

Comune di Aci Sant'Antonio
Città metropolitana di Catania

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE
2025 – 2027.**

(art. 6, commi 1, 2, 3 e 4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80)

Premessa

Le finalità del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) si possono riassumere come segue:

- ottenere un migliore coordinamento dell'attività di programmazione delle pubbliche amministrazioni, semplificandone i processi;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

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

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

Riferimenti normativi

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

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (D.Lgs. n. 150/2009 e relative Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della L n. 190/2012 e D.Lgs. n. 33/2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al D.M. 132/2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

In base a quanto disposto dall'art. 7, c. 1, del DECRETO 30 giugno 2022, n. 132 "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".

Ai sensi dell'art. 8, c. 2, del DM 132/2022 "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".

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

Piano Integrato di attività e Organizzazione 2025-2027

SEZIONE 1		
SCHEMA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE		
In questa sezione sono riportati tutti i dati identificativi dell'amministrazione		
		NOTE
Comune di	Aci Sant'Antonio	
Indirizzo	Via Regina Margherita 8	
Recapito telefonico	957010011	
Indirizzo sito internet	https://www.comune.acisantanio.ct.it	
e-mail	protocollo@comune.acisantantonio.ct.it	
PEC	comune-acisantantonio@legalmail.it	
Codice fiscale/Partita IVA	00410340871/03829090871	
Sindaco	Quintino Rocca	
Numero dipendenti al 31.12.2024	81	
Numero abitanti al 31.12.2024	18225	

SEZIONE 2

VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

Premessa

In questa sottosezione, l'amministrazione definisce i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati da ciascuna amministrazione, le modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, alle amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità, nonché l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e, per gli enti interessati dall'Agenda Digitale, secondo gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti.

Si tratta, dunque, di descrivere, in coerenza con i documenti di programmazione economica e finanziaria, le strategie per la creazione di Valore Pubblico e i relativi indicatori di impatto.

"Vivibilità, il nostro Faro!". Il concetto di vivibilità declinato in tutte le sfere dell'agire quotidiano amministrativo.

Partendo dall'etimologia del termine, l'Amministrazione si prefigge come obiettivo che Aci Sant'Antonio sia un paese *da vivere*, al centro e nelle frazioni. Non soltanto un paese più bello, più verde, più pulito, ma un paese *adatto per essere vissuto dai suoi abitanti in modo felice*. Deve offrire sé stesso ai cittadini sfruttando le risorse che ha e rendendole migliori con le infrastrutture più adatte, facendo in modo che i servizi siano più efficienti, prendendosi cura di sé stesso, rendendosi a misura di uomo, impegnandosi affinché nessuno venga escluso, migliorando il suo tessuto economico attraverso una rete che lo connetta all'intera comunità.

BENESSERE ECONOMICO:

Obiettivo:

Accanto a chi lavora, accanto a chi fa impresa.

Le piccole e medie imprese e le grandi realtà imprenditoriali, che insieme vivono e fanno vivere il territorio, sono un presidio da salvaguardare.

Bisogna offrire un apporto diversificato per ogni comparto, sulla base delle differenti peculiarità: sgravi per il settore ristorativo (ad esempio l'abbattimento dei costi del suolo pubblico), servizi specializzati per le piccole e medie imprese (tramite sportelli dedicati e corsie preferenziali), infrastrutture per le grandi realtà (ad esempio l'allargamento dell'imbocco di via Nocilla).

Stakeholder:

Piccole e medie imprese accanto alle grandi realtà imprenditoriali.

Tempi di realizzazione dell'obiettivo:

5 anni.

Misurazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo:

Incremento delle attività imprenditoriali sul territorio.

BENESSERE SOCIALE:

Obiettivo:

Accorciare le distanze

Potenziare i servizi sociali significa accorciare le distanze e combattere le disuguaglianze. La politica può tornare ad acquisire credibilità solo incidendo sensibilmente nella lotta alle disuguaglianze: tutto il resto è ordinaria amministrazione. Servizi come quelli offerti negli anni passati dal Centro diurno per minori, o altri come l'assistenza domiciliare ai disabili, o, ancora, quelli dei centri estivi, del micro-nido, dell'asilo nido e delle sezioni primavera possono permettere anche alle famiglie economicamente più fragili di fruire di un'assistenza pomeridiana da parte di personale qualificato, educatori specializzati, educatori sportivi, psicologi.

Scuola, strutture scolastiche e sportive, diritto allo studio, famiglie e minori devono stare al primo posto nell'agenda di un'amministrazione, non solo dentro gli slogan o nelle interviste, ma nei fatti, nell'impiego delle risorse e nell'offerta dei servizi.

Stakeholder:

Famiglie, minori, disabili.

Tempi di realizzazione dell'obiettivo:

5 anni.

Misurazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo:

Riavvio di alcuni servizi sociali e fortificazione di altri.

BENESSERE AMBIENTALE:

Obiettivo:

Centri abitati funzionali alle esigenze di chi li vive.

Realizzazione di una rete di mobilità dolce. Riqualficazione urbana delle frazioni. Maggiore attenzione alle realtà naturalistiche del territorio. Razionalizzazione dello sviluppo urbanistico del paese verso una sostenibilità, affinché le legittime esigenze di crescita economica non usurpino le altrettanto legittime esigenze del cittadino che, mai come ora, ha percepito l'importanza di vivere in armonia con l'ambiente che lo circonda.

Stakeholder:

Cittadini con particolare attenzione agli abitanti delle frazioni.

Tempi di realizzazione dell'obiettivo:

5 anni.

Misurazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo:

Approvazione PUG. Consegna alla cittadinanza di lavori pubblici finanziati con PNRR.

BENESSERE CULTURALE:

Obiettivo strategico:

Il Carretto Siciliano, ma anche tanto altro.

Il Carretto Siciliano in questi anni si è reso una componente fondamentale della nostra cultura e

quindi della nostra identità. Aci Sant'Antonio deve continuare a utilizzarlo come paradigma di Sicilianità per appropriarsi di un ruolo centrale all'interno della scena culturale isolana, culturale e anche turistica. Lavoro culturale di valorizzazione del territorio.

Stakeholder:

Turisti e Associazioni Culturali del territorio.

Tempi di realizzazione dell'obiettivo:

5 anni.

Misurazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo:

Incremento degli eventi culturali e delle manifestazioni sul territorio.

2.2 Performance

Premessa:

Questo ambito programmatico va predisposto secondo le logiche di *performance management*, di cui al Capo II del decreto legislativo n. 150/2009.

Esso è finalizzato, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettera b), del predetto decreto legislativo.

Tra le dimensioni oggetto di programmazione, si possono identificare le seguenti:

- obiettivi di semplificazione (coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionale in materia in vigore);
- obiettivi di digitalizzazione;
- obiettivi di efficienza in relazione alla tempistica di completamento delle procedure, il Piano efficientamento ed il Nucleo concretezza;
- obiettivi correlati alla qualità dei procedimenti e dei servizi
- obiettivi e performance finalizzati alla piena accessibilità dell'amministrazione;
- obiettivi e performance per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere.

Gli obiettivi specifici non devono essere genericamente riferiti all'amministrazione, ma vanno specificamente programmati in modo funzionale alle strategie di creazione del Valore Pubblico.

Il Piano è un documento programmatico triennale, che individua i "traguardi" che l'Ente dovrà conseguire nel triennio 2025/2027 per soddisfare le esigenze della collettività nell'ambito delle proprie funzioni istituzionali, con le relative risorse impiegate, umane, strumentali e finanziarie.

Il documento, nello specifico, individua, anche nel dettaglio, ciò che l'Amministrazione nel suo complesso fa e ottiene nello svolgimento delle funzioni e servizi di competenza, ossia il contributo che, con le attività - progetti programmati, l'Ente nel suo complesso, ciascuna struttura organizzativa e ciascun dipendente o gruppo di dipendenti, fornisce per raggiungere gli obiettivi programmati (performance organizzativa e individuale). Per ciascuno obiettivo e relativo programma o piano sono indicati i risultati attesi. Il documento è previsto dalla normativa nazionale che fissa i principi generali, che stabiliscono le disposizioni di maggior dettaglio sul contenuto, il coordinamento con gli altri strumenti di programmazione e con il bilancio dell'Ente e la procedura di approvazione. Il documento è coerente con gli strumenti di programmazione, con il bilancio, con il sistema dei controlli interni, e il piano anticorruzione e trasparenza.

Alla fine di ciascun anno del triennio i risultati ottenuti saranno rendicontati in un'apposita relazione (relazione sulla performance), che sarà sottoposta a validazione del NIV. La programmazione del 2025 verrà completata, con l'approvazione del Dup e del bilancio 2025-2027

e, pertanto, con l'approvazione del Piano Esecutivo di Gestione 2025 e con l'adozione del PIAO. E' comunque ora indispensabile evidenziare i nuovi obiettivi e le nuove attività che l'Ente ha individuato, progettato e attivato.

Il presente piano della performance ai sensi delle disposizioni di cui all'articolo 10 del d.lgs. 150/2009 individua indirizzi ed obiettivi strategici ed operativi e definisce gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale apicale ed i relativi indicatori. In ottemperanza al modello dell' "albero della performance", che è l'elemento portante della gestione del ciclo della performance descritto nel D. Lgs. 150/2009 - esso riporta sia gli obiettivi strategici che quelli operativi e contiene gli elementi per la misurazione sia della performance organizzativa dell'amministrazione che di quella individuale dei singoli dipendenti apicali (Responsabili di Settore).

Il Piano dell'Ente è strutturato su base triennale 2025-2027. Gli obiettivi e la metodologia fissati col presente Piano - a valenza specifica per l'anno 2025 - rimangono pertanto confermati per tutto il triennio, qualora non vengano modificati per ciascuno degli anni successivi al 2025.

Alcune delle azioni illustrate nel presente hanno già preso avvio, altre saranno realizzate nel breve periodo, altre ancora costituiranno le costanti di riferimento per l'intera durata dell'attività amministrativa.

Anche la redazione del Piano della Trasparenza, parte integrante del Piano di Prevenzione della corruzione, impegna la struttura non solo ad una semplice raccolta di documenti ma bensì ad una indispensabile revisione dell'iter procedurale, ed all'attuazione di adempimenti necessari a recuperare le informazioni da pubblicare "obbligatorie". Questa attività di gestione delle informazioni rende necessario un approccio culturale innovativo, sempre più orientato ai controlli, alla trasparenza ed alla legalità ed è la base su cui si è basata negli anni l'attività dell'Ente e sulla quale va proseguito il cammino intrapreso.

METODO

Le Performance richieste sono differenziate tra personale dipendente e personale Dirigente o incaricato di Posizione Organizzativa (P.O) ed è adeguato per i Responsabili di P.O. al sistema di valutazione finalizzato al riconoscimento dell'indennità di risultato previsto dal CCNL 21/05/2018.

COMPORAMENTO

Con riguardo al comportamento organizzativo atteso (per il personale non dirigente) o comportamento manageriale (per il personale dirigente/P.O.), si rinvia espressamente ai fattori descritti del Sistema di valutazione approvato con deliberazione di Giunta n. 31 del 05/03/2019.

OBIETTIVI

La finalità principale del piano è quella di assicurare la comprensibilità della rappresentazione della performance; infatti, nel piano viene chiaramente esplicitato il legame che sussiste tra la mission istituzionale, le priorità politiche e il contributo che ogni settore, attraverso la propria azione, apporta al raggiungimento della mission istituzionale dell'ente e, di conseguenza, il contributo che l'ente, nel suo complesso, in un equilibrato ed efficiente rapporto tra risorse applicate e servizi resi, apporta ai bisogni della collettività locale. Il Piano, sulla base dei principi del Ciclo delle Performance comunale, si articola in obiettivi strategici (generali) ed operativi (specifici) e di continuità.

Gli obiettivi costituiscono la così detta parte (dinamica) del processo di valutazione, e questi si suddividono come segue.

OBIETTIVO STRATEGICO 1 GLI SPAZI URBANI. *Centri abitati funzionali alle esigenze di chi li vive.*

Questo obiettivo strategico si prefigge come finalità la realizzazione di centri abitati funzionali alle esigenze di chi vive. L'Amministrazione intende porre attenzione al centro abitato con lo sviluppo di una mobilità sostenibile ma rivolgendo particolare attenzione alle frazioni in termini di interventi strutturali nei centri urbani.

Azioni di performance:

1. Realizzazione pista ciclabile nel centro urbano.

Settore e Servizi: Responsabile Settore III Lavori Pubblici.

Indicatore: Espletamento procedura ad evidenza pubblica e avvio lavori.

Performance attesa: completamento lavori e consegna dell'opera.

Tempo di realizzazione: 31 luglio 2025.

2. Lavori parcheggio di via Quasimodo.

Settore e Servizi: Responsabile Settore III Lavori Pubblici.

Indicatore: Espletamento procedura ad evidenza pubblica e avvio lavori.

Performance attesa: completamento lavori e consegna dell'opera.

Tempo di realizzazione: 31 agosto 2025.

3. Realizzazione viale alberato Santa Maria la Stella.

Settore e Servizi: Responsabile Settore III Lavori Pubblici.

Indicatore: Espletamento procedura ad evidenza pubblica.

Performance attesa: progettazione esecutiva allargamento marciapiede Santa Maria la Stella e trasformazione in viale alberato.

Tempo di realizzazione: 31 dicembre 2025.

4. PUG.

Settore e Servizi: Responsabile Settore IV Urbanistica.

Indicatore: Espletamento procedura ad evidenza pubblica e affidamento incarichi.

Performance attesa: realizzazione PUG. Espletamento iter amministrativo necessario per l'approvazione del PUG.

Tempo di realizzazione: 31 dicembre 2025.

OBIETTIVO STRATEGICO 2 SCUOLE. *Prima di ogni altra cosa!*

Questo obiettivo strategico si prefigge come finalità la realizzazione di interventi che riguardano l'edilizia scolastica. L'Amministrazione intende investire sui giovani partendo dall'innovazione delle scuole.

1. Lavori efficientamento sismico De Gasperi e De Andrè.

Settore e Servizi: Responsabile Settore III Lavori Pubblici.

Indicatore: Espletamento procedura ad evidenza pubblica.

Performance attesa: Avvio lavori.

Tempo di realizzazione: Entro il 30 giugno 2025

2. Lavori palestra De Andrè.

Settore e Servizi: Responsabile Settore III Lavori Pubblici.

Indicatore: Espletamento procedura ad evidenza pubblica.

Performance attesa: Avvio lavori.

Tempo di realizzazione: Entro il 30 giugno 2025

3. Lavori di tutti i progetti già partiti con il PNRR (Scuole e Palestre Scolastiche).

Settore e Servizi: Responsabile Settore III Lavori Pubblici.

Indicatore: Espletamento procedura ad evidenza pubblica.

Performance attesa: Completamento.

Tempo di realizzazione: Entro il 31 dicembre 2025.

4. Microasilo Via Montale.

Settore e Servizi: Responsabile Settore III Lavori Pubblici.

Indicatore: Espletamento procedura ad evidenza pubblica.

Performance attesa: Proseguimento.

Tempo di realizzazione: Entro il 1 settembre 2025.

5. Asilo nido struttura di via Gentile.

Settore e Servizi: Responsabile Settore II Servizi Sociali.

Indicatore: Espletamento procedura ad evidenza pubblica.

Performance attesa: Avviamento Servizio.

Tempo di realizzazione: Entro il 31 dicembre 2025.

OBIETTIVO STRATEGICO 3 SERVIZI SOCIALI. Accorciare le distanze.

Questo obiettivo si prefigge come finalità un irrobustimento dei servizi sociali. Potenziare i servizi sociali significa accorciare le distanze e combattere le disuguaglianze. La politica può tornare ad acquisire credibilità solo incidendo sensibilmente nella lotta alle disuguaglianze: tutto il resto è ordinaria amministrazione.

1. Interventi a favore dei minori. Attività a favore dei minori fragili.

Settore e Servizi: Responsabile Settore II Servizi Sociali.

Indicatore: Procedura per affidamento del servizio.

Performance attesa: Avviamento Servizio.

Tempo di realizzazione: Entro 31 ottobre 2025.

2. Centro diurno anziani.

Settore e Servizi: Responsabile Settore II Servizi Sociali.

Indicatore: Procedura per affidamento del servizio.

Performance attesa: Prosecuzione dell'attività avviata nel 2024.

Tempo di realizzazione: Entro il 31 dicembre 2025.

3. Interventi a favore dei disoccupati. Attività di sussidio e sostegno per soggetti svantaggiati.

Settore e Servizi: Responsabile Settore II Servizi Sociali.

Indicatore: Procedura per affidamento del servizio.

Performance attesa: Avvio dell'attività.

Tempo di realizzazione: Entro il 31 dicembre 2025.

4. Organizzazione eventi culturali e potenziamento servizio biblioteca.

Settore e Servizi: Responsabile Settore II Servizi Sociali.

Indicatore: Procedura per affidamento del servizio.

Performance attesa: Avvio dell'attività.

Tempo di realizzazione: Entro il 31 dicembre 2025.

5. Taxi Sociale

Settore e Servizi: Responsabile Settore II Servizi Sociali.

Indicatore: Procedura per affidamento del servizio.

Performance attesa: Avvio dell'attività.

Tempo di realizzazione: Entro il 30 giugno 2025.

OBIETTIVO STRATEGICO 4 L'ECONOMIA. *Accanto a chi lavora, accanto a chi fa impresa.*

Le piccole e medie imprese e le grandi realtà imprenditoriali, che insieme vivono e fanno vivere il territorio, sono un presidio da salvaguardare. Bisogna offrire un apporto diversificato per ogni comparto, sulla base delle differenti peculiarità.

1. Completamento progetto di allargamento imbocco di via Nocilla.

Settore e Servizi: Responsabile Settore III Lavori Pubblici.

Indicatore: Espletamento procedura ad evidenza pubblica.

Performance attesa: Completamento.

Tempo di realizzazione: Entro 30 settembre 2025.

2. SUAP Telematico.

Settore e Servizi: Responsabile Settore VI Urbanistica.

Indicatore: Espletamento procedura ad evidenza pubblica.

Performance attesa: Avvio e messa a regime del sistema.

Tempo di realizzazione: entro 30 settembre 2025.

3. Mercato settimanale.

Settore e Servizi: Responsabile Settore VI Urbanistica e Responsabile P.M.

Indicatore: Avvio attività.

Performance attesa: Riorganizzazione del mercato settimanale.

Tempo di realizzazione: Entro il 31 agosto 2025.

OBIETTIVO STRATEGICO 5 L'AMBIENTE. *Nascerà la Città dei Parchi.*

Il territorio di Aci Sant'Antonio racchiude ricchezze dal carattere unico. Il Bosco di Aci e il Parco di Casalotto contengono un enorme patrimonio naturalistico e devono essere resi fruibili al pubblico.

1. Parco di Casalotto.

Settore e Servizi: Responsabile Settore III Lavori Pubblici.

Indicatore: Stipula Protocollo di Intesa.

Performance attesa: attività di supporto al RUP, monitoraggio lavori e attività di coadiuvazione e supporto alla Soprintendenza.

Tempo di realizzazione: 31 dicembre 2025 (o in alternativa quanto previsto dal decreto di finanziamento).

2. Bosco di Aci.

Settore e Servizi: Responsabile Settore VI Urbanistica.

Indicatore: Avvio Manifestazione di Interesse.

Performance attesa: affidamento attività di gestione naturalistica, divulgazione ed educazione ambientale del Bosco di Aci ad associazione ambientalista.

Tempo di realizzazione: 1 maggio 2025.

OBIETTIVO STRATEGICO 6 AMICI A 4 ZAMPE. Proteggere e coccolare i nostri animali.

Questo obiettivo si prefigge di porre in essere delle azioni che possano permettere di prevenire i fenomeni di randagismo che si palesano continuamente lungo tutto il territorio.

1. Regolamento sgambamento cani.

Settore e Servizi: Responsabile Settore IV P.M.

Indicatore: Preparazione Proposta di Consiglio Comunale

Performance attesa: Adozione Regolamento Comunale.

Tempo di realizzazione: Entro 31 maggio 2025.

2. Realizzazione Oasi del Randagio

Settore e Servizi: Responsabile Settore IV P.M.

Indicatore: Predisposizione atti necessari.

Performance attesa: Consegna alla cittadinanza dell'oasi del randagio.

Tempo di realizzazione: Entro 31 dicembre 2025.

3. Attività di collaborazione formale con l'Ente che permetta di prevenire i fenomeni del randagismo.

Settore e Servizi: Responsabile Settore IV P.M.

Indicatore: Predisposizione atti necessari.

Performance attesa: Stipula protocolli di intesa.

Tempo di realizzazione: Entro 31 dicembre 2025.

OBIETTIVO STRATEGICO 7 RIFIUTI. Superare il porta a porta.

Questo obiettivo si prefigge la realizzazione di una serie di interventi volti a realizzare un futuro in cui il porta a porta venga piano piano integrato e poi superato da sistemi meno onerosi e più comodi.

1. Avviare nuovo appalto del servizio di smaltimento dei rifiuti.

Settore e Servizi: Responsabile Settore III Lavori Pubblici.

Indicatore: Adozione atti necessari dopo l'espletamento della procedura ad evidenza pubblica.

Performance attesa: Avvio del servizio a seguito di affidamento.

Tempo di realizzazione: Entro il 1 settembre 2025.

2. Avviare Gestione Centro Raccolta Rae.

Settore e Servizi: Responsabile Settore III Lavori Pubblici.

Indicatore: Adozione atti necessari .

Performance attesa: Avvio del servizio di gestione.

Tempo di realizzazione: Entro il 1 maggio 2025.

3. Progettazione esecutiva CCR.

Settore e Servizi: Responsabile Settore III Lavori Pubblici.

Indicatore: Adozione atti necessari.

Performance attesa: Adozione progetto esecutivo.

Tempo di realizzazione: Entro il 1 maggio 2025.

OBIETTIVO STRATEGICO 8 CULTURA. Il Carretto Siciliano, ma anche tanto altro.

Questo obiettivo si prefigge la valorizzazione culturale del territorio di Acì Sant'Antonio, con particolare attenzione al Carretto Siciliano e al patrimonio artistico delle chiese del centro.

1. Divulgazione turistica legate alle chiese e al carretto siciliano.

Settore e Servizi: Responsabile Settore I.

Indicatore: Avvio del progetto.

Performance attesa: Realizzazione iniziative di promozione turistica.

Tempo di realizzazione: Entro 1 giugno 2025.

2. Organizzazione programmazione estiva che coinvolga le associazioni del territorio, che comprenda dei grandi eventi e che sia capillare su tutto il territorio centro e frazioni.

Settore e Servizi: Responsabile Settore I.

Indicatore: Avvio del progetto. Procedure di affidamento.

Performance attesa: Realizzazione iniziative di promozione turistica.

Tempo di realizzazione: Entro 1 giugno 2025.

3. Valorizzazione con specifica programmazione del teatro della Villa Comunale e del Chiosco della Cultura.

Settore e Servizi: Responsabile Settore I.

Indicatore: Avvio del progetto. Procedure di affidamento.

Performance attesa: Realizzazione iniziative di promozione turistica.

Tempo di realizzazione: Entro 1 giugno 2025.

OBIETTIVO STRATEGICO 9 COMUNITA' ENERGETICHE. Salvare l'ambiente e ridurre i costi in bolletta.

Obiettivo è l'avvio dell'iter per la costituzione di una comunità energetica. Il Comune deve farsi portavoce di questo nuovo meccanismo di produzione e condivisione dell'energia, rendendo lo scambio più efficace ed efficiente.

1. Costituzione comunità energetica.

Settore e Servizi: Responsabile Settore III.

Indicatore: Avvio iter costituzione comunità energetica.

Performance attesa: Costituzione Comunità energetica.

Tempo di realizzazione: Entro il 31/12/2025.

Obiettivi performance organizzativa di Settore.

Settore I Affari Generali.

1. Assunzioni previste nel PIAO 2025/2027.

Settore e Servizi: Responsabile Settore III.

Indicatore: Avvio iter costituzione comunità energetica.

Performance attesa: Costituzione Comunità energetica.

Tempo di realizzazione: Entro il 31/12/2025.

2. Adozione regolamento gestione impianti sportivi.

Settore e Servizi: Responsabile Settore I.

Indicatore: Redazione Regolamento.

Performance attesa: Adozione delibera di C.C. Di approvazione del regolamento.

Tempo di realizzazione: Entro il 31/12/2025.

3. Consulta Giovanile.

Settore e Servizi: Responsabile Settore I.

Indicatore: Consegna sede e realizzazione eventi in collaborazione con la consulta giovanile.

Performance attesa: Realizzazione eventi e manifestazioni.

Tempo di realizzazione: Entro il 31/12/2025.

Settore V Affari Finanziari.

1. Contenzioso ufficio tributi.

Settore e Servizi: Responsabile Settore V.

Indicatore: Avvio iter affidamento.

Performance attesa: Esternalizzazione dell'ufficio contenzioso tributario.

Tempo di realizzazione: Entro il 31/07/2025.

2. Approvazione bilancio di previsione nei termini di legge.

Settore e Servizi: Responsabile Settore V.

Indicatore: Predisposizione bilancio di previsione.

Performance attesa: Adozione delibera di C.C. Di approvazione.

Tempo di realizzazione: Entro il 31/12/2025.

3. Lotta all'evasione fiscale TARI.

Settore e Servizi: Responsabile Settore V.

Indicatore: Predisposizione atti di recupero evasione.

Performance attesa: Incremento della percentuale di riscossione.

Tempo di realizzazione: Entro il 31/12/2025.

4. Contrattazione decentrata integrativa.

Settore e Servizi: Responsabile Settore V.

Indicatore: Predisposizione fondo contrattazione decentrata.

Performance attesa: Adozione determina costituzione fondo contrattazione decentrata.

Tempo di realizzazione: Entro il 30/06/2025.

Settore IV Polizia Locale.

1. Lotta all'abusivismo.

Settore e Servizi: Responsabile Settore IV.

Indicatore: Adozione atti per incremento controllo del territorio.

Performance attesa: Report trimestrale degli interventi effettuati.

Tempo di realizzazione: Entro il 31/12/2025.

2. Lotta alla sosta selvaggia.

Settore e Servizi: Responsabile Settore IV.

Indicatore: Adozione atti per incremento controllo del territorio.

Performance attesa: Aumento delle sanzioni elevate.

Tempo di realizzazione: Entro il 31/12/2025.

3. Piano Comunale di Protezione Civile.

Settore e Servizi: Responsabile Settore IV.

Indicatore: Affidamento incarico a tecnico qualificato.

Performance attesa: Adozione in C.C. del Piano Comunale di Protezione Civile.

Tempo di realizzazione: Entro il 31/12/2025.

4. Implementazione del Gruppo Volontari Protezione Civile.

Settore e Servizi: Responsabile Settore IV.

Indicatore: Iniziative di reclutamento nuovi volontari.

Performance attesa: Aumento del numero dei componenti del Gruppo Comunale di Protezione Civile.

Tempo di realizzazione: Entro il 31/12/2025.

5. Miglioramento Segnaletica Stradale.

Settore e Servizi: Responsabile Settore IV.

Indicatore: Procedura di affidamento.

Performance attesa: Miglioramento dello stato di segnaletica stradale su tutto il territorio.

Tempo di realizzazione: Entro il 31/12/2025.

6. Allargamento parco macchine PM.

Settore e Servizi: Responsabile Settore IV.

Indicatore: Procedura di affidamento.

Performance attesa: Acquisto automobile per P.M.

Tempo di realizzazione: Entro il 31/12/2025.

7. Gestione servizio fototrappole.

Settore e Servizi: Responsabile Settore IV.

Indicatore: Procedura di affidamento.

Performance attesa: Incremento sanzioni elevate.

Tempo di realizzazione: Entro il 31/12/2025.

Settore VI Urbanistica.

1. Recupero Oneri di urbanizzazione (da espletare unitamente all'ufficio Contenzioso.)

Settore e Servizi: Responsabile Settore VI e Responsabile Settore I.
Indicatore: Ricognizione oneri dovuti e affidamento incarichi legali.
Performance attesa: Recupero oneri .
Tempo di realizzazione: Entro il 31/12/2025.

2. Completamento Pratiche Sisma.

Settore e Servizi: Responsabile Settore VI.
Indicatore: Espletamento pratiche sisma.
Performance attesa: Completamento pratiche sisma.
Tempo di realizzazione: Entro il 31/12/2025.

3. Redazione regolamento per l'installazione delle antenne.

Settore e Servizi: Responsabile Settore VI.
Indicatore: Predisposizione regolamento.
Performance attesa: Adozione delibera Consiglio Comunale di approvazione del regolamento.
Tempo di realizzazione: Entro il 31/12/2025.

OBIETTIVI TRASVERSALI DI PERFORMANCE

1. Rispetto dei tempi europei di pagamento

Indicatore: Indice tempestività dei pagamenti;
Risultato atteso: confermare almeno l'indice del 2024;

2. Riduzione dello Stock di debito commerciale

Indicatore: Tasso di smaltimento delle fatture commerciali ricevute nell'anno;
Risultato atteso: Rispetto dell'obiettivo di riduzione stabilito dalla legge;

3. Livello di compliance in materia di trasparenza

Indicatore: Indice di assolvimento degli obblighi di pubblicazione;
Risultato: rapporto $\geq 90\%$ sulla base della deliberazione annuale ANAC / attestazione NIV;

4. Approvazione del Bilancio di Previsione 2025-2027

Indicatore: Data di approvazione della deliberazione consiliare;
Risultato: Rispetto del termine di approvazione stabilito dalla legge;

5. Approvazione Del Rendiconto Di Gestione 2024

Indicatore: Data di approvazione della deliberazione consiliare;
Risultato: Rispetto del termine di approvazione stabilito dalla legge;

6. Attività Formativa dei Dipendenti Assegnati

Indicatore: report corsi di formazione effettuati dai dipendenti assegnati. Rispetto del piano di formazione.

Risultato: Formazione obbligatoria dei dipendenti comunali.

7. La transizione digitale e la partecipazione attiva ai bandi PNRR.

Indicatore: Espletamento dei bandi.
Risultato atteso: completamento iter della trasformazione digitale.

OBIETTIVI DI PERFORMANCE 2025 ASSEGNATI AL SEGRETARIO GENERALE.

1. Collaborazione ed assistenza giuridico – amministrativa nei confronti degli organi dell'Ente, al fine di rendere conforme l'attività amministrativa alle leggi, allo statuto e ai regolamenti comunali.

2. Assistenza e coordinamento nella redazione di atti e procedimenti complessi.
3. Rogare atti e contratti nei quali il Comune è parte ed autenticare scritture private ed atti unilaterali nell'interesse dell'Ente.
4. Partecipazione con funzioni consultive, referenti e di assistenza alle riunioni del Consiglio Comunale e della Giunta Comunale.
5. Coordinamento e sovrintendenza del personale dipendente ed in particolare dei titolari di posizione organizzativa.
6. Esercizio delle competenze conferite dal Sindaco, previste nello statuto e nei regolamenti.
7. Piano della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza.
8. Attuazione del Controllo successivo di Regolarità Amministrativa.
9. PIAO.
10. Funzione responsabile prevenzione corruzione e trasparenza implementazione di tecniche di analisi del rischio corruttivo;
11. Funzione di Presidente della DT di parte pubblica;

MONITORAGGIO E RENDICONTAZIONE

Le risorse finanziarie, necessarie per il raggiungimento degli obiettivi e gli indicatori di risultati sono assegnate con il PEG 2024-2026. Gli adempimenti amministrativi devono essere intrapresi dai singoli Responsabili di Settore con la collaborazione del personale assegnato al Settore. L'Amministrazione, con cadenza periodica, effettua la verifica sullo stato di attuazione degli obiettivi, mediante specifiche rilevazioni effettuate dal Nucleo di Valutazione, coadiuvato dagli organi interni preposti. L'attività di monitoraggio viene sottoposta all'esame degli organi di vertice e presentata ai responsabili di settore dell'Ente in specifiche riunioni finalizzate alla verifica dello stato della gestione e alla individuazione di eventuali correttivi.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Premessa

La sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge n. 190 del 2012 e che vanno formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore.

Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e a contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013.

Sulla base degli indirizzi e dei supporti messi a disposizione dall'ANAC, l'RPCT potrà aggiornare la pianificazione secondo canoni di semplificazione calibrati in base alla tipologia di amministrazione ed avvalersi di previsioni standardizzate. In particolare, la sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA, potrà contenere:

- Valutazione di impatto del contesto esterno per evidenziare se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente, culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi.
- Valutazione di impatto del contesto interno per evidenziare se la *mission* dell'ente e/o la sua struttura organizzativa, sulla base delle informazioni della Sezione 3.2 possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo della stessa.
- Mappatura dei processi sensibili al fine di identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con focus sui processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico

(cfr. 2.2.).

- Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti (quindi analizzati e ponderati con esiti positivo).
- Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio. Individuati i rischi corruttivi le amministrazioni programmano le misure sia generali, previste dalla legge 190/2012, che specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati. Le misure specifiche sono progettate in modo adeguato rispetto allo specifico rischio, calibrate sulla base del miglior rapporto costi benefici e sostenibili dal punto di vista economico e organizzativo. Devono essere privilegiate le misure volte a raggiungere più finalità, prime fra tutte quelli di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità. Particolare favore va rivolto alla predisposizione di misure di digitalizzazione.
- Monitoraggio sull' idoneità e sull'attuazione delle misure.
- Programmazione dell'attuazione della trasparenza e relativo monitoraggio ai sensi del decreto legislativo n. 33 del 2013 e delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato.

VALUTAZIONE DI IMPATTO DEL CONTESTO ESTERNO

Si rimanda all'allegato A.

VALUTAZIONE DI IMPATTO DEL CONTESTO INTERNO

Si rimanda all'allegato A.

MAPPATURA DEI PROCESSI SENSIBILI

Si rimanda all'allegato A.

IDENTIFICAZIONE E VALUTAZIONE DEI RISCHI CORRUTTIVI POTENZIALI E CONCRETI

Si rimanda all'allegato A.

MONITORAGGIO SULL'IDONEITÀ E SULL'ATTUAZIONE DELLE MISURE

Si rimanda all'allegato.

PROGRAMMAZIONE DELL'ATTUAZIONE DELLA TRASPARENZA

Si rimanda all'allegato.

SEZIONE 3

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

Premessa

In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione/Ente:

- organigramma;
- livelli di responsabilità organizzativa, n. di fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e simili (es. posizioni organizzative);
- ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio;
- altre eventuali specificità del modello organizzativo, nonché gli eventuali interventi e le azioni necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati.

Delibera G.M. n.37 del 26/02/2025.

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Premessa

In questa sottosezione sono indicati, secondo le più aggiornate Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, nonché in coerenza con i contratti, la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto (es. lavoro agile e telelavoro).

In particolare, la sezione deve contenere:

- le condizionalità e i fattori abilitanti (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali);
- gli obiettivi all'interno dell'amministrazione, con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance;
- i contributi al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia (es. qualità percepita del lavoro agile; riduzione delle assenze, *customer/user satisfaction* per servizi campione).

Piano di Organizzazione del lavoro Agile (POLA) approvato con deliberazione di G.M. n.148 del 21/10/2022.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

Il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività.

La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche.

In relazione, è dunque opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

- capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;
- stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio:
 - a) alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate);
 - b) alle esternalizzazioni/internalizzazioni o potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni; ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

Considerato che il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre a essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- strumento imprescindibile di un'organizzazione chiamata a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese;

Preso atto che, secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, il concetto di "dotazione organica" si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei budget assunzionali.

Rilevato che l'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 dispone: "A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali 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.

Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia

demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore.

I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento.

A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.”

Visto il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni” il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006;

Rilevato che il D.M. 17 marzo 2020 citato dispone, dal 20 aprile 2020, una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa che si assume in deroga a quanto stabilito dalla normativa previgente Vista la circ. Presidenza del Consiglio dei ministri 13 maggio 2020 ad oggetto: “Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni”, pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 226 dell'11 settembre 2020;

Si richiamano e si allegano alla presente sezione le attestazioni del Responsabile Settore V Affari Finanziari prot. n.10511 in data 24/04/2025 e successiva integrazione prot. n.10537 del 24/04/2025 con le quali è stato determinato il valore soglia per nuove assunzioni a tempo indeterminato nell'anno 2025, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020;

Preso atto che tale valore è pari al 29% e, pertanto, il Comune di Acì Sant'Antonio;

Rilevato che il Responsabile Settore V Affari Finanziari, pertanto, ha attestato quanto segue:

- che la spesa media del personale, relativa al periodo 2011-2012-2013, ammonta ad € 3.295.457,86;
- che l'incidenza media delle spese del personale rispetto alle spese correnti, per il periodo 2011-2012-2013, è pari al 39,70%;

- che la spesa per il personale per l'anno 2024 ammonta ad € 3.376.091,63;
- che l'incidenza delle spese del personale rispetto alle spese correnti è pari al 29% per l'anno 2024;

Ritenuto di approvare la nuova dotazione organica organica dell'ente, allegata alla presente da costituirne parte integrante e sostanziale;

Visto il piano occupazionale 2025-2027 predisposto sulla base della nuova dotazione organica e della normativa sopra richiamata e tenendo altresì conto delle esigenze dell'ente, che si riporta all'allegato alla presente deliberazione;

Dato atto che:

- questo ente è in regola con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n.68/1999 e che, pertanto, nel piano occupazionale 2025-2027 non si prevede di ricorrere a questa forma di reclutamento;
- questo ente non ha in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;
- il piano occupazionale 2025 - 2027 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;

Dato atto che nell'ambito delle misure contemplate dall'art. 19 del decreto-legge n. 124/2023, e s.m.i., l'8 ottobre 2024, relativamente al "Concorso pubblico, su base territoriale, per esami, per il reclutamento a tempo indeterminato di 2.200 unità di personale non dirigenziale, Dipartimento per le politiche di coesione e per il sud", al Comune di Aci Sant'Antonio sono state assegnate n.2 unità di personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e della Elevata Qualificazione, ai sensi del nuovo sistema di classificazione di cui all'art. 11 e segg. del CCNL 2019-2021 del personale del Comparto Funzioni Locali, i cui oneri diretti e riflessi corrispondenti alle assegnazioni di personale in argomento saranno coperti, sino a tutto il 2029, con le risorse del Programma Nazionale Capacità per la Coesione Assistenza Tecnica 2021-2027, approvato con decisione di esecuzione C (2023) 374 del 12 gennaio 2023 e modificato con decisione di esecuzione C (2024) 6561 fino al 12 settembre 2024;

Vista la Dotazione Organica dell'Ente alla data del 30/04/2025 di seguito indicata:

DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE

ALLA DATA DEL 30/04/2025

Cat.	Posti coperti alla data del 30/04/2025		Posti da coprire per effetto del presente piano		Costo complessivo dei posti coperti coprire
	FT	PT	FT	PT	
Dir Area dei	0	0	0	0	€ 0,00

Funzionari e dell'Elevata qualificazione					
D3 Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione	1	0	1	0	€ 30.496,41 (escluso oneri riflessi e contributi previdenziali)
D	10	0	13	0	€ 243.067,80 + 23.212,00 (escluso oneri riflessi e contributi previdenziali) per Assistente Sociale finanziato dal FSC + euro 140.000,00 per tecnici Coesione It 21-27 eterofinanziati dal PN CapCoe fir 31/12/2029 e dalle risorse previste dall'art.19 DL 124/2023.
C	27	0	30	0	€ 756.340,47
B3	3	0	3	0	€ 72.514,05
B	34	2	34	2	€ 800.505,86
A	0	0	0	0	€ 0,00
TOTALE	77	2	81	2	€ 1.902.924,59

Ritenuto di attivare il Piano Occupazionale di seguito indicato:

ANNO 2025

N. 1 Unità Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione. Istruttore Direttivo di Vigilanza. Servizio P.M., Tempo Indeterminato, Full Time. Mobilità Volontaria ex art. 30, comma 2-bis, Decreto Legislativo n. 165/2001 tra enti del comparto Funzioni Locali;

N. 2 Unità Agente di Polizia Municipale, Area Istruttori. Servizio Polizia Locale. Tempo Indeterminato. Full Time. Mobilità Volontaria ex art. 30, comma 2-bis, Decreto Legislativo n. 165/2001 tra enti del comparto Funzioni Locali;

N. 1 Unità Istruttore Amministrativo, Area Istruttori. Area Finanziaria. Tempo Indeterminato. Full Time. Mobilità Volontaria ex art. 30, comma 2-bis, Decreto Legislativo n. 165/2001, tra enti del comparto Funzioni Locali o Concorso Pubblico o tramite Comando ;

ASSUNZIONI TEMPO DETERMINATO

N. 1 unità Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione. Istruttore Direttivo Tecnico. Full Time, Tempo Determinato, Mesi 12. Proroga.

N.5 Unità di cui:

n.4 Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione – Tecnica, tempo determinato. Full Time;

n. 1 Area degli Istruttori – amministrativo contabile, tempo determinato, full time

tutti ai sensi dell'art.14 bis D.L. 32/2019, convertito in L. 55/2019. Spesa eterofinanziata.

N.2 unità Area dei Funzionari e della Elevata Qualificazione, ex art. 19, comma 8, del decreto-legge n. 124/2023, e s.m.i.(CapCoe). Spesa eterofinanziata. (Concorso effettuato dal RIPAM);

N.1 Unità Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione. Assistente Sociale. Tempo Indeterminato, Full Time, tramite mobilità per interscambio ex art.30 D.Lgs. 165/2001. Spesa Eterofinanziata FSC.

3.3.5 Formazione del personale

Il piano della formazione è parte integrante del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO). La formazione e lo sviluppo delle conoscenze, delle competenze e delle capacità del personale della pubblica amministrazione costituiscono strumento fondamentale nella gestione delle risorse umane e si collocano al centro del processo di rinnovamento della pubblica amministrazione. Qualsiasi organizzazione, infatti, per essere in linea con i tempi e rispondere ai mutamenti culturali e tecnologici della società, deve investire sulle competenze del proprio personale, attraverso una adeguata formazione.

Come è noto, tuttavia negli ultimi anni, le risorse destinate alla formazione sono state ridotte per le misure introdotte dalla Spending review ma i nuovi scenari aperti dalla transizione digitale ed ambientale e soprattutto dal PNRR inaugurano una nuova stagione dove la valorizzazione del capitale umano trova la leva più importante nella formazione.

Il CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022, per il triennio 2019-2021, dedica l'intero capo V del Titolo IV alla "Formazione del personale" confermando che la formazione rappresenta una leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative. Gli artt. da 54 a 56 meglio definiscono "Principi generali e finalità della formazione", "Destinatari e processi della formazione" e "Pianificazione strategica di conoscenze e saperi" che necessariamente rappresentano fonte di riferimento per la stesura del presente Piano della Formazione.

La Direttiva del Ministro Zangrillo del 16 gennaio 2025, fornisce indicazioni metodologiche e operative alle amministrazioni 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, dedicati al rafforzamento delle competenze e alla misurazione della performance. Ribadisce l'importanza della formazione come leva essenziale per la crescita dei dipendenti pubblici e il miglioramento dei servizi offerti ai cittadini.

La nuova direttiva punta a:

- Promuovere soluzioni formative funzionali al raggiungimento degli obiettivi strategici delle amministrazioni;
- Introdurre sistemi di monitoraggio e valutazione dell'impatto della formazione, misurandone i

benefici nella creazione di valore pubblico;

●Rafforzare la partecipazione attiva dei dipendenti con un obiettivo concreto: a partire dal 2025, ogni dipendente dovrà completare almeno 40 ore di formazione annue.

Al carattere di obbligatorietà della formazione sono associati specifici profili di responsabilità.

Secondo il Ministro Zangrillo, *“la formazione è un obiettivo di performance concreto e misurabile, che ogni dirigente deve garantire, assumendo un ruolo chiave come gestore del personale e promotore dello spirito di squadra”*.

Soggetti coinvolti.

I soggetti coinvolti nel processo di formazione sono:

Segretario Generale e Responsabili titolari di incarichi di Elevata Qualificazione:

Dettano le priorità strategiche, da sottoporre all'approvazione degli organi di indirizzo politico, in accordo con il contenuto dei principali documenti di programmazione in vista del conseguimento degli obiettivi di risultato. Sono coinvolti nei processi di formazione a più livelli: rilevazione dei fabbisogni formativi, individuazione dei singoli dipendenti da iscrivere ai corsi di formazione, definizione della formazione specialistica per i dipendenti del settore di competenza.

Ufficio Personale:

l'unità organizzativa preposta al monitoraggio ed alla verifica sull'attuazione del piano della formazione, alla adozione degli atti gestionali conseguenti, alla rilevazione dei degli indicatori, all'aggiornamento dei fascicoli;

Dipendenti: Sono i destinatari della formazione e oltre ad essere i destinatari del servizio, i dipendenti vengono coinvolti in un processo partecipativo che prevede: un approfondimento precorso per definirne in dettaglio i contenuti rispetto alle conoscenze detenute e/o aspettative individuali.

Formazione obbligatoria e formazione specialistica.

È funzionale a dare piena ed efficace attuazione alle Missioni istituzionali del Comune, garantendo l'apporto di conoscenze e competenze normative e tecniche per la conduzione del processo amministrativo e la sua regolarità giuridico – contabile. Rientrano in quest'ambito anche i percorsi formativi inerenti l'utilizzo degli applicativi informatici e la formazione digitale.

Al fine di garantire la formazione il Comune di Acì Sant'Antonio si è dotato di apposita piattaforma (Minerva Edk Editore), grazie alla quale ogni dipendente può usufruire di un numero cospicuo di corsi sia in diretta che on demand.

Fascicolo della formazione, misurazione e valutazione dei risultati.

Per ciascun dipendente ogni Responsabile di Settore deve attivare una “scheda formazione” che riporti i corsi autorizzati e fruiti nel corso dell'esercizio e che consenta il monitoraggio delle ore di formazione complessivamente svolte.

Le schede di formazione dei singoli dipendenti (compresi i titolari di incarico di E.Q.) dovranno essere costantemente aggiornate a cura di questi ultimi, così da consentire agli uffici preposti il monitoraggio sull'attuazione del piano della formazione.

Per quanto attiene al monitoraggio dei risultati, entro il 1° luglio di ciascun anno, l'Ufficio del Personale dovrà redigere un report intermedio, riassuntivo sull'attività formativa svolta.

Per quanto riguarda la valutazione dei risultati, al termine dell'esercizio ed ai fini di rendicontazione dell'attività formativa svolta, l'Ufficio del Personale, dovrà redigere un report finale e riassuntivo sull'attività formativa svolta, in modo da permettere la rilevazione degli scostamenti e/o delle azioni correttive da apportare al piano della formazione per le annualità

successive. I report di cui sopra dovranno contenere i dati principali in forma aggregata (n. dipendenti, n. ore di formazione fruite in presenza/distanza, ecc.) ed essere trasmessi al Segretario generale. L'Ufficio del Personale provvede altresì alla raccolta degli attestati di partecipazione, ed all'archiviazione nel fascicolo personale così da consentire la ricostruzione del percorso formativo di ogni dipendente.

Valenza della formazione ai fini produttività individuale/differenziali economici.

I dipendenti destinatari dei percorsi formativi sono tenuti a fruire dei corsi entro l'anno di riferimento.

La partecipazione dei dipendenti ai percorsi formativi individuati ed il completamento dei medesimi è valutata positivamente dall'amministrazione nell'ambito della valutazione della performance individuale [...] il raggiungimento degli obiettivi formativi 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 le qualifiche diverse.

Di seguito l'elenco dei corsi selezionati dal Segretario Generale, suddivisi in formazione obbligatoria e alta formazione. Tali corsi, come già anticipato sopra, sono usufruibili da tutti i dipendenti sulla piattaforma Minerva (EDK Editore) di cui l'Ente si è munito.

Formazione Obbligatoria

Settore	Titolo del Corso	Ore	Modalità di svolgimento
Trasversali a tutti i settori	La trasparenza Amministrativa nella contrattualistica pubblica	2 ore	On Demand
	Linee guida ANAC e Trasparenza	2 ore	On Demand
	Anticorruzione, Trasparenza, pubblicità e accesso	2 ore	On Demand
	Privacy – Novità garante protezione dati personali	2 ore	On Demand
	Pec-cati di protocollo	2 ore	On Demand
	La normativa antiriciclaggio applicata alla P.A.	2 ore	On Demand
	Codice Comportamento	2 ore	On Demand
	Privacy e focus sul registro dei trattamenti	2 ore	On Demand
	La disciplina sull'accesso ai documenti	2 ore	On Demand
	Gli obblighi antimafia sui procedimenti amministrativi	2 ore	On Demand
	Anticorruzione focus reati contro la PA	2 ore	On Demand
	Trasparenza e accesso civico focus su trasparenza in materia contrattuale	2 ore	On Demand
		24 ore	

Alta Formazione suddivisa per Settori

Settore	Titolo del Corso	Ore	Modalità di svolgimento
Settore I Affari	Gli affidamenti sotto soglia nel Codice	3 ore	On Demand

Generali	dei contratti del 2023		
	Affidamento in house e affidamento dei servizi locali I	3 ore	On Demand
	Gli incarichi extra istituzionali svolti dal dipendente pubblico	3 ore	On Demand
	Il nuovo Codice dei contratti pubblici (d.lgs. n. 36 del 31 marzo 2023) e recenti novità giurisprudenziali	6 ore	On Demand
	Funzioni della corte dei conti - il giudizio di responsabilità amministrativo contabile	3 ore	On Demand
		18 ore	
Settore II Servizi Sociali	Operatori di sportello come comunicare con il cittadino	2 ore	On Demand
	Privacy - minori, tutela dei dati personali e diritti di accesso	2 ore	On Demand
	Il nuovo Codice dei contratti pubblici (d.lgs. n. 36 del 31 marzo 2023) e recenti novità giurisprudenziali	6 ore	On Demand
	Gestire servizi e gestire progetti	2 ore	In diretta il 17/09/2025 dalle 10.00 alle 12.00
	Comunicazione 2.0 - Comunicazione Nonviolenta - Gestione dei conflitti	2 ore	In diretta il 14/07/2025 dalle 10.00 alle 12.00
	Accordi quadro dopo il Correttivo con particolare riferimento ai servizi sociali	2 ore	On Demand
	Dall'accessibilità nella P.A. all'inclusione lavorativa dei lavoratori diversamente abili	2 ore	On Demand
		18 ore	
Settore III Lavori Pubblici	Il nuovo Codice dei contratti pubblici (d.lgs. n. 36 del 31 marzo 2023) e recenti novità giurisprudenziali	6 ore	On Demand
	Gli affidamenti sotto soglia nel Codice dei contratti del 2023	3 ore	On Demand
	Operatori di sportello come comunicare con il cittadino	2 ore	On Demand
	Il provvedimento amministrativo certificazioni antimafia	3 ore	On Demand
	Partenariati pubblico-privato nel Codice dei contratti del 2023	3 ore	On Demand
		17 ore	
Settore IV Polizia Municipale	I sistemi di targatura dei veicoli esteri	2 ore	On Demand
	Il nuovo Codice dei contratti pubblici (d.lgs. n. 36 del 31 marzo 2023) e recenti novità giurisprudenziali	6 ore	On Demand
	Nuovo codice della strada	2 ore	On Demand
	Operatori di sportello come comunicare con il cittadino	2 ore	On Demand

	Le novità del Codice della strada Le nuove regole già in vigore e quelle in arrivo nel 2024	2 ore	On Demand
	Il ciclo di bilancio nella contabilità pubblica: il programmato e il realizzato in una contabilità evoluta, la nuova governance europea - parte I	2 ore	On Demand
	<u>A.S.O. e T.S.O.: Normativa, procedure e criticità operative</u>	2	On Demand
		18 ore	
Settore V - Ragioneria	Il ciclo di bilancio nella contabilità pubblica: il programmato e il realizzato in una contabilità evoluta, la nuova governante europea – parte I	2 ore	On Demand
	Il processo di approvazione del bilancio di previsione nel contesto degli orientamenti della Corte Costituzionale e della Corte dei Conti. Il PNRR: Le proposte del Governo per la revisione del Pnrr	2 ore	On Demand
	Il controllo di gestione negli Enti Locali	3 ore	On Demand
	Funzioni della corte dei conti - il giudizio di responsabilità amministrativo contabile	3 ore	On Demand
	L'attività di accertamento alla luce dei decreti delegati della riforma fiscale	2,30 ore	On Demand
	La gestione dell'IMU/ILIA e della TARI alla luce del nuovo Statuto dei diritti del contribuente e dei decreti attuativi della Riforma fiscale	3 ore	On Demand
	IMU, TARI e attività accertativa alla luce delle nuove regole sull'onere della prova e dei più recenti pronunciamenti della Corte di Cassazione	3 ore	On Demand
		18,30	
Settore VI Urbanistica	Partenariati pubblico-privato nel Codice dei contratti del 2023	3 ore	On Demand
	Il nuovo Codice dei contratti pubblici (d.lgs. n. 36 del 31 marzo 2023) e recenti novità giurisprudenziali	6 ore	On Demand
	Gli affidamenti sotto soglia nel Codice dei contratti del 2023	3	On Demand
	La nuova semplificazione dei procedimenti amministrativi di competenza SUAP ed Enti terzi	2	On Demand
	Le novità normative approvate a fine 2023 in tema di commercio aree pubbliche, commercio in sede fissa	2	On Demand
	Incontro SCIA fino a 1000 persone	3 ore	On Demand

SEZIONE 4
MONITORAGGIO

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, c. 3, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5, Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli artt. 6 e 10, c. 1, lett. b), D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, relativamente alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance";
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";
- su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'art. 14, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'art. 147, TUEL, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di *performance*.