procedimenti di competenza al Segretario Generale		Atto - Attività	Entro il 30/11/2024	Indicatore Fase 1		
Data pubblicazione dei procedimenti amministrativi di competenza su A.T.		Tempestività	Entro il 31/12/2024	Indicatore Fase 2		

VALORE PUBBLICO: GARANTIRE LEGALITA' E TRASPARENZA

	1E	Rispetto dei tempi di adozione degli atti programmazione finanziaria				
Anno 2024	Obiettivo n.	C06	Peso	04	Tipo obiettivo	Operativo
Denominazione Obiettivo	Emanazione dei provvedimenti di accertamento di tutte le entrate di competenza della direzione al fine di non generare sospesi di Tesoreria.					
Direzione	Dirigente					
Servizio	-----					
Linea Programmatica	La Buona Amministrazione			Missioni e Programmi		1-06
Stakeholder	Direzioni, Cittadinanza					
Risultati Attesi						
Riduzione del 90% del numero dei provvisori di Tesoreria rispetto al corrispondente numero dell'anno 2023 di competenza della Direzione.						
Fasi						
Descrizione		Peso	Inizio Previsto	Fine Prevista	Note	
Adozione provvedimenti di accertamento da parte di tutte le direzioni nei tempi previsti dal T.U.E.L. per le entrate di competenza.		100%	08/04/2024	31/12/2024		
Indicatori						
Descrizione		Tipo	Valore atteso		Note	
Riduzione del 90% dei sospesi di Tesoreria rispetto a quelli del 2023		Quantitativo	<90% anno 2023 al 31/12/2024			

VALORE PUBBLICO ATTESO: GARANTIRE EFFICIENZA ED EFFICACIA DELL'AZIONE AMMINISTRATIVA

	3 A	Piano straordinario di rigenerazione dell'edilizia metropolitana e scolastica				
Anno 2024	Obiettivo n.	<i>501</i>	Peso	<i>40</i>	Tipo obiettivo	<i>Operativo</i>
Denominazione Obiettivo	Valorizzazione dei palazzetti dello sport di Patti e Villafranca Tirrena					
Direzione	V Patrimonio e Protezione Civile					
Servizio	Beni Immobili					
Linea Programmatica	Valorizzazione degli immobili di proprietà			Missioni e Programmi	1 - 05	
Stakeholder	Operatori del settore, utenti, cittadini					
Risultati Attesi						
Garantire l'apertura alle attività sportive dei palazzetti dello sport di Patti e Villafranca Tirrena di proprietà dell'ente, attraverso la gestione diretta o concessione in gestione						
Fasi						
Descrizione		Peso	Inizio Previsto	Fine Prevista	Note	
Verifica regolarità posizione catastale, urbanistica, sicurezza e utenze		30%	08/04/2024	31/05/2024		
Eventuali adempimenti amministrati finalizzati alla valorizzazione		20%	08/04/2024	30/07/2024	Ove fosse necessario integrazione documentale e/o autorizzazioni	
Avviso pubblico per affidamento in concessione di gestione		50%	01/08/2024	31/12/2024		
Indicatori						
Descrizione		Tipo	Valore atteso	Note		
Nota Trasmissione report di verifica condizioni impianti sportivi		atto	31/05/2024			
Nota trasmissione relazione ricognitiva di eventuali adempimenti amministrativi		Atto	30/07/2024	Ove necessario integrazioni documentale o autorizzazioni		
Pubblicazione avvisi pubblici per affidamento in concessione di gestione		Atto	31/12/2024			

VALORE PUBBLICO: Valorizzazione del patrimonio immobiliare dell'Ente

	1 C	Il Rafforzamento della capacità amministrativa dell'Ente per una Città Metropolitana trasparente ed efficiente al servizio dei cittadini e delle comunità locali				
Anno 2024	Obiettivo n.	502	Peso	40	Tipo obiettivo	<i>Operativo</i>
Denominazione Obiettivo	Studi geologici a supporto dell'attività di progettazione dell'Ente					
Direzione	V Patrimonio e Protezione Civile					
Servizio	Geologico					
Linea Programmatica	La buona amministrazione			Missioni e Programmi	1 - 06	
Stakeholder	Istituzioni, operatori del settore, cittadini					
Risultati Attesi						
Relazioni geologiche integranti la progettazione di interventi nei livelli previsti (es.: PFTE e/o Esecutivo) a supporto delle attività della III Direzione Viabilità e/o della IV Direzione Edilizia e Istruzione						
Fasi						
Descrizione		Peso	Inizio Previsto	Fine Prevista	Note	
Attività di studio, programmazione, rilevazioni, elaborati grafici compresa eventuale D. L. Indagini geognostiche per tutti i progetti dell'ente per i quali l'attività è richiesta		100%	08/04/2024	31/12/2024		
Indicatori						
Descrizione		Tipo	Valore atteso	Note		
Trasmissione richiesta della relazioni geologiche da parte dei progettisti		Elaborati Tecnici	Entro il 31/12/2024 100% di relazioni	n. 3 progetti (di viabilità e/o edilizia)		

VALORE PUBBLICO: CONTRIBUIRE ALLA REALIZZAZIONE INTERVENTI PROGRAMMATI

	1 C	Il Rafforzamento della capacità amministrativa dell'Ente per una Città Metropolitana trasparente ed efficiente al servizio dei cittadini e delle comunità locali				
Anno 2024	Obiettivo n.	C01	Peso	03	Tipo obiettivo	Comune
Denominazione Obiettivo	CONFORMAZIONE DELLE DETERMINAZIONI A CONTRARRE E DI AGGIUDICAZIONE PER GLI AFFIDAMENTI DI BENI, SERVIZI E LAVORI SOTTO SOGLIA AGLI SCHEMI ALLEGATI ALLA DIRETTIVA DEL SEGRETARIO GENERALE DI CUI ALL' OBIETTIVO 01 del Segretario Generale.					
Direzione	Dirigente V Direzione					
Servizio	-----					
Linea Programmatica	La buona amministrazione			Missioni e Programmi		1 - 05
Stakeholder	Dirigenti, dipendenti Città Metropolitana					
Risultati Attesi						
Rafforzare il presidio della legittimità in materia di affidamento di beni, servizi e lavori sottosoglia.						
Fasi						
Descrizione		Peso	Inizio Previsto	Fine Prevista	Note	
CONFORMAZIONE DELLE DETERMINAZIONI A CONTRARRE E DI AGGIUDICAZIONE PER GLI AFFIDAMENTI DI BENI, SERVIZI E LAVORI SOTTO SOGLIA AGLI SCHEMI ALLEGATI ALLA DIRETTIVA DEL SEGRETARIO GENERALE DI CUI ALL'OBIETTIVO 01 del segretario Generale.		25%	08/04/2024	1° trimestre 31/05/2024		
		25%		2° trimestre 31/07/2024		
		25%		3° trimestre 31/10/2024		
		25%		4° trimestre 31/12/2024		
Indicatori						
Descrizione		Tipo	Valore atteso	Note		
Estremi note trimestrali di comunicazione delle determinazioni alla segreteria generale. Conformazione delle determinazioni a contrarre e di aggiudicazione per gli affidamenti di beni, servizi e lavori sotto soglia agli schemi allegati alla direttiva del Segretario Generale di cui all'obiettivo 02 del Segretario Generale. Entro il : 31/12/2024		Atto	1° trimestre 31/05/2024 2° trimestre 31/07/2024 3° trimestre 31/10/2024 4° trimestre 31/12/2024			

VALORE PUBBLICO: GARANTIRE LEGALITA' E TRASPARENZA

	1 C	Il Rafforzamento della capacità amministrativa dell'Ente per una Città Metropolitana trasparente ed efficiente al servizio dei cittadini e delle comunità locali				
Anno 2024	Obiettivo n.	C02	Peso	03	Tipo obiettivo	Comune
Denominazione Obiettivo	CONFORMAZIONE ALLA DIRETTIVA DEL SEGRETARIO GENERALE RELATIVA ALLA DIGITALIZZAZIONE DEGLI APPALTI IN VIGORE DALL' 01/01/2024 E REFLUENZE SUGLI OBBLIGHI DI TRASPARENZA DELLA SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - SOTTOSEZIONE "BANDI DI GARA E CONTRATTI".					
Direzione	Dirigente V Direzione					
Servizio	-----					
Linea Programmatica	La buona amministrazione			Missioni e Programmi	1 - 05	
Stakeholder	Dirigenti, personale dipendenti città metropolitana.					
Risultati Attesi						
Rafforzamento del presidio sul rispetto degli obblighi in materia di anticorruzione e trasparenza e adeguamento alle nuove disposizioni normative in materia di appalti.						
Fasi						
Descrizione		Peso	Inizio Previsto	Fine Prevista	Note	
Conformazione alla direttiva del segretario generale in ordine alla digitalizzazione degli appalti in vigore dall' 01/01/2024 e refluenze sugli obblighi di trasparenza della sottosezione "bandi di gara e contratti".		100%	08/04/2024	31/12/2024		
Indicatori						
Descrizione		Tipo	Valore atteso	Note		
N. Segnalazioni ricevute dal R.P.C.T. - max 3 (il cui superamento comporta il mancato raggiungimento dell'obiettivo) Conformazione alla direttiva del Segretario Generale in ordine alla digitalizzazione degli appalti in vigore dall'01/01/2024 e refluenze sugli obblighi di trasparenza della sottosezione "bandi di gara e contratti". Entro il : 31/12/2024		Atto	31/12/2024	Numero massimo di segnalazioni ricevute dal R.P.C.T. oltre il quale l'obiettivo si considera non raggiunto: 3.		

VALORE PUBBLICO: GARANTIRE LEGALITA' E TRASPARENZA

	1C	Il Rafforzamento della capacità amministrativa dell'Ente per una Città Metropolitana trasparente ed efficiente al servizio dei cittadini e delle comunità locali				
Anno 2024	Obiettivo n.	C03	Peso	03	Tipo obiettivo	Comune
Denominazione Obiettivo	Obbligo di conformità a quanto previsto dalle direttive del ministro per la pubblica amministrazione del 24 marzo 2023 avente per oggetto "pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal piano nazionale di ripresa e resilienza" e n. 28/11/2023 "nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale" in ordine alla partecipazione dei dirigenti e dei dipendenti dell'area istruttori e funzionari che svolgono funzioni prevalentemente amministrative, delle rispettive direzioni al modulo formativo "syllabus delle competenze digitali per la p.a." finalizzata al conseguimento di almeno 1 livello di avanzamento rispetto a quello ottenuto nell'anno precedente.					
Direzione	Dirigente V Direzione					
Servizio	-----					
Linea Programmatica	Struttura amministrativa e risorse umane			Missioni e Programmi	1 - 05	
Stakeholder	Dirigenti e dipendenti città metropolitana.					
Risultati Attesi						
Raggiungimento dei target previsti dalle Direttive del Ministro per la PA del 24 marzo 2023 e del 28.11.2023 in ordine al conseguimento da parte dei dirigenti e dei dipendenti delle aree istruttori e funzionari delle rispettive direzioni di almeno 1 livello di avanzamento rispetto a quello ottenuto nell'anno precedente.						
Fasi						
Descrizione		Peso	Inizio Previsto	Fine Prevista	Note	
Obbligo del dirigente di conseguire almeno 1 livello di avanzamento rispetto a quello ottenuto nell'anno precedente nel modulo formativo "syllabus delle competenze digitali per la p.a."		30%	08/04/2024	31/12/2024		
Obbligo di assegnare ai dipendenti dell'area istruttori e funzionari in servizio presso la propria direzione l'obiettivo di conseguire almeno 1 livello di avanzamento rispetto a quello ottenuto nell'anno precedente nel modulo formativo "syllabus delle competenze digitali per la p.a."		20%	08/04/2024	30/04/2024		

Report attestante il rapporto tra n. Dipendenti della struttura dirigenziali e il n. Dipendenti partecipanti che hanno conseguito almeno 1 livello di avanzamento rispetto a quello ottenuto nell'anno precedente.	50%	01/11/2024	31/12/2024	
Indicatori				
Descrizione	Tipo	Valore atteso	Note	
Estremi nota di trasmissione alla segreteria generale riportante gli attestati di conseguimento da parte del dirigente di almeno 1 livello di avanzamento rispetto a quello ottenuto nell'anno precedente OBBLIGO DEL DIRIGENTE DI CONSEGUIRE ALMENO 1 LIVELLO DI AVANZAMENTO RISPETTO A QUELLO OTTENUTO NELL'ANNO PRECEDENTE NEL MODULO FORMATIVO "SYLLABUS DELLE COMPETENZE DIGITALI PER LA P.A.". Entro il : 30/04/2024	Atto	31/12/2024		
Estremi determinazione dirigenziale relativa all'assegnazione ai dipendenti delle aree funzionari e istruttori di specifico obiettivo concernente il conseguimento di almeno 1 livello di avanzamento rispetto a quello ottenuto nell'anno precedente obbligo di assegnare ai dipendenti dell'area istruttori e funzionari in servizio presso la propria direzione l'obiettivo di conseguire almeno 1 livello di avanzamento rispetto a quello ottenuto nell'anno precedente nel modulo formativo "syllabus delle competenze digitali per la p.a." Entro il : 30/04/2024	Atto	31/12/2024		
Estremi nota di trasmissione alla segreteria generale del report attestante il rapporto tra n. dipendenti della struttura dirigenziale e il n. Dipendenti partecipanti che hanno conseguito almeno 1 livello di avanzamento rispetto a quello ottenuto nell'anno precedente Entro il : 31/12/2024	Atto	31/12/2024		

VALORE PUBBLICO ATTESO: TRANSIZIONE DIGITALE

	1C	Il Rafforzamento della capacità amministrativa dell'Ente per una Città Metropolitana trasparente ed efficiente al servizio dei cittadini e delle comunità locali				
Anno 2024	Obiettivo n.	C04	Peso	3	Tipo obiettivo	Comune
Denominazione Obiettivo	OBBLIGO DI CONFORMITÀ A QUANTO PREVISTO DALLE DIRETTIVE DEL MINISTRO PER LA P.A. DEL 24/3/2023 "PIANIFICAZIONE DELLA FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE COMPETENZE FUNZIONALI ALLA TRANSIZIONE DIGITALE, ECOLOGICA E AMMINISTRATIVA PROMOSSE DAL PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA" E DEL 28/11/2023 "NUOVE INDICAZIONI IN MATERIA DI MISURAZIONE E DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE" IN ORDINE ALLA PARTECIPAZIONE DEI DIRIGENTI E DEL PERSONALE NON DIRIGENZIALE, AD ESCLUSIONE DI QUELLO APPARTENENTE ALL'AREA "OPERATORI", AD ALMENO 24H/ANNO DI CORSI DI FORMAZIONE E ALLA PREDISPOSIZIONE DA PARTE DEI DIRIGENTI DI PIANI FORMATIVI INDIVIDUALI AI DIPENDENTI ASSEGNATI.					
Direzione	Dirigente V Direzione					
Servizio	-----					
Linea Programmatica	Struttura amministrativa e risorse umane			Missioni e Programmi		1 - 05
Stakeholder	Dirigenti e dipendenti della città metropolitana.					
Risultati Attesi						
Raggiungimento del target di almeno 24h/anno di corsi di formazione dei dirigenti e del personale non dirigenziale e predisposizione piano formativi individuali per i dipendenti in conformità a quanto previsto dalle direttive del Ministro della PA del 24 marzo 2023 e del 28/11/2023						
Fasi						
Descrizione		Peso	Inizio Previsto	Fine Prevista	Note	
Obbligo del dirigente di partecipare ad almeno 24h/anno di corsi di formazione.		30%	08/04/2024	31/12/2024		
Obbligo di assegnare ai dipendenti in servizio presso la propria direzione, ad esclusione di quelli appartenenti all'area "operatori", l'obiettivo di partecipare ad almeno 24h/anno di corsi di formazione.		15%	08/04/2024	30/04/2024		
Conformazione alla direttiva del s.g. In ordine alla predisposizione di piani formativi per target / gruppi su tematiche di rilievo per lo sviluppo individuale e professionale del personale assegnato alla propria struttura in applicazione della circolare del ministero p.a. Del 28/11/2023.		15%	15/04/2024	15/05/2024		
Report relativo al personale che ha partecipato ai corsi formativi.		40%	01/11/2024	31/12/2024		

Indicatori			
Descrizione	Tipo	Valore atteso	Note
Estremi nota di trasmissione alla segreteria generale riportante il numero di ore di formazione (almeno 24h) effettuate dal dirigente durante l'anno 2024 come risultanti dalla piattaforma dedicata obbligo del dirigente di partecipare ad almeno 24h/anno di corsi di formazione.	Atto	31/12/2024	
Estremi determinazione dirigenziale relativa all'assegnazione ai dipendenti di specifico obiettivo concernente la partecipazione ad almeno 24h/anno di corsi di formazione obbligo di assegnare ai dipendenti in servizio presso la propria direzione, ad esclusione di quelli appartenenti all'area "operatori", l'obiettivo di partecipare ad almeno 24h/anno di corsi di formazione	Atto	30/04/2024	
Estremi nota di trasmissione al segretario generale dei piani formativi per target / gruppi di dipendenti in conformità alla direttiva s.g. Conformazione alla direttiva del s.g. In ordine alla predisposizione di piani formativi per target / gruppi su tematiche di rilievo per lo sviluppo individuale e professionale del personale assegnato alla propria struttura in applicazione della Circolare del ministero P.A. del 28/11/2023	Atto	15/05/2024	
Estremi nota di trasmissione alla segreteria generale del report relativo al personale che ha partecipato ai corsi formativi, attestante il grado di raggiungimento del target.	Atto - attività	100% entro il 31/12/2024	Valori target: - < 75% fase non raggiunta - 75-85% raggiungimento 80% fase - 85-99% raggiungimento 90% fase - 100% raggiungimento 100% fase

VALORE PUBBLICO: GARANTIRE LEGALITA' E TRASPARENZA

	1C	Il Rafforzamento della capacità amministrativa dell'Ente per una Città Metropolitana trasparente ed efficiente al servizio dei cittadini e delle comunità locali				
Anno 2024	Obiettivo n.	<i>C 05</i>	<i>Peso</i>	<i>04</i>	<i>Tipo obiettivo</i>	<i>Comune</i>
Denominazione Obiettivo	Mappatura procedimenti amministrativi della Direzione e rispetto dei termini					
Direzione	Dirigente V Direzione					
Servizio	-----					
Linea Programmatica	La Buona Amministrazione			Missioni e Programmi	1 - 05	
Stakeholder	Utenti, cittadini, Enti					
Risultati Attesi						
Mappatura completa ed esaustiva di tutti i procedimenti amministrativi di competenza dell'Ente						
Fasi						
Descrizione		Peso	Inizio Previsto	Fine Prevista	Note	
Mappatura dei procedimenti amministrativi di competenza secondo le direttive del Segretario Generale		50%	01/06/2024	30/11/2024		
Pubblicazione su Amministrazione Trasparente dei procedimenti amministrativi		50%	01/06/2024	31/12/2024		
Indicatori						
Descrizione		Tipo	Valore atteso	Note		
Nota di trasmissione della mappatura dei procedimenti di competenza al Segretario Generale		Atto - Attività	Entro il 30/11/2024	Indicatore Fase 1		
Data pubblicazione dei procedimenti amministrativi di competenza su A.T.		Tempestività	Entro il 31/12/2024	Indicatore Fase 2		

VALORE PUBBLICO: GARANTIRE LEGALITA' E TRASPARENZA

	1E	Rispetto dei tempi di adozione degli atti programmazione finanziaria				
Anno 2024	Obiettivo n.	C06	Peso	04	Tipo obiettivo	Operativo
Denominazione Obiettivo	Emanazione dei provvedimenti di accertamento di tutte le entrate di competenza della direzione al fine di non generare sospesi di Tesoreria.					
Direzione	Dirigente V DIREZIONE					
Servizio	-----					
Linea Programmatica	La Buona Amministrazione			Missioni e Programmi		1-05
Stakeholder	Direzioni, Cittadinanza					
Risultati Attesi						
Riduzione del 90% del numero dei provvisori di Tesoreria rispetto al corrispondente numero dell'anno 2023 di competenza della Direzione.						
Fasi						
Descrizione		Peso	Inizio Previsto	Fine Prevista	Note	
Adozione provvedimenti di accertamento da parte di tutte le direzioni nei tempi previsti dal T.U.E.L. per le entrate di competenza.		100%	08/04/2024	31/12/2024		
Indicatori						
Descrizione		Tipo	Valore atteso		Note	
Riduzione del 90% dei sospesi di Tesoreria rispetto a quelli del 2023		Quantitativo	<90% anno 2023 al 31/12/2024			

VALORE PUBBLICO ATTESO: GARANTIRE EFFICIENZA ED EFFICACIA DELL'AZIONE AMMINISTRATIVA

	9 A	Tutela dell'ambiente e prevenzione dall'inquinamento e indirizzi e strumenti per la transizione ecologica				
Anno 2024	Obiettivo n.	601	Peso	14	Tipo obiettivo	Miglioramento PQ
Denominazione Obiettivo	Promozione della fruizione pubblica delle RR.NN.OO					
Direzione	Dirigente VI - Ambiente					
Servizio	Servizio RR.NN.OO. e Aree Protette					
Linea Programmatica	Sviluppo Economico			Missioni e Programmi		9 - 05
Stakeholder	Cittadini, utenti, Comuni del territorio					
Risultati Attesi						
Realizzazione di eventi e visite guidate promosse.						
Fasi						
Descrizione			Peso	Inizio Previsto	Fine Prevista	Note
Attività divulgativa delle iniziative di valorizzazione delle RR.NN.OO.			30%	08/04/2024	31/08/2024	
Organizzazione e promozione di visite guidate ed eventi riguardanti tutte le RR.NN.OO.			40%	08/04/2024	31/12/2024	
Rilevazione qualità del servizio erogato			30%	08/04/2024	31/12/2024	
Indicatori						
Descrizione		Tipo	Valore atteso	Note		
N° azioni divulgative realizzate		Attività	> 2	report azioni divulgative		
N° eventi		Attività	>3	almeno 1 evento per riserva; produzione report		
% Giudizi positivi customer satisfaction		Attività	> 80%			

VALORE PUBBLICO ATTESO: TUTELA E VALORIZZAZIONE DELL'AMBIENTE

	9 A	Tutela dell'ambiente e prevenzione dall'inquinamento e indirizzi e strumenti per la transizione ecologica				
Anno 2024	Obiettivo n.	602	Peso	14	Tipo obiettivo	Miglioramento
Denominazione Obiettivo	Ripristino delle opere RR.NN.OO. andate distrutte a seguito degli eventi calamitosi verificatesi nell'autunno del 2023					
Direzione	Dirigente VI - Ambiente					
Servizio	Servizio Ingegneria Territoriale					
Linea Programmatica	Sviluppo Economico			Missioni e Programmi	9 - 08	
Stakeholder	Cittadini, utenti, Comuni del territorio					
Risultati Attesi						
Ripristino della fruibilità, in sicurezza, delle RR.NN.OO.						
Fasi						
Descrizione			Peso	Inizio Previsto	Fine Prevista	Note
1 - Avvio lavori			40%	08/04/2024	08/05/2024	
2 - Ultimazione lavori di ripristino			30%	08/07/2024	30/09/2024	
3 - Collaudo			30%	01/10/2024	31/12/2024	
Indicatori						
Descrizione			Tipo	Valore atteso	Note	
1 - Verbale di consegna lavori			Atto	08/05/2024		
2 - Certificato ultimazione lavori			Atto	30/09/2024		
3 - Certificato collaudo			Atto	31/12/2024		

VALORE PUBBLICO ATTESO: TUTELA E VALORIZZAZIONE DELL'AMBIENTE

	9 A	Tutela dell'ambiente e prevenzione dall'inquinamento e indirizzi e strumenti per la transizione ecologica				
Anno 2024	Obiettivo n.	603	Peso	13	Tipo obiettivo	Miglioramento
Denominazione Obiettivo	Implementare i controlli sugli impianti di recupero rifiuti autorizzati					
Direzione	Dirigente VI - Ambiente					
Servizio	Controllo Gestione dei Rifiuti					
Linea Programmatica	Sviluppo Economico			Missioni e Programmi	9 - 03	
Stakeholder	Cittadini, imprese					
Risultati Attesi						
Prevenzione e repressione delle inadempienze nella gestione delle attività dei recuperatori per il miglioramento della qualità ambientale.						
Fasi						
Descrizione			Peso	Inizio Previsto	Fine Prevista	Note
1 - Attestazione del Dirigente sul numero di attività di cui all'art. 197 L. 152/2006			20%	08/04/2024	08/05/2024	
2 - Controllo, di almeno il 50% dei soggetti individuati di cui all'art. 197 L. 152/2006			30%	08/04/2024	31/12/2024	
3 - Report delle procedure sanzionatorie attivate entro i termini di legge			20%	08/04/2024	31/12/2024	
4 - Evasione del 100% delle istanze di autorizzazione, rinnovo o modifica, delle ditte che gestiscono le attività di cui agli artt. 215 e 216 L. 152/2016			30%	08/04/2024	31/12/2024	
Indicatori						
Descrizione			Tipo	Valore atteso	Note	
1 - Estremi nota di trasmissione al DG			Atto	08/05/2024		
2 - Controlli effettuati al 31/12/2024			Efficacia	almeno 50%	Report dei verbali di controllo	
3 - Percentuale di procedure sanzionatorie attivate entro i termini di legge			Efficacia	100%	Report	
4 - Percentuale istanze pervenute/autorizzazioni rilasciate, agli aventi diritto, entro i termini di legge			Efficacia	100%	Report al 31/12/2024	

VALORE PUBBLICO ATTESO: TUTELA E VALORIZZAZIONE DELL'AMBIENTE

	9 A	Tutela dell'ambiente e prevenzione dall'inquinamento e indirizzi e strumenti per la transizione ecologica				
Anno 2024	Obiettivo n.	604	Peso	13	Tipo obiettivo	Miglioramento
Denominazione Obiettivo	Implementare la naturalizzazione delle RR.NN.OO.					
Direzione	Dirigente VI - Ambiente					
Servizio	Servizio RR.NN.OO. e Aree Protette					
Linea Programmatica	Sviluppo Economico			Missioni e Programmi	9 - 05	
Stakeholder	Cittadini, utenti, Comuni del territorio					
Risultati Attesi						
Piantumazione di essenze vegetali autoctone nella Riserva Naturale Orientata "Laghetti di Marinello"						
Fasi						
Descrizione			Peso	Inizio Previsto	Fine Prevista	Note
1 - Valutazione dello stato dei luoghi, individuazione dei siti e delle specie vegetali autoctone e delle quantità da piantumare, al fine di ripristinare habitat caratterizzanti l'area protetta			50%	08/04/2024	08/05/2024	
2 - Individuazione e predisposizione di interventi per la messa a dimora delle specie vegetali scelte			20%	09/05/2024	30/06/2024	
3 - Monitoraggio dello stato vegetativo delle specie piantumate e accertamento dell'adattamento all'habitat			30%	09/05/2024	31/12/2024	
Indicatori						
Descrizione		Tipo	Valore atteso	Note		
1 - Verbale della valutazione dello stato dei luoghi, della scelta dei siti da implementare, delle specie individuate e delle quantità da piantumare in seguito al sopralluogo con la collaborazione di esperto botanico dell'UniME		Attività, atto	08/05/2024			
2 - Interventi individuati/interventi eseguiti per la messa a dimora delle specie vegetali scelte		Efficacia	> 50%	Report		
3 - Report dell'attecchimento di almeno 70% di essenze messe a dimora.		Atto	31/12/2024	Report		

VALORE PUBBLICO ATTESO: TUTELA E VALORIZZAZIONE DELL'AMBIENTE

	9 A	Tutela dell'ambiente e prevenzione dall'inquinamento e indirizzi e strumenti per la transizione ecologica				
Anno 2024	Obiettivo n.	605	Peso	13	Tipo obiettivo	Mantenimento
<i>Denominazione Obiettivo</i>	Evasione arretrato derivante dai verbali dell'Autorità Giudiziaria relativi a illeciti in materia ambientale					
<i>Direzione</i>	Dirigente VI - Ambiente					
<i>Servizio</i>	Controllo Gestione dei Rifiuti					
<i>Linea Programmatica</i>	Sviluppo Economico			<i>Missioni e Programmi</i>	9 - 03	
<i>Stakeholder</i>	Cittadini, imprese					
Risultati Attesi						
Evasione pratiche arretrate						
Fasi						
Descrizione			Peso	Inizio Previsto	Fine Prevista	Note
1 - Attestazione del Dirigente sul n° di pratiche giacenti			20%	08/04/2024	08/05/2024	
2 - Emissione provvedimento di archiviazione o ordinanza di ingiunzione			80%	08/04/2024	31/12/2024	
Indicatori						
Descrizione		Tipo	Valore atteso		Note	
1 - Nota di trasmissione al DG		Atto	08/05/2024		Estremi atto	
2 - Percentuale: numero ordinanze o provvedimenti di archiviazione/numero pratiche totali giacenti		Efficacia	100%		Report attività	

VALORE PUBBLICO ATTESO: TUTELA E VALORIZZAZIONE DELL'AMBIENTE

	9 A	Tutela dell'ambiente e prevenzione dall'inquinamento e indirizzi e strumenti per la transizione ecologica				
Anno 2024	Obiettivo n.	606	Peso	13	Tipo obiettivo	Mantenimento
Denominazione Obiettivo	Mantenimento dell'integrità e miglioramento della biodiversità e degli standards qualitativi degli eco-sistemi delle RR.NN.OO.					
Direzione	Dirigente VI - Ambiente					
Servizio	Servizio Tutela Aria e Acque					
Linea Programmatica	Sviluppo Economico			Missioni e Programmi	9 - 06	
Stakeholder	Cittadini, utenti, Comuni del territorio					
Risultati Attesi						
Monitoraggio dello stato dei corpi idrici delle Riserve Naturali Orientate gestite attraverso la determinazione dei principali parametri fisico-chimici della qualità delle acque.						
Fasi						
Descrizione			Peso	Inizio Previsto	Fine Prevista	Note
Calendarizzazione ed avvio di n° 2 misurazioni			10%	08.04.2024	30.04.2024	
Report dei prelievi effettuati e avvio ulteriori n° 2 misurazioni			20%	01.05.2024	31.07.2024	
Report dei prelievi effettuati e avvio ulteriori n° 2 misurazioni			20%	01.08.2024	31.10.2024	
Report valutativo finale con indicazioni delle eventuali azioni correttive			50%	01.11.2024	31.12.2024	
Indicatori						
Descrizione		Tipo	Valore atteso		Note	
Nota trasmissione Report di avvio		Atto - Attività	Entro il 30.04.2024		Tabelle dati	
Nota trasmissione 1° Report intermedio		Atto - Attività	Entro il 30.06.2024		Tabelle dati	
Nota trasmissione 2° Report intermedio		Atto - Attività	Entro il 30.09.2024		Tabelle dati	
Nota trasmissione Report finale		Atto - Attività	Entro il 31.12.2024		Tabelle dati	

VALORE PUBBLICO ATTESO: TUTELA E VALORIZZAZIONE DELL'AMBIENTE

	1C	Il Rafforzamento della capacità amministrativa dell'Ente per una Città Metropolitana trasparente ed efficiente al servizio dei cittadini e delle comunità locali				
Anno 2024	Obiettivo n.	C01	Peso	03	Tipo obiettivo	Comune
Denominazione Obiettivo	CONFORMAZIONE DELLE DETERMINAZIONI A CONTRARRE E DI AGGIUDICAZIONE PER GLI AFFIDAMENTI DI BENI, SERVIZI E LAVORI SOTTO SOGLIA AGLI SCHEMI ALLEGATI ALLA DIRETTIVA DEL SEGRETARIO GENERALE DI CUI ALL' OBIETTIVO 01 del Segretario Generale.					
Direzione	Dirigente VI Direzione					
Servizio	-----					
Linea Programmatica	La buona amministrazione			Missioni e Programmi		9 - 05
Stakeholder	Dirigenti, dipendenti Città Metropolitana					
Risultati Attesi						
Rafforzare il presidio della legittimità in materia di affidamento di beni, servizi e lavori sottosoglia.						
Fasi						
Descrizione		Peso	Inizio Previsto	Fine Prevista	Note	
CONFORMAZIONE DELLE DETERMINAZIONI A CONTRARRE E DI AGGIUDICAZIONE PER GLI AFFIDAMENTI DI BENI, SERVIZI E LAVORI SOTTO SOGLIA AGLI SCHEMI ALLEGATI ALLA DIRETTIVA DEL SEGRETARIO GENERALE DI CUI ALL'OBIETTIVO 01 del segretario Generale.		25%	08/04/2024	1° trimestre 31/05/2024		
		25%		2° trimestre 31/07/2024		
		25%		3° trimestre 31/10/2024		
		25%		4° trimestre 31/12/2024		
Indicatori						
Descrizione		Tipo	Valore atteso	Note		
Estremi note trimestrali di comunicazione delle determinazioni alla segreteria generale. Conformazione delle determinazioni a contrarre e di aggiudicazione per gli affidamenti di beni, servizi e lavori sotto soglia agli schemi allegati alla direttiva del Segretario Generale di cui all'obiettivo 02 del Segretario Generale. Entro il : 31/12/2024		Atto	1° trimestre 31/05/2024 2° trimestre 31/07/2024 3° trimestre 31/10/2024 4° trimestre 31/12/2024			

VALORE PUBBLICO: GARANTIRE LEGALITA' E TRASPARENZA

	1C	Il Rafforzamento della capacità amministrativa dell'Ente per una Città Metropolitana trasparente ed efficiente al servizio dei cittadini e <i>delle comunità locali</i>				
Anno 2024	Obiettivo n.	C02	Peso	03	Tipo obiettivo	Comune
Denominazione Obiettivo	CONFORMAZIONE ALLA DIRETTIVA DEL SEGRETARIO GENERALE RELATIVA ALLA DIGITALIZZAZIONE DEGLI APPALTI IN VIGORE DALL' 01/01/2024 E REFLUENZE SUGLI OBBLIGHI DI TRASPARENZA DELLA SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - SOTTOSEZIONE "BANDI DI GARA E CONTRATTI".					
Direzione	Dirigente VI Direzione					
Servizio	-----					
Linea Programmatica	La buona amministrazione			Missioni e Programmi		9 – 05
Stakeholder	Dirigenti, personale dipendenti città metropolitana.					
Risultati Attesi						
Rafforzamento del presidio sul rispetto degli obblighi in materia di anticorruzione e trasparenza e adeguamento alle nuove disposizioni normative in materia di appalti.						
Fasi						
Descrizione		Peso	Inizio Previsto	Fine Prevista	Note	
Conformazione alla direttiva del segretario generale in ordine alla digitalizzazione degli appalti in vigore dall' 01/01/2024 e refluenze sugli obblighi di trasparenza della sottosezione "bandi di gara e contratti".		100%	08/04/2024	31/12/2024		
Indicatori						
Descrizione		Tipo	Valore atteso	Note		
N. Segnalazioni ricevute dal R.P.C.T. - max 3 (il cui superamento comporta il mancato raggiungimento dell'obiettivo) Conformazione alla direttiva del Segretario Generale in ordine alla digitalizzazione degli appalti in vigore dall'01/01/2024 e refluenze sugli obblighi di trasparenza della sottosezione "bandi di gara e contratti". Entro il : 31/12/2024		Atto	31/12/2024	Numero massimo di segnalazioni ricevute dal R.P.C.T. oltre il quale l'obiettivo si considera non raggiunto: 3.		

VALORE PUBBLICO: GARANTIRE LEGALITA' E TRASPARENZA

	1C	Il Rafforzamento della capacità amministrativa dell'Ente per una Città Metropolitana trasparente ed efficiente al servizio dei cittadini e <i>delle comunità locali</i>				
Anno 2024	Obiettivo n.	C03	Peso	03	Tipo obiettivo	Comune
Denominazione Obiettivo	Obbligo di conformità a quanto previsto dalle direttive del ministro per la pubblica amministrazione del 24 marzo 2023 avente per oggetto "pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal piano nazionale di ripresa e resilienza" e n. 28/11/2023 "nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale" in ordine alla partecipazione dei dirigenti e dei dipendenti dell'area istruttori e funzionari che svolgono funzioni prevalentemente amministrative, delle rispettive direzioni al modulo formativo "syllabus delle competenze digitali per la p.a." finalizzata al conseguimento di almeno 1 livello di avanzamento rispetto a quello ottenuto nell'anno precedente.					
Direzione	Dirigente VI Direzione					
Servizio	-----					
Linea Programmatica	Struttura amministrativa e risorse umane			Missioni e Programmi		9-05
Stakeholder	Dirigenti e dipendenti città metropolitana.					
Risultati Attesi						
Raggiungimento dei target previsti dalle Direttive del Ministro per la PA del 24 marzo 2023 e del 28.11.2023 in ordine al conseguimento da parte dei dirigenti e dei dipendenti delle aree istruttori e funzionari delle rispettive direzioni di almeno 1 livello di avanzamento rispetto a quello ottenuto nell'anno precedente.						
Fasi						
Descrizione		Peso	Inizio Previsto	Fine Prevista	Note	
Obbligo del dirigente di conseguire almeno 1 livello di avanzamento rispetto a quello ottenuto nell'anno precedente nel modulo formativo "syllabus delle competenze digitali per la p.a."		30%	08/04/2024	31/12/2024		
Obbligo di assegnare ai dipendenti dell'area istruttori e funzionari in servizio presso la propria direzione l'obiettivo di conseguire almeno 1 livello di avanzamento rispetto a quello ottenuto nell'anno precedente nel modulo formativo "syllabus delle competenze digitali per la p.a."		20%	08/04/2024	30/04/2024		
Report attestante il rapporto tra n. Dipendenti della struttura dirigenziali e il n. Dipendenti partecipanti che hanno conseguito almeno 1 livello di avanzamento		50%	01/11/2024	31/12/2024		

rispetto a quello ottenuto nell'anno precedente.			
Indicatori			
Descrizione	Tipo	Valore atteso	Note
<p>Estremi nota di trasmissione alla segreteria generale riportante gli attestati di conseguimento da parte del dirigente di almeno 1 livello di avanzamento rispetto a quello ottenuto nell'anno precedente</p> <p>OBBLIGO DEL DIRIGENTE DI CONSEGUIRE ALMENO 1 LIVELLO DI AVANZAMENTO RISPETTO A QUELLO OTTENUTO NELL'ANNO PRECEDENTE NEL MODULO FORMATIVO "SYLLABUS DELLE COMPETENZE DIGITALI PER LA P.A.".</p> <p>Entro il : 30/04/2024</p>	Atto	31/12/2024	
<p>Estremi determinazione dirigenziale relativa all'assegnazione ai dipendenti delle aree funzionari e istruttori di specifico obiettivo concernente il conseguimento di almeno 1 livello di avanzamento rispetto a quello ottenuto nell'anno precedente obbligo di assegnare ai dipendenti dell'area istruttori e funzionari in servizio presso la propria direzione l'obiettivo di conseguire almeno 1 livello di avanzamento rispetto a quello ottenuto nell'anno precedente nel modulo formativo "syllabus delle competenze digitali per la p.a."</p> <p>Entro il : 30/04/2024</p>	Atto	31/12/2024	
<p>Estremi nota di trasmissione alla segreteria generale del report attestante il rapporto tra n .dipendenti della struttura dirigenziale e il n. Dipendenti partecipanti che hanno conseguito almeno 1 livello di avanzamento rispetto a quello ottenuto nell'anno precedente</p> <p>Entro il : 31/12/2024</p>	Atto	31/12/2024	

VALORE PUBBLICO ATTESO: TRANSIZIONE DIGITALE

	1C	Il Rafforzamento della capacità amministrativa dell'Ente per una Città Metropolitana trasparente ed efficiente al servizio dei cittadini e delle comunità locali				
Anno 2024	Obiettivo n.	C04	Peso	03	Tipo obiettivo	Comune
Denominazione Obiettivo	OBBLIGO DI CONFORMITÀ A QUANTO PREVISTO DALLE DIRETTIVE DEL MINISTRO PER LA P.A. DEL 24/3/2023 "PIANIFICAZIONE DELLA FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE COMPETENZE FUNZIONALI ALLA TRANSIZIONE DIGITALE, ECOLOGICA E AMMINISTRATIVA PROMOSSE DAL PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA" E DEL 28/11/2023 "NUOVE INDICAZIONI IN MATERIA DI MISURAZIONE E DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE" IN ORDINE ALLA PARTECIPAZIONE DEI DIRIGENTI E DEL PERSONALE NON DIRIGENZIALE, AD ESCLUSIONE DI QUELLO APPARTENENTE ALL'AREA "OPERATORI", AD ALMENO 24H/ANNO DI CORSI DI FORMAZIONE E ALLA PREDISPOSIZIONE DA PARTE DEI DIRIGENTI DI PIANI FORMATIVI INDIVIDUALI AI DIPENDENTI ASSEGNATI.					
Direzione	Dirigente VI Direzione					
Servizio	-----					
Linea Programmatica	Struttura amministrativa e risorse umane			Missioni e Programmi	9 - 05	
Stakeholder	Dirigenti e dipendenti della città metropolitana.					
Risultati Attesi						
Raggiungimento del target di almeno 24h/anno di corsi di formazione dei dirigenti e del personale non dirigenziale e predisposizione piano formativi individuali per i dipendenti in conformità a quanto previsto dalle direttive del Ministro della PA del 24 marzo 2023 e del 28/11/2023						
Fasi						
	Descrizione	Peso	Inizio Previsto	Fine Prevista	Note	
	Obbligo del dirigente di partecipare ad almeno 24h/anno di corsi di formazione.	30%	08/04/2024	31/12/2024		
	Obbligo di assegnare ai dipendenti in servizio presso la propria direzione, ad esclusione di quelli appartenenti all'area "operatori", l'obiettivo di partecipare ad almeno 24h/anno di corsi di formazione.	15%	08/04/2024	30/04/2024		
	Conformazione alla direttiva del s.g. In ordine alla predisposizione di piani formativi per target / gruppi su tematiche di rilievo per lo sviluppo individuale e professionale del personale assegnato alla propria struttura in applicazione della circolare del ministero p.a. Del 28/11/2023.	15%	15/04/2024	15/05/2024		
	Report relativo al personale che ha partecipato ai corsi formativi.	40%	01/11/2024	31/12/2024		

Indicatori			
Descrizione	Tipo	Valore atteso	Note
Estremi nota di trasmissione alla segreteria generale riportante il numero di ore di formazione (almeno 24h) effettuate dal dirigente durante l'anno 2024 come risultanti dalla piattaforma dedicata obbligo del dirigente di partecipare ad almeno 24h/anno di corsi di formazione.	Atto	31/12/2024	
Estremi determinazione dirigenziale relativa all'assegnazione ai dipendenti di specifico obiettivo concernente la partecipazione ad almeno 24h/anno di corsi di formazione obbligo di assegnare ai dipendenti in servizio presso la propria direzione, ad esclusione di quelli appartenenti all'area "operatori", l'obiettivo di partecipare ad almeno 24h/anno di corsi di formazione	Atto	30/04/2024	
Estremi nota di trasmissione al segretario generale dei piani formativi per target / gruppi di dipendenti in conformità alla direttiva s.g. Conformazione alla direttiva del s.g. In ordine alla predisposizione di piani formativi per target / gruppi su tematiche di rilievo per lo sviluppo individuale e professionale del personale assegnato alla propria struttura in applicazione della Circolare del ministero P.A. del 28/11/2023	Atto	15/05/2024	
Estremi nota di trasmissione alla segreteria generale del report relativo al personale che ha partecipato ai corsi formativi, attestante il grado di raggiungimento del target.	Atto - attività	100% entro il 31/12/2024	Valori target: - < 75% fase non raggiunta - 75-85% raggiungimento 80% fase - 85-99% raggiungimento 90% fase - 100% raggiungimento 100% fase

VALORE PUBBLICO: GARANTIRE LEGALITA' E TRASPARENZA

	1C	Il Rafforzamento della capacità amministrativa dell'Ente per una Città Metropolitana trasparente ed efficiente al servizio dei cittadini e delle comunità locali				
Anno 2024	Obiettivo n.	<i>C 05</i>	<i>Peso</i>	<i>04</i>	<i>Tipo obiettivo</i>	<i>Comune</i>
Denominazione Obiettivo	Mappatura procedimenti amministrativi della Direzione e rispetto dei termini					
Direzione	Dirigente VI Direzione					
Servizio	-----					
Linea Programmatica	La Buona Amministrazione			Missioni e Programmi	9 - 05	
Stakeholder	Utenti, cittadini, Enti					
Risultati Attesi						
Mappatura completa ed esaustiva di tutti i procedimenti amministrativi di competenza dell'Ente						
Fasi						
Descrizione		Peso	Inizio Previsto	Fine Prevista	Note	
Mappatura dei procedimenti amministrativi di competenza secondo le direttive del Segretario Generale		50%	01/06/2024	30/11/2024		
Pubblicazione su Amministrazione Trasparente dei procedimenti amministrativi		50%	01/06/2024	31/12/2024		
Indicatori						
Descrizione		Tipo	Valore atteso	Note		
Nota di trasmissione della mappatura dei procedimenti di competenza al Segretario Generale		Atto - Attività	Entro il 30/11/2024	Indicatore Fase 1		
Data pubblicazione dei procedimenti amministrativi di competenza su A.T.		Tempestività	Entro il 31/12/2024	Indicatore Fase 2		

VALORE PUBBLICO: GARANTIRE LEGALITA' E TRASPARENZA

	1E	Rispetto dei tempi di adozione degli atti programmazione finanziaria				
Anno 2024	Obiettivo n.	C06	Peso	04	Tipo obiettivo	Operativo
Denominazione Obiettivo	Emanazione dei provvedimenti di accertamento di tutte le entrate di competenza della direzione al fine di non generare sospesi di Tesoreria.					
Direzione	Dirigente VI DIREZIONE					
Servizio	-----					
Linea Programmatica	La Buona Amministrazione			Missioni e Programmi		9-05
Stakeholder	Direzioni, Cittadinanza					
Risultati Attesi						
Riduzione del 90% del numero dei provvisori di Tesoreria rispetto al corrispondente numero dell'anno 2023 di competenza della Direzione.						
Fasi						
Descrizione		Peso	Inizio Previsto	Fine Prevista	Note	
Adozione provvedimenti di accertamento da parte di tutte le direzioni nei tempi previsti dal T.U.E.L. per le entrate di competenza.		100%	08/04/2024	31/12/2024		
Indicatori						
Descrizione		Tipo	Valore atteso		Note	
Riduzione del 90% dei sospesi di Tesoreria rispetto a quelli del 2023		Quantitativo	< 90% anno 2023 al 31/12/2024			

VALORE PUBBLICO ATTESO: GARANTIRE EFFICIENZA ED EFFICACIA DELL'AZIONE AMMINISTRATIVA

	6 A		Promozione e valorizzazione del patrimonio di valore storico e culturale			
Anno 2024	Obiettivo n.	701	Peso	16	Tipo obiettivo	Operativo
Denominazione Obiettivo	Convegno di studi sull'Archivio Quasimodo di proprietà dell'Ente					
Direzione	Dirigente VII Direzione					
Servizio	Cultura					
Linea Programmatica	Sviluppo economico			Missioni e Programmi	5 - 01	
Stakeholder	Cittadinanza – Istituzioni – Scuole - Università – Centri e organizzazioni culturali – Circoli letterari					
Risultati Attesi						
Presentazione al pubblico dell'Archivio Quasimodo alla comunità e approfondimento dei temi fondanti della poetica del Premio Nobel per la letteratura.						
Fasi						
Descrizione		Peso	Inizio Previsto	Fine Prevista	Note	
Catalogazione e inventariazione reperti archivio Quasimodo		40%	08/04/2024	30/11/2024		
Organizzazione Convegno Finale		60%	01/10/2024	31/12/2024		
Indicatori						
Descrizione		Tipo	Valore atteso	Note		
Pubblicazione inventario Quasimodo sul sito istituzionale dell'Ente		Atto	Entro il 30/11/2024	Indicatore Fase 1		
Convegno finale di presentazione		Attività	Entro il 30/12/2024	Indicatore Fase 2		

VALORE PUBBLICO: VALORIZZAZIONE PATRIMONIO STORICO E CULTURALE

	11 A	Integrazione ed inclusione alunni con disabilità neuro-psico-motorie e sensoriali – Scuole superiori ed Università				
Anno 2024	Obiettivo n.	702	Peso	16	Tipo obiettivo	Operativo
Denominazione Obiettivo	Sport, Disabilità ed Inclusione Sociale					
Direzione	Dirigente VII Direzione					
Servizio	Politiche Sociali dello Sport del Lavoro ed Occupazionali					
Linea Programmatica	Sviluppo economico			Missioni e Programmi	12 - 01	
Stakehold	Studenti e Istituti d'Istruzione Superiore coinvolti.					
Risultati Attesi						
Organizzazione di una manifestazione sportiva inclusiva, rivolta all'integrazione degli studenti disabili frequentanti le Scuole Superiori del territorio Metropolitano, finalizzata alla pratica attiva dello sport.						
Fasi						
Descrizione		Peso	Inizio Previsto	Fine Prevista	Note	
Coinvolgimento delle Scuole Superiori del territorio e delle Federazioni Sportive		30%	08/04/2024	30/06/2024		
Organizzazione di almeno 3 tornei inclusivi di diverse discipline sportive		50%	01/07/2024	30/11/2024		
Premiazione Partecipanti		20%	15/11/2024	31/12/2024		
Indicatori						
Descrizione		Tipo	Valore atteso	Note		
n. adesione Istituti scolastici e Federazioni Sportive del territorio metropolitano		quantitativo	> 6 istituti scolas. > 3 Federazioni Sportive	Indicatore Fase 1		
realizzazione eventi sportivi		quantitativo	> 3 tornei	Indicatore Fase 2		
Conclusione attività e premiazione degli atleti partecipanti		Attività	Entro il 31/12/2024	Indicatore fase 3		

Valore pubblico: POLITICHE DI INTEGRAZIONE E INCLUSIVITÀ

	1 C	Il Rafforzamento della capacità amministrativa dell'Ente per una Città Metropolitana trasparente ed efficiente al servizio dei cittadini e delle comunità locali				
Anno 2024	Obiettivo n.	703	Peso	16	Tipo obiettivo	Operativo PQ
Denominazione Obiettivo	Carta dei Servizi					
Direzione	Dirigente VII Direzione					
Servizio	Politiche Sociali dello Sport del Lavoro ed Occupazionali					
Linea Programmatica	La Buona Amministrazione			Missioni e Programmi	12 - 01	
Stakehold	Cittadini e Genitori degli Studenti Disabili frequentati gli Istituti di Istruzione Superiore					
Risultati Attesi						
Elaborazione Carta dei Servizi inerenti il trasporto, l'assistenza igienico personale e l'assistenza all'autonomia e comunicazione degli studenti disabili residenti nel territorio della Città Metropolitana di Messina , e frequentanti le scuole superiori; erogazione servizi residenziali e semiresidenziali in istituti specializzati, per gli studenti disabili sensoriali.						
Fasi						
Descrizione		Peso	Inizio Previsto	Fine Prevista	Note	
Individuazione delle attività da inserire nella Carta dei Servizi		20%	08/04/2024	31/05/2024		
Redazione ed approvazione della Carta dei servizi		80%	08/04/2024	31/07/2024		
Indicatori						
Descrizione		Tipo	Valore atteso	Note		
Determina di Approvazione Carta dei Servizi		Atto	Entro il 31/07/2024			

VALORE PUBBLICO: GARANTIRE LEGALITA' E TRASPARENZA

	7 A	Incrementare l'attrattività turistica del territorio metropolitano				
Anno 2024	Obiettivo n.	704	Peso	16	Tipo obiettivo	Operativo
Denominazione Obiettivo	CONTROLLI A CAMPIONE SUL 10% DELLE STRUTTURE RICETTIVE CATALOGATE					
Direzione	Dirigente VII Direzione					
Servizio	Turismo e attività produttive					
Linea Programmatica	Sviluppo economico			Missioni e Programmi	7 - 01	
Stakehold	Turisti, utenti, aziende ricettive					
Risultati Attesi						
Verifica corrispondenza dei requisiti dichiarati dalle strutture ricettive alle prescrizioni normative per la catalogazione delle strutture ricettive.						
Fasi						
Descrizione		Peso	Inizio Previsto	Fine Prevista	Note	
Attestazione del Dirigente del numero delle strutture ricettive classificate insistenti sul territorio metropolitano.		10%	08/04/2024	08/05/2024		
Attività di controllo.		90%	08/04/2024	31/12/2024		
Indicatori						
Descrizione		Tipo	Valore atteso	Note		
Nota trasmissione dell'attestazione		Atto	Entro il 08.05.2024	Indicatore Fase 1		
Report N. Verbali accertamento = > 10% n. Strutture turistiche esistenti		Atto	Entro il 31.12.2024	Indicatore Fase 2		

VALORE PUBBLICO: promozione e sviluppo del territorio

	6 A	Promozione e valorizzazione del patrimonio di valore storico e culturale				
Anno 2024	Obiettivo n.	705	Peso	16	Tipo obiettivo	Operativo
Denominazione Obiettivo	VALORIZZAZIONE E PROMOZIONE TURISTICA DEL SITO MONUMENTALE "MONTE DI PIETA"					
Direzione	Dirigente VII Direzione					
Servizi	TURISMO E ATTIVITA' PRODUTTIVE / CULTURA					
Linea Programmatica	Sviluppo economico			Missioni e Programmi	5 - 01	
Stakeholder	Cittadini, turisti utenti, Enti pubblici e privati, operatori turistici, culturali e sociali					
Risultati Attesi						
Rendere il sito fruibile e apprezzabile oltre che dalla cittadinanza anche dai turisti, attraverso la promozione e l'inserimento dello stesso nei circuiti dedicati.						
Fasi						
Descrizione		Peso	Inizio Previsto	Fine Prevista	Note	
Promozione del "Monte di Pietà" come tappa del circuito turistico dei croceristi attraverso in collaborazione con il Comune di Messina.		50%	08/04/2024	31/12/2024		
Installazione cartellonistica anche digitale, all'interno del sito monumentale, nel rispetto dei vincoli apposti.		50%	31/05/2024	31/12/2024		
Indicatori						
Descrizione		Tipo	Valore atteso	Note		
Relazione sulle iniziative poste in essere per la promozione del sito.		Atto	Entro il 30.06.2024	Indicatore Fase 1		
Installazione cartellonistica. Trasmissione atti di affidamento e report fotografico dell'avvenuta installazione.		Attività	Entro il 31.12.2024	Indicatore Fase 2		

VALORE PUBBLICO: Inclusività e promozione della cultura

	1 C	Il Rafforzamento della capacità amministrativa dell'Ente per una Città Metropolitana trasparente ed efficiente al servizio dei cittadini e delle comunità locali				
Anno 2024	Obiettivo n.	C01	Peso	03	Tipo obiettivo	Comune
Denominazione Obiettivo	CONFORMAZIONE DELLE DETERMINAZIONI A CONTRARRE E DI AGGIUDICAZIONE PER GLI AFFIDAMENTI DI BENI, SERVIZI E LAVORI SOTTO SOGLIA AGLI SCHEMI ALLEGATI ALLA DIRETTIVA DEL SEGRETARIO GENERALE DI CUI ALL' OBIETTIVO 01 del Segretario Generale.					
Direzione	Dirigente VII Direzione					
Servizio	-----					
Linea Programmatica	La buona amministrazione			Missioni e Programmi		12 - 01
Stakeholder	Dirigenti, dipendenti Città Metropolitana					
Risultati Attesi						
Rafforzare il presidio della legittimità in materia di affidamento di beni, servizi e lavori sottosoglia.						
Fasi						
Descrizione		Peso	Inizio Previsto	Fine Prevista		Note
CONFORMAZIONE DELLE DETERMINAZIONI A CONTRARRE E DI AGGIUDICAZIONE PER GLI AFFIDAMENTI DI BENI, SERVIZI E LAVORI SOTTO SOGLIA AGLI SCHEMI ALLEGATI ALLA DIRETTIVA DEL SEGRETARIO GENERALE DI CUI ALL'OBIETTIVO 01 del segretario Generale.		25% 25% 25% 25%	08/04/2024	1° trimestre 31/05/2024 2° trimestre 31/07/2024 3° trimestre 31/10/2024 4° trimestre 31/12/2024		
Indicatori						
Descrizione		Tipo	Valore atteso		Note	
Estremi note trimestrali di comunicazione delle determinazioni alla segreteria generale. Conformazione delle determinazioni a contrarre e di aggiudicazione per gli affidamenti di beni, servizi e lavori sotto soglia agli schemi allegati alla direttiva del Segretario Generale di cui all'obiettivo 02 del Segretario Generale. Entro il : 31/12/2024		Atto	1° trimestre 31/05/2024 2° trimestre 31/07/2024 3° trimestre 31/10/2024 4° trimestre 31/12/2024			

VALORE PUBBLICO: GARANTIRE LEGALITA' E TRASPARENZA

	1 C	Il Rafforzamento della capacità amministrativa dell'Ente per una Città Metropolitana trasparente ed efficiente al servizio dei cittadini e delle comunità locali				
Anno 2024	Obiettivo n.	C02	Peso	03	Tipo obiettivo	Comune
Denominazione Obiettivo	CONFORMAZIONE ALLA DIRETTIVA DEL SEGRETARIO GENERALE RELATIVA ALLA DIGITALIZZAZIONE DEGLI APPALTI IN VIGORE DALL' 01/01/2024 E REFLUENZE SUGLI OBBLIGHI DI TRASPARENZA DELLA SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - SOTTOSEZIONE "BANDI DI GARA E CONTRATTI".					
Direzione	Dirigente VII Direzione					
Servizio	-----					
Linea Programmatica	La buona amministrazione			Missioni e Programmi		12 - 01
Stakeholder	Dirigenti, personale dipendenti città metropolitana.					
Risultati Attesi						
Rafforzamento del presidio sul rispetto degli obblighi in materia di anticorruzione e trasparenza e adeguamento alle nuove disposizioni normative in materia di appalti.						
Fasi						
Descrizione		Peso	Inizio Previsto	Fine Prevista	Note	
Conformazione alla direttiva del segretario generale in ordine alla digitalizzazione degli appalti in vigore dall' 01/01/2024 e refluenze sugli obblighi di trasparenza della sottosezione "bandi di gara e contratti".		100%	08/04/2024	31/12/2024		
Indicatori						
Descrizione		Tipo	Valore atteso	Note		
N. Segnalazioni ricevute dal R.P.C.T. - max 3 (il cui superamento comporta il mancato raggiungimento dell'obiettivo). Conformazione alla direttiva del Segretario Generale in ordine alla digitalizzazione degli appalti in vigore dall'01/01/2024 e refluenze sugli obblighi di trasparenza della sottosezione "bandi di gara e contratti". Entro il : 31/12/2024		Atto	31/12/2024	Numero massimo di segnalazioni ricevute dal R.P.C.T. oltre il quale l'obiettivo si considera non raggiunto: 3.		

VALORE PUBBLICO: GARANTIRE LEGALITA' E TRASPARENZA

	1 C	Il Rafforzamento della capacità amministrativa dell'Ente per una Città Metropolitana trasparente ed efficiente al servizio dei cittadini e delle comunità locali				
Anno 2024	Obiettivo n.	C03	Peso	03	Tipo obiettivo	Comune
Denominazione Obiettivo	Obbligo di conformità a quanto previsto dalle direttive del ministro per la pubblica amministrazione del 24 marzo 2023 avente per oggetto "pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal piano nazionale di ripresa e resilienza" e n. 28/11/2023 "nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale" in ordine alla partecipazione dei dirigenti e dei dipendenti dell'area istruttori e funzionari che svolgono funzioni prevalentemente amministrative, delle rispettive direzioni al modulo formativo "syllabus delle competenze digitali per la p.a." finalizzata al conseguimento di almeno 1 livello di avanzamento rispetto a quello ottenuto nell'anno precedente.					
Direzione	Dirigente VII Direzione					
Servizio	-----					
Linea Programmatica	Struttura amministrativa e risorse umane			Missioni e Programmi	1 - 11	
Stakeholder	Dirigenti e dipendenti città metropolitana.					
Risultati Attesi						
Raggiungimento dei target previsti dalle Direttive del Ministro per la PA del 24 marzo 2023 e del 28.11.2023 in ordine al conseguimento da parte dei dirigenti e dei dipendenti delle aree istruttori e funzionari delle rispettive direzioni di almeno 1 livello di avanzamento rispetto a quello ottenuto nell'anno precedente.						
Fasi						
	Descrizione	Peso	Inizio Previsto	Fine Prevista	Note	
	Obbligo del dirigente di conseguire almeno 1 livello di avanzamento rispetto a quello ottenuto nell'anno precedente nel modulo formativo "syllabus delle competenze digitali per la p.a.".	30%	08/04/2024	31/12/2024		
	Obbligo di assegnare ai dipendenti dell'area istruttori e funzionari in servizio presso la propria direzione l'obiettivo di conseguire almeno 1 livello di avanzamento rispetto a quello ottenuto nell'anno precedente nel modulo formativo "syllabus delle competenze digitali per la p.a.".	20%	08/04/2024	30/04/2024		

Report attestante il rapporto tra n. Dipendenti della struttura dirigenziali e il n. Dipendenti partecipanti che hanno conseguito almeno 1 livello di avanzamento rispetto a quello ottenuto nell'anno precedente.	50%	01/11/2024	31/12/2024	
Indicatori				
Descrizione	Tipo	Valore atteso	Note	
Estremi nota di trasmissione alla segreteria generale riportante gli attestati di conseguimento da parte del dirigente di almeno 1 livello di avanzamento rispetto a quello ottenuto nell'anno precedente OBBLIGO DEL DIRIGENTE DI CONSEGUIRE ALMENO 1 LIVELLO DI AVANZAMENTO RISPETTO A QUELLO OTTENUTO NELL'ANNO PRECEDENTE NEL MODULO FORMATIVO "SYLLABUS DELLE COMPETENZE DIGITALI PER LA P.A.". Entro il : 30/04/2024	Atto	31/12/2024		
Estremi determinazione dirigenziale relativa all'assegnazione ai dipendenti delle aree funzionari e istruttori di specifico obiettivo concernente il conseguimento di almeno 1 livello di avanzamento rispetto a quello ottenuto nell'anno precedente obbligo di assegnare ai dipendenti dell'area istruttori e funzionari in servizio presso la propria direzione l'obiettivo di conseguire almeno 1 livello di avanzamento rispetto a quello ottenuto nell'anno precedente nel modulo formativo "syllabus delle competenze digitali per la p.a." Entro il : 30/04/2024	Atto	31/12/2024		
Estremi nota di trasmissione alla segreteria generale del report attestante il rapporto tra n. dipendenti della struttura dirigenziale e il n. Dipendenti partecipanti che hanno conseguito almeno 1 livello di avanzamento rispetto a quello ottenuto nell'anno precedente Entro il : 31/12/2024	Atto	31/12/2024		

VALORE PUBBLICO ATTESO: TRANSIZIONE DIGITALE

	1 C	Il Rafforzamento della capacità amministrativa dell'Ente per una Città Metropolitana trasparente ed efficiente al servizio dei cittadini e delle comunità locali				
Anno 2024	Obiettivo n.	C04	Peso	03	Tipo obiettivo	Comune
Denominazione Obiettivo	OBBLIGO DI CONFORMITÀ A QUANTO PREVISTO DALLE DIRETTIVE DEL MINISTRO PER LA P.A. DEL 24/3/2023 "PIANIFICAZIONE DELLA FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE COMPETENZE FUNZIONALI ALLA TRANSIZIONE DIGITALE, ECOLOGICA E AMMINISTRATIVA PROMOSSE DAL PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA" E DEL 28/11/2023 "NUOVE INDICAZIONI IN MATERIA DI MISURAZIONE E DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE" IN ORDINE ALLA PARTECIPAZIONE DEI DIRIGENTI E DEL PERSONALE NON DIRIGENZIALE, AD ESCLUSIONE DI QUELLO APPARTENENTE ALL'AREA "OPERATORI", AD ALMENO 24H/ANNO DI CORSI DI FORMAZIONE E ALLA PREDISPOSIZIONE DA PARTE DEI DIRIGENTI DI PIANI FORMATIVI INDIVIDUALI AI DIPENDENTI ASSEGNATI.					
Direzione	Dirigente VII Direzione					
Servizio	-----					
Linea Programmatica	Struttura amministrativa e risorse umane			Missioni e Programmi	1 - 11	
Stakeholder	Dirigenti e dipendenti della città metropolitana.					
Risultati Attesi						
Raggiungimento del target di almeno 24h/anno di corsi di formazione dei dirigenti e del personale non dirigenziale e predisposizione piano formativi individuali per i dipendenti in conformità a quanto previsto dalle direttive del Ministro della PA del 24 marzo 2023 e del 28/11/2023						
Fasi						
	Descrizione	Peso	Inizio Previsto	Fine Prevista	Note	
	Obbligo del dirigente di partecipare ad almeno 24h/anno di corsi di formazione.	30%	08/04/2024	31/12/2024		
	Obbligo di assegnare ai dipendenti in servizio presso la propria direzione, ad esclusione di quelli appartenenti all'area "operatori", l'obiettivo di partecipare ad almeno 24h/anno di corsi di formazione.	15%	08/04/2024	30/04/2024		
	Conformazione alla direttiva del s.g. In ordine alla predisposizione di piani formativi per target / gruppi su tematiche di rilievo per lo sviluppo individuale e professionale del personale assegnato alla propria struttura in applicazione della circolare del ministero p.a. Del 28/11/2023.	15%	15/04/2024	15/05/2024		
	Report relativo al personale che ha partecipato ai corsi formativi.	40%	01/11/2024	31/12/2024		

Indicatori			
Descrizione	Tipo	Valore atteso	Note
Estremi nota di trasmissione alla segreteria generale riportante il numero di ore di formazione (almeno 24h) effettuate dal dirigente durante l'anno 2024 come risultanti dalla piattaforma dedicata obbligo del dirigente di partecipare ad almeno 24h/anno di corsi di formazione.	Atto	31/12/2024	
Estremi determinazione dirigenziale relativa all'assegnazione ai dipendenti di specifico obiettivo concernente la partecipazione ad almeno 24h/anno di corsi di formazione obbligo di assegnare ai dipendenti in servizio presso la propria direzione, ad esclusione di quelli appartenenti all'area "operatori", l'obiettivo di partecipare ad almeno 24h/anno di corsi di formazione	Atto	30/04/2024	
Estremi nota di trasmissione al segretario generale dei piani formativi per target / gruppi di dipendenti in conformità alla direttiva s.g. Conformazione alla direttiva del s.g. In ordine alla predisposizione di piani formativi per target / gruppi su tematiche di rilievo per lo sviluppo individuale e professionale del personale assegnato alla propria struttura in applicazione della Circolare del ministero P.A. del 28/11/2023	Atto	15/05/2024	
Estremi nota di trasmissione alla segreteria generale del report relativo al personale che ha partecipato ai corsi formativi, attestante il grado di raggiungimento del target.	Atto - attività	100% entro il 31/12/2024	Valori target: - < 75% fase non raggiunta - 75-85% raggiungimento 80% fase - 85-99% raggiungimento 90% fase - 100% raggiungimento 100% fase

VALORE PUBBLICO: GARANTIRE LEGALITA' E TRASPARENZA

Anno 2024	Obiettivo n.	C 05	Peso	04	Tipo obiettivo	Comune
1 C		Il Rafforzamento della capacità amministrativa dell'Ente per una Città Metropolitana trasparente ed efficiente al servizio dei cittadini ed delle comunità locali				
Denominazione Obiettivo	Mappatura procedimenti amministrativi della Direzione e rispetto dei termini					
Direzione	Dirigente VII Direzione					
Servizio	-----					
Linea Programmatica	La Buona Amministrazione			Missioni e Programmi		1 - 11
Stakeholder	Utenti, cittadini, Enti					
Risultati Attesi						
Mappatura completa ed esaustiva di tutti i procedimenti amministrativi di competenza dell'Ente						
Fasi						
Descrizione		Peso	Inizio Previsto	Fine Prevista	Note	
Mappatura dei procedimenti amministrativi di competenza secondo le direttive del Segretario Generale		50%	01/06/2024	30/11/2024		
Pubblicazione su Amministrazione Trasparente dei procedimenti amministrativi		50%	01/06/2024	31/12/2024		
Indicatori						
Descrizione		Tipo	Valore atteso	Note		
Nota di trasmissione della mappatura dei procedimenti di competenza al Segretario Generale		Atto - Attività	Entro il 30/11/2024	Indicatore Fase 1		
Data pubblicazione dei procedimenti amministrativi di competenza su A.T.		Tempestività	Entro il 31/12/2024	Indicatore Fase 2		

VALORE PUBBLICO: GARANTIRE LEGALITA' E TRASPARENZA

	1E	Rispetto dei tempi di adozione degli atti programmazione finanziaria				
Anno 2024	Obiettivo n.	C06	Peso	04	Tipo obiettivo	Operativo
Denominazione Obiettivo	Emanazione dei provvedimenti di accertamento di tutte le entrate di competenza della direzione al fine di non generare sospesi di Tesoreria.					
Direzione	Dirigente VII DIREZIONE					
Servizio	-----					
Linea Programmatica	La Buona Amministrazione			Missioni e Programmi		12-01
Stakeholder	Direzioni, Cittadinanza					
Risultati Attesi						
Riduzione del 70% (90%) del numero dei provvisori di Tesoreria rispetto al corrispondente numero dell'anno 2023 di competenza della Direzione.						
Fasi						
Descrizione		Peso	Inizio Previsto	Fine Prevista	Note	
Adozione provvedimenti di accertamento da parte di tutte le direzioni nei tempi previsti dal T.U.E.L. per le entrate di competenza.		100%	08/04/2024	31/12/2024		
Indicatori						
Descrizione		Tipo	Valore atteso		Note	
Riduzione del 90% dei sospesi di Tesoreria rispetto a quelli del 2023		Quantitativo	<90% anno 2023 al 31/12/2024			

VALORE PUBBLICO ATTESO: GARANTIRE EFFICIENZA ED EFFICACIA DELL'AZIONE AMMINISTRATIVA



Città Metropolitana di **MESSINA**

Collegio dei Revisori

PARERE: Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2024-2026 approvato con Decreto Sindacale n. 136 del 12/07/2024. Modifica della Sottosezione 3.3: Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP) e dell'allegato 8 Piano degli obiettivi

Il Collegio dei Revisori dei Conti della Città Metropolitana di Messina nelle persone dei signori:

Dott.ssa Clelia Mogavero - Presidente

Dott.ssa Giovanna Iacono – Componente

Dott. Giuseppe Trunfio – Componente

Vista la proposta di Decreto Sindacale, trasmessa con prot. n. 49593/AF in data 12/11/2024, e avente ad oggetto: " Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2024-2026 approvato con decreto sindacale n. 136 del 12/07/2024. Modifica della Sottosezione 3.3: Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP) e dell'allegato 8 Piano degli obiettivi";

Premesso che:

- il Commissario ad Acta con i poteri del Consiglio Metropolitan con deliberazione n. 3 del 16/05/2024 ha approvato lo schema del D.U.P. 2024-2026
- la Conferenza Metropolitana con deliberazione n. 2 del 27/05/2024 h approvato il Bilancio di previsione 2024-2026;
- il Sindaco Metropolitan con decreto sindacale n. 133 del 14/06/2024 ha approvato il P.E.G. 2024-2026 ai sensi dell'art. 169 del TUEL;
- il Sindaco Metropolitan con decreto del n. 136 del 12/07/2024 ha approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026 unitamente ai relativi allegati; ai sensi dell'art. 169 del TUEL;

- il Sindaco Metropolitan con Decreto Sindacale n 121 del 14/06/2024 ha verificato l'assenza di eccedenza di personale;
- la Dirigente della Direzione II, Dott. Maria Grazia Nulli, con Determinazione Dirigenziale n 4433 del 13/11/2024 provvede alla variazione del P.E.G. Finanziario 2024/2026 effettuando le opportune compensazioni fra gli stanziamenti di spesa di capitoli del personale coerentemente ai dati finanziari dell'atto in esame;

VISTI

l'art. 7 del D.M. 132/ 2022, con riferimento alla scadenza di approvazione del Piao prevede: "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". Il successivo articolo 8, comma 2, del citato D.M. 132/2022 prevede che "In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, Il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci. Per i soli enti locali, per effetto del differimento del termine per l'approvazione del bilancio di previsione 2024/2026 al 15/3/2024 il termine di adozione del PIAO è slittato, per l'anno 2024, al 14 aprile, così come confermato dal Presidente dell'ANAC con proprio comunicato ufficiale del 10/ 1/ 2024;

l'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 secondo il quale «i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni 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, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione»;

il decreto del Dipartimento della Funzione Pubblica del 2022 "Individuazione del valori soglia al fine della determinazione delle capacità assunzionali delle province e delle città metropolitane, che nella premessa così recita "Considerato che la Regione Siciliana con la legge regionale 4 agosto 2015 n. 15, recante "Disposizioni in materia di liberi consorzi comunali e Città metropolitane" ha attuato il

processo di riordino Istituzionale degli enti di area vasta, previsto a livello nazionale con la legge 7 aprile 2014, n. 56, e che la Regione Siciliana con successiva legge regionale 12 dicembre 2016 n. 27, ha definito i limiti della spesa di personale dei predetti enti in misura non corrispondente e disomogenea rispetto a quelli previsti dalla normativa statale di cui all'art. 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, e, pertanto, le disposizioni di cui al decreto non trovano diretta applicazione in Sicilia;

il Decreto Ministeriale 11 gennaio 2022, di attuazione dell'art. 33, comma 1-bis del D.L. 30.4.2019 n. 34 "valori soglia" L'art. 33, comma 1-bis del D.L. 30.4.2019 n. 34, riporta disposizioni in materia di facoltà assunzionali per le province e città metropolitane analoghe a quelle previste per regioni e comuni dal medesimo D.L.34/2019. Stabilisce, infatti, che le province e le Città Metropolitane possano procedere ad assunzioni a tempo indeterminato nel limite di una spesa complessiva per il personale non superiore ad un determinato "VALORE SOGLIA", da definire con successivo decreto ministeriale, in funzione di parametri demografici e finanziari legati alle entrate. Il decreto interministeriale del 11 gennaio 2022, di "Individuazione dei valori soglia ai fini della determinazione delle capacità assunzionali delle province e delle città metropolitane, tuttavia, considerato che la Regione Siciliana con L.R. n.15/2015 ha attuato il processo di riordino istituzionale degli enti di area vasta e con successiva legge regionale del dicembre 2016, n. 27 ha definito i limiti della spesa di personale dei predetti enti in misura non corrispondente e disomogenea rispetto a quelli previsti dalla normativa statale. stabilisce che le disposizioni del predetto decreto non trovano diretta applicazione nei confronti della regione siciliana. pertanto per gli enti di area vasta siciliani continuerà ad applicarsi la previsione normativa basata sul turn over, nel rispetto della sostenibilità finanziaria certificata dal collegio dei revisori dei conti;

il principio contabile 4/1 dell'armonizzazione contabile in forza del quale «la programmazione delle risorse finanziarie per tutti gli anni previsti dal DUP, da destinare ai fabbisogni di personale è determinata sulla base della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenendo conto delle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi. La programmazione di tali risorse finanziarie costituisce il presupposto necessario per la formulazione delle previsioni della

spesa di personale del bilancio di previsione e per la predisposizione e l'approvazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale nell'ambito della sezione Organizzazione e Capitale umano del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) di cui all'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113»;

Preso atto che

- a seguito delle dimissioni per cessazione dal servizio a far data dal 01/01/2025 della dirigente del Servizio Finanziario, Dott.ssa Maria Grazia Nulli, è emersa la necessità di programmare l'assunzione di una unità di personale di qualifica dirigenziale da immettere entro il 31/12/2024;
- a seguito delle dimissioni del Direttore Generale, Dott. Salvo Puccio, si è proceduto con deliberazioni del Commissario ad Acta del 11/11/2024 a recedere dalla convenzione tra la Città Metropolitana ed il Comune di Messina per l'esercizio associato della funzione di Direttore Generale;
- il Sindaco ha manifestato la necessità della sostituzione del Direttore Generale con un soggetto esterno all'ente.

Preso atto che:

- la rimodulazione degli obiettivi esecutivi di cui al presente provvedimento non comporta modifiche sostanziali alle restanti sottosezioni del PIAO 2024-2026;

Rilevato che:

- l'art. 1, commi 557, 557-bis e 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, dispone che, dall'anno 2014, gli enti devono assicurare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011/2013;
- la previsione di spesa relativa ai fabbisogni di personale 2024/2026, suddivisa per annualità, area, personale da assumere e tipologia di reclutamento (interno o esterno),

è stata inserita nel DUP triennio 2024/2026, Sezione Operativa (SEO) approvato con Deliberazione del Commissario ad Acta n. 3 del 16/05/2024;

ATTESO CHE

l'Ente per procedere alle assunzioni deve aver provveduto:

-all'adozione del piano triennale dei fabbisogni "non possono assumere nuovo personale" (art. 6, c. 6, D.l.gs. n. 165/20011);

-all'adozione del Piano Integrato di attività e organizzazione;

-all'adozione da parte del piano triennale di azioni positive;

-all'adozione del piano della performance (art 10, c. 5, D.l.gs. n. 150/2009);

-al rispetto dei termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine di 30 giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni pubbliche;

-alla certificazione di un credito nei confronti delle PA;

-assenza dello stato di deficitarietà strutturale.

Il trend delle assunzioni nel triennio oggetto della presente programmazione, come da Sezione 3.3 del PIAO rettificata, previsto per il 2024 nel DUP, diverge nel totale complessivo delle previsioni con riferimento all'utilizzo delle capacità assunzionali; le unità risultano variate con riferimento alle diverse previsioni assunzionali rispetto alle precedenti e con rimodulazione delle unità all'interno del triennio;

CONSIDERATO CHE il limite di spesa del personale per il triennio 2011/2013 è pari a Euro 37.885.812,17 diversamente a quanto esposto nel PIAO, presumibilmente causa refuso.

CONSIDERATO CHE la spesa del personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2024, derivante dalla presente programmazione, è compatibile con il rispetto dell'art. 9 comma 28

del D.L. 78/2010, convertito in legge 122/2010, atteso che il valore spesa per lavoro flessibile anno 2009 è pari ad euro 1.246.075,24, mentre la spesa per lavoro flessibile per l'anno 2024 ammonterebbe ad euro 228.619,49.

Considerata la Delibera del Commissario ad Acta n. 3 del 16/05/2024 con cui è stato approvato il Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) 2024/2026;

Considerata la deliberazione della Conferenza metropolitana n. 2 del 27/05/2024 con cui è stato approvato il Bilancio di previsione 2024/2026;

Considerata la deliberazione della Conferenza metropolitana n. 3 del 27/09/2023 di approvazione del rendiconto 2022;

Visto il parere favorevole di regolarità tecnica espresso dal Direttore Generale, Dott. Salvo Puccio in data 12/11/2024;

Visto il parere favorevole di regolarità contabile espresso, dal Dirigente - Servizi finanziari e tributari, Dott.ssa Maria Grazia Nulli, e attestazione di copertura di finanziaria e di mantenimento degli equilibri di bilancio, in data 13/11/2024;

Il Collegio, limitatamente alle proprie competenze, salvo quanto sopra esplicitato

ESPRIME PARERE FAVOREVOLE

per quanto di propria competenza, alla proposta di Decreto Sindacale trasmessa con prot. n. 49593/AF in data 12/11/2024, e avente ad oggetto: " Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2024-2026 approvato con decreto sindacale n. 136 del 12/07/2024. Modifica della Sottosezione 3.3: Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP) e dell'allegato 8 Piano degli obiettivi" invitando l'ente ad un'attenta verifica sugli stanziamenti di bilancio per le spese del personale relativamente alle annualità successive al corrente esercizio, che verranno rimodulate con l'adozione dei successivi relativi PIANI in coerenza con gli equilibri di bilancio, dinamici, al fine di assicurarne comunque attendibilità a livello sistemico.

Il Collegio dei Revisori:

- chiede, comunque, di monitorare costantemente l'andamento della spesa e le necessità di finanziamento della spesa di personale considerato che le procedure di reclutamento non richiedono alle relative annualità del bilancio di finanziare l'intero fabbisogno del triennio 2024/2026, in modo da prevedere un bilanciamento tra entrate e uscite di personale.
- Rammenta che l'effettiva assunzione in servizio del personale prevista nel presente programma rimane condizionata alla verifica del rispetto dei tetti di spesa vigenti ed alla copertura finanziaria della spesa, da effettuare all'atto dell'adozione dei relativi provvedimenti, nonché al rispetto delle norme vigenti al momento dell'assunzione stessa.
- Si rappresenta che l'approvazione della delibera in esame rappresenta variazione al Dup 2024/2026.

Il 15/11/2024

Il Collegio dei Revisori dei Conti

Dott.ssa Clelia Mogavero –
(F.to digitalmente)

Firmato digitalmente
da
Clelia Mogavero
Presidente -----
C = IT

Dott.ssa Giovanna Iacono –
(F.to digitalmente)

Firmato digitalmente da
GIOVANNA IACONO
Componente -----
CN = GIOVANNA
IACONO
C = IT

Dott. Giuseppe Trunfio –
(F.to digitalmente)

Componente -----  **TRUNFIO**
GIUSEPPE

OGGETTO: PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (P.I.A.O.) 2024-2026, APPROVATO CON DECRETO SINDACALE N.136 DEL 12/07/2024. MODIFICA DELLA SOTTOSEZIONE 3.3 "piano triennale dei fabbisogni di personale (FTFP)" e DELL'ALLEGATO 8 PIANO DEGLI OBIETTIVI 2024.

Letto, confermato e sottoscritto.

Il Sindaco Metropolitan

Il Segretario Generale

.....
F.to Dott. Federico BASILE

.....
F.to Rossana Carrubba

Il presente decreto, ai sensi dell'art. 12 della Legge Regionale 3-12-1991 n. 44 e successive modifiche, è divenuto esecutivo:

Decorsi dieci giorni dalla pubblicazione in data _____

Immediatamente Esecutivo

Messina, 25/11/2024

Il Segretario Generale
F.to Rossana Carrubba