



# COMUNE DI MINEO

Città Metropolitana di Catania



## PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE E PIANO ASSUNZIONALE, PIANO DELLA FORMAZIONE E PIANO DELLE AZIONI POSITIVE *Sottosezione 3.3*

### 3.3.1 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

#### PREMESSA

L'Amministrazione si è espressa in merito alla programmazione del reale fabbisogno di personale di cui il Comune di Mineo ha necessità per garantire l'espletamento integrale ed efficace delle funzioni, dei compiti e dei servizi attribuitigli dal vigente ordinamento.

Pertanto, sulla base del nuovo ordinamento professionale si è proceduto alla rideterminazione della dotazione organica, ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2011 per come modificato dal D.lgs. n. 75/2017, in coerenza con l'effettivo fabbisogno del personale dell'Ente e alle esigenze organizzative/funzionali, nel rispetto dei vincoli finanziari e della normativa vigente volta alla riduzione delle spese di personale.

La consistenza del personale in servizio, a tempo indeterminato, al 31 dicembre 2024 è la seguente:

MACROSTRUTTURA	POSTI PREVISTI			COPERTI	VACANTI
	N. Unità	Area	Profilo Professionale		
Area Servizi al territorio	1	Funzionari E.Q.	Funzionario tecnico	/	1
	5	Istruttore	Istruttore tecnico	2	/
			Istruttore Amministrativo Contabile	3	/
			Operatore Esperto	Operatore Esperto Tecnico	2
	1	Operatore	operatore	1	/
	<b>10</b>			<b>8</b>	<b>2</b>
Area lavori pubblici e urbanistica	1	Funzionari E.Q.	Specialista tecnico	/	1
	1	Funzionari E.Q.	Funzionario esperto tecnico	/	1
	4	Istruttore	Istruttore tecnico	2	1
			Istruttore Amministrativo Contabile	1	/
	/	Operatore Esperto	Operatore Esperto tecnico	/	/
	/	Operatore	Operatore	/	/
<b>6</b>			<b>3</b>	<b>3</b>	
Area promozione turistica e attività produttive	1	Funzionari E.Q.	Funzionario esperto amministrativo	1	/
	6	Istruttore	Istruttore Tecnico	1	/
			Istruttore amministrativo contabile	4	/
			Istruttore culturale bibliotecario	1	/
	1	Operatore Esperto	Operatore Esperto in supporto amministrativo	1	/
	/	Operatore	Operatore	/	/
<b>8</b>			<b>8</b>	<b>0</b>	

Area Amministrativa, P.I e politiche sociali	1	Funzionari E.Q.	Assistente Sociale	/	1
	1	Funzionari E.Q.	Funzionario esperto amministrativo	/	1
	10	Istruttore	Educatori	3	/
			Istruttore Amministrativo Contabile	6	/
			Istruttore culturale bibliotecario	1	/
	6	Operatore Esperto	Operatore Esperto in supporto Amministrativo	6	/
	/	Operatore	Operatore	/	/
<b>18</b>			<b>16</b>	<b>2</b>	
Area Vigilanza e servizi informatici	1	Funzionari E.Q.	Comandante di Polizia Locale	1	/
	8	Istruttori	Agente di Polizia Locale	5	2
			educatore	1	/
	3	Operatori Esperti	Operatore esperto tecnico	2	/
			Operatore Esperto in supporto Amministrativo	1	/
	/	Operatore	Operatore	/	/
<b>12</b>			<b>10</b>	<b>2</b>	
Area finanziaria e patrimonio	1	Funzionari E.Q.	Funzionario amministrativo contabile	/	1
	9	Istruttore	Istruttore contabile	4	/
			Istruttore amministrativo contabile	4	/
	1	Operatore esperto	Operatore esperto in supporto amministrativo	2	/
	/	operatore	operatore	/	/
<b>11</b>			<b>10</b>	<b>1</b>	
<b>TOTALE</b>	<b>65</b>			<b>55</b>	<b>10</b>

La rideterminazione della dotazione organica, giusta deliberazione di Giunta comunale n. 72 del 20.08.2024, è stata effettuata in considerazione dell'effettivo fabbisogno dell'Ente, tenuto conto dei vincoli normativi in materia, e dell'adeguamento della macro-struttura organizzativa alla previsione dei nuovi profili professionali necessari allo svolgimento delle funzioni istituzionali nell'ottica di garantire efficienza, efficacia e qualità dei servizi per i cittadini. L'attuale situazione alla data del 01.01.2025 evidenzia:

- Posti previsti: **65**
- Posti coperti: **54**, di cui 4 ad esaurimento (insegnanti ed educatori asilo nido).
- Posti vacanti: **10**, di cui n. **4** da coprire mediante l'istituto delle progressioni verticali in deroga ex art 13 del CCNL 19-21 (0,55% del M.S. 2018), n. **1** mediante assunzione etero finanziata (PNCapCoe), n. **1** mediante assunzione Eterofinanziata (a valere sulle risorse di cui all'art. 1, comma 563, della legge 234/2021 e art. 1, comma 496, della legge 213/2023), n. **1** ai sensi dell'art 110 D.lgs. 267/2000, n. **1** mediante l'istituto di cui all'art 1 comma 557 L. 311/2004 ( P.T. 12 h) e n. **1** operatore tecnico autista mediante l'istituto della somministrazione di lavoro ( Part time 12 ore).

La spesa teorica complessiva per la copertura di tutti i posti, così come risultante dallo stanziamento complessivo del Macroaggregato 101 del Bilancio di Previsione 2025-2027 approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n.21 del 21.05.2025 è pari ad € **2.352.447,35 (al netto di IRAP)**. Si evidenzia che la spesa effettiva per il personale è costantemente inferiore alla spesa potenziale massima prevista dalla dotazione organica. Si riporta di seguito il prospetto del personale suddiviso per Aree di appartenenza:

Categoria	Numero	Tempo indeterminato
Operatori	1	1
Operatori Esperti	14	14
Istruttori	*38	37
Funzionari ed EQ	2	2
<b>TOTALE</b>	<b>55</b>	<b>54</b>

\* N. 1 istruttore contabile (ex art 23 CCNL 2019-2021 con il Comune di Adrano).

Sulla base dell'esame della dotazione organica e delle relazioni trasmesse dai Responsabili di E.Q prot. nn.7186 /2025 (Area Servizi al territorio e LL.PP. e urbanistica), 7248/2025 (Area promozione turistica culturale e attività produttive), 7583/2025 (Area Amministrativa, P.I. e politiche sociali), 7562/2025 (Area Vigilanza e servizi informatici) e 7889/2025 (Area finanziaria e patrimonio) si attesta che non vi sono dipendenti sovrannumero o in eccedenza ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.

### Categorie protette

Con riferimento agli obblighi assunzionali di cui alla Legge n. 68/99, come evincibile dal prospetto informativo, aggiornato al 31 dicembre 2024, predisposto dall'Ente ai sensi dell'art. 9 della Legge de qua e trasmesso in data 20/01/2025 al Ministero del Lavoro e delle politiche Sociali (Codice comunicazione 1608725B00184303), non è interamente coperta la quota d'obbligo prevista, pari a n. 1 unità, relativamente ai soggetti disabili, di cui all'art. 3 della Legge 12 marzo 1999, n. 68.

Pertanto, alla data del 17/03/2025, al fine di rispettare la quota d'obbligo prevista, l'Ente con comunicazione n. 6180212080525986220 ha richiesto l'assegnazione di n. 1 unità prevista di cui all'art. 3 della Legge 12 marzo 1999, n. 68, per l'assunzione dello specialista tecnico PNCapCoe.

## ANDAMENTO DELLA SPESA DI PERSONALE NEGLI ULTIMI ANNI E VERIFICA DEL RISPETTO DEI LIMITI DI SPESA. IL LIMITE DI CUI ALL'ART. 1, COMMA 557/QUATER DELLA LEGGE 296/2006

Un primo limite è stabilito dall'art. 1, comma 557 della Legge 296/2006, che impone agli Enti locali il mancato superamento dell'importo delle spese di personale sostenute mediamente nel triennio 2011-2013, al netto delle spese detraibili, pena il divieto di assunzioni a qualunque titolo.

Ai sensi dell'art. 1 c. 557quater della Legge n. 296/2006 e ss.mm.ii. la spesa media per il personale del triennio 2011/2013 era di euro **2.818.289,29 €**. Il Comune di Mineo negli anni 2018-2023 ha rispettato il vincolo della riduzione della spesa per il personale rispetto alla media del triennio 2011-2013, a tal fine si riporta l'andamento della spesa di personale nell'ultimo quinquennio (dati estrapolati dal Rendiconto):

Anno di riferimento	Dipendenti	Spesa di personale	Spesa corrente	Incidenza % spesa personale/spesa corrente
2023	57	2.117.079,11 €	5.511.702,55 €	38,41%
2022	58	1.969.280,13 €	5.328.436,77 €	36,96%
2021	59	2.043.922,90 €	4.886.498,54 €	41,83%
2020	67	2.201.773,09 €	5.185.261,99 €	42,46%
2019	73	2.363.363,44 €	5.325.096,05 €	44,38%
2018	78	2.476.600,93 €	6.494.018,80 €	38,14%

\*calcolata ai sensi dell'art. 1 comma 557 e comma 557 bis L. 296/2006.

Il Comune di Mineo ha da tempo attivato un percorso di graduale riduzione della spesa per il personale, è importante però che questa riduzione di personale non vada ad incidere sul livello di servizi forniti al cittadino.

Per fare ciò sarà quindi necessario bilanciare le esigenze di carattere finanziario con quelle di natura amministrativo/gestionale, procedendo ad assunzioni e/o aumenti di ore al personale in servizio nei limiti della capacità di spesa. La riduzione del numero dei dipendenti ha, però, conseguenze sull'organizzazione e sul funzionamento dell'Ente.

In particolare, il fenomeno del "precariato" che concerne circa il 10% dei dipendenti titolari di contratto a tempo indeterminato presenti in dotazione organica, è stato superato con la stabilizzazione di n.18 lavoratori in attuazione dell'art. 20 del d.lgs. 75/2017 e della speciale normativa finanziaria regionale (contenuta nelle LL.RR. 27/2016, 8/2018, 1/2019).

I contratti individuali di lavoro sono stati sottoscritti tutti con orario part-time a 24 ore settimanali, sia nell'ottica dell'allineamento orario sia nell'ottica di prevenire situazioni di potenziale conflitti di interessi correlati alla prestazione di attività extralavorative, in deroga all'obbligo di esclusività che non si applica ai dipendenti con orario fino a 18 ore settimanali. Il Comune di Mineo è beneficiario di un contributo, da parte della Regione Siciliana, pari ad € **298.816,91**, quale Fondo ex art. 30, c. 7 L.R. n. 5/2014 per il pagamento di quota parte degli stipendi degli "ex contrattisti", somme che vanno a concorrere alla spesa complessiva del personale pari nel 2023 ad € 2.117.079,11.

**Si dà atto che anche per l'anno 2025/2026/2027 si prevede di rispettare il limite previsto all'art. 1 c. 557quater della Legge n. 296/2006 e ss.mm.ii, come si evince dal prospetto che segue.**

CALCOLO DELLE SPESE DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO - ART. 1, COMMA 557 DELLA LEGGE 296/2006					
	TIPOLOGIA DI SPESA - VOCI INCLUSE	media 2011/2013	2025	2026	2027
1	Retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e determinato	2.078.890,89 €	1.711.993,76 €	1.724.981,39 €	1.676.097,18 €
2	Spese per collaborazione coordinata e continuativa per contratti di somministrazione e per altre forme di rapporto di lavoro flessibile	- €	4.808,94 €	- €	- €
3	Spese per assunzioni a tempo determinato art. 1, c. 557 L. 311/2004	- €	5.392,96 €	- €	- €
4	Spese personale utilizzato in convenzione (quota parte di costo effettivamente sostenuto)	- €	35.041,87 €	- €	- €
5	Compensi per gli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 1, D.Lgs. 267/2000	- €	17.574,27 €	- €	- €
6	Compensi per gli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 2, D.Lgs. 267/2000	- €	- €	- €	- €

7	Personali uffici di staff ex art. 90 TUEL	- €	- €	- €	- €
8	Oneri contributivi a carico ente	550.037,83 €	475.011,75 €	488.166,88 €	478.455,67 €
9	IRAP	137.278,43 €	135.103,18 €	139.921,39 €	137.837,65 €
10	Oneri per lavoratori socialmente utili	3.236,74 €	- €	- €	- €
11	Buoni pasto	6.666,67 €	10.000,00 €	10.000,00 €	10.000,00 €
12	Assegno nucleo familiare	42.178,73 €	433,80 €	361,50 €	- €
13	spese per formazione	- €	4.000,00 €	2.000,00 €	2.000,00 €
14	spese per rimborso per missioni	- €	2.700,00 €	2.700,00 €	2.700,00 €
15	Spese per soggetti utilizzati a vario titolo senza estinzione del rapporto di pubblico impiego in strutture e organismi variamente partecipati o comunque facenti capo all'ente (unioni, istituzioni, consorzi, ecc.)	- €	- €	- €	- €
16	<b>TOTALE SPESA VOCI INCLUSE (VOCI DA 1 A 15)</b>	<b>2.818.289,29 €</b>	<b>2.402.060,53 €</b>	<b>2.368.131,16 €</b>	<b>2.307.090,50 €</b>
	<b>TIPOLOGIA DI SPESA - VOCI ESCLUSE</b>	<b>media 2011/2013</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>
17	Spese per straordinario elettorale a carico di altre amministrazioni	41.467,28 €	21.500,00 €	21.500,00 €	21.500,00 €
18	Spese sostenute per categorie protette ex Legge n. 68/1999	127.469,61 €	62.536,12 €	63.588,65 €	64.641,65 €
19	Spese per contratti di formazione e lavoro prorogati per espressa previsione di legge	- €			
20	Spese di personale totalmente a carico di finanziamenti statali, comunitari o privati	- €	178.087,56 €	268.341,39 €	269.587,47 €
21	Spese per il personale trasferito dalla regione per l'esercizio di funzioni delegate	- €			
22	Oneri dei rinnovi contrattuali	578.737,71 €	829.011,03 €	829.011,03 €	829.011,03 €
23	Dritti di rogito segretario, incentivi di progettazione, incentivi recupero evasione ICI	7.277,67 €	52.000,00 €	52.000,00 €	52.000,00 €
24	Spese per la formazione e missioni	2.174,13 €	6.700,00 €	4.700,00 €	4.700,00 €
25	Spese per il personale comandato o utilizzato in convenzione da altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso a carico dell'ente utilizzatore	- €			
26	Spese personale stagionale finanziato con quote di proventi per violazioni al C.d.S.	- €			
28	<b>TOTALE SPESE VOCI ESCLUSE (voci da 18 a 27)</b>	<b>757.126,40 €</b>	<b>1.149.834,71 €</b>	<b>1.239.141,07 €</b>	<b>1.241.440,15 €</b>
29	<b>SPESA DI PERSONALE (voce 17 - voce 28)</b>	<b>2.061.162,89 €</b>	<b>1.252.225,82 €</b>	<b>1.128.990,09 €</b>	<b>1.065.650,35 €</b>

	<b>CALCOLO LIMITE LAVORO FLESSIBILE ART. 9, COMMA 28 D.L. 78/2010</b>				
		<b>ANNO 2009</b>	<b>ANNO 2025</b>		
	Spesa per lavoro flessibile nell'anno 2009 (o media 2007/2009 se non presenti nel 2009)	29.473,00 €	29.473,00 €		

Un secondo limite è stabilito dall'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010, che, limitatamente alle assunzioni a tempo determinato, prevede il mancato superamento delle spese di personale sostenute nel 2009, al netto di quelle successivamente assorbite dai programmi di stabilizzazione realizzati in attuazione dell'art. 20 del D.Lgs. 75/2017.

Si Dà Atto che per l'anno 2025 il limite delle spese di personale a tempo determinato ai sensi dell'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 è rispettato come si evince dal prospetto che segue:

PREVISIONI 2025/2027	COMPETENZA	COMPETENZA	COMPETENZA	COMPETENZA
	2009	2025	2026	2027
<b>COSTO DEL PERSONALE</b>	29.473,00	14.078,10	--	--
<b>TETTO DI SPESA</b>	29.473,00	47,76%		
<b>VERIFICA LIMITI</b>				

**IL CALCOLO DELLA CAPACITA' ASSUNZIONALE AI SENSI DEL D.L. N. 34/2019 E  
DEL D.M. 17 MARZO 2020**

Il Decreto Crescita n. 34/2019 ha apportato significative novità in materia di assunzione di personale degli enti territoriali prevedendo, all'art. 33, comma 2, nello specifico, che i comuni "possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione".

Il DPCM pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 27 aprile 2020, individua le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore.

Il comune di Mineo in base agli abitanti si colloca nella fascia **d)** del DPCM sopra citato e dovrebbe avere un rapporto tra spese di personale lorda, esclusa l'IRAP, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del FCDE, del **27,20%**. Dall'ultimo rendiconto approvato, relativo all'anno 2023, emerge che la spesa di personale ammonta ad € 2.117.079,11. Pertanto, l'Ente si colloca nella fascia dei Comuni definiti "Non Virtuosi" in quanto presenta un'alta incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti pari al **45,91%** secondo il seguente prospetto:

	IMPORTI		DEFINIZIONI
Spesa di personale ultimo rendiconto approvato anno 2023		2.117.079,11 €	definizione art. 2, comma 1, lett. a)
Entrate rendiconto anno 2023	5.681.126,07 €	5.837.882,51 €	definizione art. 2, comma 1, lett. b)
Entrate rendiconto anno 2022	5.830.779,57 €		
Entrate rendiconto anno 2021	6.001.741,89 €		
FCDE previsione assestata anno 2023		1.226.237,96 €	
<b>RAPPORTO SPESA PERSONALE/ENTRATE CORRENTI</b>		<b>45,91%</b>	

Il rapporto effettivo tra spesa di personale ed entrate correnti è del **45,91%**, superiore sia rispetto al valore-soglia (27,20%) che al valore di rientro (31,20%).

L'art 6 del D.P.C.M. 17/03/2020 introduce un meccanismo per il quale il Comune "non virtuoso", ossia il comune in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 (31,20%), a decorrere dal 2025 applica un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del valore soglia di 27,20, limitazione che risulta confermata anche dalla Legge n. 207/2024.

**Il Comune di Mineo ai fini dell'adozione della presente programmazione di fabbisogno di personale relativa al triennio 2025-2027, collocandosi nella fascia di non virtuosità, adotta un percorso di riduzione di spesa per il personale fino al raggiungimento del valore indicato nella Tabella 1 applicando un turn over pari al 30%.**

In riferimento alla sostenibilità della spesa del personale, va sottolineato che il risparmio per l'ente, derivante dai futuri pensionamenti per il periodo 2025-2027 può quantificarsi nell'ordine di € **191.007,00**, mentre il risparmio complessivo nel periodo 2020-2026 è stato di quasi € **684.989,00**.

Alla luce della vigente normativa sul sistema pensionistico, e delle altre informazioni rilevanti in possesso dell'ufficio, il trend

delle cessazioni nel triennio di riferimento è il seguente:

CESSAZIONE	AREA	F.T./P.T.	RISPARMIO SPESA (LORDO)
3	Operatori Esperti	F.T.	90.035,00
3	Istruttori	F.T.	100.972,00
<b>TOTALE</b>			<b>191.007,00</b>

Per quanto attiene al criterio di calcolo del budget di spesa su cui calcolare la percentuale di sostituzione, si dovrà prendere a riferimento la spesa a regime di ogni singolo cessato per l'intera annualità, assicurando criteri omogenei rispetto al calcolo degli oneri assunzionali.

Ciò posto, in coerenza con la programmazione finanziaria delle risorse da destinare al fabbisogno di personale nell'anno 2025, dovrà tenersi conto del pensionamento di un dipendente a tempo indeterminato e pieno, appartenente all'Area Operatori esperti il cui costo è pari ad € 27.903,43 (tabellare, tredicesima e indennità di comparto quota bilancio) e che ai fini dell'applicazione del rispetto del tetto del turn over al 30% la spesa che l'ente può sostenere per effettuare nuove assunzioni a tempo indeterminato ammonta ad € 8.371,00, **comprensivo di oneri carico ente e al netto di IRAP.**

### LA PROGRAMMAZIONE 2025-2027 E IL PIANO ASSUNZIONALE 2025

La programmazione delle risorse finanziarie per tutti gli anni previsti dal DUP, da destinare ai fabbisogni del personale è determinata sulla base della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenendo conto delle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi.

La programmazione di tali risorse finanziarie costituisce il presupposto necessario per la formulazione delle previsioni della spesa di personale del bilancio di previsione e per la predisposizione e l'approvazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale nell'ambito della sezione Organizzazione e Capitale Umano del PIAO cui all'art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021 n. 113.

Alla luce di tali considerazioni, tenendo conto delle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi, e considerati gli indirizzi strategici e le risorse programmate nel DUP 25-27 approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 20 del 21.05.2025 l'Ente, per il triennio 2025/2027, intende procedere alle assunzioni delle figure qui di seguito riepilogate:

### PIANO ASSUNZIONALE 2025

ANNO 2025						
N. unità	Area professionale	Profilo professionale	Tipologia Rapporto	Modalità di assunzione	Data assunzione	Costo in ragione di anno
1	Funzionario/EQ	Specialista Tecnico	Tempo indeterminato e pieno	Assunzioni PN capCoe – priorità 1 – operazione 1.1.2/ concorso pubblico	01/05/2025	* Spesa etero-finanziata
1	Funzionario/EQ	Assistente sociale	Tempo indeterminato e pieno	Selezioni uniche ai sensi dell'art. 3bis d.l. 80/2021**	01/05/2025	A valere sulle risorse di cui all'art. 1 comma 563 della l. 234/2021 e art 1 comma 496 della l. 213/2023
1	Funzionario/EQ	Funzionario tecnico	Tempo determinato e part time (18h)	Ex art 110 comma 1 d.lgs 267/2000	01/05/2025	Euro 24.183,80
1	Istruttore	Istruttore tecnico	Tempo determinato e part time (12h)	ex art 1, comma 557 L. 311/2004 (ss.mm.ii. L. 74/2023)	01/05/2025	7.421,53
1	Operatore esperto	Operatore esperto autista	Tempo determinato e part time (12h)	Somministrazione di lavoro	01/05/2025	6.656,57
<b>TOTALE</b>						<b>38.261,90</b>

\* Il costo per l'unità di personale assegnato graverà sul PN CapCoe per l'intero periodo di ammissibilità delle spese (fino al 31.12.2029) e sulle risorse previste dall'art. 19 del DL 124/2023 per il periodo successivo.

\*\*già avviata nel corso del 2024 e La spesa per il suddetto personale è totalmente etero finanziata, quindi neutra rispetto alle facoltà assunzionali di cui all'art. 33, commi 1-bis e 2, del DL n. 34/2019.

### PROGRESSIONI VERTICALI IN DEROGA (ART 13 CCNL 2019-2021 COMPARTO FUNZIONI LOCALI)

Nel rispetto della sostenibilità finanziaria della spesa e della normativa vigente, sulla scorta degli indirizzi dettati dall'Amministrazione Comunale al fine di coprire n. 4 posti vacanti previsti in dotazione organica e in coerenza con l'effettivo fabbisogno e alle esigenze organizzative/funzionali, entro il limite dello 0,55% del monte salari 2018 che ammonta ad € 9.908,00, saranno effettuate le seguenti progressioni tra le aree:

AREA PROGRESSIONE	NUM. PROGRESSIONI	PROFILO PROFESSIONALE	COSTO TOTALE
da istruttore a funzionario ed elevata qualificazione	1 (P.T 66,67%)*	Funzionario esperto Amministrativo	1.210,33
	1 (T.P.)	Funzionario esperto tecnico	1.816,51

Da operatore esperto ad istruttore	2	Istruttore vigilanza- agente di polizia locale	4.717,50
<b>TOTALE</b>			<b>€ 7.744,34</b>

\*Il calcolo del costo è effettuato tenendo conto del personale in servizio in regime di part-time

Sul punto si precisa che come affermato dalla deliberazione della Corte dei conti sezione regionale di controllo per il Piemonte n. 184/2024/SRCPIE/PAR “ Questo “spazio” contrattuale dello 0,55 % del monte salari 2018 si sostanzia, in definitiva, in una provvista finanziaria specifica ed aggiuntiva, **che esula dalle ordinarie capacità e vincoli assunzionali**, in quanto “speciale”, e di cui gli enti possono disporre, esclusivamente al fine previsto dall’art. 13, comma 8, del CCNL, al di fuori delle dinamiche connesse al reclutamento ordinario e per un periodo temporale transitorio ben definito che si concluderà al 31 dicembre 2025”.

### STABILIZZAZIONE LAVORATORI ASU (ART 10 L.R. SICILIANA N.1 DEL 16 GENNAIO 2024)

La Regione Siciliana in attuazione dell’art. 2, comma 1, del decreto-legge 22 giugno 2023, n. 75, “Misure urgenti in materia di lavoratori socialmente utili”, convertito con modificazioni dalla legge 10 agosto 2023, n. 112 ha emanato la L.R. n. 1/2024 che consente alle amministrazioni locali di assumere, attraverso selezione pubblica, i lavoratori impegnati in attività di pubblica utilità e in attività socialmente utili inseriti nell’elenco regionale di cui al comma 1, art. 30 della legge regionale del n. 5/2014 e ss.mm.ii. La stabilizzazione dei suddetti lavoratori può avvenire **entro il 31/12/2026**, anche in deroga, in qualità di lavoratori soprannumerari, alla dotazione organica e al piano di fabbisogno di personale, fermo restando i vincoli assunzionali previsti dalla vigente normativa.

Con circolare esplicativa n. 17548 del 24.04.2024 il Dipartimento Regionale del lavoro dell’Impiego dei Servizi e della Formazione ha chiarito che la misura massima del contributo erogabile dalla Regione per ciascun lavoratore ASU stabilizzato è pari ad € 19.180,00 annui lordi. La circolare, inoltre, stabilisce le modalità e i tempi per la richiesta di contributo, specificando, altresì, che l’assunzione a tempo indeterminato dei suddetti lavoratori deve avvenire mediante selezione pubblica (riservata ai soggetti assegnati all’Ente) da svolgere secondo le ordinarie procedure per i profili professionali e le categorie che si intendono coprire.

Da ultimo tuttavia, il Dipartimento Regionale del lavoro dell’Impiego dei Servizi e della Formazione con circolare n. 12390 del 27.03.2025 ha aggiornato la circolare esplicativa sopracitata specificando che il comma 3 dell’ art. 10 L.R. 1/2025 ha sostituito il comma 1 dell’articolo 10 della legge regionale 16 gennaio 2024, n. 1 stabilendo nuovi stanziamenti rispetto alla precedente dotazione finanziaria (ex L.R. 1/2024), così da incrementare l’importo del contributo erogabile agli Enti che stabilizzano i lavoratori ASU.

A tal fine la circolare ha chiarito che la misura massima del contributo erogabile dalla Regione per ciascun lavoratore ASU stabilizzato è pari ad **€ 19.165,00** annui lordi pro capite, per il personale ASU appartenente alla categoria A; **euro 20.022,00** annui lordi pro capite per il personale ASU appartenente alla categoria B; **euro 22.454,00** annui lordi pro capite per il personale ASU appartenente alla categoria C; **euro 24.567,00** annui lori pro capite per il personale ASU appartenente alla categoria D. Tenendo conto delle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi sulla scorta degli indirizzi dettati dell’Amministrazione Comunale, la procedura di stabilizzazione riguarderà n. 10 unità di personale ASU assegnati ed utilizzati dall’Ente nelle seguenti Aree professionali:

AREA	PROFILO PROFESSIONALE	N. UNITÀ	PART-TIME	COSTO LORDO
Operatori	Operatore	7	22h	<b>123.061,05 €</b>
Istruttore	Istruttore Amministrativo	1	22h	<b>61.780,77</b>
	Istruttore amministrativo contabile	1	22h	
	Istruttore tecnico	1	22h	
<b>TOTALE</b>				<b>€ 184.841,82</b>

\*La spesa per il suddetto personale è totalmente etero finanziata, quindi neutra rispetto alle facoltà assunzionali di cui all’art. 33, commi 1-bis e 2, del DL n. 34/2019.

#### ANNO 2026

ANNO 2026						
N. unità	Area professionale	Profilo professionale	Tipologia Rapporto	Modalità di assunzione	Data assunzione	Costo in ragione di anno
1	Funzionario/EQ	Funzionario esperto contabile	Tempo indeterminato e part time	Concorso pubblico/ mobilità/ graduatoria di altri enti/ selezioni uniche/	01/05/2026	12.293,94
<b>TOTALE</b>						<b>12.293,94</b>

#### ANNO 2027 - NESSUNA ASSUNZIONE PROGRAMMATA

Gli interventi suddetti garantiscono il rispetto dei limiti assunzionali e la coerenza nei relativi stanziamenti di bilancio previsionale 2025-2027 nonché il permanere degli equilibri di bilancio nelle annualità oggetto di approvazione.

## CERTIFICAZIONI DEL REVISORE DEI CONTI

La presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale verrà sottoposta al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 convertito in legge 58/2019, e il relativo parere verrà allegato al presente atto per farne parte integrante e sostanziale.

La presente sottosezione deve essere autorizzata dalla Commissione per la finanza e gli organici degli enti locali (Cosfel), ai sensi dell'art. 243 TUEL, in quanto ente strutturalmente deficitario, come da ultimo rendiconto di gestione approvato con deliberazione n. 57 del 12.12.2024.

### 3.3.2. IL PROGRAMMA DELLA FORMAZIONE DEL PERSONALE

La formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono allo stesso tempo un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione e uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni e quindi dei servizi alla città.

La formazione è, quindi, un processo complesso che risponde principalmente alle esigenze e funzioni di valorizzazione del personale intesa anche come fattore di crescita e innovazione e il miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'Ente

In quest'ottica, la formazione è un processo complesso che risponde a diverse esigenze e funzioni: la valorizzazione del personale e, conseguentemente, il miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'ente.

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

Per la redazione del piano per la formazione del personale per il triennio 2025/2027 si fa riferimento ai seguenti documenti:

- Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano nella PA del Dipartimento della Funzione Pubblica (pubblicato 10 gennaio 2022);
- Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale in cui si evidenzia che *“la costruzione della nuova Pubblica Amministrazione si fonda sull'ingresso di nuove generazioni di lavoratrici e lavoratori e sulla valorizzazione delle persone nel lavoro, anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale (reskilling) con un'azione di modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale”*;
- Linee guida della Funzione Pubblica per il fabbisogno di personale n. 173 del 27 agosto 2018;
- Linee di indirizzo della Funzione Pubblica per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche;
- “Decreto Brunetta n. 80/2021” in relazione alle indicazioni presenti per la stesura del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per la parte formativa;
- norma ISO9001-2015 (per quanto espresso al punto 7.2 Competenza);
- Documento Unico di Programmazione 2025-2027 approvato con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 20 del 21.05.2025.

#### ASSI PORTANTI DEL PIANO 2025-2027

Organizzare l'offerta di formazione in coerenza con il nuovo Piano strategico nazionale che ci fornisce una articolata serie di indicazioni di massima sulle logiche da adottare e il focus da centrare come traduzione dei contenuti del PNRR;
Adottare la logica del PIAO (Piano integrato delle attività e dell'organizzazione) individuando obiettivi annuali e pluriennali;
Progettare, programmare e organizzare l'offerta formativa “in riferimento allo sviluppo delle competenze, in particolare alle competenze necessarie per il cambiamento e innovazione nell'ente e agli obiettivi mission e di servizio dell'ente”;
Accogliere le indicazioni del PNRR per organizzare percorsi formativi articolati per target mirati (al fine di aumentare la qualificazione dei contenuti), se possibile certificati dentro un sistema di accreditamento;
Adottare la logica di rete per usare al meglio sinergie nel progettare ed erogare formazione (risorse, idee, sperimentazioni) con università, aziende private presenti, associazione di enti etc. In tale ambito l'ente verificherà la possibilità di dare corso alla realizzazione di forme di gestione associata con altri enti locali.

#### OBIETTIVI STRATEGICI

1	Sviluppare le competenze trasversali per il personale di comparto;
2	Garantire una formazione permanente del personale a partire dalle competenze digitali. In particolare il miglioramento delle competenze digitali supporta i processi di semplificazione e digitalizzazione previsti negli obiettivi strategici M1 4.4.1 Completamento della transizione digitale dell'Ente per il

	miglioramento dei servizi resi (anche interni) in un'ottica di trasparenza, informatizzazione e di semplificazione dei processi e dei procedimenti dell'Ente.
3	Rafforzare le competenze manageriali e gestionali per la dirigenza e i funzionari responsabili di servizi.
4	Valutare i corsi erogati sulle 3 dimensioni del sistema di valutazione della formazione dell'ente (gradimento - apprendimento - trasferibilità);
5	Sostenere il raggiungimento degli obiettivi strategici stabiliti nel DUP e nel piano della performance collegati alla valorizzazione delle professionalità assegnate alle Aree/Servizi/ Uffici.
6	Sostenere le misure previste dal PTPCT (Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza) 2025-2027;
7	Supportare i necessari aggiornamenti normativi e tecnici, trasversali a tutti i settori o specifici per tematica o ambiti di azione, sia continui che periodici;
8	Predisporre la formazione mirata al nuovo personale in entrata, e la formazione mirata per i percorsi di riqualificazione e ricollocazione di personale in nuovi ambiti operativi o nuove attività;
9	Dare attuazione alle previsioni dettate dal D.L. n. 36/2022 per la formazione sui temi dell'etica pubblica e dei comportamenti etici, con particolare riferimento al personale di nuova assunzione;
10	Dare attuazione ai vincoli dettati dal legislatore per la formazione, ai fini della tutela della sicurezza e della salute sui luoghi di lavoro;

La formazione deve permettere la crescita delle conoscenze delle persone, lo sviluppo delle competenze delle persone, la crescita della coscienza del ruolo ricoperto da ciascuna persona.

I soggetti coinvolti nel processo di formazione sono:

**Responsabili incaricati di Elevata Qualificazione:** sono coinvolti nei processi di formazione a più livelli: rilevazione dei fabbisogni formativi, individuazione dei singoli dipendenti da iscrivere ai corsi di formazione trasversale, definizione della formazione specialistica per i dipendenti del settore di competenza.

**Dipendenti:** sono i destinatari della formazione e oltre ad essere i destinatari del servizio, i dipendenti vengono coinvolti in un processo partecipativo che prevede: un approfondimento precorso per definirne in dettaglio i contenuti rispetto alle conoscenze detenute e/o aspettative individuali; la compilazione del questionario di gradimento rispetto a tutti i corsi di formazione trasversale attivati e, infine, la valutazione delle conoscenze/competenze acquisite.

**Docenti:** l'ufficio personale può avvalersi sia di docenti esterni, sia di docenti interni all'Amministrazione. I soggetti interni, deputati alla realizzazione dei corsi, sono individuati principalmente nelle elevate qualificazioni e nel segretario comunale, che mettono a disposizione la propria professionalità, competenza e conoscenza nei diversi ambiti formativi. La formazione può, comunque, essere effettuata, da docenti esterni, esperti in materia, appositamente selezionati o provenienti da scuole di formazione di comprovata valenza scientifica o da aziende specializzate nella formazione.

A seguito della rilevazione dei fabbisogni, sono state individuate le tematiche formative per il piano del triennio 2025-2027, con l'obiettivo di offrire a tutto il personale dell'Ente eque opportunità di partecipazione alle iniziative formative, dando priorità:

- Alla formazione obbligatoria in materia di anticorruzione e trasparenza;
- Alla formazione obbligatoria (generale e specifica) in materia di salute e sicurezza dei dipendenti sul luogo di lavoro (D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.);
- Alla formazione in materia di trattamento dei dati personali (GDPR 2016/679).

A tali attività di base e generali per tutto il personale, si accostano attività formative specifiche a seconda dei settori di competenza, indirizzate all'aggiornamento professionale per assicurare la continuità e lo sviluppo delle prestazioni rispetto a specifiche esigenze di servizio, di volta in volta attivate in relazione alle necessità rilevate e alle novità normative introdotte.

Di seguito si riportano tutti i soggetti pubblici e/o privati erogatori di formazione sia in base alla stipula di convenzione, al pagamento di quote associative o ad un'adesione a piattaforma o servizio con semplice autenticazione del singolo dipendente tramite SPID CIE o CNS.

PIATTAFORMA SYLLABUS	
Descrizione	Il Comune di Mineo ha aderito alla piattaforma SYLLABUS, iniziativa promossa dal Dipartimento per la funzione pubblica per interventi rivolti alle amministrazioni e ai loro dipendenti per il rafforzamento delle competenze di base e professionalizzanti, a supporto della transazione digitale, ecologica e amministrativa mediante la messa a disposizione di corsi di formazione in modalità da remoto (elearning). Formazione personalizzata, in modalità e-learning, a partire da una rilevazione strutturata e omogenea dei fabbisogni formativi, al fine di rafforzare le conoscenze, svilupparne di nuove, senza trascurare la motivazione, la produttività e la capacità digitale nelle amministrazioni nonché atta a

	<p>garantire una maggiore diffusione di servizi online più semplici e veloci per cittadini e imprese</p> <p>La Piattaforma consente di monitorare lo stato di avanzamento del dipendente e di ottenere dei badge di partecipazione agli eventi formativi.</p>
<b>Ambiti formativi</b>	<p><b>TRANSIZIONE DIGITALE</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Qualità dei servizi digitali per il governo aperto</li> <li>• Introdurre all'intelligenza artificiale</li> <li>• Competenze digitali per le PA</li> <li>• Cybersicurezza: sviluppare la consapevolezza nella PA</li> <li>• BIM e gestione informativa digitale delle costruzioni all'interno del nuovo codice dei contratti pubblici</li> </ul> <p><b>TRANSIZIONE ECOLOGICA</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Il ruolo della PA per la trasformazione sostenibile</li> <li>• Il ruolo degli enti territoriali per la trasformazione sostenibile</li> <li>• La gestione degli appalti verdi per una Pubblica Amministrazione sostenibile</li> </ul> <p><b>TRANSIZIONE AMMINISTRATIVA</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sviluppare le soft skills</li> <li>• Il nuovo codice dei contratti pubblici d.lgs. 36/2023</li> <li>• Pratiche digitali di partecipazione per il governo aperto</li> <li>• Accountability per il governo aperto</li> <li>• Elezioni amministrative e poi... un toolkit per l'insediamento</li> <li>• Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti</li> </ul> <p><b>PRINCIPI E VALORI DELLA PA</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• RIFORMA Mentis</li> <li>• La strategia di prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa</li> <li>• La cultura del rispetto</li> </ul>
<b>Dipendenti coinvolti</b>	n. 53 dipendenti tra Funzionari EQ, Istruttori e Operatori Esperti.

Su questa base, sentite le esigenze indicate dai Responsabili di EQ e previa informazione e confronto con i soggetti sindacali, si indicano i seguenti temi:

<b>AMBITO DI RIFERIMENTO</b>	<b>NUMERO CORSI</b>	<b>PARTECIPANTI</b>
Strumenti di gestione del personale (le novità normative)	1	n. 2 Funzionari/EQ n. 3 Istruttori
Utilizzazione programmi informatici	1	Tutto il personale dipendente ad eccezione degli operatori.
Nuovo codice dei contratti D.lgs. 36/2023 (procedure di affidamento e principio di rotazione)	1	Responsabili E.Q. e il personale da loro individuato
Trasparenza obblighi di pubblicazione	2	Tutto il personale dipendente
Anticorruzione (Codice di Comportamento e Conflitto d'interesse)	2	Tutto il personale dipendente
Corso privacy e trattamento del dato, alla luce della normativa nazionale e comunitaria	4	Tutto il personale dipendente, ad eccezione degli operatori.
Principi applicabili al trattamento del dato personale, responsabilità dei titolari e responsabili del trattamento, cybersecurity e best practice per la gestione della sicurezza informatica.	1	Responsabili E.Q.

Ai fini del raggiungimento degli obiettivi formativi precedentemente delineati, il Comune di Mineo intende avvalersi di un ulteriore canale, attraverso cui erogare il piano formativo, ossia il “Progetto Performa PA” *Supportare lo sviluppo di percorsi formativi professionalizzanti da parte delle PA e la valorizzazione di buone pratiche.*

**FOCUS: progetto Performa PA**

In seguito all'adesione al Progetto Performa PA, iniziativa finanziata dall'Unione Europea e promossa da Formez PA, e selezione della relativa proposta progettuale presentata, il Comune di Mineo potrà beneficiare del finanziamento previsto a supporto dello sviluppo del proprio percorso formativo.

Il progetto formativo, che dovrà essere condiviso con altri Comuni interessati al progetto, tratterà le Competenze professionali, attinenti alle seguenti aree tematiche e potrà riguardare:

- La digitalizzazione dell'intero ciclo di vita degli appalti. Le disposizioni sulla digitalizzazione degli appalti pubblici, efficaci del 1° gennaio 2024. Le Piattaforme di approvvigionamento digitale (PAD). La Piattaforma dei contratti pubblici (PCP). Gli adempimenti in materia di pubblicazione. Affidamenti diretti e procedure negoziate nel nuovo Codice.
- la gestione del personale, tenuta del fascicolo elettronico del dipendente; La legge 104 del 1992, le modifiche normative ed il testo vigente; Le ferie nella legge e nelle disposizioni contrattuali.

Inoltre, nel corso del triennio di riferimento il Comune intende promuovere l'iscrizione/partecipazione ai programmi formativi anche gratuiti (webinar) realizzati da soggetti esterni qualificati, quali, **IFEL, ASMEL, ANCI e Ministero dell'Interno formazione permanente.**

**3.3.3 L'ELENCO DELLE PROCEDURE DA SEMPLIFICARE E REINGEGNERIZZARE MEDIANTE STRUMENTI TECNOLOGICI:**

Le pubbliche amministrazioni hanno l'obbligo di pubblicare, entro il 31 marzo di ogni anno, gli obiettivi di accessibilità relativi all'anno corrente, come ribadito anche nelle Linee Guida sull'accessibilità degli strumenti informatici (capitolo 4 paragrafo 2).

Gli obiettivi riguardano l'accessibilità dei siti web, delle app, e della intranet, dei servizi di futura attivazione, delle postazioni informatiche e dei documenti pubblicati sui siti, oltre alla formazione del personale addetto alla realizzazione e gestione dei siti web/servizi informatici.

Con deliberazione di Giunta comunale n.11 del 19.01.2023 è stato adottato “il Piano triennale per l'informatica del Comune di Mineo 2023/2025”, contenente la strategia dell'Ente per la piena attuazione della Transizione Digitale.

Tutti i processi dell'ente vanno progressivamente semplificati e reingegnerizzati mediante lo sviluppo e l'implementazione di supporti tecnologici e la digitalizzazione, in particolare le attività e i processi che sono stati informatizzati sono:

- lo sportello unico delle attività produttive;
- l'anagrafe nazionale della popolazione residente;
- il sistema di pagamenti tramite PAGO PA.
- il sistema di gestione dei servizi tramite App IO;
- Lo sportello unico dell'Edilizia;

**3.3.4 AZIONI FINALIZZATE A REALIZZARE LA PIENA ACCESSIBILITÀ FISICA E DIGITALE:**

Gli obiettivi di accessibilità digitale e i relativi interventi per l'anno 2025 si riportano qui di seguito:

**Sito web istituzionale**

<b>Intervento</b>	<b>Tempi di adeguamento</b>
Formazione - Aspetti normativi,	
Formazione - Aspetti tecnici	

Siti web e/o app mobili - Interventi di tipo adeguativo e/o correttivo,	31.12.2025
Sito web e/o app mobili - Adeguamento ai criteri di accessibilità,	
Sito web e/o app mobili - Adeguamento alle "Linee guida di design siti web della PA",	
Sito web e/o app mobili - Interventi sui documenti (es. pdf di documenti-immagine inaccessibili)	
Sito web - Miglioramento moduli e formulari presenti sul sito/i	

#### Formazione

Intervento	Tempi di adeguamento
Formazione – aspetti normativi	31.12.2025
Formazione – aspetti tecnici	31.12.2025

#### Organizzazione del Lavoro

Intervento	Tempi di adeguamento
Miglioramento dell'iter di pubblicazione su web e ruoli redazionali	31.12.2025

#### Gli Obiettivi di digitalizzazione

Il Comune di Mineo, nel prendere atto del Piano triennale per l'informatica 2023/2025, riporta gli obiettivi e i target volti a favorire lo sviluppo sostenibile, etico e inclusivo, al fine di dare attuazione alla trasformazione digitale della Pubblica Amministrazione, così come declinata nel Piano triennale per l'informatica nella PA approvato da AGID per l'anno. Tra i principi guida contenuti nel Piano assume particolare rilevanza quello definito come Servizi inclusivi e accessibili, ove si richiede che le pubbliche amministrazioni debbano progettare servizi pubblici digitali che siano inclusivi e che vengano incontro alle diverse esigenze delle persone e dei singoli territori.

Pertanto, nel corso del 2025, in continuità con le azioni messe in atto nelle annualità precedenti, si intende sostenere con forza il processo di supporto e diffusione dei servizi digitali, per la facilitazione dei procedimenti amministrativi anche in un'ottica di supporto della cittadinanza nell'uso della tecnologia, dando una priorità ai soggetti che rientrano nei target previsti dalle linee guida come, ad esempio, cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità.

Infatti, nel corso del 2019 è stata avviata la procedura digitalizzata delle determinazioni/ordinanze sindacali, determinazioni dirigenziali. E a partire dal 2025, è proseguito il flusso di digitalizzazione degli atti amministrativi collegiali (deliberazioni di Giunta e di Consiglio Comunale). Inoltre, la Procedura di gestione presenze, assenze, ferie, permessi e missioni e protocollo è integralmente ed esclusivamente dematerializzata.

Il Comune di Mineo attraverso i finanziamenti ricevuti con i Decreti del Dipartimento per la trasformazione digitale relativi all'interoperabilità con le piattaforme abilitanti PDND, ANSC, e Piattaforma SUAP/SUE vuole nel corso dell'anno 2025 mettere a sistema le interfacce applicative coinvolgendo il maggior numero di Aree funzionali, a partire dalla Polizia Locale, Ufficio Tributi, Edilizia, Servizi Demografici, in particolare l'ufficio Stato Civile.

Questo processo vedrà nel corso dell'anno 2025, il graduale passaggio alle notifiche digitali, ed il graduale utilizzo delle interfacce di interoperabilità PDND per la consultazione dei dati gestiti e detenuti dalla amministrazione digitali, come ad esempio INAD (Indice Nazionale Domicili Digitali), direttamente dal software gestionale in uso.

In linea con quanto previsto dal Piano triennale per l'informatica 2023/2025, gli obiettivi strategici in corso di attuazione vengono raggiunti attraverso una cooperazione sinergica che interviene tra RTD, Responsabile dell'Area LL.PP. e urbanistica e ad interim dell'Area Servizi al territorio, l'Ufficio CED incardinato all'interno dell'Area vigilanza e protezione civile e i Responsabili di Area e propri dipendenti, negli ambiti di rispettiva competenza.

### 3.3.5 LE AZIONI FINALIZZATE AL PIENO RISPETTO DELLA PARITÀ DI GENERE.

Il presente Piano di Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Mineo per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dal D.Lgs. n. 198/2006 "Codice di pari opportunità tra uomo e donna".

Le disposizioni del suddetto decreto hanno, infatti, ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo.

La strategia delle azioni positive si propone di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, rispetto ai diritti universali di cittadinanza.

Le azioni positive sono uno strumento operativo della politica europea volto a favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne nei luoghi di lavoro.

La normativa italiana ed in particolare il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna ( D.Lgs. n. 198/2006) definisce le azioni positive come "*misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro*":

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

- Eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità.
- Favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione.
- Favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici.
- Superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo.
- Promuove l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sotto rappresentate ed in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità.
- Favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali ed una ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.
- Il codice citato, inoltre, al Capo II pone i divieti di discriminazione che, dall'art. 27 in poi, riguardano:
  - Divieti di discriminazione nell'accesso al lavoro
  - Divieto di discriminazione retributiva
  - Divieti di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella carriera
  - Divieti di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali
  - Divieti di discriminazione nell'accesso agli impieghi pubblici
  - Divieti di discriminazione nell'arruolamento nelle forze armate e nei corpi speciali
  - Divieti di discriminazione nel reclutamento nelle Forze armate e nel Corpo della Guardia di Finanza
  - Divieto di discriminazione nelle carriere militari

- Divieto di licenziamento per causa di matrimonio

Le **azioni positive** sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure “**speciali**” – in quanto non generati ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta- e “**temporanee**”, in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

La direttiva del 23 maggio 2007 del Ministro delle Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, la quale ha richiamato la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, “*Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*”, specifiche le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A. ed ha come punto di forza il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice. Accanto ai predetti obiettivi si collocano azioni volte a favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e familiare, a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l’occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

Il Comune di Mineo con Deliberazione di Giunta Comunale n. 45 del 21/05/2018 ha approvato il Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro la discriminazione (C.U.G) stabilendo all’art. 4 i compiti propositivi del C.U.G., tra i quali quello di predisporre piani di azioni positive per favorire l’uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne.

Il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni dell’Ente (C.U.G.) è stato costituito con Delibera di Giunta Comunale n. 180 del 26.09.2013, questo sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni. I componenti del Cug sono stati individuati, previo interpello dei dipendenti, e coinvolgimento delle OO.SS. con determinazione dirigenziale n. 185 del 04.06.2025.

Il presente piano è stato predisposto e sottoposto al CUG con prot. n. 9510 del 10.06.2025, il quale con verbale n. 2 del 17.06.2025 ha reso parere favorevole e ha proposto alcune modifiche in materia di telelavoro e Sensibilizzazione sulla condivisione della cura dei figli, come di seguito riportate ed evidenziate.

Il Piano triennale delle Azioni Positive 2025/2027 del Comune di Mineo potrà rappresentare, se implementato, diffuso e ben compreso, un primo strumento per offrire a tutte le lavoratrici ed ai lavoratori la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo attento a prevenire, per quanto possibile, situazioni di malessere e disagio.

La valorizzazione delle persone, donne e uomini, è un elemento fondamentale per la realizzazione del “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 ed alle imprese. Occorre, pertanto, migliorare la qualità del lavoro, fornire nuove opportunità di sviluppo professionale e rimuovere tutti gli ostacoli che ancora si frappongono alla piena valorizzazione professionale ed allo sviluppo di pari opportunità di carriera per le lavoratrici e i lavoratori.

Valorizzare le differenze è un fattore di qualità dell’azione amministrativa: attuare le pari opportunità significa, quindi, innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

L'attuazione di queste politiche rappresenta un'esigenza imprescindibile, considerata anche l'attenzione che a livello comunitario si sta dedicando all'argomento e gli impegni che ne derivano per l'ordinamento italiano.

Le amministrazioni pubbliche debbono svolgere un ruolo propositivo e propulsivo per la promozione ed attuazione concreta del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, attraverso la rimozione di forme esplicite ed implicite di discriminazione, e per l'individuazione e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori.

In coerenza con i suddetti principi e finalità, nel periodo di vigenza del Piano si definiranno modalità e strumenti per raccogliere pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti da parte del personale dipendente e delle organizzazioni sindacali per poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace, oltre che per effettuare un monitoraggio continuo della sua attuazione.

Gli obiettivi generali del Piano triennale di Azioni positive del Comune di Mineo sono quelli indicati all'art. 1 del presente documento.

### **DATI DEL PERSONALE**

#### **DATI DEL PERSONALE**

La situazione del personale dipendente, a tempo indeterminato ed in servizio al 31/12/2024 presenta il seguente quadro di raffronto tra uomini e donne: così suddivisi

DIPENDENTI N. 55

DONNE N. 32

UOMINI N. 23

<b>AREA</b>	<b>Uomini</b>	<b>%</b>	<b>Donne</b>	<b>%</b>	<b>Totale</b>
<b>Amministrativa-Pubblica Istruzione e Politiche Sociali</b>	2	12,5	14	87,5	16
<b>Finanziaria e Patrimonio</b>	4	40	6	60	10
<b>Servizi al Territorio</b>	6	75	2	25	8
<b>Lavori Pubblici e Urbanistica</b>	3	100	0	0	3
<b>Promozione Turistica-Culturale e Attività Produttive</b>	3	37,5	5	62,5	8
<b>Vigilanza e Servizi Informatici</b>	5	50	5	50	10

## **Art. 1 Obiettivi**

Nel corso del triennio 2025/2027 il Comune di Mineo intende realizzare un Piano di Azione Positive teso ai seguenti due obiettivi generali:

- 1. Formazione, Salute e Benessere**
- 2. Conciliazione**

È necessario premettere che pur essendo gli obiettivi del Piano concentrati principalmente sulle pari opportunità, si è ritenuto di ampliare l'ambito di intervento degli stessi ad una platea più trasversale, puntando quindi, ad allargare le finalità di prevenire e rimuovere qualunque forma di discriminazione.

## **Art. 2 Formazione, Salute e Benessere**

Negli ultimi anni, anche in relazione alle indicazioni dell'Unione Europea, è aumentata l'attenzione che le organizzazioni pubbliche e private dedicano alla formazione del personale.

In tutte le pubbliche amministrazioni è garantita, alla maggior parte dei dipendenti, la partecipazione a corsi di formazione qualificati.

Il Comune di Mineo, compatibilmente con i vincoli ai limiti di spesa che la normativa ha posto negli ultimi anni per le attività formative negli enti pubblici, consente, ogni anno, ai propri dipendenti di partecipare, in orario di lavoro, a corsi di formazione sia esterni che in loco.

Sarà sempre più rilevante che i Piani di formazione approvati annualmente tengano conto delle esigenze di ogni struttura organizzativa, consentendo uguale possibilità per le lavoratrici e i lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò richiede, in generale, che siano articolati in orari e sedi tali da renderli accessibili anche a coloro che abbiano obblighi familiari o un orario di lavoro part-time.

In particolare, la formazione diviene una azione positiva essenziale e propedeutica affinché sia possibile costruire un terreno sul quale far meglio attecchire le altre azioni.

Nello specifico:

### **Anno 2025**

#### **Formazione:**

- Partecipazione dei dipendenti, in particolare per i Responsabili di Servizio, a corsi di formazione tesi al miglioramento delle prestazioni lavorative.
- La partecipazione a corsi di formazione può essere legata ai meccanismi di valutazione delle performance individuale.

#### **Azioni specifiche:**

- Facilitare il reinserimento e l'aggiornamento dei dipendenti dopo lunghe assenze dal lavoro; individuazione di forme di sostegno alla ricollocazione lavorativa.
- Pubblicazione sul sito Web dell'Ente, delle attività svolte per promuovere la comunicazione e la diffusione sui temi delle pari opportunità.

#### **Risorse necessarie:**

- Ore di formazione, servizi di formazione
- Disponibilità di ore lavorative per i componenti CUG
- Disponibilità di postazione di lavoro attrezzata per i componenti CUG

### **Anno 2026**

#### **Formazione:**

rivolta a tutti i dipendenti su base volontaria in particolare sui temi dell'antidiscriminazione (disabilità, genere, razza, orientamento sessuale).

#### **Azioni positive**

- Bilancio di competenze finalizzato al processo di crescita del target di riferimento e alla conoscenza delle potenzialità e professionalità presenti nell'Ente.
- Facilitare il reinserimento e l'aggiornamento dei dipendenti dopo lunghe assenze dal lavoro, individuazione di forme di sostegno alla ricollocazione lavorativa.
- Aggiornamento sito Web dell'Ente su iniziative in tema di pari opportunità.

#### **Risorse necessarie**

- Ore di formazione, servizi di formazione
- Disponibilità di ore lavorative per i componenti CUG
- Disponibilità di postazione di lavoro attrezzata per i componenti CUG

### **Anno 2027**

#### **Formazione:**

Prosegue l'attività di formazione (auto formazione seminari) del personale, con particolare riferimento al personale di sesso femminile, anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite al ruolo delle donne lavoratrici in seno alla famiglia, trovando soluzioni operative atte a conciliare le esigenze familiari con quelle formative/professionali.

#### **Azioni specifiche:**

- Valorizzazione dei lavoratori con particolare attenzione al personale femminile contemperando le **esigenze di lavoro con** quelle familiari.
- Rielaborazione delle informazioni e predisposizione di una banca dati delle competenze per un miglior impiego delle risorse umane.
- Aggiornamento sito Web dell'Ente su iniziative in tema di pari opportunità.
- Facilitare il reinserimento e l'aggiornamento dei dipendenti dopo lunghe assenze dal lavoro; individuazione di forme di sostegno alla ricollocazione lavorativa.

#### **Risorse necessarie:**

- Ore di formazione, servizi di formazione
- Disponibilità di ore lavorative per i componenti CUG
- Disponibilità di postazione di lavoro attrezzata per i componenti CUG

### **Art. 3 Conciliazione**

Negli ultimi anni, anche in relazione alle indicazioni dell'Unione Europea, è aumentata l'attenzione, delle organizzazioni pubbliche e private, rispetto al benessere organizzativo e alla conciliazione tra i tempi per il lavoro e quelli per la dimensione personale e familiare.

È ormai convinzione diffusa che un ambiente professionale attento anche alla dimensione delle relazioni *familiari produca* maggiore responsabilità e produttività. La prospettiva futura è quella della ricerca di ulteriori soluzioni organizzative e relazionali che vadano in tale direzione e che potrebbero articolarsi attraverso le

seguenti modalità:

- ***Telelavoro***

Si ritiene quindi necessaria l'implementazione del telelavoro per tutti i lavoratori e le lavoratrici compatibilmente con le esigenze organizzative e funzionali dei singoli uffici. Resta inteso che, nelle fasce orarie dedicate alla ricezione del pubblico, sarà comunque assicurata la presenza necessaria per garantire un adeguato livello di servizio. Per la definizione del target dei potenziali fruitori si rinvia ad un accordo fra l'amministrazione comunale e le OO.SS, sulla cui base si potrà effettuare una verifica delle prestazioni telelavorabili, settore per settore

- ***Sensibilizzazione sulla condivisione della cura dei figli e dei genitori in età avanzata***

Le difficoltà di conciliazione tra lavoro e dimensione familiare spesso sono accentuate dalle sensibili asimmetrie di coinvolgimento tra i generi nella vita quotidiana e nella cura dei figli.

La normativa prevede la possibilità del congedo parentale anche per i padri che, però, viene scarsamente utilizzato anche per una sottovalutazione culturale delle implicazioni positive che la dimensione della cura ha nelle relazioni genitoriali.

Si ritiene utile promuovere una campagna interna di informazione dei diritti previsti dalla legge 53/2000 finalizzata anche ad una riflessione sul ruolo dei padri e sul possibile contributo alla gestione della quotidianità familiare.

**Considerata l'età media del personale in servizio, si evidenzia un crescente bisogno di strumenti di conciliazione tra vita lavorativa e responsabilità familiari, non solo in riferimento alla cura dei figli minori, ma anche dei genitori anziani o non autosufficienti. La Legge 53/2000, infatti, prevede misure specifiche di sostegno per i lavoratori e le lavoratrici che si fanno carico di esigenze familiari, incluse forme di congedo per la cura dei genitori. Tali strumenti, però sono spesso poco conosciuti o sottovalutati, pertanto si ritiene utile promuovere campagna di informazione sui permessi retribuiti e congedi non retribuiti previsti dalla normativa, con l'obiettivo di favorire una maggiore consapevolezza tra i dipendenti e incentivare un utilizzo più equo e partecipato delle misure di conciliazione**

- ***Misure di promozione della conciliazione-benessere organizzativo***

Si ritiene utile proporre, anche a titolo sperimentale, le seguenti iniziative:

- Formazione, destinata al personale e alle P.O., sui vari strumenti di conciliazione anche in riferimento alle esperienze di altri enti.
- Valorizzazione dei Responsabili che individuano, nelle proprie strutture, soluzioni organizzative innovative coerenti con le linee guida dell'organizzazione e con le norme e disposizioni interne, finalizzate ad ampliare la concreta applicazione di strumenti di conciliazione sulla base di un confronto con i propri dipendenti.

*tempistica:*

Anno 2025

raccolta e analisi dati disponibili nel e banche dati del personale;

Anni 2026/2027

- verifica di fattibilità e avvio di tutte le proposte presentate, anche in una logica di sperimentazione;
- definizione contenuti e organizzazione della formazione per i Responsabili di E.Q.;
- continuità nella formazione anche per il personale non titolare di incarico di Elevata qualificazione;
- facilitare la partecipazione del personale femminile nelle commissioni o organismi dell'ente.

#### **Art. 4 Raggiungimento degli obiettivi**

Il Comune di Mineo si impegna a realizzare gli obiettivi di cui al presente Piano con la tempistica sopra indicata.

#### **Art. 5**

#### **Monitoraggio del Piano**

Per la verifica ed il monitoraggio, in itinere ed ex post, del presente piano triennale di Azioni Positive, il Comune di Mineo attiverà un percorso di valutazione sotto la responsabilità del Capo Area Personale ed Organizzazione sulla base delle risorse disponibili.

Ai sensi dell'art. 4 del *"Regolamento sul funzionamento del Comitato Unica di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)"*, il CUG svolgerà i compiti di verifica sui risultati delle azioni positive individuate.

#### **Art. 6**

#### **Durata**

Il presente Piano ha durata triennale e verrà pubblicato sul sito dell'Ente nell'apposita sezione.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente affinché alla sua scadenza sia possibile un adeguato aggiornamento.

#### **FONTI NORMATIVE**

Legge n. 125 del 10/04/1991, “ Azioni per la realizzazione della parità uomodonna nel lavoro”.

D.Lgs. n. 267 del 18/08/2000, “ Testo Unico sull’ordinamento degli Enti Locali”;

Art. 7 e 48 del D.Lgs. n. 165 del 30/03/2001, “ Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;

D.Lgs. n. 198 del 01/04/2006, “ Codice delle Pari Opportunità”;

Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE Direttiva 223 maggio 2007 del Ministro per le riforme e innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, “ Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”.