

PIAO 2024/2026

Comune di SANT'AGATA DI MILITELLO
Città Metropolitana di Messina

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2024-2026

(Art. 6 commi da 1 a 4 DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021)

Sommario

Premessa.....	pg. 03
Riferimenti normativi.....	pg. 04
Sezione 1 – Scheda Anagrafica dell’Amministrazione.....	pg. 07
Sezione 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	pg. 09
SottoSezione 2.1 – Valore pubblico.....	pg. 09
SottoSezione 2.2 – Performance.....	pg. 09
SottoSezione 2.3 – Rischi corruttivi e trasparenza.....	pg. 12
Sezione 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	pg. 15
SottoSezione 3.1 – Struttura organizzativa.....	pg. 15
SottoSezione 3.2 – Organizzazione del lavoro agile.....	pg. 19
SottoSezione 3.3 – Piano Triennale dei fabbisogni di personale	pg. 20
3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell’anno precedente e programmazione assunzioni anno 2024	pg. 24
3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane.....	pg. 32
3.3.3 Formazione del personale.....	pg. 36
Sezione 4 – MONITORAGGIO.....	pg. 37

Allegati:

1. SottoSezione Rischi Corruttivi e Trasparenza 2024-2026;
2. Piano della performance - Piano dettagliato degli obiettivi 2024-2026;
3. PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE (PTAP) 2024-2026;
4. Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) 2024-2026
5. PIANO TRIENNALE FORMATIVO per il periodo 2024-2026.

Premessa

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

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

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

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

La struttura del presente PIAO si compone delle seguenti parti:

- ✚ **Sezione 1 – Scheda anagrafica dell'Amministrazione;**
- ✚ **Sezione 2 –**
 - **SottoSezione** *Performance* (non obbligatoria per gli enti con meno di 50 dipendenti);
 - **SottoSezione** *Rischi corruttivi e trasparenza;*
- ✚ **Sezione 3 – Organizzazione e capitale umano.**

Riferimenti normativi

L'art. 6, cc. 1-4, D.L. 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 (PTPCT)**, il Piano organizzativo del lavoro agile (**Pola**) e il Piano triennale dei fabbisogni del personale (**PTFP**) - 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 ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente. Il PIAO è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla *Performance* (D.Lgs. n. 150/2009 e relative Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai *Rischi corruttivi e trasparenza* (Piano nazionale anticorruzione (PNA) ed atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della L n. 190/2012 e D.Lgs. n. 33/2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "*Piano tipo*" di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, **le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o entro 30 giorni dalla data di approvazione dei bilanci di previsione dell'ente.**

Ai sensi dell'art. 6¹ del **Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022** concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti procedono alle attività di cui all'art. 3, c. 1, lett. c), n. 3)², per la mappatura dei processi,

¹ **D.M. 30 giugno 2022, n. 132 - Art. 6** "Modalità semplificate per le pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti": "1. Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a: a) autorizzazione/concessione; b) contratti pubblici; c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi; d) concorsi e prove selettive; e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. 2. L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità, il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio. 3. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2. 4. Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui al presente articolo."

² **D.M. 30 giugno 2022, n. 132 - Art. 3** "Sezione Valore pubblico, Performance e Anticorruzione": "1. La sezione è ripartita nelle seguenti sottosezioni di programmazione: (...) 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. 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 del 2012 e del decreto

limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del citato decreto considerando, ai sensi dell'art. 1, c. 16, L. n. 190/2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

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

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "*Rischi corruttivi e trasparenza*" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di *performance* a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità, il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'art. 4, c. 1, lett. a), b) e c), n. 2³.

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

Sulla base del quadro normativo di riferimento, 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 e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

legislativo 14 marzo 2013, n. 33 del 2013. La sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA, contiene: (...) 3) 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; (...).

³ **D.M. 30 giugno 2022, n. 132 - Art. 4 "Sezione Organizzazione e Capitale umano":** "1. La sezione 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. A tale fine, ciascun Piano deve prevedere: 1) che lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non pregiudichi in alcun modo o riduca la fruizione dei servizi a favore degli utenti; 2) la garanzia di un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, assicurando la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza; 3) l'adozione di ogni adempimento al fine di dotare l'amministrazione di una piattaforma digitale o di un cloud o, comunque, di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile; 4) l'adozione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove presente; 5) l'adozione di ogni adempimento al fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta; 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: 1) (...); 2) 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 dimissioni di servizi, attività o funzioni; (...).

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con I documenti di programmazione economica finanziaria

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022, il presente **PIAO** integra il **Piano dei fabbisogni di personale**, il **Piano delle azioni concrete**, il **Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali**, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, il **Piano della performance**, il **Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza**, il **Piano organizzativo del lavoro agile** e il **Piano Triennale di azioni positive**.

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026

SEZIONE 1 SCHEMA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE		
In questa sezione sono riportati tutti i dati identificativi dell'amministrazione		
		NOTE
Comune di	SANT'AGATA DI MILITELLO	
Indirizzo	VIA MEDICI N. 252	
Recapito telefonico	0941701000	
Indirizzo sito internet	http://www.comune.santagatadimilitello.me.it	
e-mail	protocollo@comune.santagatadimilitello.me.it	
PEC	protocollocomune.santagatadimilitello@pec.it	
Codice fiscale/Partita IVA	84000470835	
Sindaco	DOTT. MANCUSO BRUNO	
Numero dipendenti al 31.12.2023 incluso il Segretario Generale	40	
Numero abitanti al 31.12.2023	12097	

Per l'analisi del contesto esterno e di quello interno dell'Ente, si rinvia **alla Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza**,

L'organizzazione del Comune di Sant'Agata Militello è articolata in una Segreteria Generale e n. 8 Posizioni Organizzative denominate Aree con a capo di ogni Area è posto un incaricato di Posizione Organizzativa. Ogni Area è ulteriormente articolata in servizi la cui responsabilità è affidata a singoli dipendenti. In mancanza dell'identificazione del dipendente responsabile del servizio, la responsabilità risulta in capo al responsabile dell'Area EQ.

Segreteria Comunale

Segretario Comunale Dott.ssa Maria Gabriella Crimi Segretario Generale Comunale in convenzione con il Comune di Capri Leone (ME)

Area I - AFFARI GENERALI CONTRATTI DEMOGRAFICI

Responsabile: Dott. Antonino Bertolino – Vice Segretario Generale AREA DEI FUNZIONARI E DELLA ELEVATA QUALIFICAZIONE

Area II – ISTRUZIONE SOCIALE URP

Responsabile :.ad interim Responsabile Area I e Responsabile Area V

Area III - SERVIZI FINANZIARI TRIBUTI PERSONALE

Responsabile: Dott.ssa Giuseppina Smiriglia - AREA DEI FUNZIONARI E DELLA ELEVATA QUALIFICAZIONE

Area IV – CULTURA E TURISMO UNIONE DEI COMUNI COMUNICAZIONE

Responsabile: Dott.ssa Scaglione Adriana – AREA DEI FUNZIONARI E DELLA ELEVATA QUALIFICAZIONE

<p>Area V - POLITICHE SOCIALI INFRASTRUTTURE GRANDI OPERE AREA INTERNA NEBRODI</p> <p>Responsabile: Ing. Giovanni Amantea – AREA DEI FUNZIONARI E DELLA ELEVATA QUALIFICAZIONE</p>
<p>Area VI - PIANIFICAZIONE URBANISTICA EDILIZIA PRIVATA</p> <p>Responsabile: Arch. Carmelo Gambadauro - AREA DEI FUNZIONARI E DELLA ELEVATA QUALIFICAZIONE</p>
<p>Area VII – AMBIENTE GARE PROTEZIONE CIVILE MANUTENZIONI</p> <p>Responsabile: Ing. Calogero Silla – AREA DEI FUNZIONARI E DELLA ELEVATA QUALIFICAZIONE</p>
<p>Area VIII - POLIZIA LOCALE Responsabile: Dott. Giuseppe Vitale - Agente di Polizia Municipale, incaricato di P.O. – AREA DEGLI ISTRUTTORI</p>

Infine, per la **Mappatura dei processi** e, con particolare riferimento alla prevenzione della corruzione, la distribuzione degli stessi nelle differenti Aree di rischio (cd. *Catalogo dei rischi*) nonché per l'analisi dei rischi nel dettaglio, si rimanda all'allegata **Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza, (Allegato Nr. 1)**.

SEZIONE 2

VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

SI DA ATTO che la presente sezione è stata già approvata con delibera n. 68 del 21.06.2024 nelle more dell'Approvazione dei documenti di programmazione economico finanziaria, al fine della funzionalità dei servizi e della pianificazione della prevenzione della corruzione e della trasparenza e degli obiettivi di performance dell'ente in conformità alla Circolare Ministeriale della Funzione Pubblica che invitano gli enti ad approvare i piani della performance entro i primi mesi dell'esercizio finanziario di riferimento.

SEZIONE 2

VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

Ai sensi dell'**art. 6** del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, la presente Sottosezione deve essere redatta dagli Enti con più di 50 dipendenti.

Il valore pubblico va inteso come miglioramento della qualità della vita e del benessere economico, sociale, ambientale delle comunità di riferimento, degli utenti, degli stakeholder, dei destinatari di una politica o di un servizio. Si tratta di un concetto che non va limitato agli obiettivi finanziari/monetizzabili ma comprensivo anche di quelli socio-economici ⁷, che ha diverse sfaccettature e copre varie dimensioni del vivere individuale e collettivo

Si riportano di seguito gli obiettivi di Valore Pubblico dell'Amministrazione da intendersi quale obiettivo di performance collettiva.

OBIETTIVO DI VALORE PUBBLICO
Miglioramento Salute Organizzativa e Professionale
Miglioramento Salute Finanziaria
PNRR e Digitalizzazione
Accessibilità alla Pubblica Amministrazione
Riduzione tempi di pagamento cui all' 4 bis del D.L. 13/2023

2.2 Performance

Individuati gli obiettivi di valore pubblico si procede a declinare gli obiettivi strategici ed operativi, per l'implementazione del valore pubblico nel comune di Sant'Agata di Militello, all'interno del Piano della Performance (**All. 2**)

Si premette che, ai sensi di quanto previsto dall'art. 10, co. 5, del D. Lgs. 150/2009 "(...) **In caso di mancata adozione del Piano della performance (...) l'amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati. (...)**" (Cfr., in generale, Corte conti, sez. controllo Veneto, Delibera n. 45/2021/PRSE; n. 171/2020/PRSE; n. 26/2022/PRSE, nonché n. 73/2022/PRSE/Vicenza).

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

La *performance* individuale è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza delle prestazioni individuali in termini di obiettivi, competenze, risultati e comportamenti. Entrambe contribuiscono alla creazione di valore pubblico attraverso la verifica di coerenza tra risorse e obiettivi, in funzione del miglioramento del benessere dei destinatari diretti e indiretti.

Il **piano della performance** di cui all'art. 10 del D.Lgs. 150/2009 (oggi, assorbito nel PIAO per gli Enti con più di 50 dipendenti, ai sensi di quanto previsto dall'art. 2, comma 1 del D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81) è lo strumento che dà avvio al ciclo di gestione della performance.

È un documento programmatico triennale in cui sono esplicitati gli obiettivi strategici ed i relativi indicatori.

Il Sistema di valutazione e misurazione della performance è stato adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 114 del 11/11/2020 ed è stato modificato ed integrato dalla deliberazione di Giunta Comunale n. 62 del 11.05.2024 al fine dell'adeguamento alla Circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Il Ministero per la Funzione Pubblica del 28 novembre 2023 ed alle disposizioni di cui all' 4 bis del D.L. 13/2023.

La programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia definiti in base al citato Sistema, i cui esiti dovranno essere rendicontati, è riportata nel **piano della performance** unito al presente Piano quale **Allegato Nr. 2** per formarne parte integrante e sostanziale, nel quale viene declinata, in maggiore dettaglio, la programmazione operativa contenuta nei documenti di programmazione finanziaria, che è stato validato dal nucleo di valutazione, giusto verbale n. 5 del 29.05.2024.

Gli obiettivi inseriti nel **piano della performance di cui all'Allegato Nr. 2**, definiti dai Responsabili di Area/EQ con il coordinamento del Segretario comunale dell'Ente, Dott.ssa Maria Gabriella CRIMI, d'intesa con il Sindaco e la Giunta comunale, al fine di consentire una corretta valutazione e misurazione della *performance*, sia organizzativa che individuale, presentano le seguenti caratteristiche:

- a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'Amministrazione;
- b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- d) riferibili ad un arco temporale determinato;
- e) confrontabili con le tendenze che si desumono dagli indicatori con riferimento, ove possibile, al triennio precedente;
- f) correlati alla quantità ed alla qualità delle risorse disponibili.

Il suddetto **piano della performance**, a cui si fa rinvio, è il documento che conclude l'*iter* di programmazione dell'Ente e che lega il processo di pianificazione strategica con la programmazione gestionale.

In particolare, nei prospetti di cui all'**Allegato Nr. 2** sono specificamente descritti gli obiettivi specifici assegnati al Segretario Generale ed ai Responsabili apicali di Area/EQ, con particolare riferimento agli obiettivi intersettoriali trasversali a tutti o ad alcune Aree dell'Ente, nonché il complesso degli indicatori necessari per la valutazione e misurazione della *performance*.

Premessa

La **Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza** è stata predisposta dal Segretario Generale, Dott.ssa Maria Gabriella CRIMI nella sua qualità di **Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza** (RPCT) tenendo presente gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza. I predetti obiettivi vanno formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore.

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

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

- Valutazione di impatto del contesto esterno per evidenziare se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente, culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi;
- Valutazione di impatto del contesto interno per evidenziare se la *mission* dell'ente e/o la sua struttura organizzativa, sulla base delle informazioni della Sezione 3 possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo della stessa;
- Mappatura dei processi sensibili al fine di identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con focus sui processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico;
- Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti (quindi analizzati e ponderati con esiti positivo);
- Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio. Individuati i rischi corruttivi le amministrazioni programmano le misure sia generali, previste dalla legge 190/2012, che specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati. Le misure specifiche sono progettate in modo adeguato rispetto allo specifico rischio, calibrate sulla base del miglior rapporto costi benefici e sostenibili dal punto di vista economico e organizzativo. Devono essere privilegiate le misure volte a raggiungere più finalità, prime fra tutte quelle di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità. Particolare favore va rivolto alla predisposizione di misure di digitalizzazione;
- Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure;
- Programmazione dell'attuazione della trasparenza e relativo monitoraggio ai sensi del decreto legislativo n. 33 del 2013 e delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato.

L'ente ha proceduto alla **mappatura dei processi**, ai sensi dell'art. 1, c 16, L. n. 190/2012, inerenti le aree a rischio corruttivo, di seguito riportate

1. acquisizione e gestione del personale;
2. affari legali e contenzioso;
3. contratti pubblici;
4. controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;

5. gestione dei rifiuti;
6. gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
7. governo del territorio;
8. incarichi e nomine;
9. pianificazione urbanistica;
10. provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato;
11. provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto e immediato;
12. altri servizi (processi tipici in genere privi di rilevanza economica e difficilmente riconducibili ad una delle altre aree: es. gestione del protocollo, istruttoria deliberazioni ecc...).

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della Sottosezione avviene in presenza di fatti corruttivi modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

Scaduto il triennio di validità, il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Per tutto quanto il resto, si rinvia all'allegata **Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza**, approvato dall'Ente, per il **triennio 2024-2026**, quale parte integrante e sostanziale del presente Piano (**Allegato Nr. 1**).

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Premessa

La **Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza** è stata predisposta dal Segretario Generale, Dott.ssa Maria Gabriella CRIMI nella sua qualità di **Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT)** tenendo presente gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza. I predetti obiettivi vanno formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore.

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

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

- Valutazione di impatto del contesto esterno per evidenziare se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente, culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi;
- Valutazione di impatto del contesto interno per evidenziare se la *mission* dell'ente e/o la sua struttura organizzativa, sulla base delle informazioni della Sezione 3 possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo della stessa;

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

L'ente ha proceduto alla **mappatura dei processi**, ai sensi dell'art. 1, c 16, L. n. 190/2012, inerenti le aree a rischio corruttivo, di seguito riportate

13. acquisizione e gestione del personale;
14. affari legali e contenzioso;
15. contratti pubblici;
16. controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
17. gestione dei rifiuti;
18. gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
19. governo del territorio;
20. incarichi e nomine;
21. pianificazione urbanistica;
22. provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato;
23. provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto e immediato;
24. altri servizi (processi tipici in genere privi di rilevanza economica e difficilmente riconducibili ad una delle altre aree: es. gestione del protocollo, istruttoria deliberazioni ecc...).

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della Sottosezione avviene in presenza di fatti corruttivi modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

Scaduto il triennio di validità, il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Per tutto quanto il resto, si rinvia all'allegata **Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza**, approvato dall'Ente, per il **triennio 2024-2026**, quale parte integrante e sostanziale del presente Piano (**Allegato Nr. 1**).

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

Premessa

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

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

15

ORGANIGRAMMA

L'Organigramma del Comune di Sant'Agata Di Militello nella precedente **SEZIONE 1 SCHEDE ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE**, si compone come illustrato nello schema sottostante:

AREA I - AFFARI GENERALI CONTRATTI DEMOGRAFICI

Servizi

Segreteria Generale, Adempimenti e atti relativi all'iter burocratico ed amministrativo delle deliberazioni, determinazioni, ordinanze e decreti sindacali, Assistenza Organi Istituzionali, Gabinetto del Sindaco, Servizio legale, adempimenti legati ad attività giudiziali e stragiudiziali, recupero crediti. Protocollo, Sportello Unico Attività produttive. contratti, Stato civile – Rilascio carte d'identità – Funzionamento della Commissione Elettorale – Servizio Elettorale – Attuazione delle Consultazioni Elettorali – Anagrafe della Popolazione – Aire – Statistica – Leva - Toponomastica stradale e numerazione civica – Tenuta registri cimitero ed estumulazioni – (L'elencazione dei servizi compresi nell'Area non è esaustiva, sono infatti altresì da ricomprendere tutte le attività e gli adempimenti correlati ai vari servizi elencati)

AREA II - ISTRUZIONE SOCIALE URP

Servizi

Servizi Sportello del cittadino, Interventi economici – sociali, Servizio civile, Gestione Asilo Nido, e attività scolastiche. Servizio Scolastico. URP Giudici Popolari - -. (L'elencazione dei servizi compresi nell'Area non è esaustiva, sono infatti altresì da ricomprendere tutte le attività e gli adempimenti correlati ai vari servizi elencati).

AREA III - SERVIZI FINANZIARI TRIBUTI PERSONALE

Servizi

Servizi: Pianificazione e Programmazione Economico-Finanziaria - Bilancio – Consuntivo - Contabilità delle spese del personale, elaborazione buste paghe, versamenti previdenziali, predisposizione PEG – Servizio Economato Inventario e gestione patrimonio comunale, Servizio di anticipazione di cassa. Risorse Umane e gestione del personale (giuridica ed economica), programma del fabbisogno di personale, relazioni sindacali, gestione elettronica rilevazione presenze, adempimenti relativi alla sorveglianza sanitaria Gestione di tutti i tributi, Imposte e Tasse Comunali: IMU, TARSU, TARI – Servizio idrico – Pubbliche affissioni. (L'elencazione dei servizi compresi nell'Area non è esaustiva, sono infatti altresì da ricomprendere tutte le attività e gli adempimenti correlati ai vari servizi elencati).

AREA IV - CULTURA TURISMO COMUNICAZIONE UNIONE DEI COMUNI

Servizi

Interventi di promozione e sviluppo di tutte le attività a valenza culturale, sportiva per la gioventù, il turismo lo sport ed il tempo libero. Gestione Biblioteca ,Museo e Pinacoteca, Gestione del castello Gallego e organizzazione attività connesse- Cerimoniale- Servizi energetici e telefonici- Unione dei Comuni
(L'elencazione dei servizi compresi nell'Area non è esaustiva, sono infatti altresì da ricomprendere tutte le attività e gli adempimenti correlati ai vari servizi elencati).

AREA V - POLITICHE SOCIALI INFRASTRUTTURE GRANDI OPERE

Servizi

Servizi: Tutela ed Assistenza Sociale e Segretariato Sociale, servizio socio assistenziale. Funzionamento Ufficio di Piano per l'attuazione della Legge 328/2000 Comune Capofila, Gestione PAC Comune capofila. Gestione OO.PP., - Piano Triennale delle OO.PP., Espropri, , Gestione della rete informatica e del CED. gestione grandi opere, porto, programmazione strategica, progettazione OO.PP-, Area Interna Nebrodi **(L'elencazione dei servizi compresi nell'Area non è esaustiva, sono infatti altresì da ricomprendere tutte le attività e gli adempimenti correlati ai vari servizi elencati).**

AREA VI - EDILIZIA PRIVATA PIANIFICAZIONE URBANISTICA

Servizi

Servizi: Pianificazione Urbanistica, PRG, Piani attuativi, PUDM. Edilizia Privata , abusivismo edilizio e sanatoria
(L'elencazione dei servizi compresi nell'Area non è esaustiva, sono infatti altresì da ricomprendere tutte le attività e gli adempimenti correlati ai vari servizi elencati).

AREA VII – AMBIENTE GARE PROTEZIONE CIVILE MANUTENZIONI

Servizi

Servizi: parchi, ville e giardini, verde pubblico, , servizio rifiuti, . Sicurezza sui luoghi di lavoro. Gestione impianto di depurazione e servizio cimiteriale. CUC, Gare. Protezione Civile, Manutenzioni . Pubblica Illuminazione servizio idrico, rete idrica, fognaria e stradale

(L'elencazione dei servizi compresi nell'Area non è esaustiva, sono infatti altresì da ricomprendere tutte le attività e gli adempimenti correlati ai vari servizi elencati).

AREA VIII - POLIZIA LOCALE

Servizi

Servizi: vigilanza urbana, soccorso pubblico, controllo edilizio, commerciale, pubblicità ed affissioni, ordine pubblico, compiti di polizia amministrativa , annonaria, organizzazione fiere e mercati, polizia stradale urbana e rurale, controllo del territorio, viabilità, anagrafe canina lotta al randagismo- gestione autoparco comunale

(L'elencazione dei servizi compresi nell'Area non è esaustiva, sono infatti altresì da ricomprendere tutte le attività e gli adempimenti correlati ai vari servizi elencati).

LIVELLI DI RESPONSABILITA' ORGANIZZATIVA

La responsabilità di direzione e management delle Aree di cui sopra è affidata ai rispettivi Responsabili apicali di Area, titolari di incarichi di elevata qualificazione (E.Q.).

Con delibera di Giunta Comunale n 21 del 30.03.2023 si è preso atto dei nuovi profili professionali del Comune di Sant'Agata di Militello in conformità alle disposizioni di cui al CCNL – Funzioni Locali del 16.11.2022, previa trasmissione ai sindacati, giusto prot. n-31575

del 26.9.2023 per le relazioni sindacali di cui al succitato Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

OBIETTIVI PER IL MIGLIORAMENTO DELLA SALUTE DI GENERE

L'uguaglianza di genere è una questione di grande importanza nella pubblica amministrazione, e per questo motivo, in base agli obiettivi indicati dall'articolo 5 del DL n. 36/2022, convertito in Legge n. 79/2022, il Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Ministero per le Pari Opportunità e la Famiglia hanno elaborato delle linee guida per supportare le PA nel creare un ambiente di lavoro più inclusivo e rispettoso della parità di genere.

17

Si riporta quale **Allegato Nr. 3** al presente il **PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE (PTAP)**.

Con nota prot. N. 15341 del **30.04.2024** si è provveduto a richiedere sul medesimo PTAP il parere di competenza alla **Consigliera di parità della Regione Sicilia**, Mariella Crisafulli, la quale ha espresso parere favorevole prot. n. 40 del 03.05.2025 acquisita al prot. dell'ente n. 15838 del 06.05.2024.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "*a scorrimento*", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

OBIETTIVI PER IL MIGLIORAMENTO DELLA SALUTE DIGITALE

La digitalizzazione della Pubblica Amministrazione è una sfida importante per il futuro del nostro paese, con l'obiettivo di rendere i servizi pubblici più efficienti, accessibili e rispondenti alle esigenze dei cittadini e delle imprese. L'**Agenzia per l'Italia Digitale** ha pubblicato l'edizione **2022-2024** del **Piano triennale per l'informatica nella PA**, che rappresenta un importante strumento per la definizione e l'implementazione delle strategie e degli interventi per la digitalizzazione del sistema pubblico.

L'Ente non ha approvato un proprio **Piano triennale per l'informatica**, quindi si segue la programmazione del piano nazionale senza necessità di approvarne uno proprio.

OBIETTIVI PER IL MIGLIORAMENTO DELLA SALUTE FINANZIARIA

La misurazione della salute finanziaria della pubblica amministrazione è un'attività importante per valutare la stabilità e la sostenibilità finanziaria di un ente pubblico e costituisce già di per sé obiettivo di valore pubblico oltre che, più in generale, elemento da prendere in considerazione nel momento in cui si intende valutare il contributo dello stato di salute delle risorse di Ente alla realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico.

Costituiscono obiettivi ed azioni per il miglioramento della salute finanziaria dell'Ente quelli riportati nella tabella seguente di cui dovrà tenersi conto nell'ambito della valutazione della **performance organizzativa** dell'Ente secondo il **Sistema di valutazione e misurazione della performance** adottato.

STATO DI SALUTE DELLE RISORSE				
INDICATORE	VALORE DI PARTENZA (Annualità di approvazione dell'ultimo Rendiconto - Anno 2022)	TARGET 1° ANNO 2024	TARGET 2° ANNO 2025	TARGET 3° ANNO 2026
Incidenza spese rigide (debito e personale) su entrate correnti	23,22%	24,69%	24,69%	24,69%
Valutazione esistenza di deficit strutturale sulla base dei parametri individuati dal Ministero dell'Interno	4/8	4/8	4/8	4/8
Incidenza dei procedimenti di esecuzione forzata sulle spese correnti oltre un valore soglia	0%	0%	0%	0%
Velocità di pagamento della spesa corrente sia per la competenza sia per i residui	33,15%	32,78%	32,78%	32,78%
Velocità effettiva di riscossione delle entrate correnti (competenza + residui)	40,25%	35,93%	35,93%	35,93%
Capacità Realizzazione Residui Attivi	16,66%	18,92%	18,92%	18,92%
Capacità Smaltimento Residui Passivi	24,66%	29,48%	29,48%	29,48%

Il dato per il 2° ed il 3° anno viene riportato nella stessa misura del 1° anno (2024) in quanto dati previsionali

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati

Premessa

Attraverso questa **Sottosezione**, viene assorbito il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (Pola), previsto dall'art. 14, comma 1, della L. n. 124/2015. Sebbene sia obbligatoria per tutti gli Enti, a prescindere dal numero dei dipendenti, l'Ente può omettere questa Sottosezione se, per motivi organizzativi, non ritenesse di prevedere il Lavoro Agile o il Lavoro da remoto come modello. In tal caso, risulterebbe, comunque, applicabile la normativa di riferimento che stabilisce, in caso di mancata adozione del Pola (ora Piao), l'applicazione del lavoro agile ad almeno il 15% per cento dei dipendenti, ove lo richiedano.

Nelle linee guida approvate con Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione del 09/12/2020, veniva precisato che, nella revisione delle modalità organizzative di lavoro, anche in assenza della formale adozione del Pola (ora Piao), l'Amministrazione non potrebbe prescindere dalle analisi e dalle iniziative minime indicate in tale documento.

In questa Sottosezione del Piano, l'Amministrazione definisce gli obiettivi e gli indicatori di programmazione organizzativa del lavoro agile, facendo riferimento alle modalità attuative e nelle condizioni abilitanti descritte sinteticamente nelle sezioni precedenti. Ciò lungo i tre *step* del programma di sviluppo: fase di avvio, fase di sviluppo intermedio, fase di sviluppo avanzato.

Il Comune di Sant'Agata di Militello ha elaborato il POLA 2024-2026, (All. 4) che è stato trasmesso alle OO.SS, giusto prot. n 16130 del 07.05.2024 per le relazioni sindacali di cui al succitato Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.- Funzioni Locali del 16.11.2022.

Il Presente Piano sostituisce ogni altra disposizione adottata precedentemente dall'ente in materia di lavoro agile

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente e programmazione assunzioni anno 2024

Premessa

In questa Sottosezione, alla consistenza in termini quantitativi del personale è accompagnata la descrizione del personale in servizio.

CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31 DICEMBRE 2023:

la situazione dell'organico alla data del 31.12.2023 viene riportata nel seguente prospetto:

AREA	POSTI IN ORGANICO PREVISTI COME DA DM DEL 10.04.2017 E RIDETERMINAZIONE DI CUI ALLA DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE N. 77/2019	POSTI COPERTI AL 31.12.2023	POSTI VACANTI AL 31.12.2023
		Totale in servizio al 31.12.2023	Vacanti al 31.12.2023
Area dei funzionari e delle elevate qualificazioni (ex D)	13	6	7
Area degli Istruttori (ex C)	37	23	14
Area degli operatori esperti (ex B)	19	6	13
Area degli operatori (ex A)	10	4	6
Totale	79	39	40

Inoltre sono utilizzati in forza all'ente n. 81 unità di personale titolare di contratti a tempo determinato e n. 42 unità di personale ASU per le quali si procederà alla stabilizzazione, tenuto conto della normativa regionale e nazionale in materia vigente:

La disamina della composizione del personale sopra rappresentata evidenzia, anche per l'anno 2024,:

- la marcata prevalenza di dipendenti a tempo determinato e ASU;
- la carenza di personale di categoria D.

Inoltre, l'Ente risulta sprovvisto della figura di comandante Polizia Locale/cat. D ed in atto risulta incaricato dipendente di categoria C.

In tema di programmazione di assunzioni per il Comune di S Agata di Militello si richiama la delibera di Giunta Comunale n.129 del 27.12.2023 con la quale è stato approvato il P.I.AO. 2023/2025 contenente tra l'altro la sottosezione 3.3. relativa al programma del fabbisogno 2023-2025 nell'ambito del quale sono state programmate le seguenti assunzioni, che non sono state definite nell'esercizio 2023 e, che si ripropongono per l'anno 2024:

A) n. 1 agente di Polizia Locale, Area degli Istruttori, mediante mobilità volontaria esterna, ai sensi dell' [articolo 30, del D.Lgs. n. 165/2001](#) e s.m.i., la cui procedura concorsuale è già stata conclusa giusta determinazione del funzionario n. 66 del 11.5.2023, subordinata alla relativa approvazione della Cosfel;

B) n. 1 unità Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione per il servizio di Polizia Locale, con accesso dall'esterno mediante procedura concorsuale;

C) la definizione della stabilizzazione per n. 81 (alla data del presente atto) lavoratori inseriti nell'elenco regionale di cui all'articolo 30 della legge della Regione siciliana 28 gennaio 2014, n. 5, in possesso dei requisiti di cui all'[articolo 20, comma 1, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75](#) e in forza presso l'Ente. La procedura, avviata con deliberazione della Giunta Comunale n. 129 del 20/12/2018 e conclusa con deliberazione di Giunta Comunale n. 186 del 19/12/2019, era stata sospesa, ai sensi dell'art. 21-quater della L. n. 241/90 e s.m.i, per le ragioni esposte nella deliberazione di Giunta Comunale n. 187 del 3.12.2019, in attesa di un intervento legislativo sull'argomento al fine di acquisire il provvedimento autorizzativo ministeriale.

A seguito dell'intervento legislativo di cui all'art. 1, comma 6 bis, del Decreto Legge del 30 dicembre 2023, n. 215, così come convertito con modificazioni dalla l. 23 febbraio 2024, n. 18 (in G.U. 28/02/2024, n. 49), questo Ente intende definire detta procedura di stabilizzazione, precisando che allo stato attuale il personale dipendente in servizio presso l'Ente, si compone di n. 37 dipendenti a tempo indeterminato full time e n. 81 dipendenti a tempo determinato part-time a 24 ore che assicurano l'ordinario svolgimento dei servizi essenziali alla cittadinanza, gestiti in via diretta e non esternalizzata. La mancata definizione della procedura di stabilizzazione, inoltre, causerebbe l'interruzione della continuità del rapporto di lavoro ormai ultradecennale con le 81 unità di personale esponendo l'Ente ad un sicuro contenzioso.

Si aggiunge che la relativa spesa è etero finanziata a carico della Regione Sicilia. Le risorse sono assicurate dalle autorizzazioni di spesa regionali come esplicitato al comma 8, dell'art. 26, della L.R. n. 8/2018 e ss.mm.ii. *“La copertura finanziaria degli interventi previsti dal presente articolo è assicurata per l'esercizio finanziario 2018 dalle autorizzazioni di spesa di cui al comma 1 dell'articolo 6 e al comma 7 dell'articolo 30 della legge regionale n. 5/2014 e dalle autorizzazioni di spesa di cui al comma 10, lettera b), dell'articolo 3 della legge regionale n. 27/2016 e dal 2019 fino al 2038 dallo stanziamento del capitolo 215754 istituito ai sensi del comma 21 dell'articolo 3 della legge regionale n. 27/2016, nei limiti delle autorizzazioni di spesa già previsti per l'esercizio finanziario 2018. A tal fine il Ragioniere generale è autorizzato, previa delibera di Giunta, ad iscrivere su richiesta del dipartimento regionale delle autonomie locali e del dipartimento regionale del lavoro, dell'impiego, dell'orientamento, dei servizi e delle attività formative le relative somme sui pertinenti capitoli di bilancio (191310 e 191320 e 313319)”*

Il comma 10, dell'art. 3 della legge regionale n. 27/2016 dispone che la Regione Sicilia garantisce la copertura delle spese per il personale precario degli enti locali appartenente al bacino dei lavori socialmente utili come segue:

1) Fondo istituito dall'art. 30, comma 7, della legge regionale n. 5/2014, ripartito annualmente con apposito decreto interassessoriale;

2) Quota-parte assegnazione annuale di parte corrente cui art. 6 comma 1 L.R. n. 5/2014 e s.m.i. quale integrazione (c.d. quota complementare) a totale copertura finanziaria della somma necessaria per il pagamento delle spese derivanti dai contratti stipulati con il personale di che trattasi.

D) con deliberazione di Giunta Municipale n.3/2024 si è aderito all'avviso pubblico finalizzato all'acquisizione delle manifestazioni di interesse *da parte delle amministrazioni regionali delle Regioni Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia, delle città metropolitane, delle Province e dei Comuni ed Unioni di Comuni ivi situati” – pubblicato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento per le politiche di coesione - Programma*

Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (CapCoe) Priorità 1, Azione 1.1.2 per l'assunzione di personale a tempo indeterminato nell'ambito della propria dotazione organica, con impegno a mantenere disponibili i relativi posti da coprire, da destinare esclusivamente all'attuazione delle politiche di coesione sociale, per le seguenti figure

- n. 1 profilo professionale tecnico (ingegnere- architetto);
- n. 1 profilo professionale giuridico- contabile
- n. 1 profilo professionale specialista informatico

La relativa copertura finanziaria è assicurata dal Programma Nazionale fino al 31 dicembre 2029, e a decorrere dall'anno 2030 a carico di risorse statali già individuate nel DL 124/2023 convertito con modificazioni dalla Legge 13 novembre 2023, n. 162 e pertanto interamente etero finanziati, per cui non rilevano ai fini del rispetto dei parametri di cui al decreto del 17.3.2020 del Ministro della Pubblica Amministrazione.

Tali assunzioni potranno essere definite solo all'esito della procedura gestita a livello centrale dal Ministero che individuerà il numero e le unità di personale da assegnare al Comune di Sant'Agata di Militello. In tal senso si provvederà alla necessaria iscrizione in bilancio anche con eventuale variazione.

Visti

- *l'art 2 comma 1 del decreto legge 22 giugno 2023 n 75 così come convertito dalla legge 10 agosto 2023 n.112 che così prevede “ Al fine di semplificare le assunzioni di cui all'[articolo 1, comma 446, della legge 30 dicembre 2018, n. 145](#), le amministrazioni pubbliche hanno facoltà di assumere a tempo indeterminato i lavoratori di cui all'[articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 28 febbraio 2000, n. 81](#), e all'[articolo 3, comma 1, del decreto legislativo 7 agosto 1997, n. 280](#), i lavoratori già rientranti nell'ambito di applicazione dell'abrogato [articolo 7 del decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468](#), i lavoratori impegnati in attività di pubblica utilità, nonché i lavoratori impegnati in attività socialmente utili della Regione siciliana, di cui all'articolo 30, comma 1, della legge della Regione siciliana 28 gennaio 2014, n. 5, e i lavoratori inseriti nell'elenco regionale di cui al medesimo articolo 30, comma 1, della legge della Regione siciliana n. 5 del 2014, anche con contratti di lavoro a tempo parziale, anche in deroga, fino al 30 giugno 2026 in qualità di lavoratori soprannumerari, alla dotazione organica e al piano di fabbisogno del personale, fermi restando i vincoli assunzionali previsti dalla vigente normativa”*

- *l'art 10 della Legge Regionale 16 gennaio 2024 n. 1 che al comma 3 così dispone “*Gli enti pubblici possono assumere, attraverso selezione pubblica, i lavoratori impegnati in attività di pubblica utilità e in attività socialmente utili che ne facciano domanda, appartenenti a tutte le categorie contrattuali, inseriti nell'elenco regionale di cui al comma 1 articolo 30 della legge regionale del n. 5/2014 e successive modificazioni, fermo restando il contributo regionale previsto dal presente articolo.*”, assegnando al comma 1 del medesimo articolo 10 la relativa copertura finanziaria storicizzando la relativa spesa fino al 2047 anno in cui è previsto l'ultimo collocamento a riposo per limite di età dell'unità ASU attualmente in servizio nel territorio siciliano;*

- *la circolare esplicativa prot.17548 del 24.4.2024 con cui la Regione Siciliana, relativamente a quanto previsto dal suddetto art 10 L.R. N.1 del 2024, ha illustrato agli Enti utilizzatori del personale ASU, le modalità e le condizioni per poter ottenere il contributo regionale finalizzato alla stabilizzazione mediante assunzione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e part-time dei soggetti impegnati in attività socialmente utili rientranti nell'elenco regionale cui art 30 comma 1 L.R. n.5/2014, mediante selezione pubblica riservata ai soggetti assegnati ed utilizzati presso l'Ente procedente. In particolare la circolare prevede la misura del contributo per ciascun lavoratore ASU stabilizzato nella somma di euro 19.180,00 annui lordi, onnicomprensivo per oneri previdenziali ed irap.*

E) - Rilevato che in forza all'Ente risultano n. 42 soggetti impegnati in attività socialmente utili rientranti nell'elenco regionale cui art 30 comma 1 L.R. n.5/2014 prorogati per l'anno 2024 con

deliberazione di Giunta Municipale n.131 del 29.12.2023 e che possono essere stabilizzati entro il 31 dicembre 2024.

Visto, ancora, l'art. 50 c. 17 bis del decreto legge n. 13 del 24.02.2023 che *“per le stesse finalità di cui al comma 17, le regioni, le province, le città metropolitane e gli enti locali, ivi comprese le unioni di comuni, assegnatari del personale assunto con rapporto di lavoro subordinato ai sensi dell'articolo 1, comma 179, della legge 30 dicembre 2020, n. 178, mediante il concorso pubblico bandito ai sensi dell'articolo 1, comma 181, della medesima [legge n. 178 del 2020](#), possono procedere, dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, alla stabilizzazione, nei limiti dei posti disponibili della vigente dotazione organica, del medesimo personale che abbia prestato servizio per almeno ventiquattro mesi nella qualifica ricoperta, previo colloquio selettivo e all'esito della valutazione positiva dell'attività lavorativa svolta. Per le assunzioni di cui al presente comma, i ventiquattro mesi di servizio possono essere maturati anche computando i periodi di servizio svolti a tempo determinato presso amministrazioni diverse da quella che procede all'assunzione. Le assunzioni di personale di cui al presente comma sono effettuate a valere sulle facoltà assunzionali di ciascuna amministrazione disponibili a legislazione vigente all'atto della stabilizzazione”*;

F) - Rilevato che in forza all'ente risultano in atto n. 4 cat. Ex D1, area dei funzionari-EQ, di cui 1 dimesso in data 3 giugno u.s., quali soggetti selezionati dall'Agenzia per la Coesione e assegnati all'Area Interna Nebrodi di cui il Comune di Sant'Agata di Militello è Comune Capofila e che, secondo i posti disponibili nella vigente dotazione organica possono essere stabilizzati nel numero massimo di 1 unità (profilo amministrativo-giuridico) con pari posto di accesso dall'esterno.

Dato atto, altresì, che

-l'Ente non presenta condizioni di soprannumero né condizioni di eccedenza di personale ai sensi dell'articolo 33 del [D.Lgs. n. 165/2001](#), per come modificato da ultimo dall'articolo 16 della [legge n. 183/2011](#), cd legge di stabilità 2012, giusta delibera di Giunta Comunale n. 29 del 13.03.2024;

-l'Ente ha fatto ricorso alla procedura di riequilibrio finanziario ex art. 243bis TUEL con accesso al fondo di rotazione come da piano di risanamento, cui deliberazione consiliare n. 2 del 27.01.2019, approvato dalla Corte dei Conti Sicilia con deliberazione n. 58 del 09/03/2021 avendolo ritenuto congruo, per cui per tutta la durata del Piano di Riequilibrio ai sensi dell'art. 243bis comma 8 lettera d) l'ente è sottoposto al controllo centrale sulla dotazione organica e sulle assunzioni del personale;

Richiamati:

-l'art. 259, comma 6, del TUEL n. 267/2000 e ss.mm.ii., il quale per gli enti che hanno approvato il piano di riequilibrio finanziario pluriennale di cui all'art. 243-bis del Tuel 18/08/2000 e s.m.i. con accesso al fondo di rotazione, così dispone *“L'ente locale, ugualmente ai fini della riduzione delle spese, ridetermina la dotazione organica dichiarando eccedente il personale comunque in servizio in soprannumero rispetto ai rapporti medi dipendenti-popolazione di cui all'articolo 263, comma 2, fermo restando l'obbligo di accertare le compatibilità di bilancio.”*

-la conseguente deliberazione della G.C. N. 77 del 22/05/2019 con la quale, ai sensi dell'art. 259, comma 6, del TUEL n. 267/2000 e ss.mm.ii., è stata rideterminata la dotazione organica, conformemente ai parametri fissati dal D.M. del 10/04/2017 in numero di 79 unità a tempo indeterminato e pieno;

-l'art. 26, comma 8, della legge della Regione Siciliana 8 maggio 2018, n. 8 che dispone: *“La copertura finanziaria degli interventi previsti dal presente articolo è assicurata per l'esercizio finanziario 2018 dalle autorizzazioni di spesa di cui al comma 1 dell'articolo 6 e al comma 7 dell'articolo 30 della legge regionale n. 5/2014 e dalle autorizzazioni di spesa di cui al comma 10, lettera b), dell'articolo 3 della legge regionale n. 27/2016 e dal 2019 fino al 2038 dallo stanziamento del capitolo 215754 istituito ai sensi del comma 21 dell'articolo 3 della legge regionale n. 27/2016, nei limiti delle autorizzazioni di spesa già previsti per l'esercizio finanziario 2018. A tal fine il Ragioniere generale è autorizzato, previa delibera di Giunta, ad iscrivere su*

richiesta del dipartimento regionale delle autonomie locali e del dipartimento regionale del lavoro, dell'impiego, dell'orientamento, dei servizi e delle attività formative le relative somme sui pertinenti capitoli di bilancio (191310 e 191320 e 313319)”;

- le note dell'Assessorato delle Autonomie Locali e della Funzione Pubblica della Regione Sicilia Servizio 2 a conferma della copertura finanziaria di cui sopra, prot. n. 10141/2019 e da ultimo prot.n. 4317 del 13.03.2024 che attualizza l'autorizzazione di spesa di cui alla norma citata;

-l'art. 1, comma 6 bis del Decreto Legge del 30 dicembre 2023, n. 215 così come convertito con modificazioni dalla l. 23 febbraio 2024, n. 18 (in G.U. 28/02/2024, n. 49) che recita: “6-bis. I lavoratori inseriti nell'elenco regionale di cui all'articolo 30, comma 1, della legge della Regione siciliana 28 gennaio 2014, n. 5, in possesso dei requisiti di cui all'[articolo 20, comma 1, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75](#), possono essere assunti dagli enti locali della Regione siciliana utilizzatori a tempo determinato, anche con contratti di lavoro a tempo parziale, anche in deroga, fino al 31 dicembre 2024, in qualità di lavoratori sovrannumerari, alla dotazione organica, al piano di fabbisogno del personale e ai vincoli assunzionali previsti dalla vigente normativa, nei limiti delle risorse disponibili, a valere sulle risorse stanziare dall'articolo 26, comma 8, della legge della Regione siciliana 8 maggio 2018, n. 8”

-la circolare esplicativa prot.17548 del 24.4.2024 della Regione Siciliana per l'attuazione dell'art 10, della L.R. n. 1/2024

3.3.2 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre 2023 e programmazione assunzioni 2024.

In questa Sottosezione, alla consistenza in termini quantitativi del personale è accompagnata la programmazione delle assunzioni per l'anno 2024 come da prospetti che seguono

AREA	POSTI IN ORGANICO PREVISTI COME DA DM DEL 10.04.2017 E RIDETERMINAZIONE DI CUI ALLA DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE N. 77/2019	POSTI COPERTI AL 31.12.2023		POSTI VACANTI AL 31.12.2023		POSTI COPERTI I ALLA DATA DEL 31.12.2024 E PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONI ENTRO IL 31.12.2024		
		Totale in servizio al 31.12.2023	in al 31.12.2023	Vacanti al 31.12.2023	Totale in servizio al 31.12.2024	Vacanti al 31.12.2024	Programma assunzioni al 31.12.2024	
Area dei funzionari e delle elevate qualificazioni (ex D)	13	6		7	6	7	n.3 assunzioni Cap/Coe, n.1 funzionario P.L. n. 2 Funzionario	

						Amministrativo di cui 1 da stabilizzare con profilo amministrativo giuridico ai sensi dell'art. 50 c. 17bis D.L.n. 13/2023, n.1 per progressione verticale straordinaria
Area degli Istruttori (ex C)	37	23	14	22	15	1 agente di polizia locale (mobilità)
Area degli operatori esperti (ex B)	19	6	13	5	14	
Area degli operatori (ex A)	10	4	6	3	7	
Totale	79	39	40	36	43	8

Personale sovranumerario ex art. 1, c. 6 bis DL. 215/2023 titolare di contratto a tempo determinato part-time a 24 ore, oggetto di procedura di stabilizzazione.

Area	Numero unità
Area dei funzionari e delle elevate qualificazioni (ex D)	02
Area degli Istruttori (ex C)	33
Area degli operatori esperti (ex B)	21
Area degli operatori (ex A)	25
TOTALE	81

Stabilizzazione per n. 42 unità di personale ASU, tenuto conto della normativa regionale e nazionale in materia sopra citata, nel limite di orario settimanale consentito con le somme finanziate integralmente dalla Regione Sicilia:

Personale sovrannumerario ex art. 2, c. 1, D. L. 22 giugno 2023 n. 75 convertito nella L. 10 agosto 2023 n. 112 in combinato disposto con l' art 10 della L. R. 16 gennaio 2024 n. 1.			
Titolo di studio di avviamento ufficio di collocamento	Area di appartenenza all'esito della contrattualizzazione	Tempo part- time	Numero Unità
LAUREA	Area dei funzionari e delle elevate qualificazioni (ex D)	19 ORE	1
DIPLOMA	Area degli Istruttori (ex C)	21 ORE	12
LICENZA MEDIA	Area degli operatori esperti (ex B)	23 ORE	13
OBBLIGO SCOLASTICO ASSOLTO	Area degli operatori (ex A)	24 ORE	16
TOTALE			42

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE

Ai fini dell'attività di programmazione in argomento ed in particolare per la definizione delle assunzioni di cui ai punti A), B) ed F), atteso che le procedure di cui alle lettere C), D) ed E) sono etero-finanziate, non interessando le capacità assunzionali, occorre tenere conto di quanto previsto nel Decreto Legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con legge 28 giugno 2019, n. 58, che ha disciplinato le assunzioni di personale nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria.

In data 17 marzo 2020 è stato emanato il decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze ed il Ministro dell'Interno, recante "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 108 del 27 aprile 2020 che prevede, quale data di decorrenza delle proprie disposizioni il 20 aprile 2020. Il D.M. suddivide i comuni in 9 fasce demografiche e per ciascuna di esse individua i valori soglia del personale determinati come rapporto della spesa di personale rispetto alla media delle entrate correnti dell'ultimo triennio.

Ai fini del calcolo del rapporto tra la spesa di personale e la media delle entrate correnti dell'ultimo triennio, per spesa del personale si intendono gli impegni di competenza per la spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione dell'anno 2022, approvato con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 16 del 9 giugno 2023, ed, a decorrere dal 2021, al netto delle spese di personale finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti e per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento (assunzioni etero finanziate a decorrere dall'anno 2021), ai sensi dell'art 57 comma 3 septies del D.L. n. 104 del 14.8.2020 convertito con modificazioni dalla L. 13 ottobre 2020, n. 126 (in S.O. n. 37, relativo alla G.U. 13/10/2020, n. 253). Il Comune di Sant'Agata di Militello si colloca nella fascia demografica "f" (comuni da 10.000 a 59.999 abitanti), per la quale è stato individuato un valore soglia del rapporto della spesa del

personale rispetto alle entrate correnti, pari al 27,00%. Il valore soglia di rientro della maggiore spesa del personale corrispondente è pari al 31,00%. **Sulla base dei dati ricavati dai rendiconti 2020-2022 e dal bilancio di previsione finanziario annualità 2024, il valore della soglia percentuale di questo Ente, è pari al 24,48% e risulta inferiore al valore della soglia di virtuosità più basso come risulta dal seguente prospetto:**

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALI (ART. 33, COMMA 4, d.l. 34/2019 - D.P.C.M. 17/03/2020) ed art 57 comma 3 septies D.L. 14.8.2020 n. 104

1) Individuazione dei valori soglia - art. 4, comma 1 e art. 6; tabelle 1 e 3 D.P.C.M. 17/03/2020

COMUNE DI	SANT'AGATA DI MILITELLO
POPOLAZIONE	12.097 (31.12.2023)
FASCIA	F
VALORE SOGLIA PIU' BASSO	27,00%
VALORE SOGLIA PIU' ALTO	31,00%

Fascia	Popolazione	Tabella 1 (valore soglia più basso)	Tabella 1 (valore soglia più alto)
A	0-999	29,50%	33,50%
B	1000-1999	28,60%	32,60%
C	2000-2999	27,60%	31,60%
D	3000-4999	27,20%	31,20%
E	5000-9999	26,90%	30,90%
F	10000-59999	27,00%	31,00%
G	60000-249999	27,60%	31,60%
H	250000-14999999	28,80%	32,80%
I	1500000>	25,30%	29,30%

2) Calcolo rapporto Spesa di personale su entrate correnti - art. 2 D.P.C.M. 17/03/2020 ed art 57 c.3 septies d.l. 14.8.2020 n. 104

	IMPORTI	DEFINIZIONI
SPESA PERSONALE RENDICONTO 2022 (MACRO 101)	4.194.508,92	Art. 2, comma 1, lett.a) D.P.C.M. 17/03/2020 ed art 57 c.3 septies d.l. 14.8.2020 n. 104
ENTRATE CORRENTI RENDICONTO 2020	15.640.364,52	Art. 2, comma 1, lett.a) D.P.C.M. 17/03/2020 ed art 57 c.3 septies d.l. 14.8.2020 n. 104
ENTRATE CORRENTI RENDICONTO 2021	18.639.979,79	
ENTRATE CORRENTI RENDICONTO 2022	21.540.844,45	
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2022	1.471.188,76	
MEDIA ENTRATE CORRENTI 2020/2022	18.607.062,92	

MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE		17.135.874,16	
RAPPORTO SPESE PERSONALE / ENTRATE CORRENTI NETTE			24,48%
	VALORE SOGLIA	VALORE COMUNE	
RAFFRONTO PERCENTUALE VALORI SOGLIA	CON	minimo 27%	24,48%
		massimo 31%	24,48%
			L'ente si trova in linea con i parametri previsti dalla lettera F. ENTE VIRTUOSO

RICHIAMATO l'art. 5 del DPCM 17.3.2020 *Percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio*, il quale così dispone: "1. In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, 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 e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1:

Comuni	2020	2021	2022	2023	2024
f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	9,0%	16,0%	19,0%	21,0%	22,0%

Raffronto % Ente con valori soglia tabelle 1 e 3

	IMPORTI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2022 (ultimo rendiconto approvato)	4.194.508,92	Art. 4, comma 1 e 2
SPESA MASSIMA DI PERSONALE (27% media entrate triennio al netto del FCDE) VALORE SOGLIA	4.626.686,02	
INCREMENTO MASSIMO TEORICO	432.177,10	

Incremento annuo della spesa di personale fino al 2024:

Fascia	Popolazione	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024
a	0-999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
b	1000-1999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
c	2000-2999	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%
d	3000-4999	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	29,00%
e	5000-9999	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%

f	10000-59999	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
g	60000-249999	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%
h	250000-14999999	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
i	1500000>	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE TEORICA	VALORI 2020	VALORI 2021	VALORI 2022	VALORI 2023	VALORI 2024
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	4.946.087,63	4.946.087,63	4.946.087,63	4.946.087,63	4.946.087,63
% DI INCREMENTO ANNO 2020	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
INCREMENTO ANNUO	445.147,89	791.374,02	939.756,65	1.038.678,40	1.088.139,28
INCREMENTO TEORICO MASSIMO PER ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO	432.177,10	432.177,10	432.177,10	432.177,10	432.177,10
SPESA MASSIMA	5.391.235,52	5.737.461,65	5.885.844,28	5.984.766,03	6.034.226,91
RESTI ASSUNZIONALI ANNI 2015-2019, NON UTILIZZATI					
UTILIZZO CAPACITA' ART. 33, COMMA 4, D.L. 34/2019 - D.P.C.M. 17/03/2020 NUOVE ASSUNZIONI PER COME PREVISTE NELLA PROGRAMMAZIONE 2024	//	//	//	//	157.172,00
CAPACITA' ASSUNZIONALE RESIDUA					930.967,28

Al fine di accertare il rispetto del parametro di cui alla tabella 1, lettera f, del D.P.C.M. 17/03/2020 nel triennio 2024-2026, si riporta il seguente prospetto, sulla base dei dati desunti dal preconsuntivo per l'anno 2023 e dal bilancio di previsione 2024/2026 approvato con deliberazione consiliare n. 73/2024:

COSTO COMPLESSIVO DEL PERSONALE						
CODICE DI BILANCIO	DESCRIZIONE	CONSUNTIVO ANNO 2022	PRE-CONSUNTIVO ANNO 2023	BILANCIO DI PREVISIONE 2024/2026		
				2024	2025	2026
1.01.01.01	Retribuzioni in denaro	3.760.022,88	3.437.384,32	3.384.452,61	3.793.820,83	3.676.540,83
1.01.01.02	Altre spese (Buoni Pasto)	32.651,75	33.023,81	36.500,00	34.500,00	34.500,00
1.01.02.01	Contributi sociali a carico dell'Ente	1.095.781,15	994.027,53	998.774,52	1.110.865,15	1.078.345,15
1.01.02.02	Altri contributi sociali (Equo indennizzo)	0,00	0,00	100,00	100,00	100,00
1.02.01.01	Imposta regionale sulle attività produttive (IRAP)	295.367,36	271.562,88	270.254,41	305.981,17	298.881,17
1.09.01.01	Rimborsi per spese di personale	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
1.03.02.12	Lavoro flessibile	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
TOTALE COSTO DEL PERSONALE		5.183.823,14	4.735.998,54	4.690.081,54	5.245.267,15	5.088.367,15

Da cui:

	PRE-CONSUNTIVO 2023	PREVISIONE Anno 2024	PREVISIONE Anno 2025	PREVISIONE Anno 2026
Costo complessivo del personale	4.735.998,54 -	4.690.081,54 -	5.245.267,15 -	5.088.367,15 -
IRAP	271.562,88	270.254,41	305.981,17	298.881,17
Somme etero finanziate (assistenti sociali a tempo determinato) – Piano di Zona e Fondo Povertà	203.243,56	172.016,15	172.016,15	172.016,15
Somme etero finanziate (Agenzia Coesione reclutamento personale a tempo determinato)	142.940,87	143.500,00		
Somme etero finanziate dalla Regione Sicilia per contrattualizzazione n. 42 unità personale ASU			756.630,00	756.630,00
Somme etero finanziate dalla Regione Sicilia stabilizzazione n. 81 unità titolari di contratto a tempo determinato		105.142,83	1.616.348,33	1.616.348,33
Totale al netto di Irap e etero finanziamenti (dal 2021)	4.118.251,23	3.999.168,15	2.124.291,50	2.244.491,50

RAPPORTO SPESE PERSONALE / ENTRATE CORRENTI NETTE	4.118.251,23 / 17.135.874,16	3.999.168,15 / 17.135.874,16	2.124.291,50 / 17.135.874,16	2.244.491,50 / 17.135.874,16
RAPPORTO SPESE PERSONALE / ENTRATE CORRENTI NETTE	24,03%	23,34%	12,40%	13,10%

Dal superiore prospetto si evince:

- la spesa di personale dell'anno in corso (2024), comprensiva delle assunzioni proposte, calcolata secondo la definizione dell'art. 2 del DM 17.03.2020 è pari a € **3.999.168,15**.
- la media delle entrate correnti relative ai primi 3 titoli del bilancio, al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità secondo le definizioni di cui all'art. 2 del suddetto Decreto, risultante dagli ultimi 3 rendiconti è pari a € 17.135.874,16
- la percentuale del rapporto con le entrate correnti al netto del F.C.D.E. consente di rimanere entro il valore soglia. Rapporto pari a 23,34%.

Si evidenzia, inoltre, che risulta rispettato il valore medio della spesa di personale del triennio 2011-2013 (art. 1 comma 557 quater e ss. L. n. 296/2006) pari a € 4.654.746,71.

La spesa per il personale, comprensiva delle assunzioni proposte, ai sensi dell'art. 1, comma 557, Legge n. 296/2006, è pari:

- per l'anno 2024 ad Euro 2.225.950,83;
- per l'anno 2025 ad Euro 2.127.438,67;
- per l'anno 2026 ad Euro 1.975.038,67.

Si da atto che tutte le somme esposte nelle superiori tabelle sono comprensive dei costi (retribuzioni, oneri ed Irap) per le seguenti assunzioni:

- a) n. 1 unità Agente di Polizia Locale, Area degli Istruttori – Spesa prevista per retribuzioni annue Euro 26.147,00 oltre oneri ente ed Irap;
- b) n. 1 unità Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione servizio di Polizia Municipale – Spesa prevista per retribuzioni annue Euro 44.519,00 oltre oneri ente ed Irap;
- c) n. 81 unità di personale da stabilizzare in sovrannumero (art. 1 comma 6bis bis del Decreto Legge del 30 dicembre 2023, n. 215) attualmente titolare di contratto a tempo determinato a 24 ore, finanziato a valere sulle risorse della Regione Sicilia di cui all'art. 26 comma 8 L.R.8.5.2018 n. 18 – Spesa annua per retribuzioni Euro 1.206.057,00 (oltre oneri ed Irap) a carico della Regione Sicilia (fondo art. 30 comma 7 L.R. n. 5/2014 + quota complementare fondo quota corrente cui art. 6 c. 1 L.R. n. 5/2014);
- d) n. 42 soggetti impegnati in attività socialmente utili rientranti nell'elenco regionale cui art 30 comma 1 L.R. n.5/2014 da stabilizzare in sovrannumero entro il 31 dicembre 2024 mediante assunzione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e part-time, con selezione pubblica riservata ai soggetti assegnati ed utilizzati presso l'Ente procedente. Il contributo a totale carico della Regione Sicilia per ciascun lavoratore ASU stabilizzato è stabilito nella somma di euro 19.180,00 annui lordi, onnicomprensivo per oneri previdenziali ed irap. La stabilizzazione verrà effettuata per un numero di ore pari al contributo assegnato.
- e) n. 2 unità Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione di cui n. 1 unità da stabilizzare a norma dell'art. 50 c. 17bis D.L. 24.02.2023 – Spesa prevista per retribuzioni annue Euro 52.824,00 oltre oneri ente ed irap.
- f) n. 3 unità assunzione a tempo indeterminato *Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (CapCoe) Priorità 1, Azione 1.1.2*, per le seguenti figure: n. 1 profilo professionale tecnico (ingegnere- architetto);- n. 1 profilo professionale giuridico- contabile; n. 1 profilo professionale specialista informatico

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

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

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

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

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

- capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;
- stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio:

- 1) alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate);
- 2) alle esternalizzazioni/internalizzazioni o potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni;
 - 3) ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.
 - 4) Alla situazione di fatto delle risorse umane dell'Ente al fine di tenere conto dei processi di stabilizzazione del personale precario dell'Ente utilizzato per garantire anche i servizi essenziali.

In linea con quanto sopra e richiamato quanto esplicitato nella sezione 3.3.1 sono previste pertanto per l'anno 2024 le seguenti assunzioni con le seguenti priorità:

A)-n. 81 unità in sovrannumero da stabilizzare quali lavoratori inseriti nell'elenco regionale di cui all'articolo 30 della legge della Regione siciliana 28 gennaio 2014, n. 5, in possesso dei requisiti di cui all'[articolo 20, comma 1, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75](#) e in forza presso l'Ente. La procedura, avviata con deliberazione della Giunta Comunale n. 129 del 20/12/2018 e conclusa con deliberazione di Giunta Comunale n. 186 del 19/12/2019, era stata sospesa, ai sensi dell'art. 21-quater della L. n. 241/90 e s.m.i, per le ragioni esposte nella deliberazione di Giunta Comunale n. 187 del 3.12.2019 in attesa di un intervento legislativo sull'argomento al fine di acquisire il provvedimento autorizzativo ministeriale.

A seguito dell'intervenuto intervento legislativo di cui all'art. 1, comma 6 bis del Decreto Legge del 30 dicembre 2023, n. 215 così come convertito con modificazioni dalla l. 23 febbraio 2024, n. 18 (in G.U. 28/02/2024, n. 49) questo Ente intende definire detta procedura di stabilizzazione, precisando che allo stato attuale il personale dipendente in servizio presso l'Ente, si compone di n. 37 dipendenti a tempo indeterminato full time e n. 81 dipendenti a tempo determinato part-time a 24 ore che assicurano l'ordinario svolgimento dei servizi essenziali alla cittadinanza, gestiti in via diretta e non esternalizzata. La mancata definizione della procedura di stabilizzazione, inoltre, causerebbe l'interruzione della continuità del rapporto di lavoro ormai ultradecennale con le 82 unità di personale esponendo l'Ente ad un sicuro contenzioso.

Si aggiunge che la relativa spesa è etero finanziata a carico della Regione Sicilia. Le risorse sono assicurate dalle autorizzazioni di spesa regionali come esplicitato al comma 8 dell'art. 26 L.R. n. 8/2018 e ss.mm.ii. *“La copertura finanziaria degli interventi previsti dal presente articolo è*

assicurata per l'esercizio finanziario 2018 dalle autorizzazioni di spesa di cui al comma 1 dell'articolo 6 e al comma 7 dell'articolo 30 della legge regionale n. 5/2014 e dalle autorizzazioni di spesa di cui al comma 10, lettera b), dell'articolo 3 della legge regionale n. 27/2016 e dal 2019 fino al 2038 dallo stanziamento del capitolo 215754 istituito ai sensi del comma 21 dell'articolo 3 della legge regionale n. 27/2016, nei limiti delle autorizzazioni di spesa già previsti per l'esercizio finanziario 2018. A tal fine il Ragioniere generale è autorizzato, previa delibera di Giunta, ad iscrivere su richiesta del dipartimento regionale delle autonomie locali e del dipartimento regionale del lavoro, dell'impiego, dell'orientamento, dei servizi e delle attività formative le relative somme sui pertinenti capitoli di bilancio (191310 e 191320 e 313319"

Il comma 10 dell'art. 3 della legge regionale n. 27/2016 dispone che la Regione Sicilia garantisce la copertura delle spese per il personale precario degli enti locali appartenente al bacino dei lavori socialmente utili come segue:

- 1) Fondo istituito dall'art. 30, comma 7, della legge regionale n. 5/2014, ripartito annualmente con apposito decreto interassessoriale;
- 2) Quota-parte assegnazione annuale di parte corrente cui art. 6 comma 1 L.R. n. 5/2014 e s.m.i. quale integrazione (c.d. quota complementare) a totale copertura finanziaria della somma necessaria per il pagamento delle spese derivanti dai contratti stipulati con il personale di che trattasi.

B).n. 1 agente di Polizia Locale, Area degli Istruttori, mediante mobilità volontaria esterna, ai sensi dell' [articolo 30, del D.Lgs. n. 165/2001](#) e s.m.i. ,prevista nella deliberazione di Giunta Municipale n.136/2022 relativa al programma del fabbisogno anno 2022, la cui procedura è già conclusa giusta determinazione del funzionario n. 66 del 11.5.2023 ,subordinata alla relativa approvazione della Cosfel;

C) -n. 2 unità Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione di cui n. 1 unità da stabilizzare a norma dell'art. 50 c. 17bis D.L. 24.02.2023

D) n. 42 soggetti impegnati in attività socialmente utili rientranti nell'elenco regionale cui art 30 comma 1 L.R. n.5/2014 da stabilizzare in sovrannumero dall'anno 2025 mediante assunzione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e part-time, con selezione pubblica riservata ai soggetti assegnati ed utilizzati presso l'Ente precedente. Il contributo a totale carico della Regione Sicilia per ciascun lavoratore ASU stabilizzato è stabilito nella somma di euro 19.180,00 annui lordi, onnicomprensivo per oneri previdenziali ed irap. La stabilizzazione verrà effettuata per un numero di ore pari al contributo assegnato.

E) – n. 1 progressione verticale. In conformità al processo di riqualificazione del personale dipendente in servizio con contratto a tempo indeterminato ed al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate in questo Ente, si intende attivare la procedura speciale di progressioni tra le aree (verticali) del comparto delle funzioni Locali, non costituenti nuove assunzioni, prevista dall'art 13 commi 6, 7 e 8 de CCNL FL 16.11.2022 ed in applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs.n.165/2001, attraverso le risorse stanziare ai sensi dell'art. 1, comma 612, della Legge n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022) - in una misura non superiore allo 0,55% del m.s. 2018 pari ad euro 27.843,54 incluso oneri previdenziali ed IRAP come per legge. Sulla base dei chiarimenti forniti dal Dipartimento della Funzione pubblica e Ministero dell'economia e delle finanze, dette somme possono essere integralmente destinate a progressioni verticali effettuate con procedura speciale, per le quali questo Ente programma **per l'anno 2024 n. 1 progressione verticale** dall' Area degli Istruttori all' Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, la cui spesa conseguenziale rientra nel limite dell'importo di euro 27.843,54

F)-n. 1 unità Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione per il servizio di Polizia Locale, con accesso dall'esterno mediante procedura concorsuale;

G)n. 1 profilo professionale tecnico (ingegnere- architetto), **n. 1 profilo** professionale giuridico-contabile; **n. 1 profilo** professionale specialista informatico interamente finanziate a carico del Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (CapCoe) Priorità 1, Azione 1.1.2 fino al 31 dicembre 2029, e a decorrere dall'anno 2030 a carico di risorse statali già individuate nel DL 124/2023 convertito con modificazioni dalla Legge 13 novembre 2023, n. 162. Le predette assunzioni saranno definite all'esito della procedura gestita a livello centrale dal Ministero che individuerà il numero e le unità di personale da assegnare la Comune di Sant'Agata di Militello.

SI DATO ATTO ALTRESI' CHE:

- l'Ente ha rispettato il vincolo di finanza pubblica del Pareggio di Bilancio per l'anno 2023 e si prevede anche per l'anno 2024;
- nell'anno 2023 l'Ente ha rispettato il vincolo della riduzione della spesa per il personale rispetto all'anno precedente e rispetto alla media 2011/2013 e che tale dato risulta rispettato allo stato delle previsioni, anche nell'anno 2024;
- l'Ente versa in condizioni di deficitarietà strutturale così come si evince dalla tabella dei parametri allegata al Rendiconto 2022 e trovasi in Piano di Riequilibrio Finanziario Pluriennale e, pertanto, ai sensi dell'art. 243bis comma 8 lettera d), l'ente è sottoposto al controllo centrale sulla dotazione organica e sulle assunzioni del personale;
- è stata effettuata con esito negativo la ricognizione annuale di situazioni di soprannumero o eventuali eccedenze di personale per esigenze funzionali o sulla base della situazione finanziaria dell'Ente di cui all'art. 33 del D.Lgs. 165/2001 così come modificato dall'art. 16 della legge 183/2011;
- è stato predisposto il piano triennale azioni positive (P.A.P.) 2024-2026 ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs. n. 198/2006, "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28.11.2005 n. 246" e s.m.i.;
- l'Ente ha adottato il piano della performance per l'anno 2024;
- con riferimento al rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti si è proceduto alla predisposizione del prospetto di calcolo nei quali si è effettuata la ricognizione delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati al netto del FCDE del bilancio preventivo assestato dell'ultimo anno in cui il rendiconto è stato approvato e si quantifica ai sensi dell'articolo 33 del D.L. n. 34/2019 nella misura del 24,48 % il rapporto tra la spesa del personale del 2022 (ultimo rendiconto approvato) e le entrate correnti degli anni 2020/2021/2022 (ultimi tre rendiconti approvati) al netto del FCDE del bilancio preventivo assestato del 2022 (ultimo anno in cui il rendiconto è stato approvato);
- è stato approvato il Bilancio di previsione 2024-2026 giusta delibera di Consiglio Comunale n. 73 del 08.08.2024, assegnando le dotazioni finanziarie 2024-2026 (PEG) giusta delibera di Giunta Comunale n. 80 del 09.08.2024 e delibera di Giunta Comunale n. del di assegnazione provvisoria della dotazione finanziaria per l'esercizio 2024;
- il Comune ha attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti di cui all'articolo 27 del D.L. n. 66/2014;
- ai sensi dell'articolo 9, comma 1 quinquies, del D.L. n. 113/2016 l'Ente ha approvato il rendiconto 2022, giusta deliberazione del Consiglio Comunale n.139 del 04.09.2023
- si è provveduto entro i termini alla trasmissione dei documenti contabili alla BDAP;
- ai fini delle cd assunzioni obbligatorie questo Ente risulta in regola con il rispetto delle soglie minime previste dalla legge n. 68/1999;
- questo Ente non ha graduatorie in corso di validità per nessuna categoria.

SI RISERVA la possibilità di modificare in qualsiasi momento la programmazione triennale del fabbisogno di personale, qualora si verificassero esigenze tali da determinare mutazioni del quadro

di riferimento relativamente al triennio in considerazione, pur sempre nel rispetto delle disposizioni legislative vigenti e delle capacità economiche dell'Ente;

SI DISPONE DI TRASMETTERE la presente sezione al Ministero dell'Interno Dipartimento per gli affari interni e territoriali, Direzione centrale per gli Uffici Territoriali del Governo e per le Autonome locali ai fini di eventuali adempimenti di competenza.

Il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale per il triennio 2024-2026 verbale n. **99/2024** , ha ottenuto il **parere favorevole** dal Collegio dei Revisori dei Conti ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, in ordine al rispetto della normativa in materia di dotazione organica, spesa del personale e piano dei fabbisogni.

3.3.3 Formazione del personale

Premessa

Questa **Sottosezione** sviluppa le seguenti attività riguardanti la formazione del personale:

- le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
- le risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative;
- le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (es. politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione);
- gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo.

Obiettivi per il miglioramento della salute professionale - formazione del personale **Priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze:**

La formazione rientra nella strategia organizzativa dell'Ente, in linea con le finalità previste dall'art. 1, comma 1, del D.Lgs. 165/2001, rivolte all'accrescimento dell'efficienza delle Amministrazioni, alla razionalizzazione del costo del lavoro pubblico e alla migliore utilizzazione delle risorse umane, oltre che con i principi espressi dagli artt. 54 e ss. del CCNL 16/11/2022, secondo cui, nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, la formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni.

Per sostenere una efficace politica di sviluppo delle risorse umane, l'Ente assume la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.

A tal fine, è stato predisposto dal **Segretario Comunale, Dr.ssa Maria Gabriella CRIMI** nel rispetto della normativa vigente, il **PIANO TRIENNALE FORMATIVO** per il periodo **2024-2026**, il quale viene adottato unitamente al presente Piano quale **ALLEGATO Nr. 5** per formarne parte integrante e sostanziale. In tale documento sono indicati gli ambiti e le materie ritenuti prioritari in correlazione con gli obiettivi strategici generali dell'Ente.

All'interno del **PIANO TRIENNALE FORMATIVO per il periodo 2024-2026** sono indicate, altresì, le modalità e le regole di erogazione della formazione nonché le risorse finanziarie necessarie per la sua attuazione ed il Programma formativo 2024-2026.

Con nota prot. N. 16124 **del 07.05.2024**, è stata fornita alle organizzazioni sindacali la preventiva informazione, allo scopo di consentire alle stesse di attivare il confronto richiedendolo entro 5 giorni dalla ricezione dell'informazione.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati

SEZIONE 4 MONITORAGGIO

4. Monitoraggio

COMPILAZIONE NON
OBBLIGATORIA ex art. 6
DM 132/2022

37

Sebbene l'**art. 6** del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022 preveda che gli Enti con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione della presente Sottosezione, si procede ugualmente ad elaborare ed attuare la Sezione "**Monitoraggio**", poiché funzionale alla chiusura del ciclo di pianificazione e programmazione e all'avvio del nuovo ciclo annuale, nonché necessaria per l'erogazione degli istituti premianti.

Sulla base delle indicazioni fornite dal DL n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021 in merito alle procedure da adottare per la misurazione della *performance* dei Dirigenti/Responsabili apicali di struttura e dei servizi ad essi assegnate, il monitoraggio dello stato di avanzamento delle attività connesse al raggiungimento degli obiettivi assegnati a ciascuna struttura sarà effettuato secondo i seguenti passi:

1. Il Responsabili apicali di Area effettueranno il monitoraggio di tutti gli obiettivi loro assegnati alla fine del mese di novembre al fine di verificare:
 - a) la percentuale di avanzamento dell'attività;
 - b) la data di completamento dell'attività (solo se l'attività è conclusa);
 - c) inserendo nelle note spiegazioni circa le modalità di completamento, evidenziando eventuali criticità superate o che hanno reso impossibile il completamento dell'obiettivo.
2. Alla conclusione dell'anno, i Responsabili apicali di Area effettueranno il monitoraggio conclusivo degli obiettivi indicando, con le modalità e la tempistica di cui al predetto documento per ciascuno di essi, altresì, le medesime informazioni indicate nel precedente elenco.
3. Il monitoraggio parziale e quello conclusivo saranno trasmessi all'Organismo di valutazione/Nucleo di Valutazione dell'Ente, il quale, compatibilmente con le previsioni di cui al su richiamato **Sistema di valutazione e misurazione della performance** dell'Ente, potrà tenere conto delle relative risultanze in sede di valutazione della *performance*.