



# CITTA' DI PALERMO

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA'E ORGANIZZAZIONE

### 2025 - 2027

*(art. 6, commi da 1 a 4, del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)*



# INDICE

<b>PREMESSA</b>	<b>1</b>
<b>RIFERIMENTI NORMATIVI</b>	<b>4</b>
<b>SEZIONE 1 SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE</b>	<b>5</b>
<b>1.1 Analisi del contesto esterno</b>	<b>6</b>
<b>SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE</b>	
<b>2.1 VALORE PUBBLICO</b>	<b>30</b>
<b>2.1.1 Gli indirizzi strategici delle Linee Programmatiche e del Documento Unico di Programmazione (DUP)</b>	<b>31</b>
<b>2.1.2 Iniziative progettuali in ambito PNRR</b>	<b>35</b>
<b>2.1.3 Iniziative progettuali in ambito PON METRO PLUS</b>	<b>46</b>
<b>2.1.4 Piano Triennale dell'informatica</b>	<b>53</b>
<b>2.2 PERFORMANCE</b>	
<b>2.2.1 Il piano della Performance</b>	<b>56</b>
<b>2.2.2 Obiettivi performance organizzativa e individuale</b>	<b>58</b>
<b>2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA-</b>	<b>64</b>
<b>2.3.1 Piano triennale della Prevenzione e Corruzione – (vedi All. n.4)</b>	
<b>Piano triennale di prevenzione dei fenomeni corruttivi – Sezione “Trasparenza” (vedi All. n.4 pag.191)</b>	
<b>Relazione di autovalutazione del rischio di frode del PON METRO- (vedi all.4 pag.255)</b>	
<b>SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO</b>	
<b>3.1 Struttura organizzativa del Comune di Palermo</b>	<b>66</b>
<b>3.1.2 Il personale dipendente del Comune di Palermo</b>	<b>69</b>
<b>3.2 Organizzazione del lavoro agile</b>	<b>70</b>
<b>3.2.1 Disciplina per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile</b>	<b>70</b>
<b>3.3 Piano triennale del fabbisogno del personale</b>	<b>78</b>
<b>3.4 Piano della formazione</b>	<b>85</b>
<b>3.5 Piano delle azioni positive</b>	<b>91</b>

**ALLEGATI**

- 1. Documento Unico di Programmazione (DUP) 2025/2027**
- 2. Piano dell'informatica 2024/2026**
- 3. Piano dettagliato degli Obiettivi 2025**
- 4. Piano Triennale della Prevenzione e Corruzione**
- 5. Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2025/2027**
- 6. Piano Triennale della Formazione 2024/2026**

## Premessa

L'articolo 6 del decreto-legge n. 80 del 9 giugno 2021, convertito con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021 n. 113, ha introdotto nella Pubblica Amministrazione il nuovo strumento del **Piano Integrato di Attività e Organizzazione** (PIAO) per la razionalizzazione e la semplificazione della programmazione degli enti pubblici, nell'intento di superare l'esistente frammentazione degli strumenti di pianificazione utilizzati a tale scopo.

Il PIAO, infatti, si configura come strumento operativo di visione omogenea ed integrata idonea a realizzare il pieno coinvolgimento di tutti i settori dell'Ente, perseguendo al contempo il miglioramento della qualità e della trasparenza dei servizi per i cittadini e le imprese e favorendo la progressiva reingegnerizzazione dei processi, la riorganizzazione delle strutture organizzative, nonché il miglioramento dei processi decisionali e delle performance organizzative.

In data 30 giugno 2022, sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151, è stato pubblicato il Decreto del Presidente della Repubblica n. 81, recante "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione", di cui all'articolo 6, comma 5, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni,

dalla legge 6 agosto 2021, n. 113;

Nella precitata data è stato pubblicato, sul sito dello stesso Ministero, il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione di cui all'art. 6, comma 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113;

Inoltre il Dipartimento della Funzione Pubblica, ha provveduto a rendere accessibile la piattaforma informatica (<https://piao.dfp.gov.it>) che permetterà di effettuare la trasmissione dei PIAO di tutte le Amministrazioni tenute all'adempimento, ai sensi dell'art. 6, comma 4 del DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021.

Il PIAO tipo definito con il citato decreto 132/2022 è strutturato e suddiviso nelle seguenti quattro macro sezioni:

1. ***“Scheda anagrafica dell'amministrazione”***;
2. ***“Valore pubblico, Performance e Anticorruzione”***;
3. ***“Organizzazione e Capitale umano”***;
4. ***“Monitoraggio”***.

Le suddette sezioni si suddividono, a loro volta, in sottosezioni di programmazione, riferite a specifici ambiti di attività amministrativa e gestionali.

**La sezione “Valore pubblico, Performance e Anticorruzione”**, è ripartita nelle seguenti sottosezioni di programmazione:

**a) Valore pubblico:** in questa sottosezione sono definiti:

- 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 per la cittadinanza la piena accessibilità fisica e digitale alle pubbliche amministrazioni;
- 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;
- gli obiettivi di valore pubblico generato dall'azione amministrativa, inteso come l'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo.

**b) Performance:** la sottosezione è predisposta secondo quanto previsto dal Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009 ed è finalizzata, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia dell'amministrazione.

**c) Rischi corruttivi e trasparenza:** la sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, sulla base degli obiettivi strategici in materia, definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190 e ss.mm.ii.

Costituiscono elementi essenziali della sottosezione quelli indicati nel Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge 6 novembre 2012 n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 e contiene:

- la valutazione di impatto del contesto esterno, che evidenzia se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione opera possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi;
- la valutazione di impatto del contesto interno, che evidenzia se lo scopo dell'ente o la sua struttura organizzativa possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo;
- la mappatura dei processi, per individuare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con particolare attenzione ai processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico;
- l'identificazione e valutazione dei rischi corruttivi, in funzione della programmazione da parte delle pubbliche amministrazioni delle misure previste dalla legge n. 190 del 2012 e di quelle specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati;
- la progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio, privilegiando l'adozione di misure di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa;

- il monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure;
- la programmazione dell'attuazione della trasparenza e il monitoraggio delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato, ai sensi del d.lgs. n. 33 del 2013.

**La sezione, denominata “Organizzazione e Capitale umano”,** è ripartita nelle seguenti sottosezioni di programmazione:

**a) Struttura organizzativa:** in questa sottosezione è illustrato il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione e sono individuati gli interventi e le azioni necessarie programmate di cui all'articolo 3, comma 1, lettera a);

**b) Organizzazione del lavoro agile:** in questa sottosezione sono indicati, in coerenza con la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, adottati dall'amministrazione.

**c) Piano triennale dei fabbisogni di personale:** indica la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale e deve evidenziare:

- la capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;
- le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate;
- le strategie di formazione del personale, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
- le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.

**La Sezione “Monitoraggio”** indica gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, delle sezioni precedenti, nonché i soggetti responsabili, fermo restando che ai sensi del comma 2, 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. Per la Sezione Organizzazione e capitale umano il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance è effettuato su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

### **Le finalità del PIAO sono:**

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla *mission* pubblica complessiva di 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 vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

### **Riferimenti normativi**

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, 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 viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza (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) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una nuova visione programmatica concernente le azioni delle pubbliche amministrazioni, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026, ha quindi il compito principale di fornire una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa.

## Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027

### SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

<i>Denominazione Ente</i>	<i>Comune di Palermo</i>
<i>Sindaco</i>	<i>Roberto Lagalla</i>
<i>Codice univoco AOO</i>	<i>AB7F7A3</i>
<i>Codice IPA</i>	<i>c_g273</i>
<i>Indirizzo</i>	<i>Piazza Pretoria 1 - 90110 Palermo (PA)</i>
<i>Pec</i>	<i>protocollo@cert.comune.palermo.it</i>
<i>Codice fiscale</i>	<i>800163535</i>
	<i>0821</i>
<i>Partita IVA</i>	<i>00519560825</i>
<i>Tipologia</i>	<i>Pubbliche Amministrazioni</i>
<i>Natura giuridica</i>	<i>Comune</i>
<i>Attività Ateco</i>	<i>Attività degli organi legislativi ed esecutivi, centrali e locali; amministrazione finanziaria; amministrazioni regionali, provinciali e comunali</i>
<i>Sito web istituzionale</i>	<i><a href="https://www.comune.palermo.it">https://www.comune.palermo.it</a></i>
<i>Pagina Facebook</i>	<i>Comune di Palermo</i>
	<i>Comune Palermo</i>
<i>Account Instagram</i>	

## 1.1 ANALISI DI CONTESTO ESTERNO

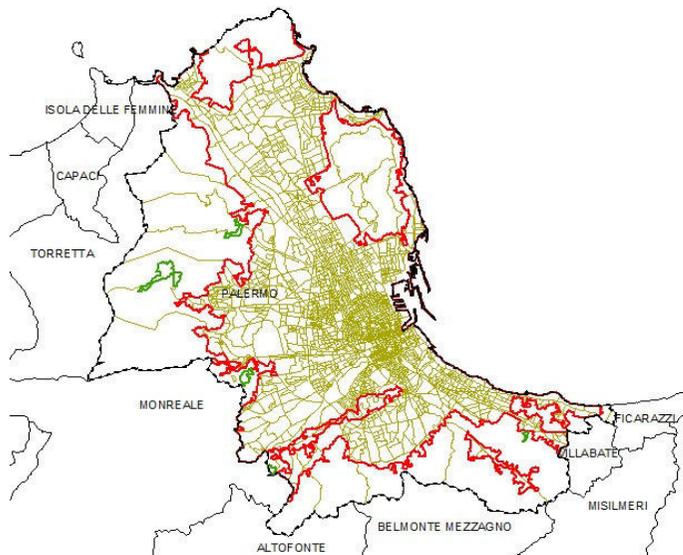
**I dati riportati in questa sezione, sono riferiti all'ultimo rilascio dei dati del censimento permanente della popolazione pubblicati dall'ISTAT**

### **Palermo: le tendenze demografiche, economiche e sociali**

Ai fini di una completa descrizione delle condizioni esterne relative alla Città di Palermo, vengono approfondite le caratteristiche generali della popolazione, dell'economia del territorio e le caratteristiche sociali, facendo riferimento ai principali risultati del Censimento permanente della popolazione, delle rilevazioni demografiche, della rilevazione continua sulle forze di lavoro, e più in generale a dati e informazioni a livello comunale prodotti dall'Istat e/o dall'Ufficio Statistica del Comune nell'ambito della statistica ufficiale.

### **Il territorio**

Il Comune di Palermo, con un'estensione territoriale di 160,59 Km<sup>2</sup>, confina, spostandosi in senso orario da Est verso Ovest, con i Comuni di Ficarazzi, Villabate, Misilmeri, Belmonte Mezzagno, Altofonte, Monreale, Torretta e Isola delle Femmine.



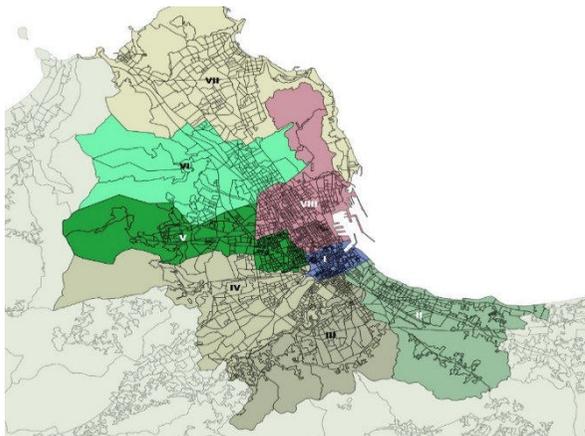
*Grafico 1: I confini di Palermo*

Il Consiglio Comunale, con delibera n° 420 del 21 dicembre 1976, aveva ripartito il territorio comunale in 55 unità di primo livello, corrispondenti a zone socio-urbanistiche ben distinte del tessuto urbano. Nella stessa occasione, le 55 unità di primo livello erano state raggruppate in 25 quartieri, e tale ripartizione è rimasta in vigore fino alla metà degli anni '90, quando, con le delibere n° 300 del 6 dicembre 1995 e n° 140 del 9 luglio 1997, il Consiglio Comunale ha adottato una nuova ripartizione del territorio in otto Circoscrizioni.

In generale, con l'eccezione del quartiere Oreto Stazione, che è stato ripartito fra due circoscrizioni, le otto Circoscrizioni, ottenute da una diversa aggregazione delle originarie 55 unità di primo livello, risultano dall'unione di due o più dei 25 quartieri.

In particolare, la I circoscrizione, che si identifica con il centro storico di Palermo, assorbe i quartieri Tribunali-Castellamare e Palazzo Reale-Monte di Pietà.

A Sud della città troviamo la II circoscrizione, che assorbe i quartieri Brancaccio-Ciaculli, Settecannoli e parte di Oreto Stazione (Corso dei Mille/S. Erasmo), e la III Circoscrizione, che comprende i quartieri Villagrazia Falsomiele e la parte rimanente di Oreto Stazione (Oreto/Perez e Oreto/Guadagna).



A Ovest la IV circoscrizione, che comprende i quartieri Cuba-Calatafimi, S. Rosalia-Montegrappa, Altarello, Mezzomonreale-Villa Tasca e Boccadifalco; e la V, che comprende i quartieri Zisa, Uditore-Passo di Rigano, Borgo Nuovo, Noce.

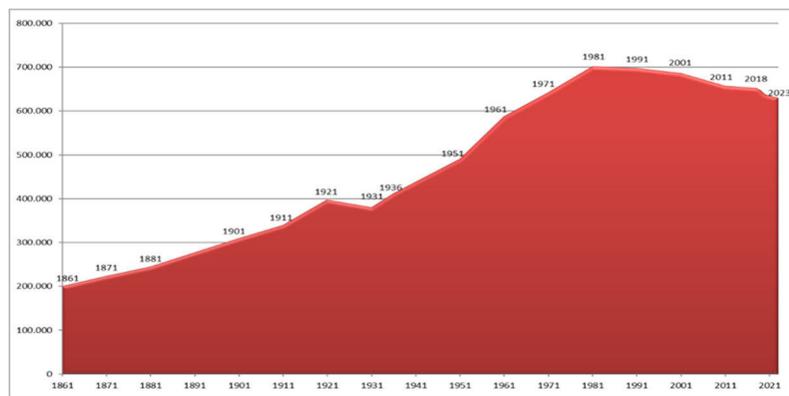
La zona Nord è suddivisa fra la VI circoscrizione che assorbe i quartieri S. Giovanni Apostolo e Resuttana-San Lorenzo, la VII con i quartieri Arenella-Vergine Maria, Pallavicino, Tommaso Natale-Sferracavallo e Partanna-Mondello e infine, la VIII che assorbe i quartieri Politeama, Libertà, Montepellegrino e Malaspina-Palagonia. Le prime elezioni dei Consigli Circoscrizionali si sono svolte il 29 Novembre 1997, dando il via al decentramento amministrativo nelle nuove otto “Municipalità”.

### Il Censimento permanente della popolazione 2023

A Palermo, al 31 dicembre 2023, la popolazione residente è pari a **630.427** abitanti, di cui 301.369 maschi e 329.058 femmine.

Rispetto al 2022 si è registrata una diminuzione di 2.072 abitanti, pari allo 0,3%, mentre rispetto al Censimento del 2011 la diminuzione è di 27.134 abitanti, pari al 4,1%.

*Grafico 3:  
Popolazione  
residente ai  
Censimenti*



Questi dati confermano il trend decrescente del numero di persone residenti a Palermo che si registra già da diversi anni. Osservando i dati riferiti ai censimenti passati, si può notare come il picco sia stato raggiunto nel 1981, con quasi 702 mila persone residenti, che 10 anni dopo si sono ridotte a quasi 699 mila unità, per poi flettere a

686.722 residenti nel 2001 e – infine – a 657.561 residenti nel 2011 e 635.439 nel 2021.

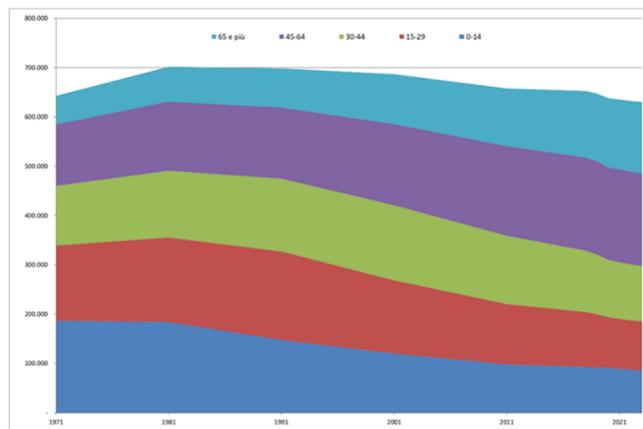
I risultati del censimento confermano Palermo come la quinta città italiana per dimensione demografica, dopo Roma, Milano, Napoli e Torino, e prima di Genova.

Nel 2023 il 13,6% della popolazione residente aveva un'età compresa fra 0 e 14 anni, il 15,8% fra 15 e 29 anni, il 17,8% fra 30 e 44 anni, il 29,7% fra 45 e 64 anni, e il 23,1% un'età pari o superiore ai 65 anni. Dal 1971 al 2023 si è registrato un progressivo invecchiamento della popolazione: i ragazzi (0-14 anni) si sono più che dimezzati, passando da 186.676 (pari al 29% del totale) nel 1971 a 85.904 (pari al 13,6%) nel 2023, mentre gli anziani (65 anni e più) sono ben più che raddoppiati, passando da 58.105 (pari al 9%) nel 1971 a 145.381 (pari al 23,1%) nel 2023.

Le sensibili modifiche della struttura per età della popolazione hanno determinato forti variazioni in alcuni indicatori demografici, quali l'indice di dipendenza strutturale, l'indice di vecchiaia e l'indice di ricambio generazionale.

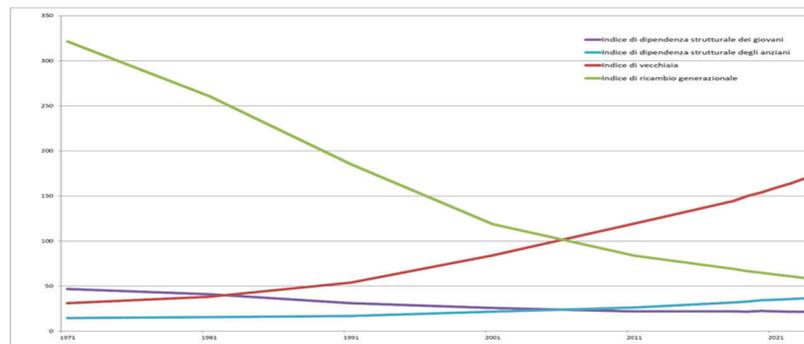
L'indice di dipendenza strutturale dei giovani, dato dal rapporto fra la popolazione di età compresa fra 0 e 14 anni e la popolazione di età compresa fra 15 e 64 anni, che nel 1971 era pari a 46,9 (ovvero vi erano 46,9 ragazzi ogni 100 persone in età lavorativa), nel 1981 è sceso a 41,1, nel 1991 a 31,3, nel 2001 a 25,8, nel 2011 a 22,2, e infine nel 2023 a 21,5, meno della metà del valore iniziale.

*Grafico 4:  
Popolazione  
residente a  
Palermo per  
fasce di età ai  
Censimenti dal  
1971 al 2023*



Per converso, l'indice di dipendenza strutturale degli anziani, dato dal rapporto fra la popolazione di 65 anni e più e la popolazione di età compresa fra 15 e 64 anni, nel 1971 era pari a 14,6, e nei Censimenti successivi è via via cresciuto fino ad arrivare a 36,4, più del doppio del valore del 1971.

*Grafico 5: Indice di dipendenza strutturale, indice di vecchiaia e indice di ricambio generazionale ai Censimenti dal 1971 al 2023*



L'indice di vecchiaia, dato dal rapporto fra la popolazione di 65 anni e più e la popolazione di età compresa fra 0 e 14 anni, nel periodo in esame si è più che quintuplicato, passando da 31,1 anziani ogni 100 ragazzi nel 1971 a 169,2 anziani ogni 100 ragazzi nel 2023.

L'indice di ricambio generazionale, dato dal rapporto fra la popolazione di età compresa fra 0 e 14 anni e la popolazione di 65 anni e più, nel 2023 si è ridotto a meno di un quinto del valore registrato nel 1971, passando da 321,3 a 59,1 ragazzi ogni 100 anziani.

I dati relativi alla popolazione residente per titolo di studio (popolazione di sei anni e più fino al 2011, di nove anni e più dal 2018) mettono in luce un progressivo innalzamento del livello di istruzione (dati aggiornati al 2022).

Nel 1971 i laureati erano 20.613, pari al 3,6% del totale; i diplomati 51.479, pari al 9,1%; le persone con licenza media inferiore 84.776, pari al 14,9%; le persone con licenza elementare 206.324, pari al 36,4%; gli alfabeti senza titolo di studio 163.155, pari al 28,8%, gli analfabeti 41.073, pari al 7,2%. In altri termini, quasi nove residenti su dieci non arrivavano al diploma.

Nel 2022, dopo 51 anni, i laureati sono 99.454, pari al 17,1% del totale; i diplomati 183.303, pari al 31,4%; le persone con licenza media inferiore 185.471, pari al 31,8%; le persone con licenza elementare 88.907, pari al 15,3%; gli alfabeti senza titolo di studio 21.318, pari al 3,7%, gli analfabeti 4.539, pari allo 0,8%. In altri termini, le persone che non arrivano al diploma sono scese da quasi nove a poco più di cinque su dieci.

Anche la struttura delle famiglie (dati aggiornati al 2022) ha fatto registrare significativi cambiamenti nei cinquant'anni in esame. Nel 1971 a Palermo vi erano 169.940 famiglie, con una dimensione media di 3,7 componenti per famiglia. Nel 2021, dopo cinquantun anni, le famiglie sono 265.679, e la dimensione media si è ridotta a 2,4 componenti per famiglia.

Nel 1971 le famiglie mono-componente rappresentavano il 10,3% del totale, nel 2022 sono cresciute fino al 33,0%. Per converso, le famiglie numerose, con 6 componenti e più, che nel 1971 rappresentavano il 15,4% del totale, nel 2022 si sono ridotte all'1,6%.

## Il movimento naturale e il movimento migratorio

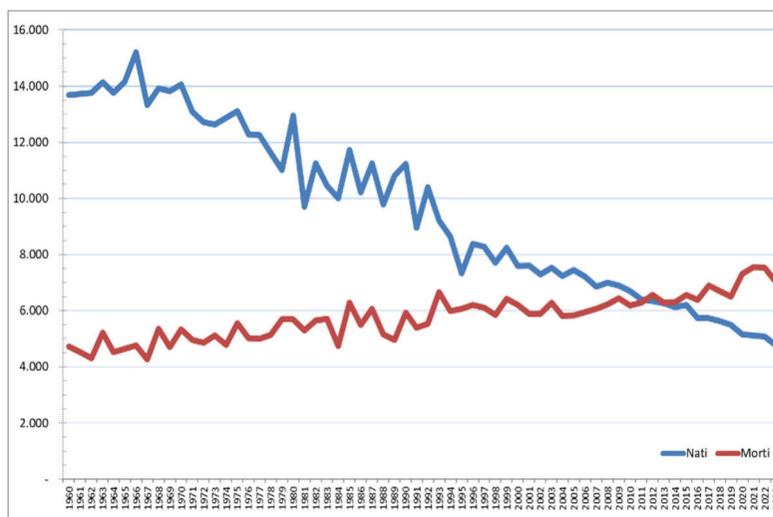
Nel 2023 è proseguito il calo delle nascite, scese sotto quota 5mila, mentre è diminuito il numero di decessi, dopo tre anni di consistenti aumenti diretta conseguenza della pandemia da Covid-19.

Più in particolare, nel 2023 si sono registrate 4.756 nascite, valore più basso degli ultimi 60 anni, in diminuzione del 6,3% rispetto al 2022, del 7,1% rispetto al 2021 e del 7,9% rispetto al 2020. La contrazione delle nascite è particolarmente evidente se si confrontano i nati degli ultimi anni con quelli degli anni '60, quando si registravano oltre 13 mila nati l'anno, e con quelli degli anni '80, quando il numero dei nati oscillava intorno a 10 mila unità l'anno. Rispetto al 1963 il numero dei nati è più basso di quasi i due terzi, -66,4%, mentre rispetto al 1983 il numero dei nati si è più che dimezzato, -54,5%.

Sempre nel 2023 si sono registrati 7.022 decessi, valore sensibilmente più basso (-6,7%) rispetto al 2022, e più basso anche dei valori del 2021 (-7,1%) e del 2020 (-3,9%). I decessi dei tre anni precedenti, che riflettono il drammatico incremento di mortalità determinato dalla pandemia, sono i più alti degli ultimi 60 anni. Nel 2023 il numero dei morti è più alto del 34,8% rispetto al 1963 e del 23,1% rispetto al 1983.

Il saldo naturale, pari alla differenza fra nati e morti, nel 2023 è risultato pari a -2.266 (nel 2022 era pari a -2.452).

Grafico 6: Nati e morti dal 1960 al 2023



Rispetto al 2022 gli iscritti da altri Comuni italiani sono cresciuti del 4,3%% (da 7.106 a 7.414, +308), mentre i cancellati per altri Comuni italiani sono diminuiti del 7,1% (da 10.173 a 9.451, -722). Il saldo migratorio interno, pari alla differenza fra iscritti da altri Comuni e cancellati per altri Comuni, è risultato pari a -2.037 (nel 2022 era pari a -3.067).

Con riferimento al movimento migratorio con l'estero, gli iscritti dall'estero sono aumentati del 53,4% (da 1.493 a 2.291, +798), mentre i cancellati per l'estero sono aumentati del 9,8% (da 1.010 a 1.109, +99), Il saldo migratorio estero è risultato pari a +1.182 (nel 2022 era pari a +483).

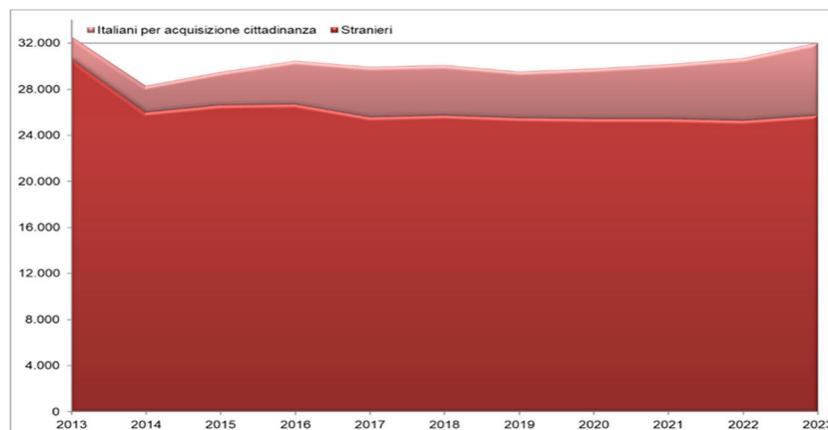
## Gli stranieri

A Palermo, al 31 dicembre 2023, risultano iscritti in anagrafe 25.734 cittadini stranieri; in lieve aumento rispetto al 2022, quando gli stranieri erano 25.317 (+1,6%).

Nei cinque anni compresi fra il 2018 e il 2023, il numero degli stranieri è diminuito dello 0,1%. Se allarghiamo il confronto al decennio compreso fra il 2013 e il 2023, si registra una diminuzione del 16,0%.

Se poi, per una completa valutazione del fenomeno, consideriamo anche i cittadini stranieri che negli anni hanno acquisito la cittadinanza italiana, la presenza straniera diventa più consistente: sommando gli stranieri residenti (25.734) e gli stranieri che hanno acquisito la cittadinanza italiana (6.256), viene superata quota 30 mila (31.990), valore più elevato del 6,4% rispetto al 2018, ma più basso dell'1,8% rispetto al 2013.

*Grafico 7:  
Stranieri  
residenti a  
Palermo  
(compresi gli  
stranieri che  
hanno acquisito  
la cittadinanza  
italiana) dal  
2013 al 2023*



L'incidenza degli stranieri sul totale della popolazione nel 2013 era pari al 4,5%. Nel 2014, a causa del ridimensionamento determinato dalla revisione anagrafica, l'incidenza è scesa al 3,8%, per poi risalire al 4%, valore intorno al quale continua ad oscillare. A queste percentuali va poi aggiunta l'incidenza dei cittadini stranieri che hanno acquisito la cittadinanza italiana, pari allo 0,3% nel 2013 e cresciuta fino all'1,0% nel 2023.

## Gli stranieri per cittadinanza

L'analisi delle aree geografiche di provenienza fa emergere che oltre un terzo (il 33,8%) degli stranieri residenti a Palermo al 31 dicembre 2023 sono cittadini di un Paese dell'Asia Centro Meridionale. Seguono i cittadini dei Paesi dell'Africa Occidentale (19,2% del totale degli stranieri), quelli dell'Unione Europea (16,3%), quelli dei Paesi dell'Asia Orientale (10,6%), dell'Africa Settentrionale (8,5%) e dell'Africa Orientale (4,0%).

Approfondendo ulteriormente l'analisi, e passando dalle aree geografiche ai singoli Paesi di provenienza, emerge che a Palermo vivono quattro consistenti comunità straniere, che da sole assorbono oltre la metà del totale degli stranieri: i bengalesi (cittadini del Bangladesh), i rumeni, i singalesi (cittadini dello Sri Lanka) e i ghanesi.

I primi al 31 dicembre 2023 erano 5.427, pari al 21,6% di tutti gli stranieri residenti a Palermo, in aumento di 141 unità (+2,6%) rispetto al 2022.

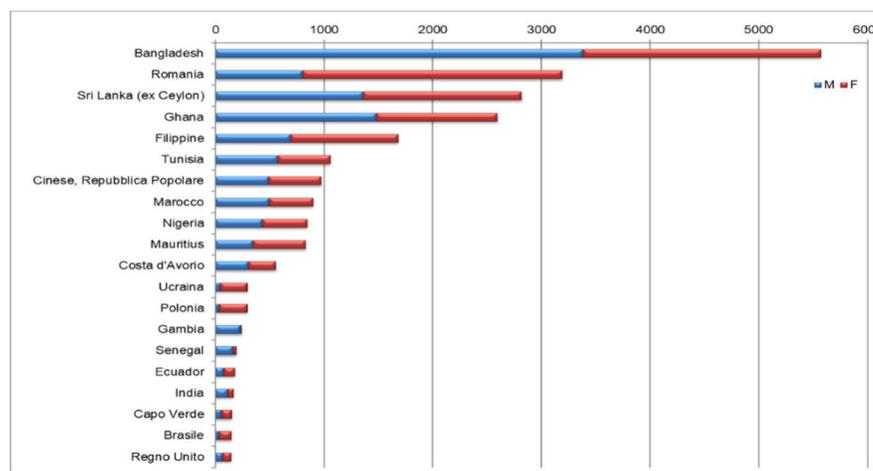
I rumeni, che fino al 2020 rappresentavano la terza comunità di stranieri, erano 3.191, pari al 12,4% del totale, in diminuzione dello 0,5% rispetto al 2022.

I singalesi erano 2.817, pari al 10,9% di tutti gli stranieri residenti a Palermo, in diminuzione rispetto del 6,0% al 2022.

I ghanesi erano 2.594, pari al 10,1% del totale, in sostanziale stabilità rispetto al 2022 (-0,1%).

Seguono, quindi, i filippini, con 1.681 residenti (6,5% del totale), i tunisini, con 1.056 residenti (4,1%), i cinesi, con 975 residenti (3,8%), i marocchini, con 898 residenti (3,5%), i nigeriani, con 844 residenti (3,3%), e via via tutti gli altri Paesi, per un totale di 126 diverse cittadinanze.

Grafico 8:  
Cittadini stranieri residenti a Palermo al 31/12/2023 per sesso e cittadinanza (prime venti comunità)



## Gli stranieri minorenni

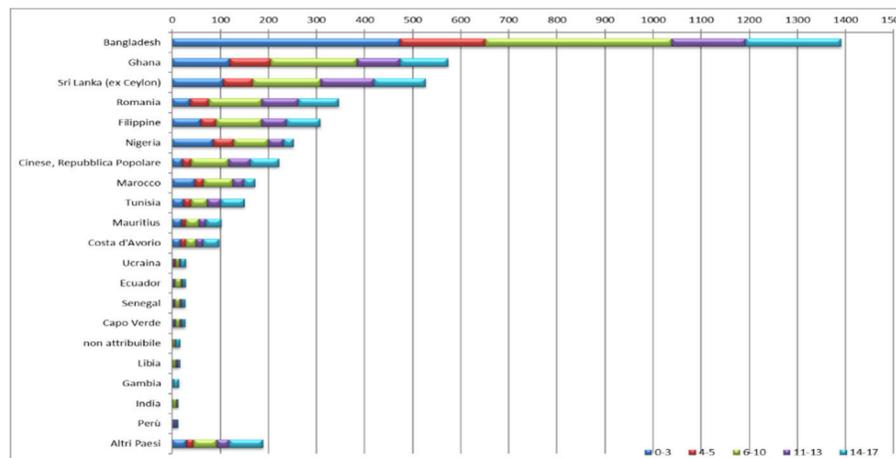
Un interessante sottoinsieme degli stranieri residenti a Palermo è costituito dagli stranieri minorenni, e all'interno di questi dai cosiddetti immigrati di seconda generazione, ovvero i cittadini minorenni nati in Italia da genitori stranieri, e quindi di cittadinanza straniera, in base alla vigente legislazione, che non prevede lo *ius soli*<sup>1</sup>.

A Palermo, su 4.512 stranieri minorenni, 3.580, pari al 79,3%, sono nati in Italia. Di questi, 3.431, pari al 76,0%, sono nati a Palermo.

L'analisi degli stranieri minorenni per cittadinanza evidenzia come il fenomeno interessi soprattutto le comunità storicamente più radicate e meglio integrate in città: ai primi posti troviamo Bangladesh, Ghana, Sri Lanka, Romania, Filippine, Nigeria, Cina, Marocco, Tunisia e Mauritius. Gli immigrati minorenni di questi dieci Paesi, da soli, rappresentano quasi il 90% del totale (89,6%).

<sup>1</sup> Lo *ius soli* è un'espressione giuridica che indica l'acquisizione della cittadinanza come conseguenza del fatto giuridico di essere nati sul suo territorio indipendentemente dalla cittadinanza dei genitori. Esso contrappone allo *ius sanguinis* che indica invece la trasmissione ai figli della cittadinanza del genitore.

*Grafico 9:  
Stranieri  
minorenni  
residenti a  
Palermo al  
31/12/2023 per  
classi di età*

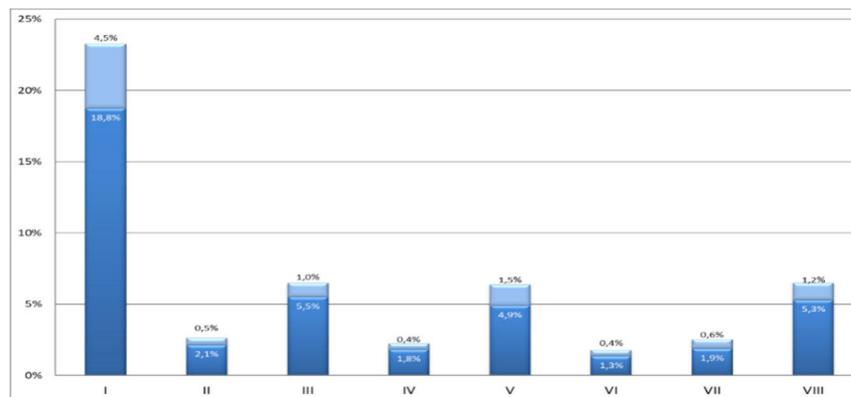


### Gli stranieri per circoscrizione

Per l'analisi degli stranieri residenti per Circostrizione sono stati presi in esame sia i cittadini con cittadinanza straniera che i cittadini stranieri che negli anni hanno acquisito la cittadinanza italiana, per un totale, come già visto nelle pagine precedenti, di 31.990 residenti.

Dall'analisi dei dati si rileva che la Circostrizione con il maggior numero di cittadini di origine straniera è la Ottava, con 7.437 abitanti (pari al 23,2% del totale dei cittadini di origine straniera residenti a Palermo), seguita dalla Quinta, con 6.850 (21,4%) e dalla Prima, con 5.953 (18,6%). In queste tre Circostrizioni vivono quasi i due terzi (63,2%) del totale dei cittadini di origine straniera residenti a Palermo.

*Grafico 10  
Incidenza  
percentuale di  
stranieri e  
italiani per  
acquisizione  
cittadinanza su  
popolazione  
residente a  
Palermo al  
31/12/2023 per  
Circostrizione*



Rapportando il numero dei cittadini di origine straniera al totale della popolazione residente, si rileva invece che la Circostrizione con l'incidenza più elevata di stranieri è la Prima, con il 18,8% della popolazione con cittadinanza straniera, cui si aggiunge il 4,5% con cittadinanza italiana per acquisizione: complessivamente si arriva al 23,2%. In altre parole, quasi di un cittadino su quattro è di origine straniera.

Seguono, a notevole distanza, l'Ottava Circoscrizione (5,3% di stranieri + 1,2% di italiani per acquisizione della cittadinanza), la Terza Circoscrizione (5,5% di stranieri + 1,0% di italiani per acquisizione della cittadinanza) e la Quinta Circoscrizione (4,9% di stranieri + 1,5% di italiani per acquisizione della cittadinanza). La Circoscrizione con l'incidenza più bassa è la Sesta, con l'1,3% di stranieri e lo 0,4% di italiani per acquisizione della cittadinanza.

È interessante rilevare come le diverse comunità straniere si distribuiscono nel territorio comunale. Limitando l'analisi alle principali cittadinanze, i cittadini del Bangladesh sono fortemente concentrati nella Prima Circoscrizione (dove risiede il 37,6% del totale dei bengalesi) e nella Ottava Circoscrizione (22,0%), mentre i cittadini dello Sri Lanka sono più concentrati nella Quinta e la Ottava Circoscrizione, dove risiedono rispettivamente il 42,0% e il 23,7% del totale dei cingalesi. I rumeni sono presenti un po' in tutte le Circoscrizioni, anche se il numero maggiore risiede nella Ottava (26,4%). I ghanesi si concentrano soprattutto nella Terza Circoscrizione (41,3%) e nella Quinta (21,4%). I cittadini delle Filippine, infine, sono fortemente concentrati nella Ottava Circoscrizione, dove risiede ben il 77,0% del totale dei filippini.

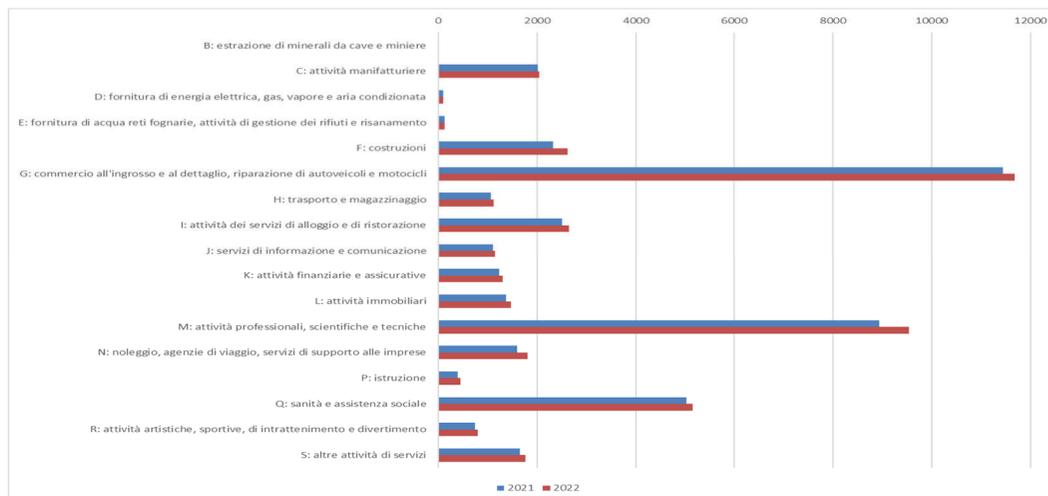
### **Le imprese**

Secondo i più recenti dati diffusi dall'Istat, a Palermo nel 2022 vi erano 43.787 Unità locali delle imprese attive, valore in crescita del 5,1% rispetto alle 41.672 Unità locali del 2021.

Il settore economico con il maggior numero di Unità locali è "Commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazione di autoveicoli e motocicli", con 11.681 Unità locali, pari al 26,7% del totale, seguito da "Attività professionali, scientifiche e tecniche", con 9.535 Unità locali (21,8%), e da "Sanità e assistenza sociale", con 5.147 Unità locali (11,8%). Le Unità locali del settore manifatturiero sono 2.051, pari al 4,7% del totale, e quelle del settore delle costruzioni 2.623, pari al 6,0% del totale.

Con riferimento al numero di addetti, la quasi totalità delle Unità locali, il 95,3%, sono nella classe 0-9 addetti, il 4,2% nella classe 10-49 addetti, lo 0,4% nella classe 50-249 addetti e lo 0,1% nella classe 250 addetti e più.

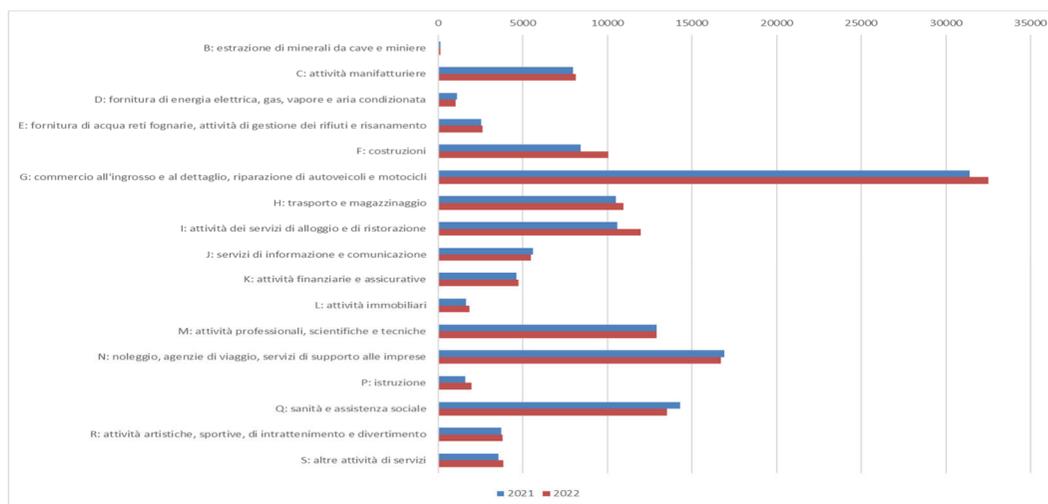
*Grafico 11: Unità locali delle imprese attive per settore economico – anno 2022*



Gli addetti alle Unità locali delle imprese attive nel 2022 erano 142.201, valore che segna un aumento del 3,4% rispetto ai 137.554 addetti del 2021.

Il settore economico che assorbe il maggior numero di addetti è quello del “Commercio all’ingrosso e al dettaglio, riparazione di autoveicoli e motocicli”, con 32529 addetti, pari al 22,9% del totale, seguito da “Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese”, con 16.725 addetti (11,8%) e da “Sanità e assistenza sociale” con 13.541 addetti (9,5%). Gli addetti del settore manifatturiero sono 8.115, pari al 5,7% del totale, e quelli del settore delle costruzioni 10.048, pari al 7,1% del totale. Il 50,7% degli addetti lavora in Unità locali con un numero di addetti compreso fra 0 e 9, il 22,9% in Unità locali con 10-49 addetti, il 12,8% in Unità locali con 50-249 addetti e il 13,5% in Unità locali con 250 addetti e più.

*Grafico 12: Addetti delle Unità locali delle imprese attive per settore economico – anno 2022*



## Il mercato del lavoro

Per l'analisi del mercato del lavoro vengono utilizzati i dati che l'Istat pubblica annualmente con riferimento ai grandi Comuni italiani<sup>2</sup>.

### Gli occupati

A Palermo, nel 2023, gli occupati, pari a 183mila, sono aumentati del 3,0% rispetto al 2022, quando erano 178mila.

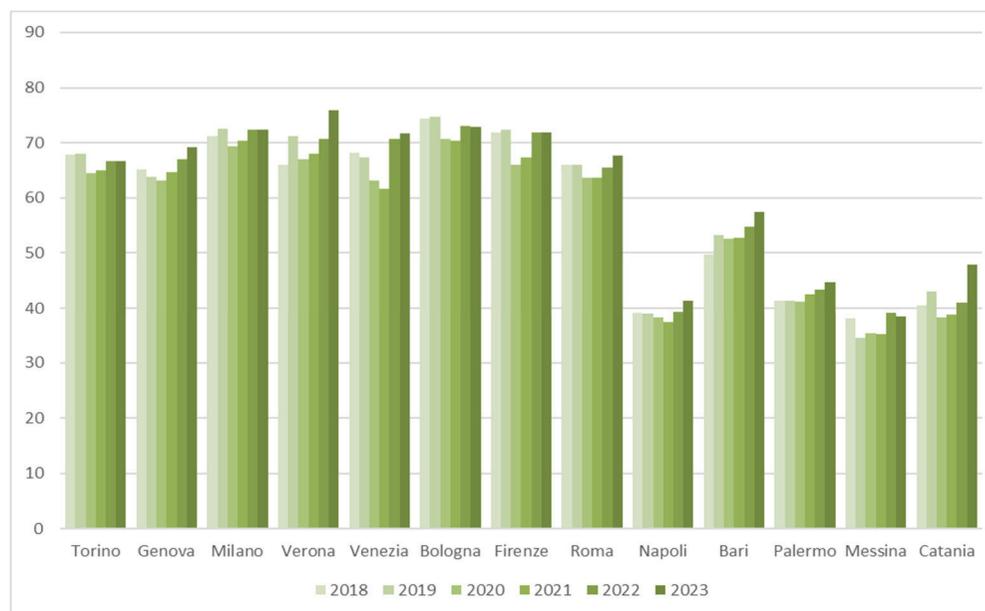
Rispetto al 2019, ultimo anno prima della pandemia, il numero degli occupati del 2023 è più alto dell'1,2%.

Il tasso di occupazione, pari al rapporto fra gli occupati (15-64 anni) e la popolazione residente (15-64 anni), nel 2023 è risultato pari al 44,6%, in aumento di 1,3 punti percentuali rispetto al 2022 e di 3,3 punti percentuali rispetto al 2019. L'aumento del tasso di occupazione rispetto al 2019 è da attribuirsi, oltre che all'aumento degli occupati, anche alla diminuzione della popolazione residente. Il tasso di occupazione registrato nel 2023 è il più alto dal 2018.

Nel confronto con le altre grandi città, si nota la netta contrapposizione fra le città del centro-nord, con tassi di occupazione che vanno dal 66,7% di Roma al 75,8% di Verona, e le città del mezzogiorno, con tassi di occupazione che vanno dal 38,4% di Messina al 57,5% di Bari (Città, quest'ultima, che tende sempre più ad avvicinarsi ai valori delle Città del centro-nord).

Le tre grandi città siciliane sono, insieme a Napoli, agli ultimi posti della classifica: Catania 47,9%, Palermo 44,6% e Messina 38,4%.

*Grafico 13:  
tasso di  
occupazione  
(15-64 anni) per  
grande comune  
– Anni 2018-  
2023 (fonte  
Istat)*



<sup>2</sup> I dati tengono conto del recepimento da parte dell'Istituto del Regolamento (UE) 2019/1700 del Parlamento europeo e del Consiglio, che stabilisce requisiti più dettagliati e vincolanti per le statistiche europee su persone e famiglie basate su dati a livello individuale ottenuti su campioni, con l'obiettivo di migliorarne l'armonizzazione.

Differenziando l'analisi per genere, emerge che gli occupati sono aumentati sia nella componente maschile (da 105mila a 106mila) che – soprattutto – nella componente femminile (da 73mila a 77mila). Rispetto al 2019 le donne occupate sono cresciute dell'8,3%, mentre gli occupati di sesso maschile sono diminuiti del 3,4%.

Rimane molto elevato a Palermo il gap occupazionale delle donne rispetto agli uomini: nel 2023 il tasso di occupazione maschile è risultato pari al 53,1% (+0,5 punti percentuali rispetto al 2022), mentre quello femminile (sia pure in crescita di 2 punti percentuali rispetto al 2022) si è fermato al 36,6%), con una differenza di 16,5 punti percentuali.

Più in generale, si osserva che anche nell'analisi per genere permane la netta contrapposizione fra le città del centro-nord (con tassi di occupazione più alti) e quelle del mezzogiorno (con tassi di occupazione più bassi).

Si osserva inoltre che il gap occupazionale fra donne e uomini è più elevato nelle città del mezzogiorno.

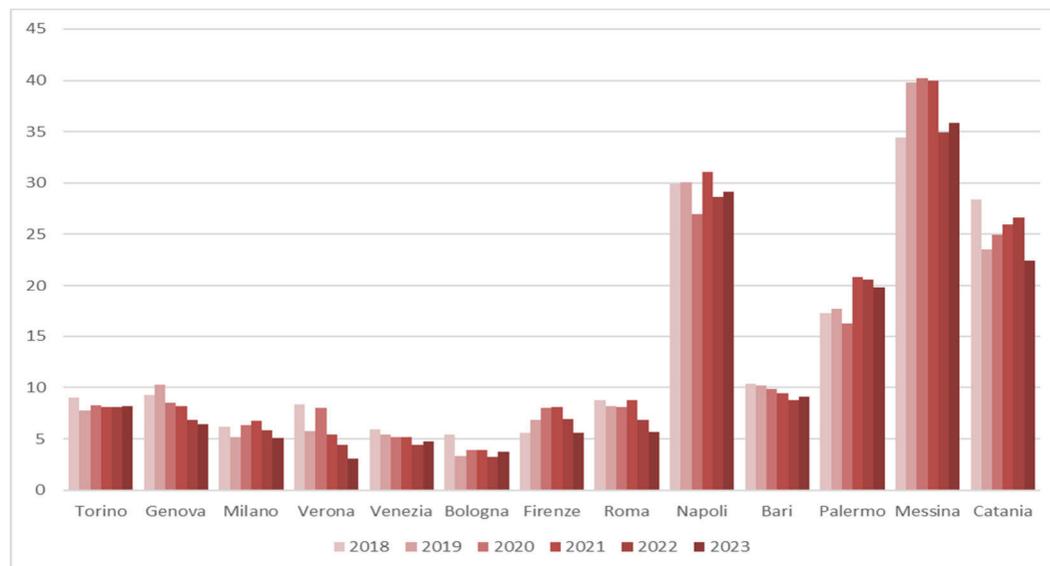
## I disoccupati

Nel 2023 a Palermo i disoccupati sono diminuiti dell'1,9%, passando da 46mila a 45mila. Confrontando il dato del 2023 con quello pre-pandemia del 2019 (39mila disoccupati) si registra invece un sensibile incremento dei disoccupati, pari al 16,5%.

L'aumento rispetto al 2019 del numero dei disoccupati, considerato l'andamento del numero degli occupati, è da attribuirsi principalmente alla sensibile riduzione delle persone inattive. In altre parole, la ripresa economica post-pandemia potrebbe aver spinto molte persone (che in precedenza erano classificate come inattive) a cercare attivamente un lavoro.

Il tasso di disoccupazione, pari al rapporto fra i disoccupati e la somma di occupati e disoccupati, nel 2023 è risultato pari al 19,8%, in diminuzione di 0,8 punti percentuali rispetto al 2022, ma più alto di 2,1 punti percentuali rispetto al 2019.

*Grafico 14:  
tasso di  
disoccupazione  
per grande  
comune – Anni  
2018-2023  
(fonte Istat)*



Nel confronto con le altre grandi città, si nota anche in questo caso una contrapposizione fra le città del centro-nord, con tassi di disoccupazione che vanno dal 3,1% di Verona all'8,2% di Torino, e le città del mezzogiorno, con tassi di disoccupazione che vanno dal 19,8% di Palermo al 35,9% di Messina. Fa eccezione Bari, che con il 9,1% presenta un tasso di disoccupazione molto vicino a quello di Torino.

Si osserva che il tasso di disoccupazione è in tutte le città del centro-nord (e a Bari) inferiore al 10%, mentre nelle città del mezzogiorno (esclusa Bari) assume valori drammaticamente elevati: 19,8% a Palermo, 22,4% a Catania, 29,1% a Napoli e 35,9% a Messina.

### **Le non forze di lavoro**

La popolazione inattiva 15-64 anni (tecnicamente “non forze di lavoro”) a Palermo, nel 2023, è diminuita del 2,8%, passando da 180mila a 175mila. Rispetto al 2019, quando ammontava a 208 mila unità, si registra invece una diminuzione del 16,1%.

Il tasso di inattività, pari al rapporto fra la popolazione non appartenente alle forze di lavoro (15-64 anni) e la popolazione residente (15-64 anni), nel 2022 è risultato pari al 44,1%, in diminuzione di 1,1 punti percentuali rispetto al 2022, e di 5,4 punti percentuali rispetto al 2019.

Nel confronto con le altre grandi Città, si nota ancora una volta la netta contrapposizione fra le città del centro-nord, con tassi di inattività che vanno dal 21,7 % di Verona al 28,1% di Roma, e le città del mezzogiorno, con tassi di inattività che vanno dal 36,6% di Bari al 44,1% di Palermo. Nonostante la sensibile diminuzione registrata negli ultimi anni, il tasso di inattività registrato a Palermo è valore più elevato fra tutte le grandi città, drammaticamente vicino al 45%.

### **Il reddito**

In base ai dati del Ministero dell'Economia e delle Finanze, nel 2022 il reddito imponibile complessivo a Palermo è risultato pari a 7.569 milioni di Euro, a fronte di 342.450 contribuenti, per un importo medio pari a 22.103,06 Euro per contribuente, valori in crescita rispetto al 2021, quando il reddito imponibile complessivo era pari a 7.170 milioni di Euro a fronte di 337.952 contribuenti, per un importo medio pari a 21.214,63 Euro per contribuente.

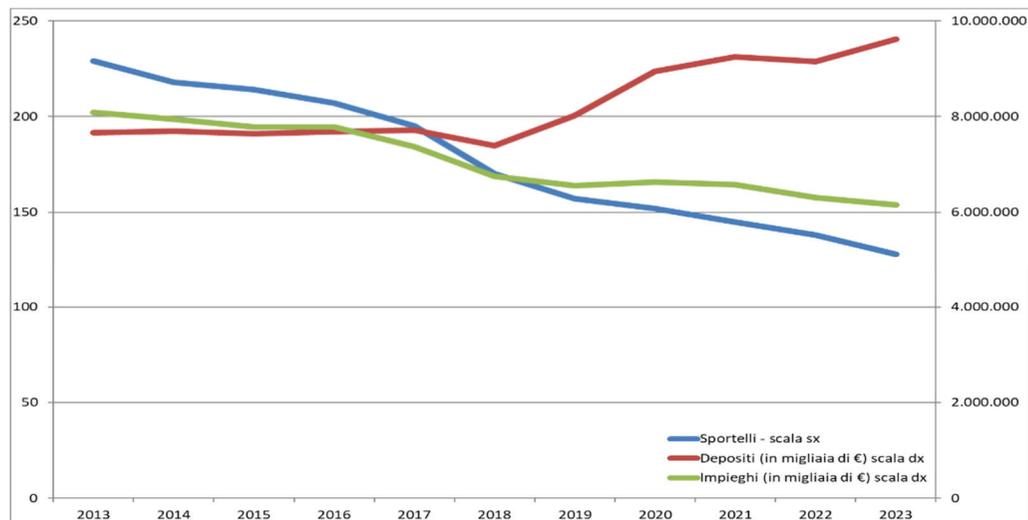
Il reddito complessivo da lavoro dipendente è pari a 3.928 milioni di Euro per 196.086 contribuenti, per un importo medio pari a 20.032,38 Euro per contribuente; il reddito da pensione 2.762 milioni di Euro per 121.057 contribuenti, per un importo medio pari a 22.816,73 Euro per contribuente; il reddito da lavoro autonomo 331 milioni di Euro per 5.549 contribuenti, per un importo medio di 59.733,87 Euro per contribuente.

### **Le banche**

Al 31 dicembre 2023 risultano operanti a Palermo 128 sportelli bancari, con una diminuzione di 10 sportelli rispetto al 2022. Estendendo l'analisi al decennio 2013-2023, il numero di sportelli, pari a 229 nel 2013, fa registrare un trend decrescente, fino a raggiungere – come già detto – il numero di 128 nel 2023 (-44,1% rispetto al 2013).

I depositi bancari nel 2023 ammontano complessivamente a 9.612 milioni di Euro (+5,0% rispetto al 2022), pari a 15,2 mila Euro per abitante, mentre gli impieghi ammontano a 6.153 milioni di Euro (-2,3% rispetto al 2022), pari a 9,7 mila Euro per abitante.

*Grafico 15:  
Sportelli  
bancari,  
depositi e  
impieghi dal  
2013 al 2023*



## **L'inflazione**

A Palermo l'indice tendenziale dei prezzi al consumo per l'intera collettività nazionale (NIC), dopo i forti rialzi registrati nel 2021 e nel 2022, determinati soprattutto dall'impennata dei prezzi dei prodotti energetici, nel 2023 ha fatto registrare una netta inversione di tendenza.

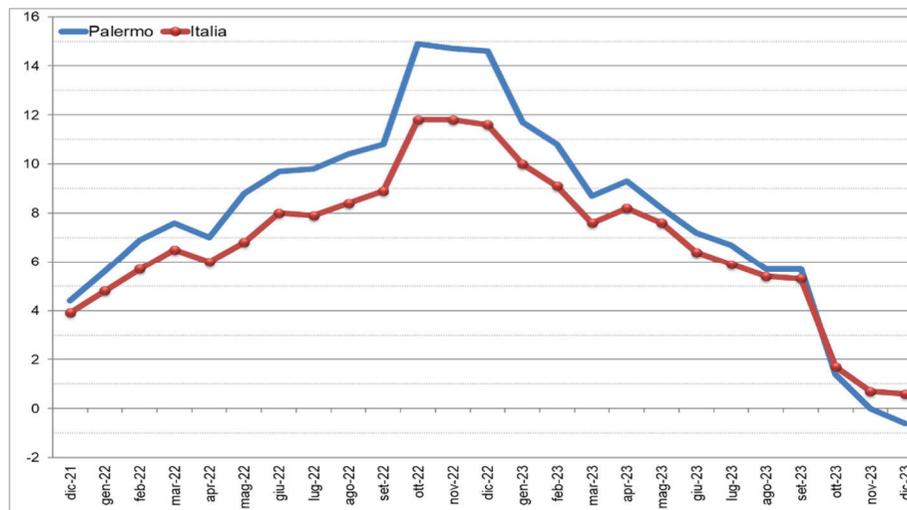
Nei 24 mesi in esame il tasso d'inflazione, pari a +5,6% a gennaio 2022, ha proseguito nel trend decisamente crescente intrapreso nel 2021, chiudendo il 2022 a +14,6%.

Nel 2023 il trend ha invece invertito la rotta, e il tasso d'inflazione è progressivamente diminuito, fino a raggiungere lo zero a novembre e chiudere l'anno a -0,6%.

Nel corso del 2023 si è registrata anche una diminuzione del differenziale d'inflazione fra il dato nazionale e il dato relativo alla Città di Palermo, e negli ultimi due mesi dell'anno il dato nazionale è risultato più alto rispetto al dato comunale.

In media d'anno, l'inflazione a Palermo nel 2023 è risultata pari a +6,2%, in deciso ribasso rispetto al +10,1% del 2022. Anche a livello nazionale si è registrato un deciso ribasso, che ha portato il valore dell'indice in media d'anno da +8,1% a +5,7%.

*Grafico 16:  
indice dei  
prezzi al  
consumo per  
l'intera  
collettività  
nazionale -  
dicembre  
2021 -  
dicembre  
2023 -  
Variazioni  
percentuali  
tendenziali -  
confronto  
Palermo -  
Italia*



## Il turismo

Uno degli effetti più immediati dell'emergenza sanitaria associata al Covid-19 è stato il repentino ridimensionamento e successivamente il blocco dei flussi turistici. I primi effetti sono emersi già nei primi mesi del 2020, con il diffondersi dell'epidemia in Cina e il conseguente blocco dei voli da e verso il paese asiatico. L'arrivo e la diffusione dell'epidemia in Italia e negli altri paesi europei hanno poi determinato la progressiva adozione di provvedimenti emergenziali che, fra le altre cose, hanno azzerato l'attività turistica.

Qualche segnale di ripresa si è registrato nei mesi estivi del 2020, ma poi l'arrivo della seconda ondata del Covid-19, che ha duramente colpito anche le regioni meridionali, ha determinato un nuovo brusco calo dei flussi turistici, che è proseguito fino alla primavera del 2021. Nei mesi estivi del 2021 si è registrata una consistente ripresa dei flussi turistici, trainata dai turisti italiani. I turisti stranieri invece, sia pure in ripresa rispetto al 2020, sono rimasti ancora lontani dai numeri registrati nel 2019.

Nel 2022, con il progressivo allentarsi dei provvedimenti emergenziali, si è registrato un forte incremento dei flussi turistici, sia della componente italiana che – soprattutto – della componente straniera, e nella seconda parte dell'anno sono stati anche superati i livelli del 2019.

Nel 2023 sembra definitivamente superato l'effetto del Covid-19 sui flussi turistici. Sia la componente italiana che la componente straniera hanno infatti fatto registrare ulteriori sensibili tassi di crescita, con volumi ormai ampiamente superiori al 2019.

Nel 2023 a Palermo la capacità degli esercizi ricettivi è rappresentata da 85 esercizi alberghieri e 692 esercizi extra-alberghieri.

Gli esercizi alberghieri offrono complessivamente 3.914 camere e 8.286 posti letto.

Più in particolare, nel 2023 a Palermo vi sono 4 alberghi a 5 stelle, 34 a 4 stelle, 26 a 3 stelle, 9 a 2 stelle, 8 a una stella e 4 residenze turistico alberghiere.

Gli esercizi extra-alberghieri offrono complessivamente 5.764 posti letto, di cui il 37,6% (2.165) in bed and breakfast e il 49,9% (2.874) in alloggi in affitto.

Rispetto al 2022 si registra un aumento degli alberghi (+1,2% in termini di numero di alberghi e +0,1% in termini di posti letto) e dell'offerta extra-alberghiera (+2,4% in termini di numero di strutture e +1,5% in termini di posti letto).

Nel 2023 a Palermo si sono registrati 836.292 arrivi turistici, con un aumento del 15,8% rispetto al 2022. Sono aumentati maggiormente gli arrivi dei turisti stranieri (446.812, +28,2%) rispetto agli arrivi dei turisti italiani (389.480, +4,2%). I turisti stranieri rappresentano il 53,4% del totale degli arrivi (l'anno precedente erano il 48,2%).

Negli esercizi alberghieri si sono registrati 651.663 arrivi, pari al 77,9% del totale, con un aumento del 15,3% rispetto al 2022 (+4,4% gli italiani, +27,9% gli stranieri).

Negli esercizi extra-alberghieri si sono registrati 184.629 arrivi, pari al 22,1% del totale, con un aumento del 17,4% rispetto al 2022 (+3,4% gli italiani, +29,2% gli stranieri).

Sempre nel 2023 si sono registrate 1.885.278 presenze, con un aumento del 14,3% rispetto al 2022. Anche sul versante delle presenze sono aumentati maggiormente i turisti stranieri, che rappresentano il 56,6% del totale: la componente straniera è cresciuta del 25,0%, mentre la componente italiana del 2,8%.

Negli esercizi alberghieri si sono registrate 1.412.323 presenze, pari al 74,9% del totale, con un aumento del 14,8% rispetto al 2022 (+4,4% gli italiani, +24,5% gli stranieri).

Negli esercizi extra-alberghieri si sono registrate 472.955 presenze, pari al 25,1% del totale, con un aumento del 13,0% rispetto al 2022 (-1,9% gli italiani, +26,5% gli stranieri).

La permanenza media dei turisti è pari a 2,3 giorni, maggiore per gli stranieri (2,4 giorni) rispetto agli italiani (2,1 giorni).

La permanenza media negli alberghi è pari a 2,2 giorni (2,0 per gli italiani e 2,4 per gli stranieri), mentre negli esercizi extra-alberghieri è pari a 2,6 giorni (2,6 per gli italiani e 2,5 per gli stranieri).

Nel confronto con i valori regionali e nazionali, nel 2023 a Palermo sia gli arrivi che le presenze hanno fatto registrare tassi di incremento rispetto al 2022 più elevati: gli arrivi sono aumentati del 15,8% a Palermo, del 12,6% in Sicilia e del 12,8% in Italia; le presenze a Palermo sono aumentate del 14,3%, in Sicilia dell'11,3% e in Italia dell'8,5%.

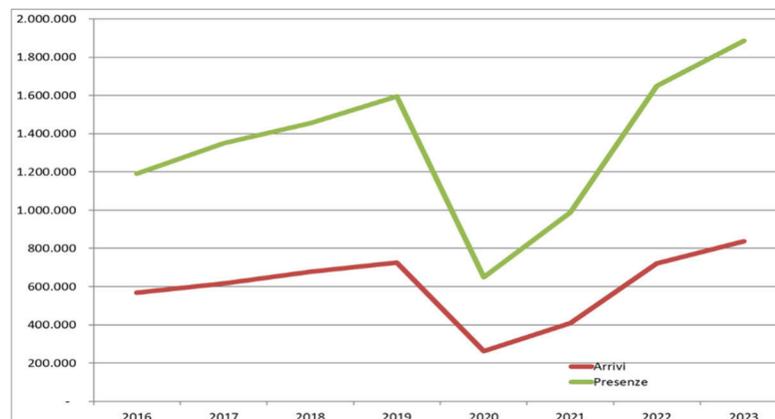
Gli incrementi registrati nel 2022 e nel 2023 hanno consentito di superare a Palermo i livelli pre-pandemia: rispetto al 2019 nel 2023 gli arrivi a Palermo sono cresciuti del 15,2% e le presenze del 18,3%. Più in particolare, i turisti italiani sono cresciuti rispetto al 2019 del 9,3% in termini di arrivi e del 13,2% in termini di presenze, mentre i turisti stranieri sono cresciuti del 20,8% in termini di arrivi e del 22,5% in termini di presenze).

Anche a livello regionale rispetto al 2019 si registra un pieno recupero della componente italiana (+6,3% in termini di arrivi e +12,6% in termini di presenze) e della componente straniera (+8,8% in termini di arrivi e +5,1% in termini di presenze).

A livello nazionale, invece, la componente italiana risulta ancora leggermente inferiore rispetto al 2019 (-0,9% in termini di arrivi e -1,4% in termini di presenze), mentre

la componente straniera ha pienamente recuperato (+4,4% in termini di arrivi e +6,1% in termini di presenze).

*Grafico 17:  
arrivi e  
presenza a  
Palermo dal  
2016 al 2023*



## **Il mercato immobiliare**

Il mercato immobiliare, dopo la forte flessione registrata nel 2020 a causa dall'emergenza sanitaria legata al Covid-19, nei due anni successivi è tornato a crescere, facendo registrare i volumi di compravendita più alti dell'ultimo decennio. Nel 2023 i volumi di compravendita si confermano a livelli molto elevati, pur in una leggera flessione rispetto al 2022.

Più in particolare, nel 2023 si sono registrate a Palermo 6.441 compravendite di immobili residenziali, valore in diminuzione di 355 unità (-5,2%) rispetto al 2022.

Nel confronto con i volumi di compravendita registrati nel 2013, il mercato immobiliare residenziale risulta in aumento del 78,5%. Nei dieci anni in esame il numero più elevato di compravendite si è registrato nel 2022, mentre il numero più basso nel 2013 (3.608 compravendite).

## **Mobilità e trasporti**

### **I veicoli circolanti e immatricolati**

Le immatricolazioni di nuove autovetture a Palermo nel 2022 avevano fatto registrare una diminuzione del 15,1% sul 2021, toccando il valore più basso del decennio 2013-2023: 8.071 vetture immatricolate. Nel 2023 sono state immatricolate 8.993 autovetture, con un incremento dell'11,4%. Rispetto al 2013 il numero di auto immatricolate nel 2023 è più alto dell'1,0%, mentre rispetto a cinque anni prima (rispetto cioè al 2018), il numero di auto immatricolate è più basso del 19,6%.

Anche il mercato dell'usato, che nel 2022 aveva registrato una diminuzione del 7,7%, nel 2023 è leggermente cresciuto (+1,4%).

Il numero complessivo di autoveicoli circolanti si è attestato nel 2023 a quota 396.273, con un aumento dello 0,3% rispetto al 2022.

Nei dieci anni compresi fra il 2013 e il 2023 il numero di auto circolanti a Palermo è aumentato di 14.454 unità (+3,8%). Rispetto a cinque anni fa (cioè rispetto al 2018) il numero di auto circolanti è aumentato di 5.100 unità (+1,3%).

Con riferimento alle normative europee antinquinamento<sup>3</sup>, il 25,3% delle autovetture circolanti, pari a 100.375 auto, è conforme alla direttiva Euro 6; il 14,7% delle autovetture circolanti, pari a 58.202 auto, è conforme alla direttiva Euro 5; il 26,2%, pari a 103.834 auto, è conforme alla direttiva Euro 4; l'11,2%, pari a 44.433 auto, è conforme alla direttiva Euro 3; il 7,8%, pari a 30.829 auto, è conforme alla direttiva Euro 2; il 2,6%, pari a 10.213 auto, è conforme alla direttiva Euro 1; e infine l'11,9%, pari a 47.349 auto, è stato immatricolato prima dell'entrata in vigore delle direttive europee antinquinamento.

Le immatricolazioni di motocicli, che a differenza delle auto nel 2020 non avevano risentito dell'effetto lockdown (+3,6%), negli ultimi tre anni hanno fatto registrare una consistente crescita: in particolare nel 2023 sono stati immatricolati 5.617 motocicli, con un incremento del 12,9% rispetto al 2022, incremento che segue il +9,2% registrato nel 2022 e il +24,9% registrato nel 2021. Il numero di immatricolazioni del 2023 è il più alto del decennio 2013-2023. Rispetto al 2013 il numero di immatricolazioni del 2023 è più alto del 148,1%, e anche rispetto a cinque anni prima, al 2018, si registra un incremento del 66,2%.

Nei 10 anni compresi fra il 2013 e il 2023, il numero più basso di immatricolazioni si è registrato nel 2013: 2.264 immatricolazioni. Negli anni successivi si è registrata una costante crescita, che ha portato i motocicli immatricolati nel 2016 sopra quota 3.000 e nel 2021 sopra quota 4.000.

Anche il mercato dell'usato nel 2023 ha fatto registrare un segnale positivo: i trasferimenti di proprietà di motocicli sono aumentati dell'1,7%.

Il numero complessivo di motocicli circolanti anche nel 2023 è aumentato, passando da 128.140 a 129.923 motocicli (+1,4%). Nei dieci anni in esame, il numero di motocicli circolanti è aumentato del 7,6%: nel 2013 circolavano infatti 120.793 motocicli, 9.130 in meno rispetto al 2023.

## Gli incidenti stradali

Come rileva l'Istat<sup>4</sup>, a livello nazionale «il 2023 è caratterizzato da una stabilizzazione nella mobilità rispetto al 2022, anno nel quale era stato rilevato un netto incremento, in termini di spostamenti registrati, rispetto al periodo delle fasi più acute della pandemia. Sul fronte dell'incidentalità stradale, nel 2023 si registra un lieve

---

<sup>3</sup> **pre-Euro 1 o Euro 0**: indica i veicoli "non catalizzati" a benzina e i veicoli "non ecodiesel";

**Euro 1**: ha introdotto l'obbligo per la casa costruttrice di montare la marmitta catalitica e di usare l'alimentazione a iniezione. E' entrata in vigore nel 1993.

**Euro 2**: normativa che ha richiesto modifiche anche sui diesel, è in vigore dal 1996.

**Euro 3**: in vigore dal 2000, relativa all'ulteriore diminuzione delle emissioni, è obbligatoria per gli autoveicoli fabbricati dopo il 1° gennaio 2001. Alcune auto potrebbero essere state immatricolate nel 2001 ma fabbricate nel 2000 e quindi prive di EURO 3; alcune case costruttrici hanno anticipato l'obbligo per cui ci sono dei veicoli immatricolati prima del 2001 che rispettano l'EURO 3.

**Euro 4**: in vigore dal 1° gennaio 2006. Alcune case costruttrici hanno anticipato l'obbligo per cui ci sono molti veicoli immatricolati prima del 2006 che rispettano l'EURO 4.

**Euro 5**: in vigore dal 1° settembre 2009. A partire dal mese di luglio 2008 le Case automobilistiche potevano omologare ed immatricolare automobili sia Euro 4 che Euro 5. A partire dal mese di settembre 2009 si potevano omologare solo automobili Euro 5, mentre si potevano continuare ad immatricolare sia automobili Euro 4 che Euro 5. A partire dal mese di gennaio 2011 si possono omologare e immatricolare solo automobili Euro 5.

**Euro 6**: in vigore dal 1° settembre 2014 per le omologazioni di nuovi modelli e dal 1° gennaio 2016 per tutte le vetture immatricolate. Le prime autovetture Euro 6 sono entrate nei listini a partire dal 2011.

<sup>4</sup> Incidenti stradali in Italia, 2023, <https://www.istat.it/comunicato-stampa/incidenti-stradali-in-italia-2023/>

miglioramento per il numero delle vittime rispetto all'anno precedente; in controtendenza aumentano incidenti e feriti, seppur in maniera contenuta. Nel 2023 sono 3.039 i morti in incidenti stradali in Italia (-3,8% rispetto all'anno precedente), 224.634 i feriti (+0,5%) e 166.525 gli incidenti stradali (+0,4%). I valori sono in lieve aumento rispetto al 2022 per incidenti e feriti, ma in diminuzione per le vittime. Si registra ancora, invece, una diminuzione nel confronto con il 2019 per incidenti, vittime e feriti (rispettivamente -3,3, -4,2% e -6,9%)».

A Palermo nel 2023 si è invece registrato un andamento più sfavorevole, con forti incrementi nel numero degli incidenti stradali, dei feriti e – soprattutto – dei morti, valori tutti che hanno superato i corrispondenti valori del 2019.

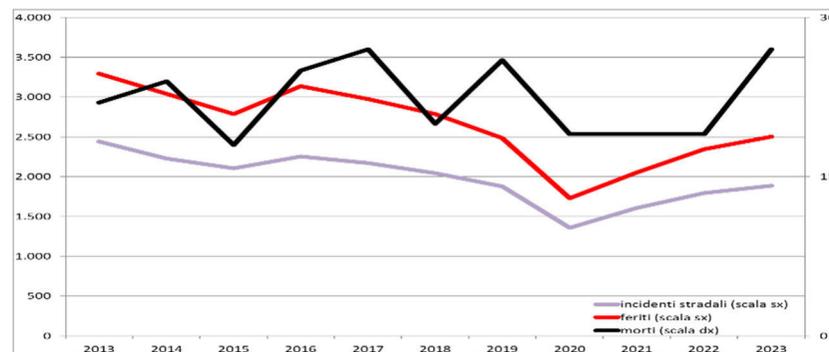
Nel 2023 nel capoluogo siciliano si sono verificati 1.887 incidenti stradali, con un aumento del 5,1% rispetto al 2022, sono rimaste ferite 2.505 persone (+6,8%) e sono decedute 27 persone, con un incremento del 42,1% rispetto alle 19 persone decedute nel 2022. Rispetto al 2019 (anno prima della pandemia) il numero degli incidenti stradali è aumentato dello 0,4%, il numero delle persone ferite dello 0,8% e il numero delle persone decedute del 3,8%.

Allargando l'analisi al decennio 2013-2023, i numeri del 2023 sembrano confermare l'inversione del trend decrescente del numero di incidenti stradali e del numero di feriti. In ogni caso, nonostante la crescita registrata negli ultimi tre anni, dal 2013 al 2023 il numero degli incidenti è diminuito del 22,7% e quello dei feriti del 24,0%.

Più contrastato l'andamento del numero dei decessi, che manifesta forti oscillazioni dovute al (fortunatamente) basso numero di eventi luttuosi. Nel 2023 il numero dei morti ha fatto registrare il valore più elevato del decennio (27 decessi), valore già raggiunto nel 2017. Il valore più basso di tutto il decennio si è invece registrato nel 2015, con 18 decessi. Dal 2013 (quando si erano registrati 22 decessi) al 2023 il numero dei morti è sensibilmente aumentato (+22,7%).

È da rilevare l'elevato numero di pedoni fra le vittime della strada: nel 2023 sono rimasti feriti 226 pedoni (103 maschi e 123 femmine), pari al 9,0% del totale delle persone ferite, e sono deceduti 9 pedoni (6 maschi e 3 femmine), pari al 33,3% del totale dei decessi per incidenti stradali. La maggior parte dei pedoni deceduti, 6 su 9, erano persone anziane, di 65 anni e più.

*Grafico 18:  
Incidenti  
stradali, feriti e  
morti dal 2013  
al 2023*

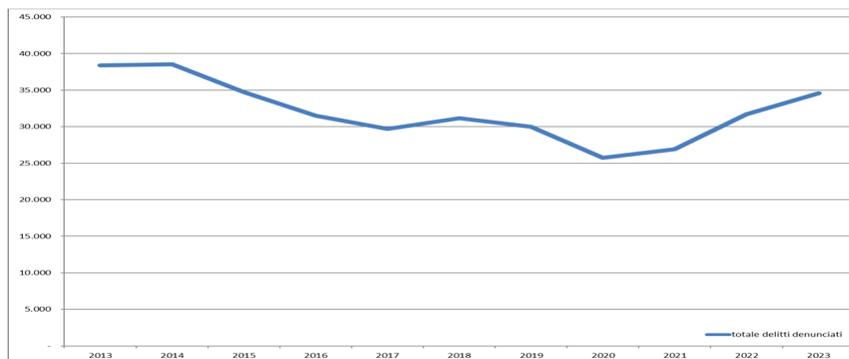


### **I delitti denunciati a Palermo dal 2013 al 2023**

A Palermo, nel 2023, sono stati denunciati complessivamente dalle forze di polizia all'autorità giudiziaria 34.568 delitti, valore in aumento rispetto al 2022, quando i delitti denunciati erano stati 31.711 (+9,0%).

Il numero di delitti denunciati nel 2023 è il più alto dal 2015 (quando le denunce erano state 34.725). Rispetto al 2013, quando vi erano state in totale 38.4058 denunce, si rileva una diminuzione del 10,0%.

*Grafico 19: Totale  
delitti denunciati a  
Palermo dal 2013 al  
2023*



Il tasso di delittuosità totale<sup>5</sup> nel 2013 era pari a 5.760,1, nel 2017 era sceso a 4.428,0 e nel 2022 è risultato pari a 5.002,0, interrompendo il trend decrescente che aveva portato il tasso di delittuosità a 4.243,4 nel 2021 (nel 2020 il tasso di delittuosità era ancora più basso, 3.995,7, per effetto del prolungato lockdown). Nel 2023 il tasso di delittuosità totale è cresciuto ulteriormente, 5.491,1, avvicinandosi ai livelli registrati nei primi due anni dell'ultimo decennio.

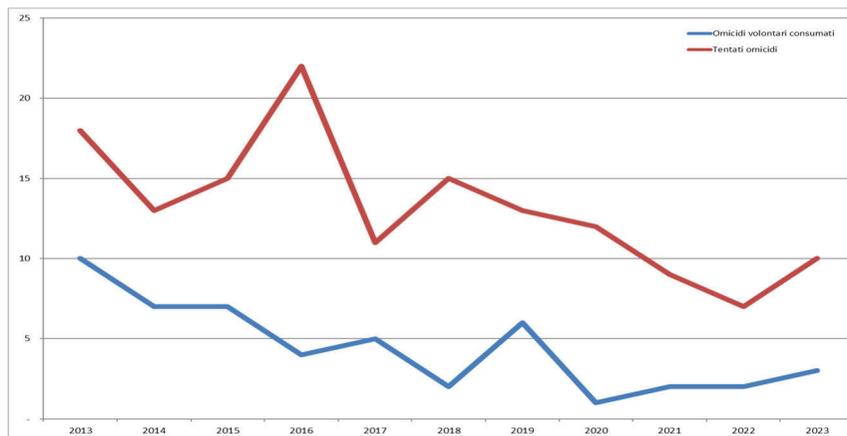
Di seguito viene proposta un'analisi dell'andamento dei delitti che determinano maggiore allarme sociale.

### Omicidi e tentati omicidi

Nel 2023 si sono registrati tre omicidi volontari, uno in più del 2022. Nell'arco temporale considerato (2013-2023), il numero di omicidi volontari, pari a 10 nel 2013, è andato via via diminuendo fino a raggiungere un primo minimo (2 omicidi) nel 2018, per poi rimbalzare nel 2019 a 6 e ridiscendere a 1 nel 2020.

Sono aumentati rispetto al 2022 anche i tentati omicidi, passati da 7 a 10 (+42,9%). Il valore del 2022 era stato il valore più basso del decennio 2013-2023. In ogni caso il valore registrato nel 2023 è molto distante dal valore massimo registrato nel 2016 (22 tentati omicidi).

*Grafico 20:  
Omicidi  
volontari  
consumati e  
tentati omicidi a  
Palermo dal  
2013 al 2023*

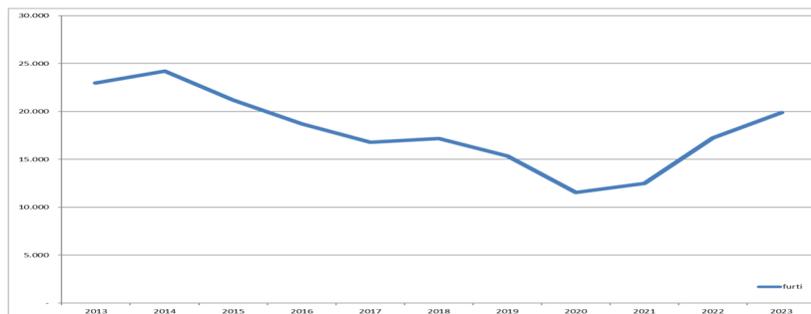


### Furti

Nel 2023 si è registrato un nuovo sensibile aumento dei furti rispetto all'anno precedente (da 17.250 a 19.890, +15,3%). Il numero dei furti del 2023 è il più alto dal 2015, mentre rispetto al 2013, quando i furti erano stati 22.967, il dato del 2023 è più basso del 13,4%.

<sup>5</sup> numero di delitti per 100.000 abitanti

Grafico 21:  
Totale furti a  
Palermo dal  
2013 al 2023



I furti con strappo (ovvero gli scippi) sono passati da 816 nel 2013 a 895 nel 2014, per poi iniziare un trend decrescente negli anni successivi, fino ad arrivare a 242 nel 2020. Nel 2021 si è registrato un rimbalzo dei furti con strappo, risaliti a quota 346, mentre nel 2022 sono nuovamente diminuiti, fermandosi a 208, il valore più basso di tutto il decennio. Nel 2023 i furti con strappo sono nuovamente cresciuti: 269 (+29,3% rispetto al 2022, ma -67,0% rispetto al 2013).

I furti con destrezza (ovvero i borseggi) nella prima parte del decennio hanno manifestato una tendenza all'aumento: partiti da 1.696 nel 2013, hanno raggiunto il massimo di 2.016 nel 2017. Nel 2018 si è invece registrata una sensibile diminuzione, con 1.760 denunce, diminuzione che è proseguita anche nel 2019, con 1.365 denunce e soprattutto nel 2020, con 685 (-49,8% rispetto all'anno precedente e -60,5% rispetto al 2015). Nel 2021 si è registrato un rimbalzo, con 830 furti con destrezza, rimbalzo che si è accentuato nel 2022, con 1.326 furti con destrezza (+59,8% rispetto al 2021) e che è proseguito anche nel 2023, con 1.551 furti con destrezza (+17,0% rispetto al 2022, ma -8,5% rispetto al 2013).

I furti in abitazioni nel decennio in esame hanno fatto registrare trend decrescente fino al 2021, che li ha portati da 1.719 del 2013 a 464 nel 2021. Nel 2022 si è invece registrata un'inversione di tendenza: 602 furti in abitazioni (+29,7%), inversione confermata anche nel 2023 con 788 furti in abitazioni (+30,9%), anche se il dato è in ogni caso sensibilmente più basso rispetto al 2013 (-54,2%).

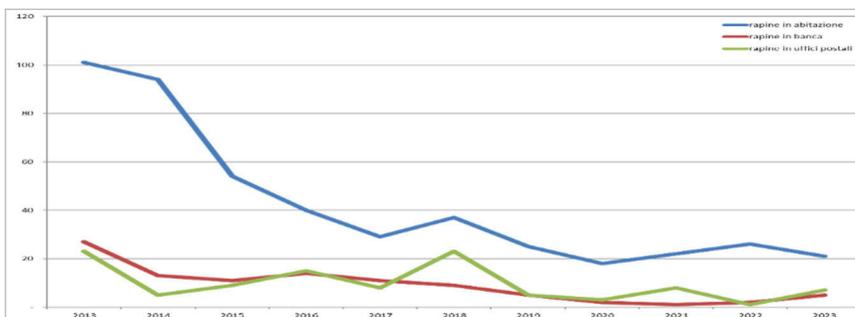
I furti di mezzi di trasporto nel 2023 sono complessivamente aumentati, con percentuali di incremento particolarmente elevate rispetto all'anno precedente nei furti di autovetture. I furti di ciclomotori sono stati 580, il 4,9% in più rispetto all'anno precedente. Rispetto al 2013, il dato del 2023 fa registrare una diminuzione del 43,8%. I furti di motocicli sono stati 1.870, il 3,2% in meno rispetto al 2022 (anno in cui si era invece registrato un sensibile incremento). Il dato del 2023 è comunque più basso rispetto a quello del 2013 (-10,5%). I furti di autovetture sono stati 5.597, il 19,6% in più rispetto al 2022 (quando già erano cresciuti di oltre il 60%). Per le autovetture, il numero di furti registrato nel 2023 è il più alto di tutto il decennio (+36,2% rispetto al 2013).

## Rapine

Le rapine in complesso, dopo il valore particolarmente elevato fatto registrare nel 2012, quando hanno raggiunto quota 1.663, a partire dal 2013 hanno iniziato a seguire un trend decrescente, che le ha portate nel 2015 sotto quota 1.000. Nel 2017 si è rafforzata la tendenza alla diminuzione, con un -29,6% rispetto all'anno precedente, e negli ultimi anni il numero complessivo di rapine è diminuito ancora, fermandosi nel 2021 a quota 432 rapine. Nel 2022 sono state denunciate 535 rapine, il 23,8% in

più rispetto al 2021, mentre nel 2023 il numero di rapine è tornato a diminuire: 488, con una diminuzione dell'8,8% rispetto al 2022 e di oltre i due terzi rispetto al 2013 (-69,2%).

*Grafico 22:  
Rapine in  
abitazione, in  
banca e in uffici  
postali a  
Palermo dal  
2013 al 2023*



Le rapine in abitazione, dopo le forti diminuzioni registrate negli anni precedenti, che hanno fortemente ridimensionato il fenomeno, nel 2018 erano aumentate del 27,6% sull'anno precedente. Nel 2019 è invece ripresa la tendenza alla diminuzione, proseguita anche nel 2020. Nel 2021 si è registrato un leggero rimbalzo, che è proseguito nel 2022, mentre nel 2023 si è registrata una diminuzione: si sono registrate 21 rapine in abitazione, il 19,2% in meno rispetto al 2022, valore sensibilmente più basso rispetto alle 101 rapine del 2013 (-79,2%).

Nel 2023 si sono registrate 5 rapine in banca, 3 in più rispetto 2022, ma in decisa diminuzione rispetto alle 27 rapine del 2013 (-81,5%).

Sono aumentato rispetto all'anno precedente anche le rapine negli uffici postali: 7 rapine (nel 2022 una soltanto), valore comunque in netta diminuzione rispetto alle 23 rapine del 2013 (-69,6%).

### **La percentuale di delitti di cui si è scoperto l'autore**

Nel grafico che segue è indicata, per i delitti presi in esame nel presente lavoro, la percentuale di delitti di cui si è scoperto l'autore nel corso dell'anno di riferimento (il 2023).

Grafico 23:  
Percentuale di  
delitti di cui si è  
scoperto l'autore  
nel corso dell'anno



Come è possibile notare, i furti sono i delitti che rimangono più facilmente impuniti: le percentuali di furti di cui si è scoperto l'autore sono del tutto irrisorie, andando dallo 0,9% per i furti di autovetture, al 2,8% per i furti di motocicli, all'11,0% per i furti in abitazione.

Più alta la percentuale di delitti di cui si è scoperto l'autore per le rapine, e in particolare per le rapine in uffici postali (57,1%) e per le rapine in esercizi commerciali (43,2%), mentre per le rapine in banca la percentuale scende a zero.

Con riferimento agli omicidi e ai tentati omicidi, la percentuale di delitti di cui si è scoperto l'autore è pari al 100%.

## 2.1 VALORE PUBBLICO

Il Valore Pubblico rappresenta l'insieme di effetti positivi, sostenibili e duraturi, sulla vita sociale, economica e culturale di una qualsiasi comunità, determinato dall'azione convergente dell'Amministrazione Pubblica, degli attori privati e degli stakeholder. Le *Linee guida* per il Piano della Performance – Ministeri, n.1, giugno 2017 del Dipartimento della Funzione Pubblica definiscono il Valore Pubblico come il “miglioramento del livello di benessere economico- sociale rispetto alle condizioni di partenza della politica o del servizio”.

Inoltre, Il Decreto del Ministro per la pubblica Amministrazione n. 132/2022, all'art. 3, comma 1, lettera a) alinea 4), definisce il Valore Pubblico come “*l'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo*” (Quaderno ANCI, il piano integrato di attività e organizzazione (PIAO): linee di indirizzo, schemi e modelli per la sua attuazione, Febbraio 2023).

In generale può essere definito come l'incremento del benessere, attraverso l'azione dei vari soggetti pubblici, che perseguono tale obiettivo utilizzando risorse tangibili (risorse economico-finanziarie, infrastruttura tecnologica, ecc.) e intangibili (capacità relazionale e organizzativa, prevenzione dei rischi e dei fenomeni corruttivi, ecc.). Il Valore Pubblico si riferisce sia al miglioramento degli impatti esterni prodotti dall'Amministrazione verso l'utenza ed i diversi stakeholder, sia del benessere e della soddisfazione interne all'Ente (persone, organizzazione, relazioni); è dunque generato quando le risorse a disposizione sono utilizzate in modo efficiente e riescono a soddisfare i bisogni del contesto socioeconomico in cui si opera. In particolare, un ente crea Valore Pubblico in senso *stretto* ed *ampio*.

In *senso stretto*, quando impatta complessivamente in modo migliorativo sulle diverse prospettive del benessere rispetto alla loro baseline; in *senso ampio*, quando, coinvolgendo e motivando dirigenti e dipendenti, cura la salute delle risorse e migliora le performance di efficienza e di efficacia in modo funzionale al miglioramento degli impatti, misurabili anche tramite il BES (benessere equo e sostenibile) e SDGs (sustainable development goals).

In tale prospettiva, il Valore Pubblico si crea programmando obiettivi operativi specifici, come l'efficacia quanti-qualitativa, l'efficienza economico finanziaria, gestionale, ecc., sulla base di specifici driver come la semplificazione, la digitalizzazione, la piena accessibilità e le pari opportunità.

Inoltre, al fine di proteggere il valore pubblico generato, è necessario programmare misure di gestione del rischio corruttivo e della trasparenza ed azioni di miglioramento della salute organizzativa e professionale.

In quest'ottica, la prevenzione della corruzione è dimensione del valore pubblico e per la creazione del valore pubblico e ha natura trasversale a tutte le attività volte alla realizzazione della missione istituzionale di una amministrazione o ente. Nel prevenire fenomeni di cattiva amministrazione e nel perseguire obiettivi di imparzialità e trasparenza, la prevenzione della corruzione contribuisce, cioè, a generare valore pubblico, riducendo gli sprechi e orientando correttamente l'azione amministrativa. Lo stesso concetto di valore pubblico è valorizzato attraverso un miglioramento continuo del processo di gestione del rischio, in particolare per il profilo legato all'apprendimento collettivo mediante il lavoro in team.

## 2.1.1 – GLI INDIRIZZI STRATEGICI DELLE LINEE PROGRAMMATICHE E DEL DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE (DUP)

Le linee strategiche di Mandato l'anno 2025, risultano quelle approvate con Deliberazione di G.C. n. 277 del 28/11/2022 integrate con successiva Deliberazione di G.C. n. 261 del 01/09/2023 e risultano connessi all'attuazione di specifici programmi:

Aree strategiche desunte dal programma di mandato		OBIETTIVI STRATEGICI DI MANDATO 2022/2027 del Comune di Palermo	
1	<b>Ripartire dai quartieri e rigenerare le comunità urbane</b>	1	Realizzare la città policentrica incrementando i servizi di prossimità
		2	Istituire un centro di servizi di prossimità in ogni Circostrizione
		3	Estendere la rete della salute diffusa
		4	Realizzare progetti di rigenerazione urbana a diverse scale nei quartieri
2	<b>Promuovere, diffondere e valorizzare la cultura</b>	1	Promuovere la città creativa
		2	Promuovere politiche di sviluppo a base culturale
		3	Riaffermare il ruolo dell'Assessorato alla cultura e potenziare le politiche culturali
		4	Valorizzare in maniera sistemica il patrimonio storico e artistico
		5	Potenziare ed innovare l'armatura museale urbana
		6	Promuovere un palinsesto di grandi eventi in sinergia con le politiche per il turismo
3	<b>Semplificare l'Amministrazione Comunale e renderla al servizio di cittadini e imprese</b>	1	Riformare il SUAP e il SUE
		2	Istituire un URP evoluto
		3	Agevolare le procedure rivolte ai settori produttori
		4	Potenziare la cittadinanza attiva attraverso il coinvolgimento diretto di cittadini, comitati civici e associazioni
		5	Facilitare la gestione collaborativa dei beni comuni
4	<b>Attivare protocolli e strumenti per il contrasto alla mafia, alla corruzione e a tutte le forme di illegalità</b>	1	<b>Potenziamento del polo universitario penitenziario</b>
		2	Istituzione di un organismo internazionale legato ai temi della giustizia individuandone contestualmente una sede nella città di Palermo
		3	Realizzazione di un centro di documentazione sulla lotta alla mafia
		4	Istituzione dell'organismo indipendente per il contrasto alla corruzione e alle infiltrazioni mafiose nella Pubblica Amministrazione
5	<b>Promuovere e valorizzare le scuole e le università</b>	1	Riqualficare, abbellire e mettere in sicurezza gli spazi della scuola
		2	Realizzare una città sostenibile e accogliente per i bambini e le famiglie
		3	Aumentare l'offerta dei servizi di educazione e cura della prima infanzia
		4	Promuovere politiche per le pari opportunità dei giovani
		5	Stipulare un patto tra Comune, Università e Scuole

6	<b>Promuovere l'Urbanistica e progettare la qualità dello spazio urbano</b>	1	Potenziare la qualità urbana e la sicurezza dello spazio pubblico
		2	Realizzare la città ecologica
		3	Palermo città femminile plurale
		4	Promuovere la città innovativa e intelligente
		5	Recuperare e riqualificare il patrimonio immobiliare
		6	Realizzare nuovi poli dello sviluppo e grandi attrattori
		7	Redigere il nuovo piano urbanistico di Palermo
		8	Revisionare il piano particolareggiato esecutivo del centro storico
		9	Stipulare un patto pubblico-privato per la trasformazione urbana
		10	Istituire un urban center per raccontare identità e futuro di Palermo
		11	Pianificazione e rigenerazione di parchi, coste, litorali anche in raccordo con l'Autorità di Sistema Portuale
7	<b>Potenziare la mobilità e l'accessibilità sostenibili</b>	1	Pianificare la mobilità intermodale delle persone e delle merci come strumento di sviluppo
		2	Realizzare la mobilità urbana sostenibile
		3	Attuare un piano di manutenzione e sicurezza della viabilità urbana della viabilità urbana
8	<b>Rilanciare l'economia attraverso le imprese, il commercio e le professioni</b>	1	Rilanciare il commercio
		2	Rivitalizzare gli assi commerciali
		3	Riqualificare il commercio su aree pubbliche
		4	Riorganizzare e ristrutturare le società partecipate
		5	Promuovere lo strumento del partenariato pubblico (PPP)
		6	Dare attuazione al PUDM
		7	Incentivare la transizione energetica
9	<b>Rafforzare e facilitare il sistema dello sport e del benessere</b>	1	Rilanciare il sistema dello sport cittadino
		2	Realizzare interventi adeguati per gli impianti sportivi cittadini in un rapporto di cooperazione pubblico-privato, anche ricorrendo alla finanza di progetto
10	<b>Rafforzare la città metropolitana come sistema equilibrato di città e comunità</b>	1	Promuovere una visione di sviluppo tra locale e globale
		2	Adottare un approccio strategico metropolitano
		3	Indirizzare le politiche strategiche di Area Vasta

11	Palermo efficiente e trasparente	1	Innovare, semplificare e razionalizzare la macchina amministrativa dell'Ente
		2	Intraprendere azioni volte a garantire maggiore trasparenza e la prevenzione della corruzione
		3	Garantire e rafforzare l'efficienza e la qualità dei servizi
		4	Sviluppare una politica del personale a tutela della qualità del lavoro, del riconoscimento della professionalità e dell'efficienza, efficacia dell'azione amministrativa e del benessere organizzativo
		5	Sviluppare azioni volte ad aumentare la capacità di risposta alle esigenze della città
		6	Sviluppare il miglioramento dell'accesso ai servizi sul territorio e in ambito digitale
		7	Costruire reti per favorire lo scambio di idee, buone prassi ed avviare possibili collaborazioni
		8	Efficientare le attività decentrate
		9	Assicurare un efficace ed equo prelievo tributario

Gli obiettivi discendono dalle Linee Programmatiche di mandato del Comune di Palermo, declinate annualmente all'interno del Documento Unico di Programmazione (DUP) in programmi specifici per le direzioni dell'Ente. In particolare, il DUP individua, per ogni missione, gli obiettivi di impatto e risultato, intesi come obiettivi di livello strategico, articolati a loro volta in programmi operativi.

Il DUP 2025-2027, approvato con **Deliberazione del Consiglio Comunale n. 05 del 21/02/2025** è composto da:

- ✓ **Sezione Strategica (SeS)** che ha un orizzonte temporale di riferimento che coincide con quello del mandato amministrativo sviluppa e concretizza le linee programmatiche di mandato, le principali scelte che caratterizzano il programma dell'amministrazione da realizzare nel corso del mandato amministrativo e che possono avere un impatto di medio e lungo periodo. Tale processo è supportato da un'analisi strategica delle condizioni interne ed esterne all'ente, sia in termini attuali che prospettici;
- ✓ **Sezione Operativa (SeO)** che ha una durata pari a quella del bilancio di previsione, ha carattere generale, contenuto programmatico e costituisce lo strumento di supporto al processo di previsione di indirizzi e obiettivi previsti nella Sezione Strategica. Questa infatti, contiene la programmazione operativa dell'ente, avendo a riferimento un arco temporale triennale. Per ogni programma, e per tutto il periodo di riferimento del DUP, sono individuati gli obiettivi operativi annuali da raggiungere. I programmi rappresentano dunque il cardine della programmazione, in quanto, costituendo la base sulla quale implementare il processo di definizione degli indirizzi e delle scelte, sulla base di questi verranno affidati obiettivi e risorse ai responsabili dei servizi.

Inoltre comprende:

- ✓ **Il programma triennale acquisti di beni e servizi 2025/2027** approvato con la deliberazione di G.M. n. 300 del 28/11/2024 avente ad oggetto "Approvazione programma triennale acquisti beni e servizi 2025/2027";

- ✓ **Il Piano delle alienazioni e valorizzazioni immobiliari 2025/2027** approvato con la deliberazione di G.M. n. 291 del 08/11/2024 avente ad oggetto “Piano delle alienazioni e valorizzazione ex art. 58 d.l. n. 112/2008, convertito in l. 133/2008, e successive modifiche ed integrazioni. allegato al bilancio di previsione 2025/2027” in corso di presa d’atto da parte del Consiglio Comunale giusta Procon 582/2024;
- ✓ **Il Programma triennale ed elenco annuale dei lavori pubblici**, la cui delibera è in corso di approvazione.

**Per la consultazione di dettaglio delle missioni, degli obiettivi strategici e dei programmi operativi del Comune di Palermo, si rimanda *all’Allegato n. 1 “DUP 2025-27”***

## 2.1.2 - INIZIATIVE PROGETTUALI IN AMBITO PNRR

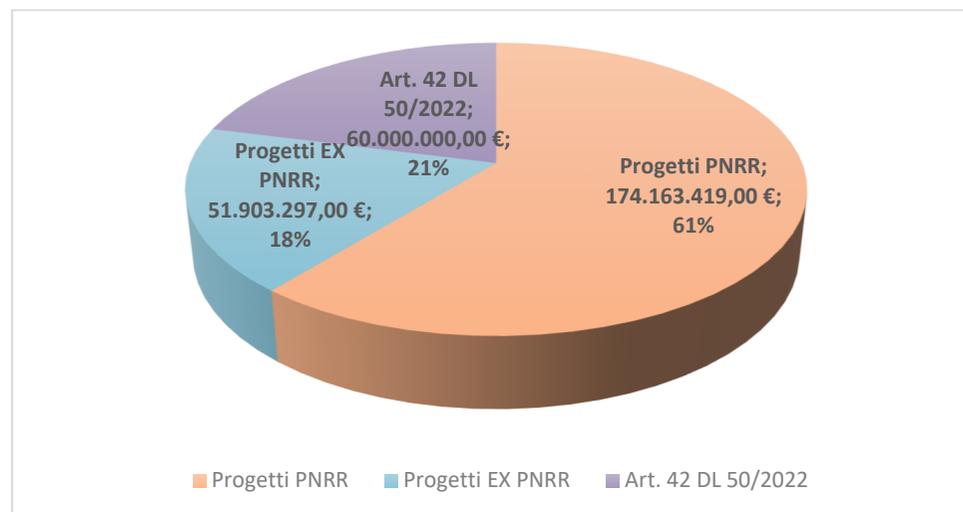
Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) rappresenta una straordinaria opportunità di sviluppo e modernizzazione per il nostro paese, con una particolare enfasi su investimenti strategici in infrastrutture, ambiente, digitalizzazione, salute e inclusione sociale. A livello comunale, l'attuazione dei progetti finanziati dal PNRR assume un'importanza cruciale per il rilancio e la crescita delle comunità locali, con ricadute dirette sulle condizioni di vita dei cittadini e sul rafforzamento dei servizi pubblici.

Il Comune di Palermo sta realizzando 48 opere finanziate con fondi del PNRR, a cui si aggiungono:

- n.6 progetti del Cluster "Riqualificazione dei beni confiscati", fuoriusciti dal PNRR e rifinanziati con fondi nazionali con il DL n.19 del 02/03/2024;
- n°3 progetti del Cluster "Piani Urbani Integrati", fuoriusciti dal PNRR con il DL n.19 del 02/03/2024 e interamente rifinanziati con il Decreto del 12/06/2024 del Ministero dell'Interno.

Al gruppo del PNRR si aggiungono anche i n.3 progetti del Cluster "Ambiente", che sono stati finanziati con i fondi previsti dall'art.42 del Decreto Legge n.50 del 17/05/2022.

	Numero di progetti	Importo finanziamenti
<b>Progetti PNRR</b>	48	174.163.419,00 €
<b>Progetti EX PNRR</b>	9	51.903.297,00 €
<b>Art. 42 DL 50/2022</b>	3	60.000.000,00 €
	<b>60</b>	<b>286.066.716,00 €</b>



Fonte di finanziamento	Note -fonte di finanziamento	Cluster	Area	Settore/Servizio	Titolo intervento	CUP	Importo	Stato intervento
PNRR	M1 C3 I2.3	Verde urbano	Area delle politiche ambientali, transizione ecologica e rigenerazione del verde	Ufficio autonomo gestione verde urbano, agricoltura urbana e rapporti con Reset	Giardino "P. Mattarella" già Giardino Inglese e del parterre di Palermo	D74J220 0001000 6	2.000.000,00 €	Lavori in corso
PNRR	M5 C2 I2.2	Piani Urbani Integrati	Area dei LL.PP.	Ufficio infrastrutture viarie e per la mobilità	Progetto di completamento del prolungamento della via di penetrazione della zona industriale Brancaccio e raccordo per la circonvallazione esterna - stralcio SUD	D79J210 1759000 6	4.999.827,00 €	Lavori in corso
PNRR	M5 C2 I2.2	Piani Urbani Integrati	Area delle politiche ambientali, transizione ecologica e rigenerazione del verde	Ufficio autonomo gestione verde urbano, agricoltura urbana e rapporti con Reset	Verde Urbano nella zona Oreto-Laudicina	D79J220 0066000 7	894.487,35 €	Lavori in corso
PNRR	M5 C2 I1.3	Servizi sociali	Area delle politiche socio sanitarie	Ufficio pianificazione e monitoraggio delle attività sociali e delle emergenze sociali	Linea di intervento 1.3.1 – Housing temporaneo (Progetto MONREALE)	D34H22 0011300 06	710.000,00 €	Progettazione in corso
PNRR	M5 C2 I1.1	Servizi sociali	Area delle politiche socio sanitarie	Ufficio pianificazione e monitoraggio delle attività sociali e delle emergenze sociali	Linea 1.1.4 - Rafforzamento dei servizi sociali e prevenzione del fenomeno del burn out tra gli operatori sociali	D74H22 0002500 06	210.000,00 €	Servizio in corso
PNRR	M5 C2 I1.1	Servizi sociali	Area delle politiche socio sanitarie	Ufficio pianificazione e monitoraggio delle attività sociali e delle emergenze sociali	Linea 1.1.3 - Rafforzamento dei servizi sociali domiciliari per garantire la dimissione anticipata assistita e prevenire l'ospedalizzazione	D34H22 0002200 06	330.000,00 €	Progettazione in corso

Fonte di finanziamento	Note -fonte di finanziamento	Cluster	Area	Settore/Servizio	Titolo intervento	CUP	Importo	Stato intervento
PNRR	M5 C2 I1.1	Servizi sociali	Area delle politiche socio sanitarie	Ufficio pianificazione e monitoraggio delle attività sociali e delle emergenze sociali	Linea 1.1.2 - Autonomia degli anziani non autosufficienti	D34H22000210006	2.460.000,00 €	Progettazione in corso
PNRR	M5 C2 I1.1	Servizi sociali	Area delle politiche socio sanitarie	Ufficio pianificazione e monitoraggio delle attività sociali e delle emergenze sociali	Linea 1.1.1 - Sostegno alle capacità genitoriali e prevenzione della vulnerabilità delle famiglie e dei bambini	D79G22000020006	211.500,00 €	Servizio in corso
PNRR	M5 C2 I1.3	Servizi sociali	Area delle politiche socio sanitarie	Ufficio pianificazione e monitoraggio delle attività sociali e delle emergenze sociali	Linea 1.3.2 - Povertà estrema – Stazioni di posta	D34H22000240006	1.090.000,00 €	Progettazione in corso
PNRR	M5 C2 I1.2	Servizi sociali	Area delle politiche socio sanitarie	Ufficio pianificazione e monitoraggio delle attività sociali e delle emergenze sociali	Linea 1.2 Percorsi di autonomia per persone con disabilità (Progetto 2 Autismo)	D34H22001120006	715.000,00 €	Progettazione conclusa
PNRR	M5 C2 I1.2	Servizi sociali	Area delle politiche socio sanitarie	Ufficio pianificazione e monitoraggio delle attività sociali e delle emergenze sociali	Linea 1.2 Percorsi di autonomia per persone con disabilità (Progetto 1 Disabili psichici) - MONREALE	D34H22000230006	715.000,00 €	Progettazione in corso
PNRR	M5 C2 I1.3	Servizi sociali	Area delle politiche socio sanitarie	Ufficio pianificazione e monitoraggio delle attività sociali e delle emergenze sociali	Linea 1.3.1 Povertà estrema - Housing First (Progetto PALERMO)	D34H22000250006	710.000,00 €	Progettazione in corso
PNRR	M5 C2 I3.1	Rigenerazione urbana	Area dei LL.PP. e manutenzioni	Ufficio progettazione, lavori e manutenzione straordinaria impianti sportivi	Cluster 2 - Piscina comunale coperta	D73I22000040006	4.600.000,00 €	Lavori in corso
PNRR	M5 C2 I3.1	Rigenerazione urbana	Area dei LL.PP. e manutenzioni	Ufficio progettazione, lavori e manutenzione straordinaria impianti sportivi	Cluster 1 - Piscina Esterna	D75B22000070006	6.900.000,00 €	Lavori in corso

Fonte di finanziamento	Note -fonte di finanziamento	Cluster	Area	Settore/Servizio	Titolo intervento	CUP	Importo	Stato intervento
PNRR	M2 C2 I4.1	Mobilità	Area del patrimonio, delle politiche ambientali e transizione ecologica	Ufficio progettazione e lavori infrastrutture stradali	Ciclovie urbane	D71J220 0000000 6	7.439.945,00 €	Lavori in corso
PNRR	M2 C2 I4.2	Mobilità	Area urbanistica e della rigenerazione urbana, della mobilità e del centro storico	Servizio Mobilità Urbana e Trasporto Pubblico di Massa	Sistema Tram Palermo – Fase II - Fornitura Veicoli Tranviari	D71D18 0005200 01	23.141.795,00 €	Fornitura in corso
PNRR	M2 C2 I4.4.1	Mobilità	Area urbanistica e della rigenerazione urbana, della mobilità e del centro storico	Servizio Mobilità Urbana e Trasporto Pubblico di Massa	Acquisto di n. 125 autobus elettrici e relative infrastrutture di ricarica	D70J220 0001000 1	88.799.368,00 €	Lavori in corso
PNRR	M4 - C1 I1.3	Edilizia scolastica	Area della istruzione e formazione	Ufficio manutenzione straordinaria, progettazione, gestione e monitoraggio di interventi per l'edilizia scolastica	Realizzazione di aree sportive all'aperto nella scuola Madre Teresa di <b>Calcutta</b>	D71B22 0010600 06	169.800,00 €	Lavori in corso
PNRR	M4 C1 I1.1	Edilizia scolastica	Area della istruzione e formazione	Ufficio manutenzione straordinaria, progettazione, gestione e monitoraggio di interventi per l'edilizia scolastica	Lavori di riqualificazione funzionale e messa in sicurezza dell'ex asilo rurale Principe Umberto sito a Palermo in via Di Dio 3, per consentire il recupero dell'edificio e la creazione di nuovi posti per una scuola materna	D74E220 0023000 6	715.519,00 €	Lavori in corso
PNRR	M4 C1 I1.1	Edilizia scolastica	Area della istruzione e formazione	Ufficio manutenzione straordinaria, progettazione, gestione e monitoraggio di interventi per l'edilizia scolastica	Nuova costruzione di un edificio pubblico destinato ad asilo nido comunale su un'area libera sita in Via Fabio Besta angolo Largo Giorgio Gabrielli a Palermo	D75E220 0038000 6	767.531,20 €	Aggiudicazione lavori

Fonte di finanziamento	Note -fonte di finanziamento	Cluster	Area	Settore/Servizio	Titolo intervento	CUP	Importo	Stato intervento
PNRR	M4 C1 I1.1	Edilizia scolastica	Area della istruzione e formazione	Ufficio manutenzione straordinaria, progettazione, gestione e monitoraggio di interventi per l'edilizia scolastica	Nuova costruzione di un edificio pubblico destinato ad asilo nido comunale su un'area libera sita in Viale Sandro Pertini a Palermo	D75E22000350006	767.531,20 €	Lavori in corso
PNRR	M4 C1 I1.1	Edilizia scolastica	Area della istruzione e formazione	Ufficio manutenzione straordinaria, progettazione, gestione e monitoraggio di interventi per l'edilizia scolastica	Nuova costruzione di un edificio pubblico destinato ad asilo nido comunale su un terreno confiscato sito in Viale Michelangelo	D75E22000340006	762.603,69 €	Lavori in corso
PNRR	M4 C1 I1.1	Edilizia scolastica	Area della istruzione e formazione	Ufficio manutenzione straordinaria, progettazione, gestione e monitoraggio di interventi per l'edilizia scolastica	Costruzione di un asilo nido per l'incremento dell'offerta formativa in via XXVII Maggio a Palermo	D71B22001040006	762.311,02 €	Lavori in corso
PNRR	M4 C1 I1.1	Edilizia scolastica	Area della istruzione e formazione	Ufficio manutenzione straordinaria, progettazione, gestione e monitoraggio di interventi per l'edilizia scolastica	Nuova costruzione di un edificio pubblico destinato ad asilo nido comunale in un'area libera sita in Via Altofonte	D75E22000360006	957.705,50 €	Progettazione in corso
PNRR	M4 C1 I1.1	Edilizia scolastica	Area della istruzione e formazione	Ufficio manutenzione straordinaria, progettazione, gestione e monitoraggio di interventi per l'edilizia scolastica	Nuova costruzione di un edificio pubblico destinato ad asilo nido comunale in un'area libera sita tra la Via Laudicina e la Via N. la Rocca	D75E22000310006	762.604,00 €	Aggiudicazione lavori

Fonte di finanziamento	Note -fonte di finanziamento	Cluster	Area	Settore/Servizio	Titolo intervento	CUP	Importo	Stato intervento
PNRR	M4 C1 I1.1	Edilizia scolastica	Area della istruzione e formazione	Ufficio manutenzione straordinaria, progettazione, gestione e monitoraggio di interventi per l'edilizia scolastica	Riqualificazione funzionale e messa in sicurezza dell'Asilo Biondo di Via Carmelo Lazzaro che consenta la creazione di nuovi posti per asilo nido e scuola dell'infanzia	D77G22000070006	694.687,67 €	Progettazione in corso
PNRR	M4 C1 I1.1	Edilizia scolastica	Area della istruzione e formazione	Ufficio manutenzione straordinaria, progettazione, gestione e monitoraggio di interventi per l'edilizia scolastica	Demolizione e ricostruzione in situ del padiglione B del "Plesso Borsellino" sito in Palermo al Largo Camastra 7 da destinare a scuola dell'infanzia	D76F22000000006	1.187.368,40 €	Aggiudicazione lavori
PNRR	M4 C1 I1.1	Edilizia scolastica	Area della istruzione e formazione	Ufficio manutenzione straordinaria, progettazione, gestione e monitoraggio di interventi per l'edilizia scolastica	Ricostruzione filologica dell'edificio annesso all'ex Casena Rossi finalizzata alla realizzazione di uno spazio giochi	D75E22000430006	701.429,00 €	Lavori in corso
PNRR	M4 C1 I1.1	Edilizia scolastica	Area della istruzione e formazione	Ufficio manutenzione straordinaria, progettazione, gestione e monitoraggio di interventi per l'edilizia scolastica	Ricostruzione filologica dell'Asilo Principe di Palagonia ubicato nella Casena Rossi a Palermo	D75E22000400006	2.775.992,55 €	Progettazione Esecutiva in corso
PNRR	M4 C1 I1.1	Edilizia scolastica	Area della istruzione e formazione	Ufficio manutenzione straordinaria, progettazione, gestione e monitoraggio di interventi per l'edilizia scolastica	Riqualificazione funzionale e messa in sicurezza della scuola dell'infanzia comunale di "via della barca, 10" per consentire il recupero dell'edificio, trasformazione di una scuola dell'infanzia in asilo nido e la creazione di nuovi posti per asilo nido Asilo nido Stella Marina	D74E22000200006	570.930,72 €	Lavori in corso

Fonte di finanziamento	Note -fonte di finanziamento	Cluster	Area	Settore/Servizio	Titolo intervento	CUP	Importo	Stato intervento
PNRR	M4 C1 I1.2	Edilizia scolastica	Area della istruzione e formazione	Ufficio manutenzione straordinaria, progettazione, gestione e monitoraggio di interventi per l'edilizia scolastica	Riqualificazione architettonica, funzionale e messa in sicurezza dei locali dell'ex refettorio dell'I.C.S. Karol Wojtyla – Plesso scolastico “Marvuglia”	D77G22000300006	295.995,31 €	Lavori in corso
PNRR	M4 C1 I1.2	Edilizia scolastica	Area della istruzione e formazione	Ufficio manutenzione straordinaria, progettazione, gestione e monitoraggio di interventi per l'edilizia scolastica	Riqualificazione architettonica, funzionale e messa in sicurezza dei locali dell'ex refettorio dell'I.C. S Vittorio Emanuele III – Plesso scolastico “Paulsen”	D77G22000310006	331.980,86 €	Lavori conclusi
PNRR	M4 C1 I1.1	Edilizia scolastica	Area della istruzione e formazione	Ufficio manutenzione straordinaria, progettazione, gestione e monitoraggio di interventi per l'edilizia scolastica	Nuova Costruzione Di Un Edificio Pubblico Destinato Ad Asilo Nido Comunale In Un'area Libera Sita In Via Giuseppe Lanza Di Scalea	D75E24000120006	1.440.000,00 €	Finanziato
PNRR	M4 C1 I1.1	Edilizia scolastica	Area della istruzione e formazione	Ufficio manutenzione straordinaria, progettazione, gestione e monitoraggio di interventi per l'edilizia scolastica	Nuova Costruzione Di Un Edificio Pubblico Destinato Ad Asilo Nido Comunale In Un'area Libera Sita In Via Paruta	D75E24000130006	960.000,00 €	Finanziato
PNRR	M4 C1 I1.1	Edilizia scolastica	Area della istruzione e formazione	Ufficio manutenzione straordinaria, progettazione, gestione e monitoraggio di interventi per l'edilizia scolastica	Nuova Costruzione Di Un Edificio Pubblico Destinato Ad Asilo Nido Comunale In Un'area Libera Sita In Via Aiace	D75E24000100006	960.000,00 €	Finanziato

Fonte di finanziamento	Note -fonte di finanziamento	Cluster	Area	Settore/Servizio	Titolo intervento	CUP	Importo	Stato intervento
PNRR	M4 C1 I1.1	Edilizia scolastica	Area della istruzione e formazione	Ufficio manutenzione straordinaria, progettazione, gestione e monitoraggio di interventi per l'edilizia scolastica	Intervento per edificio/area ubicata in Via Calandrucci 6 per Riconversione di edificio esistente già destinato ad asilo nido	D77G24000060006	1.100.000,00 €	Finanziato
PNRR	M4 C1 I1.1	Edilizia scolastica	Area della istruzione e formazione	Ufficio manutenzione straordinaria, progettazione, gestione e monitoraggio di interventi per l'edilizia scolastica	Intervento per edificio/area ubicata in Via Principe di Scordia 149 per Riconversione di edificio esistente già destinato ad asilo nido "Asilo Parisi"	D78H24000840001	500.000,00 €	Finanziato
PNRR	M4 C1 I1.1	Edilizia scolastica	Area della istruzione e formazione	Ufficio manutenzione straordinaria, progettazione, gestione e monitoraggio di interventi per l'edilizia scolastica	Intervento per edificio/area ubicata in Largo Camastra 7 per Riconversione di edificio esistente già destinato ad asilo nido	D76F24000020006	600.000,00 €	Finanziato
PNRR	M4 C1 I1.2	Edilizia scolastica	Area della istruzione e formazione	Ufficio manutenzione straordinaria, progettazione, gestione e monitoraggio di interventi per l'edilizia scolastica	Riconversione Di Spazi Esistenti Da Adibire A Mensa Scolastica Dell'I.C.S. Rita Borsellino – Plesso Scolastico Amari	D75E24000190006	254.954,57 €	Finanziato
PNRR	M1 C1 I1.2	Innovazione e digitalizzazione	Direzione generale e programmazione strategica	Ufficio innovazione digitale e informatizzazione	Abilitazione al cloud per le PA Locali	D71C23000000006	5.092.136,00 €	Lavori in corso
PNRR	M1 C1 I1.4.1	Innovazione e digitalizzazione	Direzione generale e programmazione strategica	Ufficio innovazione digitale e informatizzazione	Esperienza del Cittadino nei servizi pubblici	D71F22001680006	1.277.083,00 €	Lavori in corso

Fonte di finanziamento	Note -fonte di finanziamento	Cluster	Area	Settore/Servizio	Titolo intervento	CUP	Importo	Stato intervento
PNRR	M1 C1 I1.4.5	Innovazione e digitalizzazione	Direzione generale e programmazione strategica	Ufficio innovazione digitale e informatizzazione	Piattaforma Notifiche Digitali (Notifiche Violazioni al Codice della Strada Notifiche Riscossione Tributi con pagamento) - PND -	D71F22003790006	97.247,00 €	Lavori in corso
PNRR	M1C1 I1.5	Innovazione e digitalizzazione	Direzione generale e programmazione strategica	Ufficio innovazione digitale e informatizzazione	RECYPA - Resilienza CYber delle infrastrutture del comune di Palermo	D76G22000400006	999.422,64 €	Concluso
PNRR	M1 C1 I1.5	Innovazione e digitalizzazione	Direzione generale e programmazione strategica	Ufficio innovazione digitale e informatizzazione	COCY - Consapevolezza CYber	D76G22000390006	992.104,00 €	Concluso
PNRR	M1C1 I1.3.1	Innovazione e digitalizzazione	Direzione generale e programmazione strategica	Ufficio innovazione digitale e informatizzazione	Integrazione delle "API" nel Catalogo API della Piattaforma Digitale Nazionale Dati. - PDND -	D51F22005080006	474.775,00 €	Lavori in corso
PNRR	M1C1 I1.4.3	Innovazione e digitalizzazione	Direzione generale e programmazione strategica	Ufficio innovazione digitale e informatizzazione	Adozione PagoPA	D71F23000450006	207.142,00 €	Lavori in corso
PNRR	M1C1 I1.4.2	Innovazione e digitalizzazione	Direzione generale e programmazione strategica	Ufficio innovazione digitale e informatizzazione	Citizen Inclusion - Miglioramento dell'accessibilità dei servizi pubblici digitali	D54F24000020006	965.000,00 €	Lavori in corso
PNRR	M1 C1 I1.4.3	Innovazione e digitalizzazione	Direzione generale e programmazione strategica	Ufficio innovazione digitale e informatizzazione	Adozione App IO	D71F23000220006	140.228,00 €	Lavori in corso

Fonte di finanziamento	Note -fonte di finanziamento	Cluster	Area	Settore/Servizio	Titolo intervento	CUP	Importo	Stato intervento
Altri fondi ministeriali	Art. 42 DL 50/2022 convertito in Legge 91/2022	Ambiente/Gestione dei rifiuti	Area delle politiche ambientali, transizione ecologica e rigenerazione del verde	Capo Area responsabile pianificazione ambientale	Interventi Per La Modernizzazione Ed Il Potenziamento Del Sistema Di Raccolta Differenziata Nel Comune Di Palermo. Estensione E Completamento (Differenzia3)	D71E22000220001	27.000.000,00 €	Verifiche su aggiudicatario in corso
Altri fondi ministeriali	Art. 42 DL 50/2022 convertito in Legge 91/2022	Ambiente/Gestione dei rifiuti	Area delle politiche ambientali, transizione ecologica e rigenerazione del verde	Capo Area responsabile pianificazione ambientale	Realizzazione Centri Comunali Di Raccolta E Completamento Del Sistema Intelligente Di Rd	D72F22000670001	6.747.000,00 €	Progettazione in corso
Altri fondi ministeriali	Art. 42 DL 50/2022 convertito in Legge 91/2022	Ambiente/Gestione dei rifiuti	Area delle politiche ambientali, transizione ecologica e rigenerazione del verde	Capo Area responsabile pianificazione ambientale	Realizzazione Di Un Impianto Di Selezione E Valorizzazione Rifiuti Da Raccolta Differenziata (Plastica/Metalli E Carta/Cartone) Presso La Piattaforma Impiantistica Di Bellolampo	D72F22000660001	26.253.000,00 €	Progettazione in corso
Fondi Statali	EX M5 C2 I2.2 Fondi Statali	Piani Urbani Integrati	Area delle politiche ambientali, transizione ecologica e rigenerazione del verde	Capo Area responsabile pianificazione ambientale	Parco a mare allo Sperone	D79J22000640006	16.129.859,83 €	Gara in corso
Fondi Statali	EX M5 C2 I2.2 Fondi Statali	Piani Urbani Integrati	Area delle politiche ambientali, transizione ecologica e rigenerazione del verde	Capo Area responsabile pianificazione ambientale	Riqualificazione del porto della Bandita ed aree portuali	D79J22000650006	13.730.531,00 €	Gara in corso

Fonte di finanziamento	Note -fonte di finanziamento	Cluster	Area	Settore/Servizio	Titolo intervento	CUP	Importo	Stato intervento
Fondi Statali	EX M5 C2 I2.2 Fondi Statali	Piani Urbani Integrati	Area delle politiche ambientali, transizione ecologica e rigenerazione del verde	Capo Area responsabile pianificazione ambientale	Riqualificazione ecosostenibile del lungomare della Bandita	D79J220 0063000 6	12.015.209,17 €	Progettazione in corso
Fondi Statali	EX M5 C3 I2 INV6 C1 I1.1.1	Edilizia Pubblica	Area dei LL.PP. e manutenzioni	Ufficio progettazione e lavori edifici pubblici	Progetto "Artemide"	D77B22 0000700 06	2.273.434,83 €	Avviato l'Appalto integrato
Fondi Statali	EX M5 C3 I2 INV6 C1 I1.1.1	Edilizia Pubblica	Area dei LL.PP. e manutenzioni	Ufficio progettazione e lavori edifici pubblici	Inclusione socio lavorativa nel settore delle costruzioni	D77B22 0001900 06	1.257.012,21 €	Avviato l'Appalto integrato
Fondi Statali	EX M5 C3 I2 INV6 C1 I1.1.1	Edilizia Pubblica	Area dei LL.PP. e manutenzioni	Ufficio progettazione e lavori edifici pubblici	Progetto "Demetra"	D77B22 0001700 06	884.022,83 €	Aggiudicazione Lavori
Fondi Statali	EX M5 C3 I2 INV6 C1 I1.1.1	Edilizia Pubblica	Area dei LL.PP. e manutenzioni	Ufficio progettazione e lavori edifici pubblici	Progetto "Vesta"	D77B22 0000900 06	2.498.751,22 €	Progettazione in corso
Fondi Statali	EX M5 C3 I2 INV6 C1 I1.1.1	Edilizia Pubblica	Area dei LL.PP. e manutenzioni	Ufficio progettazione e lavori edifici pubblici	Tech for good- Asilo nel bosco	D77B22 0001600 06	2.494.729,92 €	Progettazione in corso
Fondi Statali	EX M5 C3 I2 INV6 C1 I1.1.1	Edilizia Pubblica	Area dei LL.PP. e manutenzioni	Ufficio progettazione e lavori edifici pubblici	In natura - circolo sociale"	D77B22 0001800 06	619.747,23 €	Aggiudicazione Lavori

### **2.1.3 INIZIATIVE PROGETTUALI IN AMBITO PON METRO PLUS**

Con Decisione di esecuzione della Commissione europea C (2022) 9773 del 16 dicembre 2022, è stato approvato il Programma Nazionale METRO plus e Città Medie Sud 2021-2027, a titolarità del Dipartimento per le politiche di coesione e per il sud della Presidenza del Consiglio dei ministri.

Il PN Metro Plus e Città Medie Sud 2021-2027 è attuato a livello territoriale dall'Organismo Intermedio, individuato ai sensi dell'art. 71 del Reg. (UE) 2021/1060, e – in continuità con il PON Città Metropolitane 2014-2020 – identificato già nell'AP 2021-2027 nel Comune capoluogo della città metropolitana.

L'AdG con nota prot. n. AICT.REGISTRO UFFICIALE (U).0018464.13-06-2023 ha trasmesso l'atto di delega AdG/PA, sottoscritto in data 15/06/2023 dall'Organismo Intermedio di Palermo.

L'AdG ha assegnato al Comune di Palermo risorse per un importo complessivo di euro 191.335.299,79, al netto dell'importo di flessibilità che sarà eventualmente riconosciuto all'Autorità Urbana di Palermo a seguito del raggiungimento degli obiettivi intermedi stabiliti dal Programma.

L'Amministrazione Comunale, con delibera di Giunta del Comune di Palermo n. 258 del 15 ottobre 2024 ha approvato il Piano Operativo di Palermo versione 1.0 del 25.09.2024 riferito al PN Metro Plus e Città Medie Sud 2021 - 2027 che individua il totale delle operazioni (progetti) da realizzare all'interno del PN Metro Plus 2021 – 2027, nell'ambito della dotazione finanziaria complessiva assegnata al Comune di Palermo con la sottoscrizione della Convenzione tra l'Autorità di Gestione e l'Organismo Intermedio di Palermo, in data 15 Giugno 2023 (alct. AICT. REGISTRO UFFICIALE.E.0018464.13-06-2023), successivamente aggiornato con delibera di Giunta n. 373 del 23/12/2024.

L'AdG ha provveduto all'assegnazione delle risorse all'Autorità Urbana di Palermo con Decreto prot. DPC-U5-006/2024 del 07/08/2024 e con decreto n. 34/2024 del 20/11/2024.

Con successive mail del 20/11/2024 l'AdG ha trasmesso la nota dell'Ufficio del Bilancio e per il riscontro di regolarità amministrativo-contabile, protocollo n. DPCOE-0022173-A-19/11/2024, con allegata l'attestazione del visto di registrazione della Corte dei Conti del Decreto n. 6/2024 del 07/08/2024 di assegnazione delle risorse all'OI Palermo.

Con mail del 24/01/2025 ha trasmesso la nota dell'Ufficio del Bilancio e per il riscontro di regolarità amministrativo-contabile, protocollo n. DPCOE-0001285-A-24/01/2025, con allegata l'attestazione del visto di registrazione della Corte dei Conti del Decreto n. 34/2024 del 20/11/2024, di assegnazione delle ulteriori risorse all'OI Palermo, a valere sul Programma Nazionale METRO plus e città medie Sud 2021-2027.

Priorità	Fondo	Operazione	Titolo	Dotazione	Area / Capo Area	Ufficio	Determina di ammissione al finanziamento
1	FESR	PA1.1.2.1.a	Smart Environments	4.769.523,33 €	Direttore Generale Vicario	Innovazione	D.D. n. 16028 del 25.11.2024
1	FESR	PA1.1.2.1.b	Smart Parks	4.000.000,00 €	Direttore Generale Vicario	Innovazione	D.D. n. 16029 del 25.11.2024
1	FESR	PA1.1.2.1.c	GUM (Green & Urban Mobility)	4.700.000,00 €	Direttore Generale Vicario	Innovazione	D.D. n. 16035 del 25.11.2024
1	FESR	PA1.1.2.1.d	Inclusione e Cittadinanza Digitale	3.034.537,13 €	Direttore Generale Vicario	Innovazione	D.D. n. 16037 del 25.11.2024
1	FESR	PA1.1.2.2.a	Cittadinanza Digitale	3.700.000,00 €	Direttore Generale Vicario	Innovazione	D.D. n. 16038 del 25.11.2024
2	FESR	PA2.2.1.1.a	Riqualificazione energetica e funzionale degli impianti di pubblica Illuminazione della Città di Palermo all'interno del quadrilatero Lazio, Strasburgo, Del Fante e Maltese	4.828.891,00 €	Area dei Lavori Pubblici e Manutenzioni	Ufficio Illuminazione pubblica e Impianti tecnologici	D.D. n. 16036 del 25.11.2024
2	FESR	PA2.2.1.1.b	Impianto elettrico di Pubblica Illuminazione del Giardino Inglese e parterre Garibaldi	300.000,00 €	Area dei Lavori Pubblici e Manutenzioni	Ufficio Illuminazione pubblica e Impianti tecnologici	D.D. n. 16039 del 25.11.2024
2	FESR	PA2.2.1.1.c	Riqualificazione energetica e funzionale degli impianti di pubblica Illuminazione della Città di Palermo in altre aree cittadine	4.371.109,00 €	Area dei Lavori Pubblici e Manutenzioni	Ufficio Illuminazione pubblica e Impianti tecnologici	D.D. n. 16041 del 25.11.2024
2	FESR	PA2.2.1.2.b	Efficientamento energetico di edifici pubblici: nr. 8 edifici scolastici	950.000,00 €	Area della Istruzione e Formazione	Ufficio Manutenzione Straordinaria, Progettazione, Gestione e Monitoraggio di Interventi per l'Edilizia Scolastica	D.D. n. 16042 del 25.11.2024

Priorità	Fondo	Operazione	Titolo	Dotazione	Area / Capo Area	Ufficio	Determina di ammissione al finanziamento
2	FESR	PA2.2.1.2.c	Efficientamento energetico tramite relamping dell'immobile ad uso del Polo Tecnico sito in via Ausonia 69 - Palermo	747.084,89 €	Area dei Lavori Pubblici e Manutenzioni	Ufficio Illuminazione pubblica e Impianti tecnologici	D.D. n. 16043 del 25.11.2024
2	FESR	PA2.2.4.1.a	Interventi per la mitigazione del rischio idraulico per l'area del Centro storico di Via Porta di Castro	9.000.000,00 €	Area dei Lavori Pubblici e Manutenzioni	Ufficio per il Dissesto Idrogeologico e i Servizi a rete idrico - fognari e rapporti con le relative Autorità Commissariali	D.D. n. 16044 del 25.11.2024
2	FESR	PA2.2.6.1.a	“PG2030 - Palermo Green 2030” – Transizione verde della Città di Palermo attraverso la modernizzazione e il potenziamento del sistema di raccolta differenziata con l'implementazione di isole ecologiche smart	4.087.873,75 €	Area delle Politiche Ambientali, transizione ecologica e Rigenerazione del verde		D.D. n. 16040 del 25.11.2024
2	FESR	PA2.2.7.2.a	Verde diffuso e connettività verde	110.000,00 €	Area delle Politiche Ambientali, transizione ecologica e Rigenerazione del verde	Ufficio Autonomo Gestione Verde urbano, Agricoltura urbana e Rapporti con RESET	D.D. n. 16027 del 25.11.2024
3	FESR	PA3.2.8.1.a	Acquisto di nr. 4 vagoni tram	17.275.916,50 €	Area Urbanistica della rigenerazione urbana, della mobilità e del centro storico	Ufficio Pianificazione della Mobilità sostenibile	D.D. n. 16023 del 25.11.2024
4	FSE+	PA4.4.11.1.a	Cabina di regia Istituzionale e sportelli “One stop shop” per l'inclusione sociale	4.200.000,00 €	Area delle Politiche Socio Sanitarie	Ufficio di Pianificazione e Monitoraggio delle Attività sociali e delle Emergenze sociali	D.D. n. 16049 del 25.11.2024

Priorità	Fondo	Operazione	Titolo	Dotazione	Area / Capo Area	Ufficio	Determina di ammissione al finanziamento
4	FSE+	PA4.4.11.1.b	Agenzia Sociale per la casa – Autonomia abitativa e inclusione sociale	4.133.982,66 €	Area delle Politiche Socio Sanitarie	Ufficio di Pianificazione e Monitoraggio delle Attività sociali e delle Emergenze sociali	D.D. n. 16050 del 25.11.2024
4	FSE+	PA4.4.11.1.c	Protezione sociale, accompagnamento all' autonomia abitativa - Contributi diretti	2.800.000,00 €	Area delle Politiche Socio Sanitarie	Ufficio di Pianificazione e Monitoraggio delle Attività sociali e delle Emergenze sociali	D.D. n. 16045 del 25.11.2024
4	FSE+	PA4.4.11.1.d	Integrazione sociale e benessere delle persone con disabilità e delle loro famiglie	19.635.125,60 €	Area delle Politiche Socio Sanitarie	Ufficio di Pianificazione e Monitoraggio delle Attività sociali e delle Emergenze sociali	D.D. n. 16046 del 25.11.2024
4	FSE+	PA4.4.11.1.e	Integrazione sociale delle persone anziane	4.000.000,00 €	Area delle Politiche Socio Sanitarie	Ufficio di Pianificazione e Monitoraggio delle Attività sociali e delle Emergenze sociali	D.D. n. 16047 del 25.11.2024
4	FSE+	PA4.4.11.1.g	Accoglienza residenziale per i minori e azioni di supporto alle famiglie, in seguito a provvedimenti di tutela dell'autorità giudiziaria	13.814.484,00 €	Area delle Politiche Socio Sanitarie	Ufficio di Pianificazione e Monitoraggio delle Attività sociali e delle Emergenze sociali	D.D. n. 16048 del 25.11.2024
4	FSE+	PA4.4.11.1.i	Azioni integrate socio-sanitarie per la prevenzione delle tossicodipendenze	3.500.000,00 €	Area delle Politiche Socio Sanitarie	Ufficio di Pianificazione e Monitoraggio delle Attività sociali e delle Emergenze sociali	D.D. n. 16057 del 25.11.2024
4	FSE+	PA4.4.11.1.n	Servizi di assistenza domiciliare per persone con disabilità, anziani e fragili	664.874,40 €	Area delle Politiche Socio Sanitarie	Ufficio di Pianificazione e Monitoraggio delle Attività sociali e delle Emergenze sociali	D.D. n. 16051 del 25.11.2024

Priorità	Fondo	Operazione	Titolo	Dotazione	Area / Capo Area	Ufficio	Determina di ammissione al finanziamento
4	FSE+	PA4.4.11.1.o	Centri antiviolenza per donne vittime di violenza	850.000,00 €	Area delle Politiche Socio Sanitarie	Ufficio di Pianificazione e Monitoraggio delle Attività sociali e delle Emergenze sociali	D.D. n. 16052 del 25.11.2024
4	FSE+	PA4.4.11.1.p	Agenzia sociale per la Casa - Protezione sociale, accompagnamento all'autonomia abitativa.	1.650.000,00 €	Area delle Politiche Socio Sanitarie	Ufficio di Pianificazione e Monitoraggio delle Attività sociali e delle Emergenze sociali	D.D. n. 16054 del 25.11.2024
4	FSE+	PA4.4.12.1.a	Poli diurni e notturni per l'accoglienza di soggetti fragili in povertà socio-sanitaria	4.128.164,00 €	Area delle Politiche Socio Sanitarie	Ufficio di Pianificazione e Monitoraggio delle Attività sociali e delle Emergenze sociali	D.D. n. 16056 del 25.11.2024
4	FSE+	PA4.4.12.1.b	POLIEDrico Sociale: Servizi rivolti all'accoglienza e integrazione delle persone senza dimora	3.248.025,02 €	Area delle Politiche Socio Sanitarie	Ufficio di Pianificazione e Monitoraggio delle Attività sociali e delle Emergenze sociali	D.D. n. 16053 del 25.11.2024
7	FESR	PA7.5.1.1.a	Riqualificazione del Real Parco "La Favorita"	10.000.000,00 €	Area delle Politiche Ambientali, Transizione ecologica e Rigenerazione del verde	Ufficio Autonomo Gestione Verde urbano, Agricoltura urbana e Rapporti con RESET	D.D. n. 16024 del 25.11.2024
7	FESR	PA7.5.1.1.c	Rigenerazione urbana della piazza di Tommaso Natale e aree limitrofe finalizzata al potenziamento dell'offerta turistica dell'area di Sferracavallo	4.000.000,00 €	Area dei Lavori Pubblici e Manutenzioni		D.D. n. 16025 del 25.11.2024
7	FESR	PA7.5.1.1.d	Riqualificazione e rigenerazione urbana della piazza di Mondello	4.548.478,89 €	Area Urbanistica della rigenerazione urbana, della mobilità e del centro storico	Ufficio per la Rigenerazione urbana e la qualità dello spazio pubblico e dell'abitare – aree monumentali e pedonali	D.D. n. 17489 del 12.12.2024

Priorità	Fondo	Operazione	Titolo	Dotazione	Area / Capo Area	Ufficio	Determina di ammissione al finanziamento
7	FESR	PA7.5.1.1.f	Impianto antincendio Teatro Massimo	5.550.000,00 €	Area Urbanistica della rigenerazione urbana, della mobilità e del centro storico	Servizio del Centro Storico per la Progettazione, Lavori e Riquilificazione di beni immobili di interesse storico - monumentale	
7	FESR	PA7.5.1.2.a	Progetti di territorio nei comuni della Città Metropolitana di Palermo a valenza culturale e turistica	15.050.312,51 €	Città Metropolitana di Palermo		
7	FESR	PA7.5.1.1.h	Contratto Di Fiume E Di Costa Oreto	12.015.598,00 €	Area delle Politiche Ambientali, Transizione ecologica e Rigenerazione del verde		
7	FESR	PA7.5.1.1.i	Giardino Pubblico Tra Via Leonardo Da Vinci E Le Vie Ruggeri, De Grossis, Di Blasi, Politi (Villa Turrisi)	5.200.000,00 €	Area delle Politiche Ambientali, Transizione ecologica e Rigenerazione del verde		
7	FESR	PA7.5.1.1.i	Ripristino Dell'approdo Della Tonnara Bordonaro	2.784.401,00 €	Area delle Politiche Ambientali, Transizione ecologica e Rigenerazione del verde		
7	FESR	PA7.5.1.1.e	Riquilificazione dei Cantieri Culturali alla Zisa	5.251.655,11 €	Area Urbanistica della rigenerazione urbana, della mobilità e del centro storico	Servizio del Centro Storico per la Progettazione, Lavori e Riquilificazione di beni immobili di interesse storico - monumentale	

Priorità	Fondo	Operazione	Titolo	Dotazione	Area / Capo Area	Ufficio	Determina di ammissione al finanziamento
8	FESR	PA8.1.1.1.a	Assistenza tecnica di alta specializzazione sui temi di cui agli obiettivi del Programma - FESR	1.393.835,36 €	Area Programmazione Fondi Extracomunali	Ufficio Autonomo Programmazione Monitoraggio, Supporto al Controllo e Rendicontazione PNRR e PN Metro Plus	D.D. n. 16030 del 25.11.2024
8	FESR	PA8.1.1.1.b	Assistenza tecnica FESR	595.000,00 €	Area Programmazione Fondi Extracomunali	Ufficio Autonomo Programmazione Monitoraggio, Supporto al Controllo e Rendicontazione PNRR e PN Metro Plus	D.D. n. 16032 del 25.11.2024
8	FESR	PA8.1.1.1.c	Governance del programma	21.411,64 €	Area Programmazione Fondi Extracomunali	Ufficio Autonomo Programmazione Monitoraggio, Supporto al Controllo e Rendicontazione PNRR e PN Metro Plus	D.D. n. 16033 del 25.11.2024
9	FSE+	PA9.1.1.1.a	Assistenza tecnica FSE+	405.000,00 €	Area Programmazione Fondi Extracomunali	Ufficio Autonomo Programmazione Monitoraggio, Supporto al Controllo e Rendicontazione PNRR e PN Metro Plus	D.D. n. 16031 del 25.11.2024
9	FSE+	PA9.1.1.1.b	Piano di comunicazione	20.016,00 €	Area Programmazione Fondi Extracomunali	Ufficio Autonomo Programmazione Monitoraggio, Supporto al Controllo e Rendicontazione PNRR e PN Metro Plus	D.D. n. 16034 del 25.11.2024

## 2.1.4 – PIANO TRIENNALE DELL'INFORMATICA

Il Piano triennale per l'informatica è uno strumento essenziale per promuovere la trasformazione digitale dell'amministrazione pubblica italiana. Tale trasformazione deve avvenire nel contesto del mercato unico europeo di beni e servizi digitali, secondo una strategia che si propone di migliorare l'accesso online ai beni e servizi in tutta Europa per i consumatori e le imprese, e creare un contesto favorevole affinché le reti e i servizi digitali possano svilupparsi per massimizzare il potenziale di crescita dell'economia digitale europea e della cittadinanza digitale.

Gli obiettivi generali, declinati dal Piano nazionale dell'informatica a quello comunale, con il presente documento possono essere così riassunti:

- snellire i procedimenti burocratici, ricorrendo alla reingegnerizzazione dei processi amministrativi in fase di adozione di soluzioni digitali per soppiantare l'uso della carta;
- aumentare l'interoperabilità delle banche dati sia interne che con enti pubblici esterni;
- aumentare la sicurezza informatica con azioni mirate a tutelare l'ente da attacchi informatici di vario genere;
- aumentare la trasparenza dei processi amministrativi attraverso la tracciabilità delle attività umane grazie all'adozione di nuovi applicativi informatici per la gestione dei procedimenti;
- aumentare l'efficienza nell'erogazione dei servizi pubblici, in termini di:
  - a. servizi pubblici comunali fruibili interamente online e accessibili tramite il sistema pubblico di identità digitale SPID e la Carta d'Identità Elettronica (CIE);
  - b. servizi di pagamento elettronico online all'Amministrazione esclusivamente tramite il sistema nazionale [PAGOPA](#);
  - c. implementazione dei servizi da collegare all'[app nazionale IO](#) del Dipartimento Trasformazione Digitale, in attuazione dell'[articolo 64 bis del Codice dell'Amministrazione Digitale](#) (*I soggetti di cui all'articolo 2, comma 2, rendono fruibili i propri servizi in rete, in conformità alle regole tecniche di cui all'articolo 71, tramite il punto di accesso telematico attivato presso la Presidenza del Consiglio dei ministri, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica*);
- razionalizzare la spesa informatica, ricorrendo ove possibile al "riuso applicativo" secondo le indicazioni dell'AGID e dell'Agenzia per la Cyber sicurezza nazionale (ACN);
- aumentare il livello di sicurezza informatica dei dati contenuti nelle banche dati comunali in accordo con le normative nazionali ed europee sulla privacy;
- nel caso specifico del Comune di Palermo, in riferimento alla "connettività", implementare il numero di uffici e sedi di immobili comunali connessi all'infrastruttura dell'Anello Telematico per lo scambio dati ad alta velocità, infrastruttura proprietaria che rappresenta la banda ultralarga comunale, gestita operativamente dalla Società comunale in house SISPI SpA, in attuazione della Convenzione per la gestione del SITEC, approvata con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 17 del 26.03.2024;

- aumentare la competenze digitali del personale comunale, anche attraverso modalità “learn by doing”, al fine di permettere un agevole gestione dei nuovi applicativi informatici per trattare in modalità digitale l'intero ciclo di vita dei procedimenti amministrativi di competenza dei diversi uffici;
- contribuire ad aumentare il livello di cittadinanza digitale, attraverso l'adesione dell'Amministrazione alle piattaforme nazionali abilitanti all'erogazione dei servizi pubblici locali quali [SPID](#), [PAGOPA](#), [IO](#), [ANPR](#) e [CIE](#), [PND](#) Piattaforma notifiche digitali, [PDND](#) Piattaforma Digitale Nazionale Dati.

Il Comune di Palermo è impegnato, anche attraverso il supporto tecnico della Società in house per i servizi informatici SISPI SPA, nella digitalizzazione dei processi amministrativi e nel miglioramento dei servizi online all'utenza, necessari all'attuazione degli obiettivi nazionali previsti dal Codice dell'Amministrazione Digitale (D. Lgs. 82/2005 e ss.mm.ii.) ed ha avviato le azioni per la transizione digitale in coerenza con i contenuti del “Piano triennale per l'informatica del comune di Palermo”, adottato negli anni precedenti, anche grazie alle risorse rese disponibili dal PNRR Missione 1 Componente 1 (PA Digitale).

I contenuti del Piano triennale per l'Informatica sono attuati attraverso il supporto tecnico e le soluzioni tecnologiche fornite dalla predetta Società in house e ricorrendo alle risorse finanziarie extra comunali rese disponibili dal PNRR Misura 1 Componente 1 (PA Digitale 2026), PON METRO Agenda Digitale e PO FESR Sicilia Agenda Urbana. A maggior chiarimento delle risorse oggi disponibili per l'attuazione dei contenuti del Piano Triennale per l'Informatica si elencano, di seguito, gli interventi del PNRR Misura 1 Componente 1 del Comune di Palermo che sono già stati ammessi a finanziamento Dal Dipartimento Trasformazione Digitale in collaborazione con AGID e con l'Agenzia per la Cyber sicurezza Nazionale, e che sono stati affidati alla Società in house SISPI per la relativa realizzazione:

Misura PNRR e denominazione intervento	Scadenza realizzazione attività	Status di realizzazione e relativo atto di affidamento alla Società in house SISPI
1.4.3 - Adozione PagoPA	20/01/2025	in corso di realizzazione da parte di SISPI a seguito di affidamento avvenuto con DD n. <a href="#">7266 del 23.05.2024</a>
1.4.3 - Adozione App IO	20/01/2025	in corso di realizzazione da parte di SISPI a seguito di affidamento avvenuto con DD n. <a href="#">7383 del 24.05.2024</a>
1.2 - Abilitazione e facilitazione migrazione servizi al Cloud	25/11/2025	in corso di realizzazione da parte di SISPI a seguito di affidamento avvenuto con DD n. <a href="#">7266 del 23.05.2024</a>
1.4.1. - Esperienza del Cittadino nei servizi pubblici	08/03/2025	in corso di realizzazione da parte di SISPI a seguito di affidamento avvenuto con DD n. <a href="#">3588 del 12.03.2024</a>
1.4.2 - Citizen Inclusion - Miglioramento accessibilità dei servizi pubblici digitali	30/04/2025	in corso di realizzazione da parte di SISPI a seguito di affidamento avvenuto con DD n. <a href="#">7385 del 24 maggio 2024</a>
1.5 - Cocy, potenziamento della	30/11/2024	in corso di realizzazione da parte di SISPI a seguito di affidamento

resilienza cyber per la PA Locale e formazione		avvenuto con DD n. <a href="#">5967 del 22.05.2023</a>
1.5 - ReCyPA, potenziamento della resilienza cyber per la PA Locale	30/11/2024	in corso di realizzazione da parte di SISPI a seguito di affidamento avvenuto con DD n. <a href="#">8575 del 17.07.2023</a>
1.4.5 - Piattaforma Notifiche Digitali (PND)	20/11/2024	in corso di realizzazione da parte di SISPI a seguito di affidamento avvenuto con DD n. <a href="#">7386 del 24.05.2024</a>
1.3.1 - Piattaforma Digitale Nazionale Dati (PDND)	20/11/2024	in corso di realizzazione da parte di SISPI a seguito di affidamento avvenuto con DD n. <a href="#">7382 del 24.05.2024</a>

Al fine di suggerire e proporre strategie di innovazione di visione unitaria, di definire regole volte alla standardizzazione dei processi e delle applicazioni, di supportare gli Uffici nella proposizione di progetti ad alto valore innovativo, di raccogliere, organizzare, assegnare le priorità e monitorare i progetti e le proposte degli Uffici in materia di Innovazione, di indirizzare e monitorare la società in house Sispi nell'attuazione delle azioni strumentali a supporto dell'Amministrazione e delle altre società partecipate, di fornire linee guida, supportando e garantendo la coerenza con il sistema di Innovazione dell'Amministrazione.

In tale visione prospettica, si è ritenuto necessario proporre quale linea strategica di intervento sul sistema informativo comunale, l'attuazione dei due progetti c.d. “*Cardine*” inseriti Piano dell'Informatica al quale si rinvia per i dettagli – “**All. n. 2 “Piano Triennale per l'Informatica 2024-2026 del Comune di Palermo”**”

## **2.2 – PERFORMANCE**

### **2.2.1 – IL PIANO DELLA PERFORMANCE**

Il Piano della Performance è il documento programmatico triennale, aggiornato annualmente attraverso il Piano dettagliato degli obiettivi, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi dell'Ente e definisce, con riferimento agli obiettivi stessi, gli indicatori per la misurazione e la valutazione delle prestazioni dell'Amministrazione Comunale.

Con il Piano della Performance l'Amministrazione - sulla base delle Aree e dei Programmi strategici pluriennali stabiliti dagli Organi di Governo- definisce gli obiettivi di azione amministrativa relativi al ciclo annuale ed alle risorse assegnate ai diversi centri di responsabilità (dirigenti), onde assicurare che la prestazione, ovvero la "performance" sia la migliore possibile in termini di efficienza, efficacia e qualità dei servizi resi ai cittadini ed, in genere, ai fruitori dei servizi erogati dal Comune.

Secondo quanto previsto dai vigenti Sistemi di misurazione e valutazione della Performance Area Dirigenza (Deliberazione di G.C. n. 131/2013) ed Area comparto (deliberazione di G.C. n. 41/2012 e ss.mm.ii.), la Performance Organizzativa delle singole aree di responsabilità si identifica nella Performance dei servizi dirigenziali, previsti nell'assetto della struttura comunale.

L'insieme degli obiettivi operativi (PEG e Specifici), assegnati ai servizi/uffici dell'Amministrazione, garantisce - attraverso la definizione di indicatori, valori attesi, tempi di attuazione e collegamento fra obiettivi e risorse - la verifica ex post del processo di pianificazione e dei risultati conseguiti e rappresenta il Piano della Performance/Piano dettagliato degli obiettivi del Comune di Palermo.

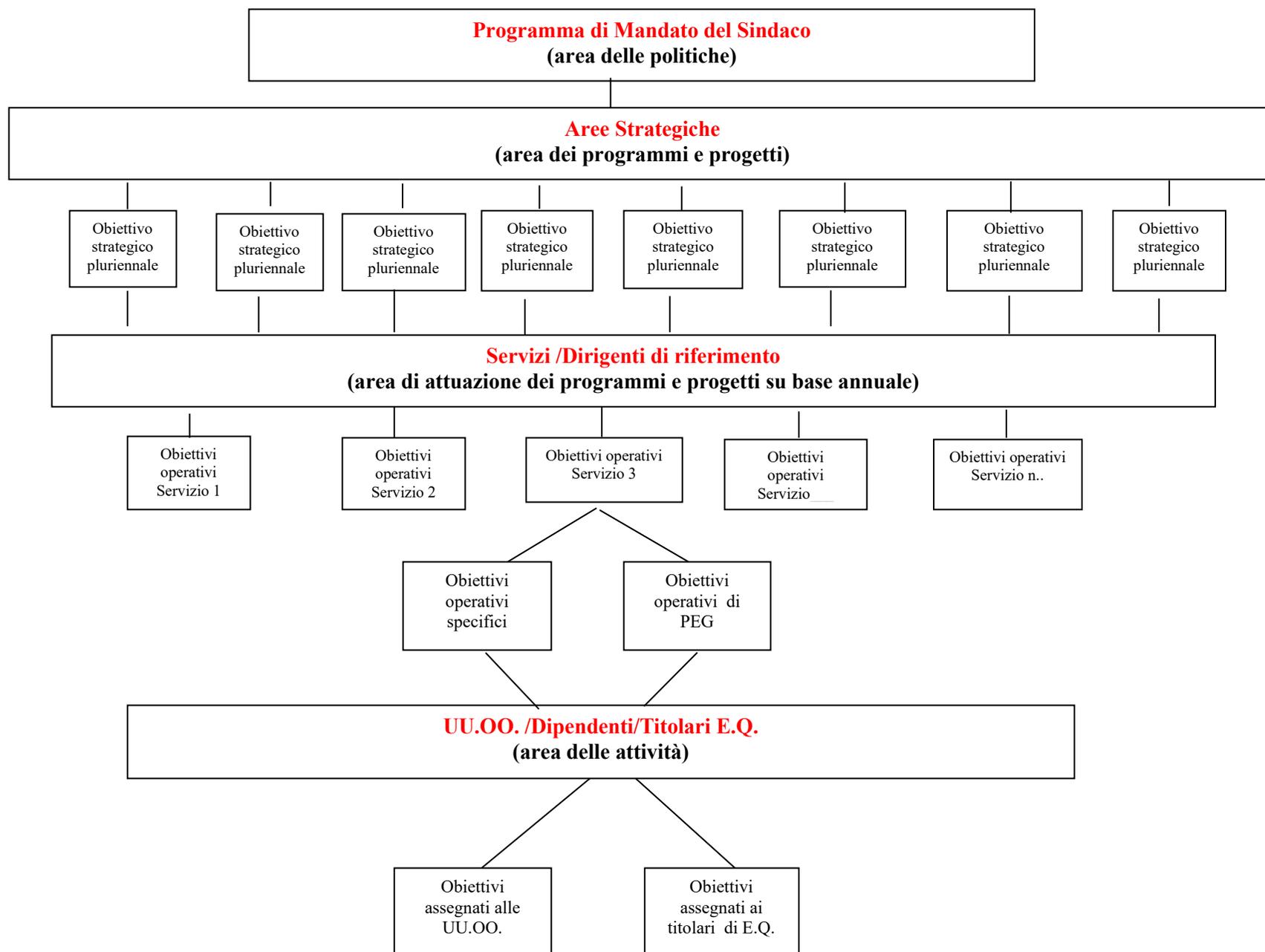
Il Piano della Performance, in base all'art. 4 del D. Lgs. 27.10.2009 n. 150 si articola nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai

soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Destinatari delle informazioni di performance sono sia i soggetti interni all'Amministrazione che la collettività (utenti e destinatari dei servizi), pertanto, l'attività di misurazione e valutazione della performance, quindi, è volta al miglioramento della qualità dei servizi offerti, nonché alla crescita delle competenze professionali

*La mappa strategica della Performance ed il collegamento con i diversi livelli organizzativi*



### 2.2.3 – OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE

#### *Gli obiettivi Operativi di performance organizzativa*

Gli **obiettivi operativi** costituiscono gli obiettivi dell'azione amministrativa relativi all'annualità di riferimento e si distinguono in:

- **obiettivi operativi specifici**, connessi all'attuazione di specifici programmi e/o progetti e funzionali al raggiungimento degli obiettivi strategici dell'Area/Settore di riferimento;
- **obiettivi operativi di PEG**, connessi alla gestione ordinaria/attività istituzionale della struttura di riferimento.

#### *Gli Ambiti ed indicatori di misurazione*

Gli ambiti analitici di misurazione della performance organizzativa sono individuati dall'art. 8 del D.Lgs. 150/2009 e riguardano:

- a. l'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
- b. l'attuazione di Piani e Programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
- c. la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
- d. la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- e. lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- f. l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- g. la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- h. il raggiungimento degli obiettivi delle pari opportunità ed il miglioramento del benessere organizzativo dei dipendenti.

Elementi fondamentali del sistema di misurazione della performance organizzativa sono **gli indicatori di performance**, che sono strumenti che rappresentano gli aspetti rilevanti ai fini del conseguimento degli obiettivi operativi specifici e di PEG.

Gli indicatori di performance sono classificati nelle seguenti tipologie:

1. **Indicatori di input (o di risorse)** afferiscono alla misurazione delle risorse impiegate, **sia interne che esterne**, espresse in termini finanziari (spese) ed economici (costi), in termini fisici (es. personale impiegato);

2. **Indicatori di processo** riguardano la misurazione dei tempi e delle attività interne svolte per il raggiungimento dell'output (beni e servizi) destinato agli utenti finali; esempi tipici sono:
- a. il numero di pratiche espletate da un ufficio;
  - b. il numero di interventi urgenti del servizio di manutenzione;
  - c. il numero di contravvenzioni;
  - d. il numero ore di pattugliamento su strada degli Agenti di P.M.
3. **Indicatori di output (o risultato)** misurano il risultato che si ottiene immediatamente al termine di un'attività o di un processo e possono essere espressi sia in termini quantitativi che qualitativi. Esempi:
- a) numero di richieste ricevute a cui è stata fornita risposta da parte dell'ufficio;
  - b) adozione di uno specifico provvedimento da parte dell'Organo Competente;
  - c) livello qualitativo dei servizi resi rilevato attraverso indagini di custode;
  - d) rispetto degli standard previsti dalla Carta dei Servizi.
4. **Indicatori di efficienza** misurano l'attitudine dei processi produttivi a trasformare gli input(risorse) negli output(prodotti) nel modo più conveniente e secondo logiche di razionalità economica e sono espressi sotto forma di rapporti fra l'ammontare degli input e l'ammontare degli output;
5. **Indicatori di out come** misurano l'impatto (più o meno immediato) delle attività svolte sui bisogni della collettività dal punto di vista dell'utente del servizio e degli stakeholder.

## Gli obiettivi di performance Individuale

Il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance Individuale area dirigenza prevede tre distinti ambiti di valutazione:

**A – Obiettivi individuali/comportamentali**

**B - Comportamenti professionali e manageriali**

**C – Differenziazione dei giudizi**

Per quanto attiene la componente A, si individuano per l'anno 2025 sono stati individuati i seguenti obiettivi:

n.	Descrizione obiettivi individuali/comportamentali	Soggetto deputato alla trasmissione del REPORT all'OIV/ Indicatore	Peso
1	Programmazione e presidio dell'attività formativa, nel rispetto delle direttive emanate in materia dal Direttore Generale Vicario	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tutti i Dirigenti</li> </ul> <b>Indicatore:</b> report sull'attività formativa fruita, da trasmettere all'Ufficio di staff del Direttore Generale Vicario entro il 31/01/2026	10%
2	Rispetto della scadenza (31/01/2025) di cui alla nota prot. n. 8809 del 07/01/202 della Ragioneria Generale sull'attività di riaccertamento dei residui attivi e passivi relativi all'annualità 2024	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ragioniere Generale</li> </ul> <b>Indicatore:</b> predisposizione report	10%
3	Rotazione pari ad almeno il 5% del personale, all'interno dell'Area o delle singole U.O./procedimenti, in conformità a quanto previsto dalla specifica misura di prevenzione di carattere generale del Piano anticorruzione	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tutti i Dirigenti</li> </ul> <b>Indicatore:</b> report sui provvedimenti adottati nel rispetto della % richiesta	10%
4	Rispetto delle direttive de Sindaco emanate nell'anno	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tutti i dirigenti</li> </ul> <b>Indicatore:</b> elaborazione report sugli adempimenti posti in essere per ogni singola direttiva da trasmettere, in uno, alla relazione standardizzata  <ul style="list-style-type: none"> <li>Ufficio Capo di Gabinetto</li> </ul> <b>Indicatore:</b> trasmissione report (entro 31/01/2026) con indicazione di tutte le direttive emanate nel corso dell'anno dal Sindaco	60%
5	Rispetto degli adempimenti e direttive in materia di anticorruzione	<ul style="list-style-type: none"> <li>Segretario Generale – n. q. di Responsabile anticorruzione (31/01/2026)</li> </ul> <b>Indicatore:</b> predisposizione report	10%
6	Rispetto degli adempimenti e direttive in materia di trasparenza	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vice Segretario Generale – n.q. di Responsabile trasparenza (31/01/2026)</li> </ul> <b>Indicatore:</b> predisposizione report	
7	Rispetto scadenze trasmissione relazioni di Bilancio Sociale, Controllo di Gestione, Controllo Strategico e Carta dei Servizi	<ul style="list-style-type: none"> <li>Area della Direzione Generale e Programmazione Strategica- U.O. Controlli (31/01/2026)</li> </ul> <b>Indicatore:</b> predisposizione report	
8	Rispetto delle scadenze prefissate per la trasmissione degli obiettivi dirigenziali e delle Relazioni Standardizzate	<ul style="list-style-type: none"> <li>Area della Direzione Generale e Programmazione Strategica- U.O. Organizzazione e valutazione (31/01/2026)</li> </ul> <b>Indicatore:</b> predisposizione report	

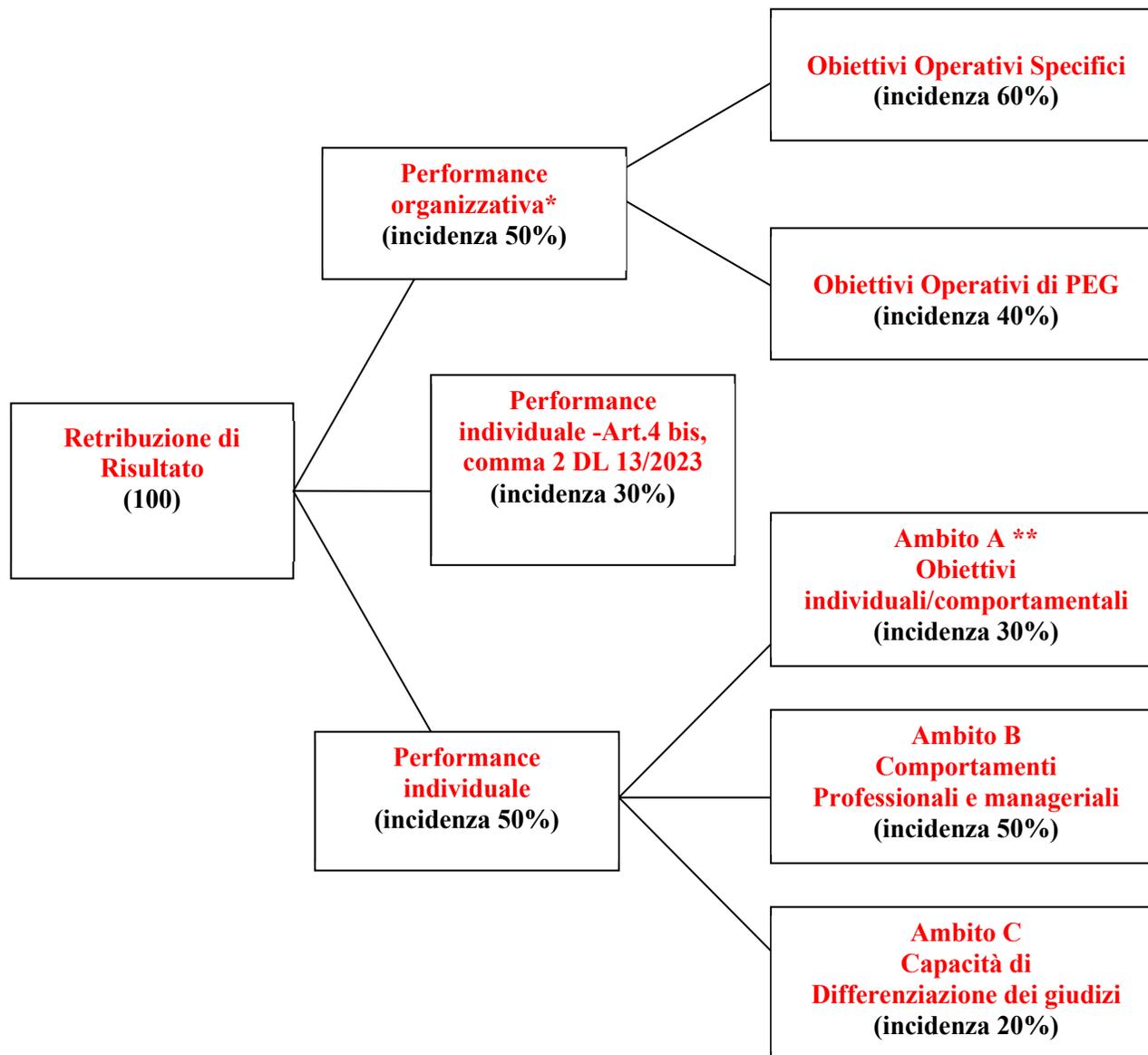
**100%**

Per quanto attiene l'Avvocatura Comunale, i predetti obiettivi sono assegnati esclusivamente all'Avvocato Capo e, come di consueto, quest'ultimo ha proceduto all'assegnazione degli obiettivi individuali/comportamentali, con riferimento alla specificità dell'attività legale, ai restanti Avvocati dirigenti:

n.	Descrizione obiettivi individuali/comportamentali	Indicatore	peso
1	Miglioramento del servizio di previsione della spesa per singoli giudizi assegnati	Nelle determine di autorizzazione alla lite, il legale indicherà il valore del giudizio	50%
2	Rispetto delle scadenze programmate	Tempo di risposta ai pareri assegnati	20%
3	Collaborazione tra i colleghi nella gestione del contenzioso	Sostituzioni in udienza	10%
4	Capacità organizzativa e risoluzione delle problematiche amministrative e recupero dei crediti vantati dall'Amministrazione nei confronti dei soggetti terzi e di tutti i crediti vantati dall'Amministrazione	Puntualità nel riscontrare gli adempimenti di carattere organizzativo e relazione sullo stato di recupero dei crediti vantati dall'Amministrazione nei confronti di soggetti terzi e su tutti gli altri crediti comprese le spese legali di giudizio a carico della parte soccombente con report definitivo da inviare al D.G. entro il 15/01/2026	20%

**100%**

Per quanto attiene alla Performance Individuale si evidenzia, altresì, che con la Deliberazione di **G.C. n. 183 del 26/07/2024**, sulla base di quanto disposto dall'art. 4 bis, comma 2 del D.L. n. 13/2023 concernente le **“Disposizioni in materia dei tempi di pagamento nelle pubbliche amministrazioni”** si è reso necessario integrare il vigente sistema di valutazione dirigenziale, di cui alla D.G.C. n. 131 del 30/07/2013, introducendo nell'ambito della stessa, con incidenza del 30% sul totale della retribuzione di risultato, l'obiettivo relativo al rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali.



## *I Soggetti coinvolti*

Il Piano della Performance si avvale del contributo dei seguenti organi dell'A.C.:

1. **Consiglio Comunale**, con l'adozione del Documento Unico di Programmazione (DUP) e del Bilancio di Previsione
2. **Giunta Comunale**, con l'adozione del PEG, del Piao con allegato il Piano della Performance e, pertanto, la formale assegnazione degli obiettivi ai Dirigenti
3. **Dirigenti**, con l'assegnazione degli obiettivi di gruppo ed individuali ai dipendenti
4. **Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)**, con la valutazione degli obiettivi assegnati ai dirigenti e la validazione della Relazione sulla Performance

*Per la consultazione degli obiettivi operativi di performance organizzativa e individuale si rimanda all'Allegato n. 3 "PIANO DETTAGLIATO DEGLI OBIETTIVI ANNO 2025"*

## 2.3 – RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

### 2.3.1 Sintesi della normativa in materia di prevenzione e contrasto alla corruzione

La legge 190/2012, “*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella Pubblica Amministrazione*”, in attuazione alla convenzione ONU contro la corruzione, definisce i compiti dell’ANAC e degli organi competenti a coordinare le misure di prevenzione e contrasto all’illegalità nella pubblica amministrazione a livello nazionale.

In data 02/02/2022 l’ANAC ha approvato le linee guida per la redazione del Piano integrato di attività e di organizzazione (P.I.A.O.) che deve contenere al suo interno i seguenti atti di pianificazione:

- Piano del fabbisogno del personale;
- Piano delle azioni concrete;
- Piano per razionalizzare l’utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell’automazione d’ufficio;
- Piano della performance;
- Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- Piano organizzativo del lavoro agile;
- Piano delle azioni positive.

La predisposizione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza ed il relativo aggiornamento annuale afferiscono alle competenze del Responsabile della prevenzione della corruzione e, trattandosi di un processo trasparente e inclusivo, coinvolge tutte le figure dirigenziali e, prima del suo inserimento all’interno del PIAO per la proposizione alla Giunta comunale ai fini della relativa approvazione, verrà reso disponibile agli eventuali *stakeholders* mediante avviso pubblicato sul sito istituzionale dell’Ente.

Il Piano, una volta approvato, è pubblicato in forma permanente sul sito web istituzionale al seguente link: *Amministrazione trasparente/Altri contenuti/Prevenzione della corruzione/Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza/Atti del Responsabile della prevenzione della corruzione*; disponibile alla libera consultazione da parte di chi ne fosse interessato.

Nella medesima sottosezione del sito viene pubblicata, a cura del Responsabile della prevenzione, secondo la scadenza indicata dall’A.N.A.C., la relazione recante i risultati dell’attività svolta.

Eventuali violazioni alle prescrizioni del presente Piano da parte dei dipendenti dell’amministrazione costituiscono illecito disciplinare, ai sensi dell’art. 1, comma 14, della legge 190/2012.

Considerata la dimensione organizzativa dell'Ente e la complessità degli adempimenti da realizzare ai fini dell'assolvimento della prevenzione dei fenomeni corruttivi e a garanzia della trasparenza, è stata adottata una diversificazione tra il ruolo del **Responsabile della prevenzione della corruzione** e quello del **Responsabile della trasparenza**, per il quale ruolo è stato individuato il Vice Segretario generale *pro tempore* del Comune, che, come previsto dal vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi, approvato con Deliberazione di GC n.287/2022 e ss.mm.ii., nel caso di impedimento e/o assenza sostituisce il Segretario generale n.q. di RPC

*Per la consultazione si rimanda all'Allegato n. 4- "Piano Triennale per la prevenzione della corruzione 2025/2027"*

## SEZIONE 3- ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

### 3.1 – STRUTTURA ORGANIZZATIVA DEL COMUNE DI PALERMO

Con Deliberazione di G.C. n. 59 del 27/03/2024 e ss.mm.ii., da ultimo con Deliberazione di G.C. n. 269 del 28/10/2024 il Comune di Palermo ha proceduto alla ridefinizione del nuovo assetto organizzativo dei servizi dirigenziali e delle relative competenze.

Attualmente, pertanto l'assetto organizzativo dei servizi dirigenziali risulta come segue:

<b>ASSETTO ORGANIZZATIVO DEI SERVIZI DIRIGENZIALI</b>			
<b>Collocazione struttura</b>	<b>Settori/Uffici</b>	<b>Servizi/funzioni</b>	<b>Area</b>
<b>UFFICIO DI GABINETTO DEL SINDACO</b>	<b>Capo di Gabinetto</b>		Amm.
		<b>Vice Capo di Gabinetto</b>	Amm.
	<b>Ufficio del Cerimoniale e Relazioni Internazionali (*)</b>		fuori dotazione organica
<b>DIREZIONE GENERALE E PROGRAMMAZIONE STRATEGICA</b>	<b>Staff Direzione Generale</b>	<b>Direttore Generale</b>	
		<b>Direttore Generale Vicario</b>	Amm.
		<b>Supporto amministrativo ai partenariati pubblico-privato, alla gestione di progetti speciali e alla attrazione di investimenti (*)</b>	fuori dotazione organica
<b>AREA SOCIETA' PARTECIPATE</b>	<b>Capo Area</b>	<b>Capo Area Responsabile per le Società partecipate</b>	Amm./Econ.
		<b>Ufficio autonomo controllo economico finanziario società partecipate</b>	Econ.
<b>AREA RISORSE UMANE</b>	<b>Capo Area</b>	<b>Capo Area Responsabile risorse umane e reclutamento</b>	Amm.
		<b>Ufficio autonomo gestione risorse umane</b>	Amm.
<b>AREA PROGRAMMAZIONE FONDI EXTRACOMUNALI</b>	<b>Capo Area</b>	<b>Capo Area Responsabile pianificazione e coordinamento fondi extracomunali</b>	Amm.
		<b>Ufficio autonomo programmazione, monitoraggio, supporto al controllo e rendicontazione PNRR PON METRO PLUS</b>	Amm.
<b>SEGRETERIA GENERALE</b>	<b>Segretario Generale</b>		
<b>AREA DELLA VICE SEGRETERIA GENERALE</b>	<b>Vice Segretario Generale</b>	<b>Capo Area Vice Segretario Generale</b>	Amm.
		<b>Ufficio autonomo contratti ed approvvigionamenti</b>	Amm.
		<b>Ufficio speciale per il Consiglio Comunale</b>	Amm.
<b>AREA SERVIZI DEMOGRAFICI E DECENTRAMENTO</b>	<b>Capo Area</b>	<b>Capo Area responsabile anagrafe, stato civile ed elettorato</b>	Amm.
		<b>Ufficio autonomo circoscrizioni e postazioni decentrate</b>	Amm.

<b>AREA DELL'AVVOCATURA COMUNALE</b>	<b>Avvocato Capo Coordinatore</b>	<b>Avvocato Capo Coordinatore</b>	Avv
		<b>Avvocati Dirigenti (n.4)</b>	Avv
<b>RAGIONERIA GENERALE</b>	<b>Ragioniere Generale</b>	<b>Ragioniere Generale</b>	Econ.
		<b>Ufficio monitoraggio e coordinamento attuazione del piano di riequilibrio</b>	<b>fuori dotazione organica</b>
		<b>Vice Ragioniere Generale</b>	Econ.
		<b>Ufficio stipendi</b>	Econ.
		<b>Ufficio spese, entrate ed economato</b>	Econ.
<b>AREA DELLE ENTRATE E DEI TRIBUTI COMUNALI</b>	<b>Capo Area</b>	<b>Capo Area responsabile ICI/IMU/TASI</b>	Amm
		<b>Avvocato Dirigente (*)</b>	<b>fuori dotazione organica</b>
		<b>Ufficio TARSU/TARES/TARI</b>	Amm
<b>AREA DEL PATRIMONIO</b>	<b>Capo Area</b>	<b>Capo Area responsabile Patrimonio</b>	Amm
		<b>Ufficio autonomo demanio e inventario</b>	Amm
<b>AREA DELLE POLITICHE AMBIENTALI, TRANSIZIONE ECOLOGICA E RIGENERAZIONE DEL VERDE</b>	<b>Capo Area</b>	<b>Capo Area Responsabile pianificazione ambientale e interventi sulla costa, mare, parchi e riserve</b>	Tecn.
		<b>Ufficio Autonomo gestione verde urbano, agricoltura urbana e rapporti con RESET</b>	Tecn.
<b>AREA DELLA CULTURA, TURISMO E SPORT</b>	<b>Capo Area</b>	<b>Capo Area responsabile pianificazione interventi culturali, biblioteche e spazi etnoantropologici</b>	Cult
		<b>Ufficio musei e spazi espositivi</b>	Cult
		<b>Ufficio teatri, spettacoli e coordinamento eventi</b>	Cult.
		<b>Ufficio sport, turismo e gestione impianti sportivi</b>	Amm
<b>AREA DELLA ISTRUZIONE E FORMAZIONE</b>	<b>Capo Area</b>	<b>Capo Area responsabile pianificazione dell'istruzione e formazione</b>	Amm
		<b>Ufficio servizi educativi e scuola dell'infanzia 0-6 anni</b>	Amm
		<b>Ufficio per la scuola dell'obbligo e contrasto alla dispersione scolastica</b>	Amm
		<b>Ufficio manutenzione straordinaria, progettazione, gestione e monitoraggio di interventi per l'edilizia scolastica</b>	Tecn
<b>AREA DELLE POLITICHE SOCIO SANITARIE</b>	<b>Capo Area</b>	<b>Capo Area responsabile della pianificazione di interventi sul sociale, dei servizi di base e disabilità, servizi sociali, contrasto alle povertà e servizi residenziali</b>	Amm
		<b>Ufficio pianificazione e monitoraggio delle attività sociali e delle emergenze sociali</b>	Amm
<b>AREA DELL'IGIENE E SALUTE, DELLE POLITICHE ABITATIVE E GIOVANILI</b>	<b>Capo Area</b>	<b>Capo Area responsabile igiene e salute, benessere animale/ canile comunale e politiche Giovanili</b>	Amm
		<b>Ufficio politiche abitative ed assegnazione ERP</b>	Amm

<b>AREA SUAP, SVILUPPO ECONOMICO, MERCATI E LAVORO</b>	Capo Area	Capo Area responsabile Suap, commercio e supporto tecnico, lavoro e concessioni suolo pubblico	Amm
		Ufficio autonomo mercati generali e rionali, servizi di trasporto pubblico, rilascio licenze NCC e taxi e pubblicità	Amm
<b>AREA DEI LL.PP. E MANUTENZIONI</b>	Capo Area	Capo Area responsabile pianificazione dei LL.PP. e manutenzioni	Tecn
		Ufficio autoparco, programmazione e gestione attività di manutenzione a supporto del Capo Area per il coordinamento tecnico COIME e Cantiere Comunale	fuori dotazione organica
		Gestione Amministrativa COIME (*)	Tecn
		Ufficio Edilizia pubblica e impianti sportivi ed espropriazioni	Tecn
		Ufficio infrastrutture viarie e per la mobilità	Tecn
		Ufficio tecnico ERP	Tecn
		Ufficio illuminazione pubblica e impianti tecnologici	Tecn
		Ufficio per il dissesto idrogeologico e i servizi a rete idrico-fognari e rapporti con le relative autorità commissariali	Tecn
<b>AREA URBANISTICA DELLA RIGENERAZIONE URBANA, DELLA MOBILITA' E DEL CENTRO STORICO</b>	Capo Area	Capo Area responsabile della pianificazione urbanistica	Amm./Tecn.
		Ufficio pianificazione mobilità sostenibile	Tecn.
		Ufficio traffico e mobilità ordinaria	Tecn.
		Ufficio condono, sanatorie edilizie e abusivismo	Tecn.
		Ufficio per la rigenerazione urbana e la qualità dello spazio pubblico e dell'abitare - aree monumentali e pedonali	Tecn/Amm
		Ufficio del Centro Storico per la progettazione, lavori e riqualificazione di beni immobili di interesse storico-monumentale	Tecn.
<b>SPORTELLLO AUTONOMO CONCESSIONI EDILIZIE</b>	<b>UFFICIO AUTONOMO SACE</b>		Tecn.
<b>AREA DELLA POLIZIA MUNICIPALE</b>	CORPO DI P.M.	Comandante Corpo di P.M.	Vig.
		Vice Comandante	Amm./Vig.
		Ufficio supporto generale e procedure sanzionatorie	Amm./Vig.
<b>AREA DEI SERVIZI CIMITERILI, PROTEZIONE CIVILE E SICUREZZA</b>	Capo Area	Capo Area responsabile Servizi Cimiteriali	Amm
		Ufficio Protezione Civile ed edilizia pericolante	Amm
		Ufficio autonomo sicurezza nei luoghi di lavoro e RSPP	Tecn

### 3.1.2 – IL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI PALERMO

<b>Personale dipendente e personale dirigente del Comune di Palermo</b>			
<b>Dirigenti</b>			<b>n. 62</b>
<b>Dipendenti del Comparto</b>	<b>Tempo pieno</b>	Uomini	<b>n. 1.362</b>
		Donne	<b>n.1.652</b>
	<b>Part-time fino al 50%</b>	Uomini	<b>n.40</b>
		Donne	<b>n.21</b>
	<b>Part-time oltre il 50%</b>	Uomini	<b>n.638</b>
		Donne	<b>n.810</b>
			<b>Totale complessivo n. 4.587</b>
<b>Personale dipendente e personale dirigente CO.I.M.E.</b>			
<b>Dirigenti</b>			<b>n.1</b>
	<b>Tempo pieno</b>	Uomini	<b>n.268</b>
		Donne	<b>n.18</b>
	<b>Part-time fino al 50%</b>	Uomini	<b>n.0</b>
		Donne	<b>n.0</b>
	<b>Part-time oltre il 50%</b>	Uomini	<b>n.0</b>
		Donne	<b>n.1</b>
			<b>Totale complessivo n. 288</b>
<b>Personale dipendente e personale dirigente LSU</b>			
	<b>Tempo pieno</b>	Uomini	<b>n.28</b>
		Donne	<b>n.5</b>
	<b>Part-time fino al 50%</b>	Uomini	<b>n.0</b>
		Donne	<b>n.0</b>
	<b>Part-time oltre il 50%</b>	Uomini	<b>n.0</b>
		Donne	<b>n.0</b>
			<b>Totale complessivo n. 33</b>

## 3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

In attuazione del Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 24/09/2021 contenuta in seno **all'allegato 14 del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi – Parte I** – Organizzazione- Disciplina per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 90 del 05/05/2022 e integrato deliberazione di Giunta comunale n. 74 dell'11/04/2024

### 3.2 Disciplina per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile

#### *Articolo 1 - Oggetto*

1. Il presente documento – parte integrante della Parte I – Organizzazione del R.U.S. disciplina – secondo quanto disposto dal CCNL Funzioni Locali 2019/2021 del 16/11/2022 – l'applicazione e la modalità di svolgimento dell'istituto del lavoro agile presso il Comune di Palermo, in attuazione del combinato disposto dell'art. 18 della Legge 81/2017, dell'art.14 della Legge 124/2015, del Decreto Ministeriale del 08/10/2021, delle Linee guida emanate dalla Funzione Pubblica e la Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 29/12/2023

#### *Articolo 2 - Finalità del lavoro agile*

1. Il Lavoro Agile rappresenta una forma di lavoro innovativa, non tradizionale, basata su un forte elemento di flessibilità per i lavoratori, di orari e di sede, ferme restando le esigenze di servizio, organizzative e la disciplina generale dell'orario di lavoro; trattasi pertanto di una condizione diversa, per caratteristiche e obblighi delle parti, rispetto al telelavoro disciplinato con legge n. 191/1998 congiuntamente col D.P.R. 70/99 e con l'accordo quadro del 23 marzo 2000. La prestazione dell'attività lavorativa in modalità agile non varia quindi, la natura giuridica del rapporto di lavoro subordinato, né la posizione del lavoratore agile all'interno della struttura di appartenenza, né la sua ordinaria sede di lavoro, né modifica il potere direttivo, di controllo e disciplinare del Dirigente gerarchicamente preposto al/alla dipendente in lavoro agile. La prestazione viene svolta senza precisi vincoli di orario e di luogo: il lavoro può essere eseguito, in parte presso la sede di lavoro di titolarità ed in parte all'esterno, senza una postazione fissa (c.d. flessibilità spaziale), mediante utilizzo di strumenti tecnologici, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale (c.d. flessibilità temporale), derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva di primo e di secondo livello.

#### *Articolo 3 - Obiettivi*

1. Il Lavoro Agile persegue i seguenti obiettivi:

- Promuovere una nuova visione dell'organizzazione del lavoro volta a stimolare l'autonomia, la responsabilità e la motivazione dei dipendenti in una ottica di miglioramento della performance e dei risultati dell'Ente;
- Agevolare la conciliazione vita-lavoro;
- Favorire la mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa-lavoro-casa e l'impatto sull'ambiente in termini di traffico e inquinanti;
- Contribuire alla riduzione del tasso di assenteismo.

#### **Articolo 4 - Accesso al lavoro agile**

1. L'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria ed è consentita a tutto il personale in servizio c/o il Comune di Palermo, appartenente sia all'Area del Comparto sia all'Area della Dirigenza, con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale, assunto a tempo indeterminato che abbia superato il periodo di prova o a tempo determinato con contratto di lavoro superiore ai 6 mesi, le cui attività ascritte con formale ordine di servizio siano compatibili con l'istituto.
2. Ai sensi di quanto stabilito dall'art.18, comma 3 della Legge 81/2017 l'accesso al lavoro agile è consentito – ove compatibile con le mansioni ascritte - anche ai lavoratori in servizio c/o il Comune di Palermo appartenenti al bacino ex DL 24/86.
3. Restano esclusi dal lavoro agile i dipendenti:
  - che lavorano in regime di turnazione in quanto tale tipologia di lavoro è espressamente esclusa dall' art. 64, comma 2 del CCNL 16/11/2022;
  - che svolgono attività che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili;
  - che svolgono attività di portierato ed uscierato, giardinieri, magazzinieri, autisti, muratori, elettricisti, ecc. in quanto in tali casi risulta imprescindibile la presenza fisica c/ la sede di lavoro;
  - adibiti esclusivamente ad attività di front office degli uffici (Tributi, Anagrafe, URP, ecc.) ove il rapporto in presenza con il cittadino è essenziale per lo svolgimento delle attività assegnate;
  - assegnati alle istituzioni scolastiche (insegnati, educatori, cuochi, collaboratori servizi scolastici, ausiliari asili nido ecc.) in quanto l'attività deve essere necessariamente svolta a contatto con gli utenti.
4. Possono essere pertanto prestate in modalità agile le attività che presentano le seguenti caratteristiche:
  - possano essere svolte individualmente e sono programmabili;
  - presuppongano l'utilizzo di strumenti, applicativi e/o tecnologie informatiche accessibili da remoto con i sistemi disponibili nell'Ente.
  - non necessitino della presenza fisica del lavoratore in sede o in altro luogo di lavoro in cui si espleta l'attività lavorativa;
  - non presuppongano il contatto diretto con l'utente;
  - sono attività che, pur richiedendo relazioni con dirigenti, colleghi e utenti, possono aver luogo con la medesima efficacia, anche mediante strumenti telematici e/o telefonici;
  - abbiano degli obiettivi/output ben identificabili e valutabili in un orizzonte temporale di svolgimento definito e monitorabile.
5. Al fine di garantire a tutti i lavoratori e le lavoratrici pari opportunità di accesso al lavoro agile, si chiarisce che i dipendenti che svolgono parzialmente attività non compatibili con la modalità agile possono comunque accedere a tale istituto, limitatamente a quei segmenti di attività eseguibili a distanza (a titolo del tutto esemplificativo e non esaustivo: attività documentale, ricomprendente predisposizione di verbali, pareri, relazioni, rapporti, etc.).
6. I dirigenti che richiedono di svolgere parte della loro attività in modalità agile devono comunque garantire l'esercizio dei compiti di coordinamento, che costituisce una componente essenziale delle attribuzioni dirigenziali.
7. L'accesso al lavoro agile non varia in alcun modo gli obblighi e i doveri del lavoratore, così come i diritti riconosciuti dalle norme vigenti e dai CCNL. Lo svolgimento

delle attività lavorative in modalità agile non penalizza la professionalità e l'avanzamento di carriera del personale.

8. Il dirigente responsabile del servizio può valutare l'ammissione al lavoro agile per il personale che sia stato oggetto di procedimenti disciplinari per violazione degli obblighi di presenza in servizio, con irrogazione di sanzione superiore al rimprovero scritto, nei due anni precedenti alla data di presentazione della domanda.

#### **Articolo 5 - Modalità di esercizio del lavoro agile**

1. L'Amministrazione garantisce una adeguata rotazione settimanale o mensile del personale autorizzato alla prestazione di lavoro agile, assicurando come di seguito indicato, per ciascun dipendente (ivi compresi i dirigenti e i dipendenti incaricati di E.Q.), la prevalenza del lavoro in presenza.

#### **2. LIMITE INDIVIDUALE**

Ai dipendenti che presentino formale richiesta di accesso al lavoro agile- ove sussistano tutte le condizioni previste dall'art. 4, comma 4 del vigente Regolamento - il Dirigente di riferimento concorda con il dipendente, nell'arco della settimana lavorativa, almeno 1 e massimo 2 giornate in modalità agile.

Nel rispetto del criterio stabilito dall'art.1, comma 3, lett. b) del Decreto 08/10/2021 (prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione dell'attività in presenza) il limite massimo mensile individuale di giornate di lavoro agile è come di seguito individuato:

LIMITE MASSIMO MENSILE INDIVIDUALE

Giornate di attività lavorativa settimanale	Limite massimo giornate lavoro agile nel mese pro capite	Media giornate mensili	Media % di giornate di lavoro agile nel mese pro capite
6	9	25	36%
5	8	22	36%
4	6	17	35%
3	4	12	33%

3. La collocazione, rispettivamente nella settimana o nel mese, delle giornate di lavoro agile, sarà definita dal Dirigente Responsabile della struttura di appartenenza e potrà avere collocazione mobile secondo una pianificazione previamente concordata sulla base delle esigenze dell'ufficio, comunque volta a garantire l'invarianza dei servizi resi all'utenza.

4. Al fine di non compromettere l'operatività degli uffici e non pregiudicare o ridurre i servizi resi – fermo restando il limite massimo di giornate di lavoro agile pro capite indicato nella superiore tabella – il Dirigente responsabile del Servizio/Ufficio, nell'ambito della pianificazione del lavoro agile, deve garantire la contemporanea presenza **giornaliera in servizio di almeno il 65%** dei dipendenti assegnati al servizio/ufficio di appartenenza, fermo restando la presenza di almeno un dipendente per singola U.O. Si dovrà inoltre assicurare una rotazione della fruizione dell'istituto del lavoro agile, in modo tale da assicurare condizioni di parità tra tutti i dipendenti da coniugarsi con la piena funzionalità dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

5. Nelle giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile:

- non è possibile effettuare lavoro straordinario, trasferte, lavoro disagiato, lavoro svolto in condizioni di rischio;
- possono essere fruiti, ove ne ricorrano i presupposti, i permessi orari previsti dal vigente CCNL o dalle norme di legge (es, permessi orari retribuiti art. 41) per particolari motivi personali, permesso visite mediche art. 44), diritto di assemblea (art. 10) ecc.;
- non possono essere fruiti permessi orari brevi ex art. 33 bis a recupero, in quanto incompatibili con la distribuzione flessibile dell'orario di lavoro;
- non sono riconosciuti i buoni pasto, in quanto quest'ultimi – ove ne ricorrano le condizioni – sono riconosciuti esclusivamente per i giorni di attività prestata in presenza.

6. In caso di problematiche di natura tecnica e/o informatica, e comunque in ogni caso di cattivo funzionamento dei sistemi informatici, qualora lo svolgimento dell'attività lavorativa a distanza sia impedito o sensibilmente rallentato, il dipendente è tenuto a darne tempestiva comunicazione al proprio dirigente, il quale – qualora le suddette problematiche dovessero rendere temporaneamente impossibile o non sicura la prestazione lavorativa – può richiamare il dipendente a lavorare in presenza.

7. Per sopravvenute esigenze di servizio il dipendente in lavoro agile può essere richiamato in sede dal dirigente, previa comunicazione inoltrata almeno il giorno prima. Il rientro in servizio non comporta il diritto al recupero delle giornate di lavoro agile pianificate nel mese e non fruiti. Per i Dirigenti il richiamo in servizio può essere effettuato dal Capo Area di riferimento o dal Direttore Generale/Segretario Generale.

8. In caso di malattia la prestazione in modalità agile è sospesa, con conseguente invio della certificazione del medico curante.

9. La prestazione lavorativa in modalità agile può essere espletata sul territorio nazionale presso la dimora abituale del dipendente o altro luogo di dimora privata indicato nell'Accordo individuale come luogo prevalente, ma non univoco. Il dipendente può modificare – anche temporaneamente – il luogo prevalente di svolgimento delle attività previa comunicazione scritta al Dirigente di riferimento. In ogni caso – fermo restando che è fatto divieto di espletare la prestazione lavorativa in locali pubblici o aperti al pubblico e che deve essere utilizzata esclusivamente una connessione internet privata e sicura – nella scelta dei luoghi di svolgimento della prestazione lavorativa a distanza il dipendente è tenuto ad accertare la presenza delle condizioni minime di tutela della salute e sicurezza del lavoratore, nonché la piena operatività della dotazione informatica utilizzata e ad adottare tutte le precauzioni e le misure necessarie e idonee a garantire la più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni in possesso dell'Ente che vengono trattate dal lavoratore stesso.

10. Ciascun Dirigente verifica costantemente, su base mensile, lo svolgimento del lavoro agile, il raggiungimento degli obiettivi prefissati e il rispetto di tutti gli obblighi e prescrizioni in capo ai dipendenti.

#### **Articolo 6 - Priorità e deroga al principio di prevalenza del lavoro in presenza**

1. Fatte salve eventuali previsioni normative sopravvenute che riconoscano ulteriori diritti di priorità nell'accesso al lavoro agile, ai sensi dell'art. 18, comma 3 bis della L. 81/2017, è riconosciuta priorità alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile formulate:

- dalle lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità previsto dall'articolo 16 del Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151;

- dai dipendenti con figli fino a 12 anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104.
- dai dipendenti con patologie gravi certificate da un medico del Servizio Sanitario Nazionale e/o Medico Competente, rientranti nelle fattispecie previste dal D.M. 4.2.2022;
- dai dipendenti che si trovino in particolari necessità, non coperte da altre misure (casi di documentata necessità di assistenza continuativa nei confronti del/della figlio/figlia o coniuge/convivente more uxorio affetto/a da gravi patologie ed in generale comprovate esigenze familiari e/o personali);
- dai dipendenti definiti “anziani” ai sensi di quanto stabilito dall’art. 2, comma 1 lett.a) del D.Lgs. n. 29 del 15/03/2024;
- dai dipendenti aventi dimora abituale fuori dal Comune di Palermo.

2 Nei casi indicati al comma 1 resta salva la possibilità per il Dirigente del servizio/ufficio – su richiesta motivata del dipendente ( v. modello Allegato 4 alla presente Disciplina) e previa valutazione in via preventiva del potenziale impatto sulla sostenibilità organizzativa in relazione alla garanzia di regolare svolgimento delle attività e al raggiungimento degli obiettivi dell’Ente - autorizzare, anche per periodi limitati e comunque per singola richiesta non superiore a mesi due - lo svolgimento del lavoro agile in deroga al limite massimo di giornate mensili all’art.5, comma 2.

**Articolo 7 - Orario di lavoro – Fasce di contattabilità e diritto alla disconnessione**

1. Nelle giornate di attività lavorativa in modalità agile, il dipendente è comunque tenuto a rispettare l’orario di lavoro contrattualmente previsto, nel rispetto dei limiti di durata massima dell’orario di lavoro giornaliero e settimanale.
2. La prestazione lavorativa agile è svolta nella fascia giornaliera fra le 7.30 e le 20.00, è contabilizzata come una giornata di lavoro in sede e concorre al rispetto dell’obbligo del debito orario mensile, non può essere effettuata nelle giornate di sabato (se non lavorativo in base all’orario di servizio), domenica o festivi infrasettimanali. Nell’ambito della predetta fascia giornaliera il dipendente può gestire in autonomia, previo accordo con il proprio Responsabile, l’organizzazione della giornata di lavoro e la gestione dei tempi di lavoro in modo da garantire, in ogni caso, almeno il mantenimento del medesimo livello quali-quantitativo in termini di prestazione e di risultati che si sarebbe conseguito presso la sede istituzionale.
3. Per i Dirigenti si rimanda a quanto disciplinato dall’art.13 del CCNL del 17/12/2020. In ogni caso il Dirigente è comunque tenuto ad articolare il proprio orario di lavoro in ragione delle esigenze funzionali della propria struttura e del necessario conseguimento degli obiettivi affidati, garantendo una reperibilità durante la fascia giornaliera 7,30 – 20,00.
4. Il dipendente, per garantire una efficace ed efficiente interazione con l’ufficio di appartenenza, agevolare le interazioni con i colleghi, con il proprio Responsabile e con qualsiasi altro interlocutore nell’ambito del proprio lavoro, nell’arco della giornata lavorativa garantisce la contattabilità in una fascia oraria, pari almeno alla metà dell’orario previsto, indicata nell’Accordo individuale. Salvo particolari esigenze organizzative la fascia di contattabilità deve coprire per almeno tre ore e mezza continuative la fascia oraria 8.30 - 13.30 e, nelle giornate di rientro pomeridiano, ulteriori due ore nella fascia oraria 15.00 - 18.00. Durante la fascia di contattabilità

stabilita nell'Accordo, il dipendente deve essere prontamente disponibile telefonicamente e/o attraverso i vari canali di comunicazione in uso c/o l'Amministrazione.

5. Come previsto dalla normativa sull'orario di lavoro (D.Lgs 66/2003), al fine di assicurare al dipendente un riposo giornaliero di almeno 11 ore consecutive, tra la fine dell'attività lavorativa del giorno precedente e l'inizio dell'attività lavorativa del giorno seguente, durante la fascia giornaliera dalle ore 20,00 alle 7,30 è garantito il diritto alla disconnessione (fascia di inoperabilità). Durante tale fascia di inoperabilità, nonché il sabato, se non lavorativo in base all'orario di servizio, domenica e festivi, non sono, pertanto, richiesti/dovuti né il presidio della casella di posta elettronica, né la disponibilità ad essere contattati con gli strumenti di comunicazione in uso (recapito fisso, mobile, etc.), né tanto meno la connessione al sistema informativo dell'Amministrazione. Non è pertanto richiesto neppure la lettura delle mail, la risposta alle telefonate e ai messaggi e la connessione al sistema informativo dell'Amministrazione. La disconnessione dovrà avvenire osservando la procedura di cui alla policy IT, assicurandosi che i dati utilizzati siano stati correttamente salvati e non vengano dispersi, diffusi o lasciati incustoditi ed accessibili a persone non autorizzate alla loro consultazione.

L'utilizzo degli strumenti di contatto e di comunicazione, nelle ore al di fuori della fascia oraria 7.30-20.00 è limitato ai soli casi di indifferibilità e di urgenza.

6. In casi straordinari correlati a specifiche esigenze di servizio il dipendente – previa richiesta al Dirigente di riferimento - può espletare, nell'arco della medesima giornata lavorativa, la propria attività in parte in presenza ed in parte in agile.

#### **Articolo 8 - Dotazione tecnologica**

1. La prestazione lavorativa in modalità agile è espletata attraverso l'utilizzo di adeguati strumenti di dotazione tecnologica, quali P.C., tablet, smartphone o quant'altro ritenuto necessario.

2. Per le attività svolte in lavoro agile sono utilizzate strumentazioni tecnologiche di norma fornite dall'amministrazione; in alternativa, previo accordo fra il dipendente e l'Amministrazione, nelle more che dette strumentazioni tecnologiche vengano fornite dall'A.C, possono essere utilizzate anche dotazioni tecnologiche di proprietà del lavoratore, che assicurino il rispetto dei livelli minimi di sicurezza.

3. Le spese connesse all'utilizzo degli strumenti tecnologici, riguardanti i consumi elettrici e di connessione sono in ogni caso a carico del dipendente.

4. Se il dipendente è in possesso di un cellulare di servizio, deve essere prevista, nei servizi che lo richiedono, la deviazione delle chiamate ricevute all'interno telefonico del proprio ufficio sul predetto cellulare

#### **Articolo 9 - Accordo individuale**

1. I dipendenti che presentano formale istanza di accesso al lavoro agile (vedi modello Allegato 1 alla presente Disciplina) sottoscrivono con il proprio Dirigente di riferimento un Accordo Individuale, secondo lo schema riportato in Allegato 2 alla presente disciplina.

2. Il/la dipendente presenta la richiesta al proprio Dirigente del servizio/ufficio di appartenenza, precisando gli elementi fondamentali da riportare nell'accordo individuale ovvero l'individuazione della/e giornata/e settimanale/i in cui si chiede di svolgere l'attività di lavoro agile, l'indicazione del luogo di lavoro in cui verrà svolta l'attività.

3. In caso di eventuali modifiche riguardanti il profilo professionale del dipendente o dell'attività svolta dal medesimo, la prosecuzione della prestazione in lavoro agile è condizionata alla sottoscrizione di un nuovo accordo individuale.
4. L'Accordo individuale, stipulato per iscritto ai fini della regolarità amministrativa e della prova, è stilato in triplice copia (di cui una rimane agli atti dell'Ufficio di appartenenza, un'altra va inoltrata al Settore Risorse Umane, mentre l'altra viene consegnata al/alla dipendente) e disciplina, ai sensi degli art. 19 e 21 della L. n. 81/2017, l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali sede di lavoro, anche con riguardo agli strumenti informatici utilizzati.
5. Per i Dirigenti la richiesta di lavoro agile deve essere inoltrata al Capo Area di riferimento, e per i Capi Area al Direttore Generale o al Segretario Generale in caso di mancata nomina.
6. Nell'Accordo individuale di cui all'Allegato 2 della presente disciplina sono indicati:
  - durata, con indicazione della data inizio/fine se a termine o se a tempo indeterminato;
  - indicazioni delle principali attività da svolgere in agile e dei risultati attesi;
  - modalità di svolgimento della prestazione lavorativa a distanza, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 5, commi 1-2 e 3;
  - il luogo prevalente in cui sarà espletata l'attività lavorativa, nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 5, comma 9;
  - indicazione della strumentazione tecnologica utilizzata;
  - fascia di contattabilità secondo quanto stabilito dall'art. 7, comma 4;
  - fascia di inoperabilità (diritto alla disconnessione) nella quale il lavoratore non può erogare alcuna prestazione lavorativa, secondo quanto riportato all'art. 7, comma 5;
  - modalità di controllo datoriale sullo svolgimento del lavoro fuori dalla sede di lavoro, nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 4 L. 300/1970 e dalla normativa in materia di tutela dei dati personali (v. *Punto 8 All.2*);
  - individuazione delle condotte connesse all'esecuzione della prestazione fuori dai locali della sede di lavoro, che possono dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari (v. *Punto 9 All.2*);
  - modalità di recesso (v. *Punto 10 All.2*);
  - l'impegno del lavoratore a rispettare le prescrizioni indicate nell'informativa sulla salute e sicurezza sul lavoro agile ricevuta dall'Amministrazione

#### **Articolo 10 - Durata e recesso**

1. L'Accordo per la prestazione in modalità agile ha validità, di norma, annuale e non inferiore a 6 mesi.
2. L'Amministrazione e/o i dipendenti possono recedere dall'Accordo individuale in forma scritta:
  - con un preavviso di almeno 30 giorni, elevato a 90 nel caso si tratti di lavoratore/lavoratrice disabile, per consentirgli/le un'adeguata riorganizzazione rispetto alle proprie esigenze di vita e di cura;
  - senza preavviso in presenza di un giustificato motivo.

3. Costituiscono “giustificato motivo” di recesso dall’Accordo:

***da parte dell’Amministrazione:***

- inadempienza del lavoratore alle previsioni in materia di lavoro agile contenute nella presente Disciplina e nell’Accordo individuale;
- difficoltà del/della dipendente in lavoro agile di svolgere l’attività assegnata in piena autonomia, anche dal punto di vista informatico;
- problematiche tecniche o di sicurezza informatica, anche derivanti da rischi di perdita o divulgazione di informazioni dell’Amministrazione, che impediscano o ritardino sensibilmente lo svolgimento dell’attività lavorativa in *lavoro agile*;
- sopravvenute e documentate esigenze di servizio che non rendano più possibile la prestazione lavorativa in modalità agile;

***da parte del lavoratore:***

- sopravvenuta cessazione dell’esigenza che giustificava l’esigenza del ricorso al lavoro in modalità agile;
- difficoltà del/della dipendente in lavoro agile di svolgere l’attività assegnata in piena autonomia, anche dal punto di vista informatico.

4. L’esercizio del recesso comporta il ripristino della modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa interamente in presenza.

5. L’assegnazione del dipendente ad altre mansioni diverse da quelle per le quali è stata concordata la modalità di lavoro agile o il trasferimento ad altra struttura, per mobilità interna, comporterà la decadenza dell’Accordo ed in tal caso la prosecuzione della prestazione in modalità agile è condizionata alla sottoscrizione di un nuovo Accordo individuale.

**Articolo 11 - Eventi straordinario del lavoro agile**

1. In casi straordinari che possono determinare condizioni di rischio per la sicurezza dei luoghi di lavoro e per i dipendenti, al fine di garantire e tutelare la salute degli stessi, il Datore di Lavoro può disporre che tutto il personale in servizio c/o l’Unità Produttiva – per il tempo strettamente necessario – svolga la propria prestazione in modalità agile.

2. Nei casi non connessi a problematiche relative alla sicurezza nei luoghi di lavoro, il Responsabile del Servizio/Ufficio comunica la circostanza al Direttore Generale che può autorizzare l’espletamento dell’attività in lavoro agile per tutti i dipendenti in forza c/o l’Unità produttiva interessata.

**Articolo 12 - Clausola di salvaguardia**

1. Per tutto quanto non previsto dalla presente Disciplina o dall’Accordo individuale, si rinvia alla disciplina contenuta nelle disposizioni legislative, nei contratti collettivi nazionali di lavoro tempo per tempo vigenti e nei contratti decentrati integrativi del comparto e della dirigenza.

### 3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

**Il Piano Triennale del Fabbisogno del personale 2025/2027 è stato adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 91 del 04/04/2025, riportata in Allegato 5, parte integrante del presente PIAO.**

Sulla base delle direttive fornite dal Sindaco le procedure previste nel Piano del Fabbisogno 2025/2027 adottato con il superiore provvedimento sono:

#### A - ASSUNZIONI

##### ❖ ANNO 2025

#### 1. Fonte di finanziamento: Azione 5/2023 PRFP a valere turn over

- n. 1 stabilizzazione T.I. Funzionario Amministrativo ex D.L. n. 13/2023
- n. 3 stabilizzazioni T.I. Funzionari Contabili ex D.L. n.13/2023
- n. 6 Funzionari Contabili T.I.
- n. 3 Funzionari Tecnici T.I.
- n.1 riammissione in servizio Funzionario Tecnico T.I.
- n. 1 Funzionario ex art. 90 D.lgs 267/2000 T.D. esterno

#### 2. Fonte di finanziamento: Rafforzamento Azione 5/2023 PRFP a valere sulle maggiori entrate

- n. 25 Funzionari Amministrativi T.I.
- n. 3 Funzionari Informatici T.I.
- n. 5 Funzionari Legali T.I.
- n. 18 Funzionari Contabili T.I.
- n. 15 Funzionari Tecnici T.I.
- n. 4 Agenti P.M. T.I.
- n. 2 stabilizzazione T.I. Funzionario Amministrativo POC
- n. 1 stabilizzazione T.I. Funzionario Tecnico POC
- n. 3 stabilizzazione T.I. Funzionari Contabili POC

### **3. Fonte di finanziamento: FSC (Fondo Solidarietà Comunale)**

- n. 1 Dirigente edilizia scolastica T.I.
- n. 3 Funzionari Amministrativi T.I. c/o Edilizia Scolastica
- n. 3 Funzionari Amministrativi T.I. c/o Area Sociale
- n. 2 Funzionari Contabili T.I. c/o Edilizia Scolastica
- n. 5 Funzionari Tecnici T.I. c/o Edilizia Scolastica

### **4. Fonte di finanziamento: Progetto CAP 4 City**

- n. 10 Funzionari Contabili T.I.

#### **❖ ANNO 2026**

#### **1. Fonte di finanziamento: Azione 5/2023 PRFP a valere turn over**

- n. 5 Funzionari Contabili T.I.
- n. 4 Funzionari Tecnici T.I.
- n. 5 Funzionari Amministrativi T.I.
- n. 2 Funzionari Legali T.I.
- n. 2 stabilizzazione T.I. Funzionari Amministrativi POC
- n. 1 stabilizzazione T.I. Funzionario contabile POC

#### **❖ ANNO 2027**

#### **1. Fonte di finanziamento: Azione 5/2023 PRFP a valere turn over**

- n. 2 Dirigenti Amministrativi T.I.
- n. 15 Funzionari Contabili T.I.
- n. 10 Funzionari Tecnici T.I.
- n. 2 Funzionari Culturali T.I.
- n. 3 Funzionari Legali T.I.
- n. 3 Funzionari Amministrativi T.I.
- n. 25 Agenti P.M. T.I.

- n. 3 stabilizzazione T.I. Funzionari Amministrativi POC

### **B - INCREMENTO ORARIO EX ASU STABILIZZATI AD ORARIO RIDOTTO**

#### **❖ ANNO 2025**

- n.272 unità area operatori incremento 4 ore decorrenza 01/07/2025
- n.1114 unità area operatori esperti incremento 4 ore decorrenza 01/07/2025

#### **❖ ANNO 2027**

- n.272 unità area operatori incremento a full time 2 ore decorrenza 01/01/2027
- n.1072 unità area operatori esperti incremento a full time 2 ore decorrenza 01/01/2027

-

### **C- PROGRESSIONI TRA LE AREE**

1- Progressioni fra le aree a carico del bilancio comunale – finanziate nell’ambito dell’Azione 5/2023 PRFP

Profilo di sviluppo da area istruttori a funzionari	Unità 2025 in deroga finanziate con lo 0,55 monte salari 2018	Unità 2025 in deroga finanziate con le capacità assunzionali ordinarie con rispetto 50% posti accesso esterno	Unità 2026 finanziate con le capacità assunzionali ordinarie con rispetto 50% posti accesso esterno	Totale
Funzionario Amministrativo	36	6	12	54
Funzionario Servizi Culturali	4	8	1	13
Funzionario Contabile		15	1	16
Funzionario Tecnico Geometra		9	1	10
Funzionario Insegnante		33		33
Funzionario di P.M.		6	1	7
<b>Totali</b>	<b>40</b>	<b>77</b>	<b>16</b>	<b>133</b>

Profilo di sviluppo da area operatori esperti a istruttori	Unità 2025 in deroga finanziate con lo 0,55 monte salari 2018	Unità 2025 in deroga finanziate con le capacità assunzionali ordinarie con rispetto 50% posti accesso esterno	Unità 2026 finanziate con le capacità assunzionali ordinarie con rispetto 50% posti accesso esterno	Totale
Istruttore Amministrativo	91	4		95
Istruttore Geometra	6			6
Assistente servizi demografici (nuovo profilo)	110			110
Assistente servizi tributari (nuovo profilo)	50			50
Assistente servizi culturali	24			24
Assistente coordinatore vivaista (nuovo profilo)	2			2
<b>TOTALI</b>	<b>283</b>	<b>4</b>		<b>287</b>

Profilo di sviluppo da area operatori a operatori esperti	Unità 2025 in deroga finanziate con lo 0,55 monte salari 2018	Unità 2026	Totale
Collaboratore Professionale Meccanico	2		2
<b>TOTALI</b>	<b>2</b>		<b>2</b>

2- Progressioni fra le aree a carico del Fondo FSC :

Profilo di sviluppo da area istruttori a funzionari	Unità 2025	Unità 2026	Totale
Funzionario Educatore	173		173
Assistente sociale	6		6
<b>Totali</b>	<b>179</b>		<b>179</b>

Per quanto attiene alla progressione tra le Aree si precisa che è assicurato il rispetto – nei limiti previsti dalla normativa vigente – delle procedure eccedenti in termini di spesa lo 0,55% del monte salari 2018 con la misura del 50% dei posti destinati nella medesima area di inquadramento a nuove assunzioni dall'esterno:

0,55 Monte salari 2018	<b>€ 807.077,79</b>
------------------------	---------------------

<b>NUOVE ASSUNZIONI</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>totali</b>
Funzionari	77	16	33	126
Istruttori	4		25	29

<b>PROGRESSIONI in deroga su 0,55 monte salari 2018</b>	<b>n.</b>	<b>costo</b>
da Operatore a Operatore Esperto	2	1.642,96
da Operatore Esperto a Istruttore	283	725.105,43
da Istruttore a Funzionario	40	79.136,80
<b>Totale spesa</b>	<b>325</b>	<b>805.885,19</b>

<b>PROGRESSIONI CON 50% assunzioni esterno stessa area inquadramento</b>		
da istruttore a funzionario	<b>77</b>	<b>152.338,34</b>
Da operatore esperto a istruttore	<b>4</b>	<b>10.248,84</b>
<b>TOTALE SPESA</b>	<b>81</b>	<b>162.587,18</b>

**Programmazione di spesa per assunzioni a tempo indeterminato/integrazione oraria full time /progressioni verticali a carico dei fondi comunali per il triennio**

**2025/2027:**

Programmazione spesa fondi comunali anno 2025 assunzioni a tempo indeterminato/integrazione oraria full time personale stabilizzato ad orario ridotto/progressioni fra le aree		Programmazione spesa fondi comunali anno 2026 assunzioni a tempo indeterminato/integrazione oraria full time personale stabilizzato ad orario ridotto /progressioni fra le aree		Programmazione spesa fondi comunali anno 2027 assunzioni a tempo indeterminato/integrazione oraria full time personale stabilizzato ad orario ridotto/progressioni fra le aree	
Tipologia	Costo a regime	Tipologia	Costo a regime	Tipologia	Costo a regime
Stabilizzazione T.I. n. 4 Funzionari ex dL13/2023 (n. 3 Contabili e n. 1 amministrativo)	<b>106.960,53</b>	Funzionario Amministrativo T.I. n. 5	<b>133.700,66</b>	Dirigente Amministrativo T.I. n. 2	<b>90.974,20</b>
Funzionario Contabile T.I. n. 6	<b>160.440,78</b>	Funzionario Contabile T.I. n. 5	<b>133.700,66</b>	Funzionario Amministrativo T.I. n. 3	<b>80.220,39</b>
Funzionario Tecnico T.I. n. 4 (di cui n. 1 riammissione in servizio)	<b>106.960,53</b>	Funzionario Tecnico T.I.n. 4	<b>106.960,52</b>	Funzionario Contabile T.I. n. 15	<b>401.101,95</b>
n.325 Progressioni verticali in deroga finanziate con lo 0,55 del monte salari 2018-rateo decorrenza 01/12/2025	<b>68.445,04</b>	Funzionario legale T.I. n. 2	<b>53.480,26</b>	Funzionario Tecnico T.I. n. 10	<b>267.401,33</b>
n. 81 Progressioni verticali in deroga con riserva 50% posti destinati a nuove assunzioni rateo decorrenza 01/12/2025	<b>13.808,77</b>	Stabilizzazione Funzionario Amministrativo POC n. 2	<b>53.480,26</b>	Funzionario culturale T.I. n. 2	<b>53.480,26</b>
Funzionario Amministrativo T.I. a carico maggiori entrate n. 25 rateo decorrenza 01/07/2025	<b>336.998,90</b>	Stabilizzazione Funzionario Contabile T.I. POC n. 1	<b>26.740,13</b>	Funzionario legale T.I. n. 3	<b>80.220,40</b>
Funzionario Informatico T.I. a carico maggiori entrate n. 3 rateo decorrenza 01/07/2025	<b>40.439,87</b>	n.325 Progressioni fra le aree in deroga finanziate con lo 0,55 del monte salari 2018-regime	<b>805.885,19</b>	Stabilizzazione T.I. Funzionario Amministrativo POC n. 3	<b>80.220,40</b>

Funzionario Contabile T.I. a carico maggiori entrate n. 18 rateo decorrenza 01/07/2025	<b>242.639,21</b>	n. 81 Progressioni verticali in deroga con riserva 50% posti destinati a nuove assunzioni - regime	<b>162.587,18</b>	Agente di P.M. T.I. n.25	<b>652.132,75</b>
Funzionario Tecnico T.I. a carico maggiori entrate n. 15 rateo decorrenza 01/07/2025	<b>202.199,34</b>	n. 16 Progressioni verticali con riserva 50% posti destinati a nuove assunzioni - rateo decorrenza 01/08/2026	<b>13.355,69</b>	N. 272 aumento 2 ore a full time area operatori e - a regime intero anno quota a carico del comune	<b>199.150,17</b>
Funzionario Legale T.I. a carico maggiori entrate n. 5 rateo decorrenza 01/07/2025	<b>67.399,78</b>	Funzionario Amministrativo T.I. a carico maggiori entrate n. 25 regime	<b>668.503,26</b>		
Stabilizzazione T.I. Funzionario Amministrativo POC n.2 a carico maggiori entrate	<b>53.480,26</b>	Funzionario Informatico T.I. a carico maggiori entrate n. 3 regime	<b>80.220,39</b>		
Stabilizzazione T.I. Funzionario Tecnico POC n.1 a carico maggiori entrate	<b>26.740,13</b>	Funzionario Contabile T.I. a carico maggiori entrate n. 18 regime	<b>481.322,34</b>		
Stabilizzazione T.I. Funzionario Contabile POC n.3 a carico maggiori entrate	<b>80.220,40</b>	Funzionario Tecnico T.I. a carico maggiori entrate n. 15 regime	<b>401.101,95</b>		
Agente P.M. T.I. a carico maggiori entrate n. 4 - rateo decorrenza 01/07/2025	<b>52.599,42</b>	Funzionario Legale T.I. a carico maggiori entrate n. 5 rateo decorrenza 01/07/2025	<b>133.700,65</b>		
		Agente P.M. T.I. a carico maggiori entrate n. 4 - rateo decorrenza 01/07/2025	<b>104.341,24</b>		
<b>TOTALE ANNO 2025</b>	<b>1.559.332,96</b>	<b>TOTALE ANNO 2026</b>	<b>3.359.080,38</b>	<b>TOTALE ANNO 2027</b>	<b>1.904.901,85</b>
<b>TOTALE SPESA TRIENNIO 2025/2027</b>			<b>6.823.315,1</b>		
			<b>9</b>		

### 3.4 PIANO DELLA FORMAZIONE

Nell'ambito della gestione del personale, le pubbliche amministrazioni, ivi compresi gli enti locali, sono tenute a programmare l'attività formativa, al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale, nonché disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi ai cittadini.

In tale ottica il Piano integrato di attività e organizzazione – introdotto dall'art. 6 del D.L. n. 80/2021 attribuisce alla formazione una centralità nell'ambito dei documenti di programmazione delle Pubbliche Amministrazioni, con la definizione di “obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale dei titoli di studio del personale”.

In tale contesto si inseriscono altresì le previsioni contenute nel CCNL Funzioni Locali sottoscritto il 16/11/2022, il cui capo V del titolo IV sottolinea la primarietà del ruolo della formazione, illustrando i principi generali e le finalità che la presidono, individuando i destinatari e i processi della medesima e fornendo altresì specifiche indicazioni in ordine alla pianificazione strategica di conoscenze e saperi, tra i quali rivestono particolare rilevanza l'etica pubblica, l'arricchimento delle competenze digitali, l'acquisizione di nuove competenze e riqualificazione finalizzata anche al monitoraggio della performance individuale, nonché la formazione finalizzata a prevenire situazioni di rischio per la sicurezza e/o atti di violenza.

COMPETENZA	PIATTAFORMA EROGAZIONE COMPETENZA							
	SYLLABUS				VALOREPA			
	Area tematica	Componenti per classe			Area tematica	Componenti per classe		
		2024	2025	2026		2024	2025	2026

<b>Nuovo Codice contratti D.lgs. 36/2023</b>	Il nuovo codice dei contratti pubblici	30	60	60				
<b>Contabilità pubblica e Bilancio dell'Ente</b>					Gestione della contabilità pubblica Servizi fiscali e finanziari. Il controllo e la valutazione delle spese pubbliche.	6	6	6
<b>Domicilio digitale e send-Piattaforma Notifiche</b>	Conoscere l'identità digitale	30	60	60				
	Erogare servizi on-line.	30	60	60				
<b>Flussi documenti informatici</b>	Gestire dati, informazioni e contenuti digitali	30	60	60	Produzione, gestione e conservazione dei documenti digitali e/o digitalizzati - sviluppo delle banche dati di interesse nazionale - sistemi di autenticazione in rete - Big data managemant	6	6	6
	Produrre, valutare e gestire documenti informatici	30	60	60				
	Conoscere gli open data	30	60	60				
<b>Sicurezza informatica</b>	Proteggere i dispositivi	30	60	60				
	Proteggere i dati personali e la privacy	30	60	60				
	Consapevolezza della cybersecurity	30	60	60				

<b>Normativa trasparenza e anticorruzione-codice comportamento</b>	La strategia di prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa	30	60	60	Anticorruzione, trasparenza e integrità: strategie preventive e sistemi di compliance, gestione del rischio corruzione.	6	6	6
<b>Formazione di base e aggiornamento Lingua Straniera</b>					Sviluppo del livello di competenza linguistica per i dipendenti della P.A.	6	6	6
<b>Comunicazione e condivisione</b>	Comunicare e condividere all'interno della amministrazione	30	60	60				
	Comunicare e condividere con cittadini, imprese ed altre PA.	30	60	60				
<b>Trasformazione Digitale</b>	Conoscere gli obiettivi della trasformazione digitale;	30	60	60				
	Conoscere le tecnologie emergenti per la trasformazione digitale.	30	60	60				
<b>Qualità dei servizi digitali per il governo aperto</b>	Conoscere gli elementi essenziali per la progettazione, realizzazione e valutazione dei servizi digitali.	30	60	60				
<b>Transizione Ecologica</b>	Il ruolo degli enti territoriali per la trasformazione sostenibile	30	60	60				

<b>RIFORMA MENTIS</b>	Raggiungere la parità di genere, combattere ogni forma di discriminazione, eliminare ogni forma di molestia e di violenza di genere nella sfera pubblica e privata.	30	60	60				
<b>Gestire e organizzare efficacemente le banche dati in possesso di ciascuna PA</b>					La Transizione Digitale nella P.A.: Novità, scadenze e obblighi. Il Pnrre ed il Piano per l'informatica (primo livello)	6	6	6
<b>Sviluppare modelli di servizio efficienti ed adeguati rispetto alle esigenze specifiche dell'utenza di riferimento</b>					Progettazione di modelli di servizio, innovazione, analisi e revisione dei processi di lavoro per il miglioramento dei servizi all'utenza - Qualità del servizio pubblico (secondo livello - A)	6	6	6
					I siti web delle Amministrazioni Pubbliche: organizzazione delle pagine web e dei contenuti. Ottimizzazione dei contenuti per una navigazione più accessibile e fluida da parte dell'utenza e bilanciamento tra le esigenze di pubblicazione con quelle di riservatezza (primo livello)	6	6	6

<p><b>Coordinare le attività svolte anche tra più PP.AA.</b></p>				<p>Lavoro in gruppo e sviluppo delle capacità di comunicare e utilizzare gli strumenti digitali che favoriscano la condivisione del lavoro anche a distanza - Gestione delle relazioni e dei conflitti (primo livello)</p>	6	6	6
<p><b>Rendere accessibili le informazioni essenziali per avere consapevolezza dell'attività svolta dalle PA</b></p>				<p>Comunicazione efficace: utilizzo dei nuovi mezzi di comunicazione pubblica con i cittadini attraverso un approccio innovativo. Regole e strumenti per comunicare attraverso i social - Ascolto efficace, organizzazione delle informazioni (primo livello)</p>	6	6	6
<p><b>Cogliere le opportunità di sviluppo offerte dal contesto internazionale</b></p>				<p>Progettazione e gestione dei fondi europei - Tecniche per realizzare iniziative innovative e di successo a supporto dello sviluppo - Sviluppo sostenibile e transizione ecologica (secondo livello - A)</p>	6	6	6
				<p>Il PNRR e l'attuazione delle riforme. Il ruolo degli Enti Locali: incarichi, profili specifici e responsabilità che consentano di attuare al meglio il PNRR ed i relativi progetti (primo livello)</p>	6	6	6
<p><b>Aumentare la produttività e la qualità dei servizi</b></p>				<p>Linee Guida Funzione Pubblica per il lavoro agile: i requisiti obbligatori dei lavoratori, gli obblighi dei responsabili, i lavoratori fragili, gli accordi individuali (primo livello)</p>	6	6	6

					Personale, organizzazione e riforma della P.A. - Pianificazione, misurazione e valutazione della performance	6	6	6
					Previdenza obbligatoria e complementare, ammortizzatori sociali e sistemi di credito e welfare – Politiche a sostegno del reddito - Riconoscimento e controllo delle prestazioni economico/assistenziali che richiedono l'interazione tra le PP.AA. attraverso lo scambio dati e i protocolli di intesa - Politiche per la non autosufficienza, invalidità civile e lotta alla povertà - Razionalizzazione dell'attività di vigilanza per il contrasto alle frodi e all'evasione contributiva (primo livello)	6	6	6
<b>Acquisire competenze specialistiche in materia di previdenza, assistenza e welfare</b>								
<b>TOTALI</b>		<b>510</b>	<b>1020</b>	<b>1020</b>		<b>84</b>	<b>84</b>	<b>84</b>

SINTESI

	SYLLABUS				VALOREPA				TOTALE
	Quanti corsi	Componenti per classe			Quanti corsi	Componenti per classe			
		2024	2025	2026		2024	2025	2026	
<b>TOTALI</b>	<b>17</b>	<b>510</b>	<b>1.020</b>	<b>1.020</b>	<b>14</b>	<b>84</b>	<b>84</b>	<b>84</b>	<b>2.802</b>

Per la consultazione si rimanda all'Allegato n. 6- "PIANO TRIENNALE DELLA FORMAZIONE 2024/2026"

### 3.5 Piano delle Azioni Positive

Il “**Piano di Azioni positive**” rappresenta un’opportunità fondamentale per poter attuare, negli Enti Locali, le politiche di genere di pari opportunità e di tutela dei lavoratori e strumento imprescindibile diretto a garantire l’efficacia e l’efficienza dell’azione amministrativa attraverso la valorizzazione delle risorse umane. Il Piano garantisce, a tutte le persone, la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, inclusivo e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio. Le azioni positive, in esso contemplate, sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono dirette a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva pari opportunità tra uomini e donne e che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, fin tanto che si rileva una disparità di trattamento.

Il Comune di Palermo, da anni, pone l’attenzione alle tematiche di parità e di pari opportunità e, in tal senso, la valorizzazione delle persone, donne e uomini, rappresenta un elemento importante per la realizzazione di questo cambiamento e richiede politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane articolate e complesse, coerenti con gli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi resi ai cittadini e alle imprese; la tutela delle differenze inoltre, è un fattore di qualità dell’azione amministrativa: attuare le pari opportunità significa, quindi, innalzare il livello dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni degli utenti.

A tal fine, al CUG sono attribuiti compiti propositivi, consultivi e di verifica in ordine alla ottimizzazione del lavoro pubblico, al miglioramento delle prestazioni collegate alla garanzia di un ambiente di lavoro che si conforma al rispetto dei principi di pari opportunità, benessere organizzativo in contrasto a ogni e qualsiasi forma di discriminazione e violenza, sia morale, sia psichica esercitata nei confronti dei lavoratori. Pertanto, ad esso compete la formulazione del piano delle azioni positive a favore dei lavoratori, proponendo le soluzioni maggiormente idonee al raggiungimento dei citati obiettivi.

Il presente piano ha durata triennale 2025-2027. I progetti evidenziati sono in continuo divenire, quindi l’attuale rappresentazione è da considerarsi sempre “in progress” e aggiornabile ogni anno. Il programma è la concretizzazione delle strategie e delle prospettive di volta in volta individuate e comporta rimodulazione degli interventi in seguito ad emersione di nuove opportunità ovvero nuovi bisogni o emergenze organizzative.

Il piano, inoltre, verrà pubblicato sul sito istituzionale. Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente e del CUG in modo da poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.

L’Amministrazione Comunale deve poter affrontare esigenze e problemi relativi a situazioni dovute a:

- possibile mancanza di equilibrio tra i tempi di vita e di lavoro;

- l'esistenza di possibili barriere invisibili (atteggiamenti e mentalità tradizionali, norme e valori che limitano l'accesso delle donne alle risorse ed alle opportunità di sviluppo e ne impediscono la piena partecipazione alla società e al mercato del lavoro), anche a livello inconscio, che potrebbero impedire l'uguaglianza dei generi.

## **OBIETTIVO 1: PROMOZIONE DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO E LAVORATIVO E CONCILIAZIONE TRA VITA PROFESSIONALE E FAMILIARE**

Nel 1948 l'Organizzazione Mondiale della Sanità ha definito la salute come *“uno stato di totale benessere fisico, mentale e sociale”*, e non semplicemente, *“assenza di malattie o infermità”*.

Alla luce di quanto sostenuto, si definisce *benessere organizzativo e lavorativo* l'insieme delle azioni volte a promuovere, migliorare e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori per tutti i livelli e ruoli, mantenendo alti l'efficienza e i risultati lavorativi.

Per ottenere questo importante risultato è necessario innanzitutto, che, l'Amministrazione metta in atto scelte mirate in materia di gestione delle persone.

Per agire positivamente sul benessere organizzativo, l'amministrazione proseguirà nell'attenzione dedicata alla comunicazione interna anche attraverso tecnologie digitali, con l'obiettivo di favorire una crescente circolazione delle informazioni ed una gestione collaborativa e partecipativa che punti a rafforzare la motivazione intrinseca e il senso di appartenenza all'organizzazione.

**Azione positiva:** il Comune di Palermo si impegna a **favorire un ambiente di lavoro sano e stimolante con valutazioni, interventi, azioni periodiche di verifica.**

**Ciò incoraggiando anche lo spirito di iniziativa, l'innovazione e le idee di miglioramento.** L'Amministrazione inoltre, si impegna a tutelare il benessere psicologico delle lavoratrici e dei lavoratori garantendo un ambiente di lavoro sicuro, con condizioni che rispettino la dignità, la libertà di azione e le relazioni interpersonali; il tutto improntato al rispetto della persona e alla scrupolosità dei comportamenti, evitando, in particolare che si verificino situazioni conflittuali sul posto di lavoro determinate da depressioni o molestie sessuali, casi di mobbing, atteggiamenti mirati ad avvilire il dipendente anche in forma velata e indiretta.

Applicare progressivamente le previsioni contenute nell'allegato IV del Dlgs 81/08, sui requisiti dei luoghi di lavoro, con particolare riferimento alle esigenze fisiologiche della persona umana (locali refettorio, acqua potabile, etc.). In tal senso la richiesta all'Amministrazione Comunale di prevedere l'installazione e la dotazione negli Uffici Comunali di distributori automatici di vivande e bevande.

**Azione positiva:** **potenziare le piattaforme tecnologiche** che sostengono una comunicazione fluida e lineare con lo scopo di sfruttare le possibilità in termini di riduzione dei costi e miglioramento di produttività e benessere collettivo.

**Azione positiva:** **sostenere la nomina del/la Consigliere/a di fiducia** che assume il compito di intervenire al fine di contribuire alla soluzione o al superamento

del problema postogli/le nel rispetto dei diritti sia della parte lesa che della parte che lede, secondo i principi di ragionevole celerità e riservatezza che il caso comporta. Specificatamente, il/la Consigliere/a per lo svolgimento della propria funzione ha una funzione preventiva nei confronti del disagio nell'ambiente di lavoro della Amministrazione, rilevando problemi e criticità; ha il compito di monitorare le eventuali situazioni a rischio di cui sia venuto/a conoscenza anche indirettamente di proporre all'Amministrazione idonee azioni di contrasto e soluzioni organizzative; relaziona annualmente al vertice Amministrativo di appartenenza, al/alla Presidente del CUG (Comitato Unico di Garanzia) e alle OO.SS. firmatarie dei contratti collettivi regionali, sulla propria attività, suggerendo le opportune azioni, specifiche o generali, volte a promuovere ambienti di lavoro favorevoli alle relazioni interpersonali fondate sui principi di eguaglianza, di reciproca correttezza e rispetto. Quanto è nel ruolo del/la Consigliere/a di fiducia permetterà di istituire uno **“spazio diascolto virtuale”** con l'obiettivo di supportare i/le dipendenti nelle situazioni di disagio.

**Azione positiva: consolidare il ruolo del CUG e del/la Consigliere/a di fiducia** attraverso un'ulteriore stretta collaborazione con i soggetti che a vario titolo sono competenti in tale ambito, programmando incontri di confronto.

Inoltre, anche a livello dirigenziale sono necessarie delle decisioni quotidiane che contemplino una buona comunicazione interna, condivisione di obiettivi, riconoscimenti, apprezzamenti del lavoro svolto e garanzia dei risultati.

A tal proposito il CUG mira ad avere un rapporto continuo e diretto con le singole Aree e i singoli Settori, vigilando affinché il benessere dei lavoratori sia sempre garantito e contrastando le discriminazioni all'interno dell'Amministrazione.

Una quanto mai concreta e fattiva organizzazione lavorativa che, passi per il benessere individuale, non può prescindere poi, dalla **“formazione”**.

**Azione positiva:** il Comune di Palermo si impegna a **programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti, nell'arco del triennio, di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera** mediante iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze, con percorsi di formazione anche a distanza per tutto il personale in modo da sviluppare nuove digital ability trasversali all'interno dell'organizzazione.

**Azione positiva: formazione in ottica di Genere e “Disability Oriented” - Pianificazione piattaforme “e-learning”:** il piano di Formazione del personale dipendente dovrà essere presentato in fase di predisposizione al CUG che potrà portare suggerimenti e integrazioni, affinché gli interventi formativi siano progettati nella prospettiva delle pari opportunità e della valorizzazione della differenza, come risorsa e come ricchezza piuttosto che come barriera e chiusura all'altro e nell'ottica di favorire una cultura organizzativa basata sul benessere organizzativo. Inoltre, al fine di consentire una maggiore partecipazione dei lavoratori/lavoratrici alle iniziative, l'Amministrazione, implementerà i sistemi di formazione attraverso il sistema *e-learning* consentendo, così una maggiore partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori alle attività formative e alle iniziative svolte, tutelando il principio delle pari opportunità di accesso alla formazione.

Infine, con il sostegno del “Comitato Unico di Garanzia” verrà effettuata una valutazione sui risultati e sul gradimento delle iniziative formative.

**AZIONE - Adozione del Codice di Condotta per la Prevenzione e la lotta contro il Mobbing**

**Azione positiva:** si ritiene opportuno che, anche il Comune di Palermo **adotti un rinnovato Codice di condotta del Dipendente per la prevenzione e la lotta contro il Mobbing**, avente efficacia nei confronti di tutto il personale. Quanto sopra al fine di disporre di più efficaci strumenti finalizzati alla tutela della dignità e della parità delle donne e degli uomini sul posto di lavoro

**Azione positiva: promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità - incentivare l'informazione e la formazione sul tema delle pari opportunità, della differenza di genere e contro gli stereotipi.** L'Ente promuove le pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare laddove possano esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori, come la cura dei familiari anziani e/o disabili.

#### **AZIONE - Somministrazione di questionari**

**Azione positiva:** promuovere, indagini sul benessere organizzativo **divulgando questionari** volti a fare emergere anche, qualora ci fossero, situazioni di dipendenti che si trovino in condizioni di stress lavorativo.

Gli oggetti delle indagini riguardano la motivazione, la collaborazione, il coinvolgimento, la corretta circolazione delle informazioni, la flessibilità, la sicurezza, elementi imprescindibili per migliorare la salute mentale e fisica dei lavoratori e, in via finale, per aumentare la produttività. Sostenere tematiche correlate, significa, in generale, porre l'attenzione su un aspetto importante del processo di innovazione delle Amministrazioni Pubbliche, che si sostanzia, come già espresso, nella capacità di attivarsi per realizzare e mantenere il benessere fisico e psicologico delle persone. I questionari sono finalizzati quindi, a far rilevare le opinioni dei dipendenti rispetto all'organizzazione e all'ambiente di lavoro. Le indagini sul personale in tal senso, consentono di identificare possibili azioni per contribuire al miglioramento delle politiche del personale, e, dunque, delle condizioni generali dei dipendenti.

Si propone in tal senso, **l'incremento dell'attività di "ascolto"** attraverso una periodica e costante somministrazione di questionari ai dipendenti.

#### **AZIONE - Sostegno al Ruolo Lavorativo**

**Azione positiva:** rispondere a richieste di intervento relative ai temi dello "stress lavoro correlato" e del "benessere psicologico" legato alla sfera professionale.

Con questa azione il Comune di Palermo partecipa allo sviluppo di una cultura collettiva attenta ai temi del benessere psicologico ed organizzativo, progettando e realizzando interventi che contribuiscano alla gestione di criticità relazionali inerenti al singolo lavoratore e al gruppo di lavoro. In una fase in cui per la Pubblica Amministrazione sono in atto trasformazioni rilevanti che toccano piani culturali, strutturali e procedurali, l'azione di sostegno al ruolo lavorativo serve per realizzare interventi, sia individuali che di gruppo, con carattere di supporto e formativo con riferimento all'ambito organizzativo.

I suddetti interventi possono essere focalizzati sulle dinamiche relazionali e lo sviluppo di rapporti interpersonali collaborativi atti a favorire il benessere all'interno dei luoghi di lavoro e la conciliazione delle esigenze lavorative e familiari come strumento di sviluppo economico e sociale all'interno dell'Amministrazione medesima.

L'accento deve essere posto sulle **“strategie di comunicazione e di ascolto”**, di **“pari opportunità”** e **“contrasto alle discriminazioni e alle violenze di genere”**; **“strategie e strumenti di gestione delle priorità”**; **“modalità di gestione dei gruppi di lavoro (team working)”**; **“modalità di perfezionamento della comunicazione per il personale a contatto con l'utenza”** e in materia di corrette modalità comunicative, nel rispetto dei principi di etica e legalità.

I potenziali fruitori dell'azione sono:

- gruppi di lavoro che si trovano ad affrontare criticità di carattere comunicativo, relazionale, gestionale;
- Direttori, Dirigenti, Responsabili che spesso si trovano nella difficile posizione di conciliare i bisogni organizzativi con le esigenze delle singole risorse, compito particolarmente complesso quando emergono aspetti di conflittualità, malessere e sofferenza. L'intervento potrebbe consistere in una attività di sensibilizzazione sul tema del benessere psicologico e organizzativo. A tal fine l'Amministrazione Comunale può far riferimento allo **“spazio di ascolto virtuale”** per le segnalazioni da parte dei/delle dipendenti.

#### **AZIONE – Linee guida per un linguaggio non discriminatorio**

**Azione positiva: redazione di linee guida per un linguaggio non discriminatorio** nella comunicazione istituzionale e nella modulistica dell'Ente, prevedendo adeguata formazione del personale.

#### **AZIONE - Luoghi di lavoro e asili nido**

**Azione positiva:** istituzionalizzare e regolamentare il diritto del lavoratore di scegliere, ove possibile, il luogo di lavoro più vicino all'asilo frequentato dalla propria prole.

#### **AZIONE - Apporto da competenze dei singoli lavoratori**

**Azione positiva: riconoscere e valorizzare le competenze e gli apporti dei singoli dipendenti,** ascoltandone le istanze, attraverso l'istituzione di cadenzate sessioni di ascolto da parte dei Dirigenti; il fine sarà quello di accrescere la diretta conoscenza e la consapevolezza da parte del Dirigente del funzionamento effettivo dei singoli uffici.

#### **AZIONE – Valorizzare le competenze interne**

**Azione positiva: valorizzare le competenze interne** rafforzando l'uso dello strumento del bando interno allo scopo di rispondere, di volta in volta, alle esigenze organizzative e dei singoli dipendenti.

#### **AZIONE - Rivisitazione delle prassi inerenti all'applicazione dei regolamenti vigenti**

**Azione positiva: ridefinizione degli orientamenti e delle procedure applicative dei regolamenti comunali relativi all'organizzazione del lavoro,** come, ad esempio, la gestione della flessibilità oraria, delle brevi pause dal lavoro, dei giustificativi di presenza/assenza, etc...

## **AZIONI - Implementazione del Lavoro Agile**

**Azione positiva: sostegno al lavoro agile all'interno dell'Ente** con un attento monitoraggio che raccolga in sé i criteri per una osservazione attenta sull'intervento messo in atto, azione questa volta a valutare, da una parte la soddisfazione dell'utenza, e dall'altra l'attività del dipendente.

È necessario sostenere quindi, un tale percorso di cambiamento culturale e organizzativo orientato al miglioramento delle attuali modalità di lavoro, grazie all'uso delle tecnologie e alla promozione di strumenti di conciliazione vita-lavoro propri del concetto di lavoro agile, anche mediante la formazione e la sensibilizzazione dei/delle responsabili degli Uffici. Il lavoro agile verrà sviluppato in armonia con le novità normative e contrattuali, proseguendo l'esperienza del lavoro agile con le indicazioni previste in sede nazionale, a livello normativo e contrattuale, affiancando al ruolo conciliativo di tale strumento anche le potenzialità in termini di maggior autonomia e responsabilità delle persone, orientamento ai risultati, fiducia tra capi e collaboratori e, quindi, per facilitare un cambiamento culturale verso organizzazioni più "sostenibili". Appare necessario proseguire nel potenziamento delle piattaforme tecnologiche in una dimensione di transizione al digitale, sia in chiave abilitante il lavoro agile sia con lo scopo di sfruttare le potenzialità in termini di riduzione dei costi e miglioramento di produttività e benessere collettivo, tenendo conto anche delle differenze di genere e di età, in un'ottica inclusiva con la predisposizione di tale modalità lavorativa orientata più al raggiungimento di "risultati" che al mero "tempo di lavoro", nonché regolamentando le nuove necessità emergenti in tema di lavoro agile (diritto alla disconnessione, salute e sicurezza sul lavoro). In tal senso l'Amministrazione Comunale ha adottato le seguenti deliberazioni di Giunta Comunale, la Deliberazione n. 90 del 5 maggio 2022 – *Adozione – quale Allegato n. 14 alla Parte I – Organizzazione del vigente Regolamento sull'Ordinamento della "Disciplina per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile"*, e la Deliberazione n. 74 dell'11 aprile 2024 - *Modifica ed integrazione dell'Allegato n. 14 alla Parte I del Regolamento Uffici e Servizi avente ad oggetto la " Disciplina per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile"*.

### **AZIONE – Specifiche previsioni per particolari categorie di lavoro impegnate 24 ore su 24 coperte con turnazioni**

**Azione positiva: ridefinizione degli accordi dei servizi offerti dalla società partecipata dal Comune di Palermo che si occupa delle pulizie degli Uffici Comunali** al fine di ottenere con adeguata programmazione una più frequente pulizia degli ambienti di lavoro, con specifico riferimento anche ai servizi igienici di cui fruiscono i lavoratori nei turni di lavoro.

## **OBIETTIVO 2: IMPEGNO IN INIZIATIVE VOLTE ALLA PROMOZIONE DELLA PERSONA, ALLA VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE, ALL 'ACCRESCIMENTO PROFESSIONALE DEI DIPENDENTI, ALLA PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITA' E PREVENZIONE DELLE DISCRIMINAZIONI**

Il tema delle pari opportunità resta centrale tra le politiche rivolte alle persone che lavorano nel Comune di Palermo per affrontare situazioni che possono interferire in modo pesante nell'organizzazione della vita quotidiana delle persone che si trovano ad assumere funzioni di cura e di supporto sempre più ampie nei confronti dei propri familiari e le esigenze di conciliazione tra lavoro e vita personale e familiare ed alla condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne. Il Comune di Palermo dedicherà attenzione alla necessità di armonizzare i tempi di vita personale, familiare e lavorativa attraverso varie forme di flessibilità, con l'obiettivo di contemperare

le esigenze della persona con le necessità di funzionalità dell'Amministrazione.

Inoltre, obiettivo dell'Ente è quello di realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, senza discriminazioni, nell'ottica della promozione delle pari opportunità come metodo permanente per assicurare l'efficienza degli uffici attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori e le lavoratrici.

**Azione positiva: azioni di diversity management (genere):** sensibilizzazione alle tematiche di maternità e paternità; implementazione di progetti e azioni di affiancamento al lavoro nei primi anni di vita dei figli rivolti a madri e padri anche in riferimento alla gestione dei carichi di cura familiari; redazione di linee guida per un linguaggio non discriminatorio nella comunicazione istituzionale e nella modulistica dell'ente, prevedendo adeguata formazione del personale.

**Azione positiva: azioni di diversity management (disabilità):** riservare attenzione al tema dell'accessibilità di spazi web, applicazioni e documenti nella consapevolezza che le barriere digitali possono seriamente compromettere le potenzialità operative dei lavoratori disabili e dei cittadini utenti (ad es. implementazione di linee di indirizzo per la stesura di documenti accessibili e le architetture web); riservare attenzione a percorsi formativi rivolti a colleghe e colleghi con disabilità; riservare attenzione all'inserimento lavorativo delle colleghe e colleghi con disabilità.

**Azione positiva: azioni di diversity management (età):** sensibilizzazione e sostegno sul tema dell'età (aging diversity) analizzando soluzioni che consentano di attivare occasioni per un reciproco scambio di esperienze, conoscenze e capacità tra dipendenti di diverse generazioni; raccolta dei fabbisogni di formazione digitale per i dipendenti, con particolare attenzione al personale anche proveniente da servizi educativi; verificare possibilità di progetti specifici per garantire il benessere lavorativo anche negli ultimi anni di lavoro dei dipendenti.

**Azione positiva: azioni di contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica:** informazione, formazione e sensibilizzazione sull'antidiscriminazione, anche in riferimento al Piano locale per un'azione amministrativa non discriminatoria e basata sui diritti umani nei confronti dei nuovi cittadini e delle nuove cittadine; informazione, formazione e sensibilizzazione sui temi del mobbing e del benessere organizzativo coinvolgendo anche la dirigenza e i responsabili di ufficio. In particolare: riconoscere i segnali di stress legati all'attività lavorativa, favorire forme efficaci di comunicazione e gestione dei conflitti; condivisione e promozione di buone pratiche orientate non solo alle pari opportunità ma anche nella prospettiva di creare ambienti fisici e sociali per valorizzare l'apporto dei soggetti fragili.

#### **AZIONE - Formazione dei Dirigenti e dei Responsabili di Unità Organizzativa**

**Azione positiva:** si propone l'istituzione di appositi corsi di formazione obbligatoria per il personale Dirigente; analoga azione formativa si propone con l'istituzione di appositi corsi di formazione obbligatoria per il personale inquadrato nella "Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione", assimilabile al personale della precedente categoria D e/o titolare di EQ (in precedenza denominate AP e PO). L'istituzione dei corsi di formazione obbligatoria avverrà mediante una stretta collaborazione tra il CUG e l'Ufficio preposto alla formazione con la programmazione di incontri periodici all'interno dei vari servizi, al fine di confrontare le esigenze e le criticità emergenti nelle varie UU.OO. Ciò alla luce dei recenti studi in tema di gestione del personale, che fanno rilevare l'importanza della

“*Leadership*” come indispensabile attributo di coloro che sono chiamati a gestire le risorse umane. Un dipendente non va soltanto coordinato, bensì ascoltato, motivato, valorizzato, prima ancora di essere diretto, affinché il suo benessere lavorativo sia massimizzato, risultato che fisiologicamente aumenterà la sua produttività e contribuirà a prevenire le discriminazioni.

**AZIONE - Valutazione preventiva dell'efficacia degli atti di riorganizzazione del Personale (trasferimenti e/o cessazioni di rapporti di lavoro) e degli Uffici**

**Azione positiva:** funzionale per l'Amministrazione tutta, e specificatamente per ogni U.O. e per ogni Ufficio **dare il giusto peso alle competenze acquisite da ogni Dipendente sino a quel momento.** Si ritiene opportuno, quindi, per il futuro, pur mantenendo la dovuta attenzione su innovazione e rivitalizzazione di atti riorganizzativi, identificare in fase decisionale, i soggetti che con le loro competenze potranno garantire una continuità della *Performance* in ogni Ufficio; ciò alla luce di trasferimenti e/o cessazione di rapporti di lavoro.

**AZIONE – Valutazione del Dirigente e crescita professionale del Dipendente**

**Azione positiva:** collegare la valutazione del Dirigente al tasso di crescita professionale del Dipendente, misurato attraverso il raffronto delle schede di valutazione, in collaborazione con l'Organismo Indipendente di valutazione (OIV).

Nel periodo di vigenza potranno essere apportate le modifiche e/o integrazioni che si renderanno necessarie e/o opportune.

**MONITORAGGIO E AGGIORNAMENTO**

Nel periodo di vigenza potranno essere apportate le modificazioni e/o integrazioni che si renderanno necessarie e/o opportune.

### *Il Sistema dei controlli interni*

Con Deliberazione del Consiglio Comunale n. **04 del 09/02/2017** è stato approvato il regolamento che disciplina l'organizzazione, gli strumenti e le modalità di svolgimento dei controlli interni, in attuazione delle disposizioni di cui agli art. 147 e ss. Del D.Lgs. n. 267/2000 (T.U.E.L), come modificato dal D.L. n. 174 del 10/10/12, convertito nella L. n. 213 del 7/12/12.

I controlli interni mirano ad assicurare il buon andamento dell'azione amm.va, la verifica del rispetto dei criteri di efficienza, efficacia ed economicità dell'attività gestionale e la congruenza tra le scelte dell'indirizzo politico e le relative realizzazioni.

Il sistema dei controlli nel rispetto della distinzione fra funzioni di indirizzo e compiti di gestione, è articolato in:

- **Controllo di regolarità amministrativa e contabile** - al fine di garantire la legittimità, la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa
- **Controllo di gestione** – diretto a verificare l'azione amministrativa e gestionale condotta dalle strutture organizzativa dell'Ente
- **Controllo strategico** - finalizzato a valutare l'adeguatezza delle scelte compiute in sede di attuazione dei piani, dei programmi
- **Controllo sugli equilibri finanziari** – finalizzato a garantire il controllo degli equilibri finanziari della gestione di competenza, dei residui e della gestione di cassa
- **Controllo sulle società partecipate** – diretto a verificare l'efficacia, efficienza e l'economicità degli organi gestionali esterni dell'Ente
- **Controllo di qualità dei servizi erogati** – attraverso l'impiego di metodologie dirette a misurare la soddisfazione degli utenti esterni e interni dell'Ente.

In particolare, per i controlli relativi al conseguimento degli obiettivi inseriti nel Piano della Performance si specificano sinteticamente:

### *Il Controllo di gestione*

Attraverso il controllo di gestione, si tende a garantire l'imparzialità ed il buon andamento della P.A. e la trasparenza dell'azione amministrativa, nonché assicurare, anche mediante l'adozione di tempestivi interventi correttivi, la realizzazione degli obiettivi programmati, l'ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, strumentali e finanziarie destinate al conseguimento dei risultati previsti nei documenti di programmazione gestionale.

Le modalità del controllo di gestione si articolano attraverso:

- **La programmazione** - attività fondamentale del sistema è la fase in cui, attraverso l'approvazione da parte della Giunta del Piano Esecutivo di Gestione e del Piano della Performance, vengono assegnate le risorse finanziarie e gli obiettivi finalizzati a concretizzare le strategie dell'Ente;
- **La raccolta dei dati** – consiste nella rilevazione periodica, almeno una volta l'anno a consuntivo, della raccolta ed elaborazione dei dati gestionali (contabili ed extracontabili);

- **La verifica dei risultati ottenuti** – si procede all’analisi ed elaborazione dei dati raccolti al fine di verificare il grado di raggiungimento degli obiettivi operativi di PEG mediante il confronto tra il valore preventivato e valore effettivo e nella predisposizione dei costi economici riferiti ai servizi a domanda individuale e del **Rapporto di Gestione**, destinato agli organi di vertice dell’Amministrazione (Amministratori, Direttore Generale ove nominato, Dirigenti, Nucleo di Valutazione/OIV, Sezione regionale di controllo della Corte dei Conti);

### *Il Controllo strategico ed il monitoraggio in corso d’esercizio*

Il Controllo Strategico assolve allo scopo di supporto agli organi di indirizzo politico nell’attività di pianificazione, programmazione nonché di impulso alla responsabilizzazione dell’apparato burocratico in quanto finalizzato a verificare lo stato di attuazione dei programmi, secondo le linee approvate dal Consiglio Comunale.

I documenti di riferimento per tale controllo sono rappresentati

- a) dalle linee programmate di Mandato comunicate dal Sindaco al Consiglio Comunale
- b) altri atti di indirizzo della Giunta Comunale
- c) dal Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) quale strumento di programmazione generale, contenente anche le linee strategiche di mandato
- d) dal PEG

Sulla base degli obiettivi strategici individuati dall’Amministrazione, contenuti nel D.U.P. viene operato il monitoraggio e la verifica tramite l’analisi degli obiettivi specifici connessi a ciascun obiettivo strategico mediante report sintetici prodotti dai dirigenti contenenti i dati essenziali per il controllo.

Gli obiettivi operativi specifici sono sottoposti a una verifica semestrale, anche questo sulla base di idonei report prodotti dai dirigenti, al fine di suggerire l’adozione di eventuali azioni correttive o la rimodulazione degli obiettivi non raggiungibili per sopravvenute cause esterne.

Pertanto, anche sulla base degli esiti del predetto Controllo strategico semestrale, gli obiettivi, gli indicatori e i target definiti nel Piano della Performance possono essere rivisti e modificati qualora si rilevino e/o intervengano circostanze (comunque motivate) tali da renderli non più significativi o perseguibili.

Tutte le variazioni durante l’esercizio degli obiettivi e degli indicatori della performance organizzativa e/o individuale devono essere tempestivamente inserite all’interno del Piano e comunicate all’interno e all’esterno dell’A.C.

I Report del Controllo Strategico viene trasmesso anche all’O.I.V. ai fini del processo di valutazione dei dirigenti e della Performance dell’Ente e fornisce anche gli elementi per la predisposizione della Relazione di fine mandato (art. 4 del D.Lgs. n. 149/11).

## *Il Controllo sulla qualità dei servizi erogati*

Trattasi di controllo sulla qualità dei servizi che viene effettuato direttamente e/o tramite organismi gestionali esterni, anche attraverso l'impiego di modalità dirette a misurare la soddisfazione degli utenti esterni e interni dell'Ente, al fine di valutare la trasparenza, l'integrità dell'azione amministrativa, l'efficacia del servizio ed individuare le eventuali criticità al fine di adottare idonee azioni correttive.

I controlli di qualità vengono eseguiti in rapporto alla:

- **Qualità erogata** – riguarda i servizi pubblici forniti direttamente dall'Ente per i quali il monitoraggio è effettuato mediante la misurazione degli indicatori della qualità dei servizi riportati nella Carta dei Servizi

- **Qualità percepita** – riguarda sia i servizi erogati direttamente dall'Ente che i servizi esternalizzati a Società partecipate per i quali il monitoraggio è realizzato attraverso indagini sulla soddisfazione degli utenti sia interni che esterni (indagini di customer) e attraverso la gestione e l'analisi dei reclami e delle segnalazioni

Costituiscono strumenti del controllo di qualità:

- **La Carta dei Servizi** - costituisce uno strumento imprescindibile di specificazione degli standard cui deve essere uniformata l'erogazione dei pubblici servizi a tutela della loro qualità. Contiene la mappatura dei servizi erogati al cittadino con l'indicazione degli standard quali-quantitativi che l'Amministrazione si impegna ad erogare nel tempo.
- **Le certificazioni di qualità** – definiscono i requisiti per la realizzazione di un sistema di gestione della qualità finalizzata ad conseguire o incrementare la soddisfazione dell'utente /cliente. Il Comune di Palermo non si obbliga a certificare i propri servizi ma promuove l'utilizzo delle certificazioni di qualità come strumento di garanzia negli affidamenti per la somministrazione e/o fornitura di beni e servizi. Pertanto devono essere specificatamente individuati nel Piano Annuale della Qualità i servizi per i quali l'Amministrazione decide di certificare la qualità.
- **Le attività di benchmarking (miglioramento della performance)** – il confronto con le altre Amministrazioni permette all'Ente di migliorare i propri processi attraverso l'esperienza acquisita da queste.
- **Le indagini di customer satisfaction** – costituiscono uno strumento fondamentale e strategico in quanto attraverso la percezione degli utenti un servizio potrà essere riprogettato o migliorato. Le indagini di customer satisfaction sono svolte dagli Uffici che erogano i servizi secondo le indicazioni e modalità stabilite nel Piano della qualità.
- **Gli indicatori di qualità** – sono strumenti in grado di misurare l'andamento di un fenomeno che si ritiene rappresentativo per l'analisi, sono quantificazioni, misure o rapporti tra misure in grado di rappresentare in modo affidabile un certo fenomeno d'interesse.

Ad ogni indicatore è associato un "valore programmato" che insieme determinano lo standard.

Gli indicatori sono individuati dagli uffici che erogano i servizi e contenuti nella carta dei servizi.

- **La gestione dei reclami e delle segnalazioni effettuate dall'utente interno/esterno** – La gestione dei reclami è effettuata dall'Ufficio relazioni con il Pubblico (URP) e costituisce un'azione fondamentale in quanto consente da un lato di migliorare il servizio alla luce delle osservazioni provenienti dall'utente e dall'altro permette di accrescere il consenso per un'organizzazione attenta alle esigenze ed ai feedback dei suoi utenti/clienti.

La qualità dei servizi erogata è misurata con cadenza semestrale in corrispondenza dell'aggiornamento della Carta dei Servizi.

La qualità dei servizi percepita è misurata con cadenza almeno annuale, secondo le indicazioni contenute nel Piano della Qualità approvato dalla Giunta Comunale. Degli esiti del controllo sulla qualità dei servizi erogati si tiene conto nella valutazione della performance organizzativa dell'Ente