



Comune di Mirabella Imbaccari
Città Metropolitana di Catania
Codice Fiscale 82001750874 - Partita IVA 01110350871
Piazza Vespri,1 tel. 0933990011-

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE
2024 – 2026
(art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80)

Premessa

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

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

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

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

Il PIAO 2023-2025 è il primo a essere redatto in forma ordinaria, dopo il primo Piano adottato in forma sperimentale per il triennio 2023-2025.

Riferimenti normativi

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

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (D.lgs. n. 150/2009 e relative Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della L n. 190/2012 e D.lgs. n. 33/2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al 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, c. 6-bis, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, come introdotto dall'art. 1, c. 12, D.L. 30 dicembre 2021, n. 228, e successivamente modificato dall'art. 7, c. 1, D.L. 30 aprile 2022, n. 36, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO in fase di prima applicazione è stata fissata al 30 giugno 2022.

Ai sensi dell'art. 8, c. 3, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il termine per l'approvazione del PIAO, in fase di prima applicazione, è differito di 120 giorni dalla data di approvazione del bilancio di previsione;

Sulla base del quadro normativo di riferimento, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025, 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.

Scheda Anagrafica dell'Amministrazione

Sindaco	Giovanni Ferro	
Denominazione Ente	Comune di Mirabella Imbaccari	
indirizzo	Piazza Vespri, 1 Mirabella Imbaccari	
telefono	0933 990011 (centralino)	
PEC	protocollogenerale@pec.comune.mirabellaimbaccari.it	
Partita IVA	01110350871	
Codice Fiscale	82001750874	
Codice ISTAT	087028	
Codice IPA	C_f231	
Sito Istituzionale	www.comune.mirabellaimbaccari.ct.it	
Pagina Facebook		

ANALISI DI CONTESTO

Andamento demografico

Andamento demografico della popolazione residente nel comune di **Mirabella Imbaccari** dal 2001 al 2022. Grafici e statistiche su dati ISTAT al 31 dicembre di ogni anno.



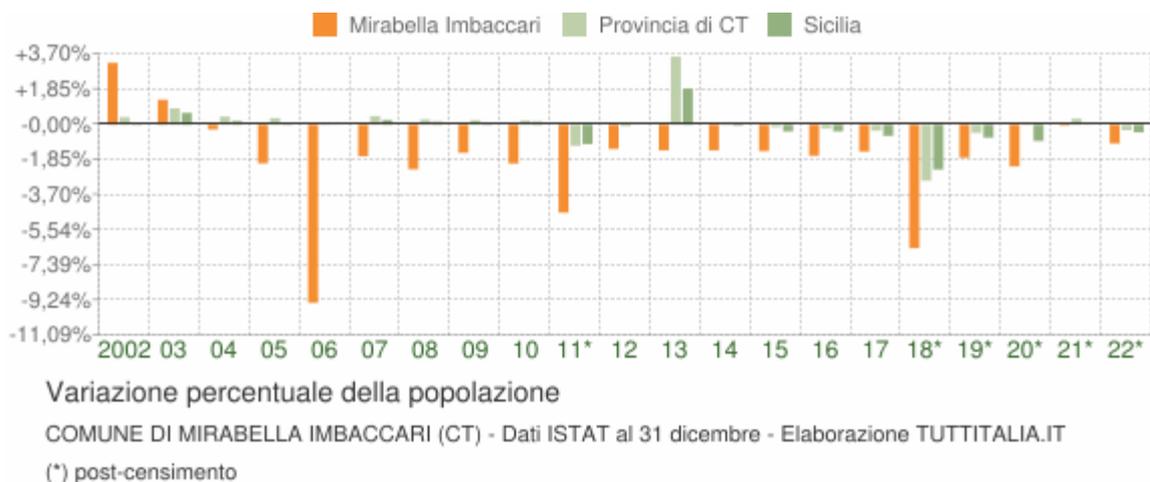
Andamento della popolazione residente

COMUNE DI MIRABELLA IMBACCARI (CT) - Dati ISTAT al 31 dicembre - Elaborazione TUTTITALIA.IT

(*) post-censimento

La tabella in basso riporta la popolazione residente al 31 dicembre di ogni anno. Nel 2011 sono riportate due righe in più, su sfondo grigio, con i dati rilevati il giorno del censimento decennale della popolazione e quelli registrati in anagrafe il giorno precedente.

Anno	Data rilevamento	Popolazione residente	Variazione assoluta	Variazione percentuale	Numero Famiglie	Media componenti per famiglia
2001	31 dicembre	6.326	-	-	-	-
2002	31 dicembre	6.532	+206	+3,26%	-	-
2003	31 dicembre	6.618	+86	+1,32%	2.604	2,54
2004	31 dicembre	6.602	-16	-0,24%	2.618	2,52
2005	31 dicembre	6.468	-134	-2,03%	2.640	2,45
2006	31 dicembre	5.863	-605	-9,35%	2.494	2,35
2007	31 dicembre	5.766	-97	-1,65%	2.481	2,32
2008	31 dicembre	5.631	-135	-2,34%	2.461	2,29
2009	31 dicembre	5.548	-83	-1,47%	2.409	2,29
2010	31 dicembre	5.435	-113	-2,04%	2.388	2,27
2011 (1)	8 ottobre	5.421	-14	-0,26%	2.393	2,26
2011 (2)	9 ottobre	5.191	-230	-4,24%	-	-
2011 (3)	31 dicembre	5.184	-251	-4,62%	2.382	2,17
2012	31 dicembre	5.118	-66	-1,27%	2.301	2,22
2013	31 dicembre	5.049	-69	-1,35%	2.195	2,29
2014	31 dicembre	4.981	-68	-1,35%	2.179	2,28
2015	31 dicembre	4.912	-69	-1,39%	2.149	2,28
2016	31 dicembre	4.832	-80	-1,63%	2.121	2,27
2017	31 dicembre	4.764	-68	-1,41%	2.087	2,27
2018*	31 dicembre	4.455	-309	-6,49%	1.972,99	2,24
2019*	31 dicembre	4.378	-77	-1,73%	1.953,53	2,23
2020*	31 dicembre	4.282	-96	-2,19%	2.010,00	2,12
2021*	31 dicembre	4.280	-2	-0,05%	2.029,00	2,09
2022*	31 dicembre	4.238	-42	-0,98%	2.033,00	2,06



Font. [Popolazione Mirabella Imbaccari \(2001-2022\) Grafici su dati ISTAT \(tuttitalia.it\)](https://www.tuttitalia.it)

Contesto geografico

Il paese di Mirabella Imbaccari è ubicato sulle estreme propaggini meridionali dei monti Erei al limite delle province di Catania ed Enna, disteso su una collina con orientamento Nord-Est. Pur facendo parte della città metropolitana di Catania (ex Provincia di Catania) da cui dista circa 73 Km, è molto più vicino al capoluogo del Libero Consorzio Comunale di Enna da cui dista circa 45 Km. Per rendere meglio l'idea il territorio del Comune di Piazza Armerina penetra fin dentro il territorio comunale di Mirabella Imbaccari, che è vicina a 2 importanti centri cittadini ricchi d'arte e di storia, Caltagirone a 18 km e Piazza Armerina a 10 km. La superficie del territorio è di 15,30 Km² per cui la densità, non considerando i cittadini iscritti all'AIRE, è di 274,25 ab. /Km². La popolazione residente al 1° gennaio 2022 è di 4196 abitanti a fronte di una popolazione iscritta nei registri dell'AIRE di 6.606.

Economia

L'economia locale si sviluppa principalmente intorno al settore agricolo (con la coltivazione di grano, ulivi, mandorli, produzione olearia) e a quello della ristorazione e accoglienza. Mirabella Imbaccari si è sempre distinta nel circondario per l'offerta di servizi di trattenimento nuziale. Numerosi sono i ristoranti e le pizzerie presenti in paese che hanno consentito e tutt'ora consentono di alleviare in parte il problema occupazionale soprattutto giovanile. A sostegno di queste attività l'amministrazione, come già fatto prima della pandemia, intende ripristinare e creare eventi ad hoc (sagre, agosto mirabellese, carnevale, feste patronali). In passato era l'artigianato locale a rappresentare un settore particolarmente fiorente dell'economia mirabellese: ad oggi, il pizzo al tombolo è una tradizione da proteggere e raccontare (anche grazie al Museo della Mostra Permanente del Tombolo) e un prodotto da rilanciare all'interno del mercato tessile artigianale.

Swot Analysis

<p>PUNTI DI FORZA</p> <ul style="list-style-type: none">- coesione sociale (forte coinvolgimento di volontari e associazioni del territorio);- attività economiche ben radicate sul territorio (agricoltura, produzione del pizzo a tombolo, ristorazione e accoglienza);- vicinanza geografica a centri di forte interesse culturale e turistico noti a livello internazionale (e.g. Caltagirone, Piazza Armerina)	<p>PUNTI DI DEBOLEZZA</p> <ul style="list-style-type: none">- mancanza di adeguate opportunità lavorative per le giovani generazioni;- forte emigrazione;- scarsa preparazione del personale tecnico/amministrativo nella gestione di bandi complessi.
<p>OPPORTUNITA'</p> <ul style="list-style-type: none">- disponibilità di finanziamenti a livello nazionale (PNRR) ed europeo;- rete di gemellaggio internazionale con il Comune tedesco di Schonaich, meta migratoria di molti mirabellesi che hanno mantenuto un forte legame con il territorio di origine;- forte presenza sul territorio di attori dell'economia sociale.	<p>MINACCE</p> <ul style="list-style-type: none">- cambiamento climatico (rischio desertificazione con fenomeni di siccità prolungata e impoverimento del suolo; fenomeni atmosferici estremi);- aumento dei costi dell'energia;- collasso del ricambio generazionale, con una diminuzione costante della popolazione (raffrontando i dati del Censimento Istat del 2011 con quelli del 2021, si nota il passaggio da 5.191 a 4.280 abitanti, e già secondo dati ISTAT 2011 l'indice di vecchiaia aveva un valore di 212.9 contro una media nazionale di 148.7);- perdita di saperi, arti e mestieri tradizionali.

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 VALORE PUBBLICO- INNOVAZIONE E SEMPLIFICAZIONE

L'operato della Pubblica Amministrazione deve essere orientato principalmente al soddisfacimento dei bisogni del cittadino. La misurazione della performance è un elemento fondamentale per il miglioramento dell'efficienza ed efficacia dell'Ente, in quanto per poter misurare è necessario acquisire tutti gli elementi informativi necessari, avere percezione e comprensione delle problematiche connesse alla questione e orientare la propria attività al loro superamento e al raggiungimento dello scopo prefisso.

In questo senso la trasformazione digitale è un valido aiuto per avvicinare in modo semplice e veloce il cittadino /utente, portatore di bisogni alla pubblica amministrazione.

In relazione all'accessibilità dei propri sistemi informativi, intesi come capacità di erogare servizi e fornire le informazioni in modalità fruibile, senza discriminazioni, anche da parte di coloro che a causa di disabilità necessitano di tecnologie assistive o configurazioni particolari, il Comune di Mirabella Imbaccari, aderendo alle misure del PNRR intende procedere alla graduale trasformazione dell'ENTE dando attuazione alla Direttiva UE 2016/2102, al D.lgs. 10 agosto 2018, n. 106, alla Legge 9 gennaio 2004 n. 4 ed alle Linee Guida sull'accessibilità degli strumenti informatici emanate da AgID.

Già nel corso del 2023 è stata effettuata l'analisi completa del sito web e, in itinere, da completarsi tra il 2024 e il 2025, tutta una serie di altre misure volte alla trasformazione digitale della Pubblica Amministrazione attraverso:

- 1) Avviso Misura 1.4.4 "Estensione dell'utilizzo delle piattaforme nazionali di identità digitale - SPID CIE";
 - 2) Avviso Misura 1.4.3 "Adozione app IO";
 - 3) Avviso Misura 1.4.3 "Adozione piattaforma pagoPA";
 - 4) Avviso Misura 1.4.1 "Esperienza del Cittadino nei servizi pubblici";
 - 5) Avviso Investimento 1.2 "Abilitazione al cloud per le PA Locali";
- l'obiettivo strategico è promuovere lo sviluppo sostenibile, etico ed inclusivo, attraverso l'innovazione e la digitalizzazione al servizio delle persone, delle comunità e dei territori, nel rispetto della sostenibilità ambientale.
- 6) Avviso Misura 1.4.5 "Piattaforma Notifiche Digitali",

2.1.1 BENESSERE E SOSTENIBILITÀ

Il concetto di valore pubblico a livello locale si ispira alla più ampia idea di benessere e sostenibilità diffusa che viene strutturata e analizzata a livello nazionale.

Il progetto Bes dell'Istituto Nazionale di Statistica (ISTAT) nasce nel 2010 per misurare il Benessere equo e sostenibile, con l'obiettivo di valutare il progresso della società non soltanto dal punto di vista economico, ma anche sociale e ambientale. A tal fine, i tradizionali indicatori economici, primo fra tutti il Pil, sono stati integrati con misure sulla qualità della vita delle persone e sull'ambiente.

A partire dal 2016, agli indicatori e alle analisi sul benessere si affiancano gli indicatori per il monitoraggio degli obiettivi dell'Agenda 2030 sullo sviluppo sostenibile, i Sustainable Development Goals (SDGs) delle Nazioni Unite, scelti dalla comunità globale grazie a un accordo politico tra i diversi attori, per rappresentare i propri valori, priorità e obiettivi. La Commissione Statistica delle Nazioni Unite (UNSC) ha definito un quadro di informazione statistica condiviso per monitorare il progresso dei singoli Paesi verso gli SDGs, individuando circa 250 indicatori.

I due set di indicatori sono solo parzialmente sovrapponibili, ma certamente complementari (si veda il quadro degli indicatori Bes inclusi nel framework SDGs).

I 12 domini rilevanti per la misura del benessere che raccolgono il set di 153 indicatori del BES:





Gli indicatori per il monitoraggio degli obiettivi dell'Agenda 2030 sullo sviluppo sostenibile:
 Quadro degli indicatori Bes inclusi nel framework SDGs:

BES		SDGs
1. Salute	4 indicatori	4 nel Goal 3
2. Istruzione e formazione	8 indicatori	7 nel Goal 4 1 nel Goal 8
3. Lavoro e conciliazione tempi di vita	10 indicatori	2 nel Goal 5 8 nel Goal 8
4. Benessere economico (a)	7 indicatori	5 nel Goal 1 3 nel Goal 10
5. Relazioni sociali		
6. Politica e istituzioni (a)	8 indicatori	4 nel Goal 5 5 nel Goal 16
7. Sicurezza	3 indicatori	1 nel Goal 5 2 nel Goal 16
8. Benessere soggettivo		
9. Paesaggio e patrimonio culturale	2 indicatori	1 nel Goal 11 1 nel Goal 13
10. Ambiente (b)	11 indicatori	1 nel Goal 1 2 nel Goal 6 1 nel Goal 7 1 nel Goal 8 3 nel Goal 11 2 nel Goal 12 2 nel Goal 13 1 nel Goal 14 2 nel Goal 15
11. Innovazione, ricerca e creatività	3 indicatori	3 nel Goal 9
12. Qualità dei servizi (a)	8 indicatori	2 in Goal 1 3 in Goal 3 1 in Goal 6 2 in Goal 11 1 in Goal 16

(a) 1 indicatore ripetuto in più Goal

(b) 4 indicatori ripetuti in più Goal

Una ulteriore riferimento per gli indirizzi e obiettivi strategici è rappresentato dal Piano nazionale di Ripresa e resilienza che orienta l'azione dell'amministrazione sempre in un'ottica di valore pubblico, il PNRR si sviluppa intorno a tre assi strategici condivisi a livello europeo, ovvero digitalizzazione, transizione ecologica, inclusione sociale, e si articola in 16 Componenti, raggruppate in sei Missioni: Digitalizzazione, Innovazione, Competitività, Cultura e Turismo;

Rivoluzione Verde e Transizione Ecologica; Infrastrutture per una Mobilità Sostenibile; Istruzione e Ricerca; Inclusione e Coesione; Salute:

TAVOLA 1.1: COMPOSIZIONE DEL PNRR PER MISSIONI E COMPONENTI (MILIARDI DI EURO)

M1. DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE, COMPETITIVITÀ, CULTURA E TURISMO	PNRR (a)	React EU (b)	Fondo complementare (c)	Totale (d)=(a)+(b)+(c)
M1C1 - DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE E SICUREZZA NELLA PA	9,75	0,00	1,40	11,15
M1C2 - DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE E COMPETITIVITÀ NEL SISTEMA PRODUTTIVO	23,89	0,80	5,88	30,57
M1C3 - TURISMO E CULTURA 4.0	6,68	0,00	1,46	8,13
Totale Missione 1	40,32	0,80	8,74	49,86
M2. RIVOLUZIONE VERDE E TRANSIZIONE ECOLOGICA	PNRR (a)	React EU (b)	Fondo complementare (c)	Totale (d)=(a)+(b)+(c)
M2C1 - AGRICOLTURA SOSTENIBILE ED ECONOMIA CIRCOLARE	5,27	0,50	1,20	6,97
M2C2 - TRANSIZIONE ENERGETICA E MOBILITÀ SOSTENIBILE	23,78	0,18	1,40	25,36
M2C3 - EFFICIENZA ENERGETICA E RIQUALIFICAZIONE DEGLI EDIFICI	15,36	0,32	6,56	22,24
M2C4 - TUTELA DEL TERRITORIO E DELLA RISORSA IDRICA	15,06	0,31	0,00	15,37
Totale Missione 2	59,47	1,31	9,16	69,94
M3. INFRASTRUTTURE PER UNA MOBILITÀ SOSTENIBILE	PNRR (a)	React EU (b)	Fondo complementare (c)	Totale (d)=(a)+(b)+(c)
M3C1 - RETE FERROVIARIA AD ALTA VELOCITÀ/CAPACITÀ E STRADE SICURE	24,77	0,00	3,20	27,97
M3C2 - INTERMODALITÀ E LOGISTICA INTEGRATA	0,63	0,00	2,86	3,49
Totale Missione 3	25,40	0,00	6,06	31,46
M4. ISTRUZIONE E RICERCA	PNRR (a)	React EU (b)	Fondo complementare (c)	Totale (d)=(a)+(b)+(c)
M4C1 - POTENZIAMENTO DELL'OFFERTA DEI SERVIZI DI ISTRUZIONE: DAGLI ASILI NIDO ALLE UNIVERSITÀ	19,44	1,45	0,00	20,89
M4C2 - DALLA RICERCA ALL'IMPRESA	11,44	0,48	1,00	12,92
Totale Missione 4	30,88	1,93	1,00	33,81
M5. INCLUSIONE E COESIONE	PNRR (a)	React EU (b)	Fondo complementare (c)	Totale (d)=(a)+(b)+(c)
M5C1 - POLITICHE PER IL LAVORO	6,66	5,97	0,00	12,63
M5C2 - INFRASTRUTTURE SOCIALI, FAMIGLIE, COMUNITÀ E TERZO SETTORE	11,17	1,28	0,34	12,79
M5C3 - INTERVENTI SPECIALI PER LA COESIONE TERRITORIALE	1,98	0,00	2,43	4,41
Totale Missione 5	19,81	7,25	2,77	29,83
M6. SALUTE	PNRR (a)	React EU (b)	Fondo complementare (c)	Totale (d)=(a)+(b)+(c)
M6C1 - RETI DI PROSSIMITÀ, STRUTTURE E TELEMEDICINA PER L'ASSISTENZA SANITARIA TERRITORIALE	7,00	1,50	0,50	9,00
M6C2 - INNOVAZIONE, RICERCA E DIGITALIZZAZIONE DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE	8,63	0,21	2,39	11,23
Totale Missione 6	15,63	1,71	2,89	20,23
TOTALE	191,50	13,00	30,62	235,12

2.1.2 MISURE PNRR

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) è il documento che il Governo italiano ha predisposto per illustrare alla Commissione Europea come il nostro Paese intende investire i fondi che arriveranno nell'ambito del programma Next Generation EU. Tale progettualità vede quali soggetti attuatori gli enti locali ed in particolare il Comune.

Il Comune di Mirabella Imbaccari, principalmente attento alle progettualità definite dal Governo Nazionale ed approvate dalla Commissione Europea sta provvedendo a predisporre progetti e ha trasmesso le relative schede all'apposita struttura che definisce l'ammissione ai finanziamenti. L'Amministrazione Comunale, pertanto, in tale essenziale fase ritiene che le progettualità di cui al PNRR, partecipate dal Comune e oggetto di ammissione, vengano istruite nel rispetto dei parametri imposti dalle diverse misure.

PNRR - Misura 4 Componente 1 - Investimento 1,1 D. D. n.74 del 26/10/2022 - Piano per asili nido e scuole dell'infanzia e servizi di educazione e cura per la prima infanzia	Lavori di demolizione e ricostruzione dell'immobile adibito ad Asilo Nido sito in via Lupis	€ 926.400,00
PNRR- Missione 5 Componente 2 Invenstimento 2,2 "piani Urbani Integrati"- "Recupero e riqualificazione di aree degradate dei comuni del Calatino	Recupero e Riquilificazione del Centro storico - Quartiere Sottopalazzo	€ 1.420.000,00
PNRR- Misura 5, Componente 2 Invenstimento 2,2 "piani Urbani IntegratiP.U.I. "Recupero e riqualificazione di aree degradate dei comuni del Calatino	Riquilificazione dell'area ex campo sportivo Acquanova e sua trasformazione in parco urbano	€ 1.200.000,00

2.2 PERFORMANCE

Il ciclo di gestione della performance, di cui all'art. 4 del D.lgs. 150/2009 si sviluppa attraverso un complessivo sistema integrato di programmazione e controllo, tramite il quale sono definiti gli obiettivi (strategici, operativi, di gestione e anticorruzione), le risorse necessarie al loro raggiungimento e le relative responsabilità.

Il Presente Piano degli Obiettivi e della Performance è stato predisposto in coerenza con il sistema di valutazione e misurazione della performance vigente, con la mappatura dei processi organizzativi dell'Ente, il Documento Unico di Programmazione, il Piano degli Indicatori di Bilancio di cui al DM 22.12.2015 e con il sistema interno dei controlli di regolarità amministrativa.

Le Direzioni dell'Ente devono tendere ad un maggior coinvolgimento del personale nella fase di programmazione e attuazione degli obiettivi facendo crescere quella consapevolezza che la

valutazione annuale è volta a rappresentare il contributo di ciascuno di essi nell'attuazione dei programmi.

La valutazione dei responsabili e del personale deve poter rappresentare non solo il grado di raggiungimento dei Piani e dei programmi ma l'apporto individuale alla loro realizzazione nei tempi stabiliti e fissati.

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance costituisce quindi uno strumento essenziale per il miglioramento dei servizi pubblici e svolge un ruolo fondamentale nella definizione e nella verifica del raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione in relazione a specifiche esigenze della collettività, consentendo una migliore capacità di decisione da parte delle autorità competenti in ordine all'allocazione delle risorse, con riduzione di sprechi e inefficienze. In riferimento alle finalità sopradescritte, il Piano degli Obiettivi riveste un ruolo cruciale, gli obiettivi che vengono scelti assegnati devono essere appropriati, sfidanti e misurabili, il piano deve configurarsi come un documento strategicamente rilevante e comprensibile, deve essere ispirato ai principi di trasparenza, immediata intelligibilità, veridicità e verificabilità dei contenuti, partecipazione e coerenza interna ed esterna.

L'analisi della Performance espressa dall'Ente può essere articolata in due diversi momenti tra loro fortemente connessi, la Programmazione degli Obiettivi e la Valutazione che rappresentano le due facce della stessa medaglia, infatti, non si può parlare di Controllo senza una adeguata Programmazione.

La Circolare della RGS n. 1 del 3 Gennaio 2024 ha chiarito che secondo quanto previsto dal comma 2 dell'art. 4-bis del decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 aprile 2023, n. 41, le pubbliche amministrazioni nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance previsti dai rispettivi ordinamenti, provvedono ad assegnare ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali, nonché a quelli apicali delle rispettive strutture, specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento.

Conseguentemente, dovranno essere integrate anche le schede di programmazione degli obiettivi del personale dirigente prevedendo specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento e valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, per una quota della stessa avente un **peso non inferiore al 30 per cento**.

Gli obiettivi annuali in parola dovranno essere individuati con riferimento all'indicatore di ritardo annuale di cui all'articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145 (*come già chiarito dalla RgS con Circolare 17/2022*).

In caso di mancato raggiungimento degli obiettivi di cui al citato comma 2, dell'articolo 4-bis, non sarà possibile procedere al pagamento della parte di retribuzione di risultato ex lege in misura non inferiore al 30% correlata alla realizzazione degli stessi.

Performance: Si allegano le schede relative agli obiettivi del Piano Triennale della Performance per il triennio 2024-2026, con particolare riferimento all'annualità corrente (**Allegato 1**).

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Premessa

La sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge n. 190 del 2012 e che vanno

formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore.

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

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

- Valutazione di impatto del contesto esterno per evidenziare se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente, culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi.
- Valutazione di impatto del contesto interno per evidenziare se la mission dell'ente e/o la sua struttura organizzativa, sulla base delle informazioni della Sezione 3.2 possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo della stessa.
- Mappatura dei processi sensibili al fine di identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con focus sui processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico (cfr. 2.2.).
- Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti (quindi analizzati e ponderati con esiti positivo).
- Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio. Individuati i rischi corruttivi le amministrazioni programmano le misure sia generali, previste dalla legge 190/2012, che specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati. Le misure specifiche sono progettate in modo adeguato rispetto allo specifico rischio, calibrate sulla base del miglior rapporto costi benefici e sostenibili dal punto di vista economico e organizzativo. Devono essere privilegiate le misure volte a raggiungere più finalità, prime fra tutte 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.

Il Piano di prevenzione della corruzione ha quale fine quello di assicurare regole e norme in grado di prevenire rischi corruttivi.

Una buona riuscita delle misure di prevenzione del rischio corruzione necessita che si svolga un'analisi accurata sulle fasi del rischio e cioè:

- a) L'identificazione dei processi;
- b) La mappatura dei processi;
- c) La valutazione dei rischi;
- d) Il trattamento dei rischi.

L'analisi si scompone in quattro fasi qui di seguito illustrate:

- a) Individuazione delle aree a rischio: il PTNC prevede delle aree obbligatorie per tutte le P.A.
 - processi finalizzati all'acquisizione e alla progressione del personale;

- processi finalizzati all'affidamento di lavori, servizi e forniture nonché all'affidamento di ogni altro tipo di commessa o vantaggio pubblici disciplinato dal decreto legislativo 50 del 2016 e s.m ed integrazioni.

- processi finalizzati all'adozione di provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;

- processi finalizzati all'adozione di provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;

b) la mappatura dei processi: il processo è un insieme di attività interrelate che creano valore trasformando delle risorse in un prodotto destinato ad un soggetto interno o esterno all'amministrazione; la mappatura consiste nella individuazione del processo, delle sue fasi e delle responsabilità per ciascuna fase. Essa consente l'elaborazione del catalogo dei processi;

c) la valutazione del rischio: si compone di identificazione del rischio e sua analisi (valore della probabilità e dell'impatto);

d) Trattamento del rischio: individuazione e valutazione delle misure preventive (obbligatorie ed ulteriori);

Per ogni area a rischio, riconducibile al responsabile, si procederà alla stesura di una scheda denominata processi e della loro trattazione individuando le misure anticorruzione.

L'attuazione del piano avrà un ruolo dinamico ovvero via via che l'attività sarà posta in essere il responsabile del settore procederà ad individuare l'area di rischio, l'identificazione dei processi, la mappatura, la valutazione del rischio ed il trattamento dei rischi con relativa stesura delle misure di prevenzione.

All'interno del Piano anticorruzione si sono declinate le seguenti misure:

- misure di controllo;
- misure di trasparenza;
- misure di definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento;
- misure di regolamentazione;
- misure di semplificazione dell'organizzazione/riduzione dei livelli/riduzione del numero degli uffici;
- misure di semplificazione di processi/procedimenti;
- misure di formazione;
- misure di sensibilizzazione e partecipazione;
- misure di rotazione;
- misure di segnalazione e protezione;
- misure di disciplina del conflitto di interessi;

o La valutazione del rischio

Un aspetto peculiare è assunto dalla valutazione del rischio nell'ambito della mappatura dei processi che qui di seguito si semplifica.

Il "Piano Nazionale Anticorruzione 2019", adottato dall'ANAC con atto del 3 agosto 2016, n. 831, conferma per quel che concerne la metodologia di analisi e valutazione dei rischi le indicazioni già fornite dal PNA 2013 e dal successivo Aggiornamento 2015. Riguardo, poi, alle caratteristiche delle misure di prevenzione il "PNA 2019" ribadisce che esse devono essere adeguatamente progettate, sostenibili e verificabili e ricorda la necessità che siano individuati i soggetti attuatori, le modalità di attuazione del monitoraggio e i relativi termini.

L'ANAC ha fornito Linee guida ed orientamento per la redazione del Piano anticorruzione con Deliberazione n. 27 del 2022, nella fase di aggiornamento il RPCT ha tenuto conto degli orientamenti approvati ripercorrendo ogni singolo istituto previsto.

- La gestione del rischio di corruzione va condotta in modo da realizzare sostanzialmente l'interesse pubblico alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza. Essa non è un processo formalistico né un mero adempimento burocratico, ma è parte integrante del processo decisionale. Pertanto, essa non è un'attività meramente ricognitiva, ma deve supportare concretamente la gestione, con particolare riferimento all'introduzione di efficaci strumenti di prevenzione e deve interessare tutti i livelli organizzativi. Si realizza assicurando l'integrazione con altri processi di programmazione e gestione (in particolare con il ciclo di gestione della performance e i controlli interni) al fine di porre le condizioni per la sostenibilità organizzativa della strategia di prevenzione della corruzione adottata. Detta strategia deve trovare un preciso riscontro negli obiettivi organizzativi delle amministrazioni e degli enti.

- Gli obiettivi individuati nel PTPCT per i responsabili delle unità organizzative in merito all'attuazione delle misure di prevenzione o delle azioni propedeutiche e i relativi indicatori sono collegati agli obiettivi inseriti per gli stessi soggetti nel Piano delle performance o in documenti analoghi.

- La valutazione del rischio è la macro-fase del processo di gestione del rischio in cui lo stesso è identificato, analizzato e confrontato con gli altri rischi al fine di individuare le priorità di intervento e le possibili misure correttive/preventive (trattamento del rischio).

- L'analisi del rischio ha come obiettivo quello di consentire di pervenire ad una comprensione più approfondita degli eventi rischiosi identificati nella fase precedente e di individuare il livello di esposizione al rischio delle attività e dei relativi processi. Anche in questa fase è indispensabile il coinvolgimento della struttura organizzativa.

- La probabilità di un evento di corruzione dipende da sei fattori di tipo organizzativo, che ricorrono nel processo in cui l'evento di corruzione potrebbe aver luogo:

- 1) la discrezionalità del processo (punteggi da 1 a 5, dal meno probabile al più probabile);
- 2) la rilevanza esterna (punti 2, meno probabile, in quanto solo interno; punti 5, più probabile, in quanto esterno);
- 3) la complessità del processo (punti 1, 3 o 5, a seconda del numero di amministrazioni coinvolte):

In particolare, viene raccomandato l'uso di una metodologia di gestione dei rischi ispirata ai principi e linee guida di cui ai sistemi di gestione UNI ISO 31000:2010.

È presente un errore logico e quantomeno una incompletezza:

1. il processo coinvolge una sola PA, punti 1;
2. il processo coinvolge più di 3 amministrazioni (e, quindi, 4 oppure 5), punti 3;
3. il processo coinvolge più di 5 amministrazioni (e, quindi da 6 in su), punti 5.
4. Il valore economico (punti 1, 3 e 5, in rapporto all'impatto economico del processo);
5. la frazionabilità del processo (no 1 punto; si 5 punti);
6. i controlli, intesi come strumenti utilizzati dall'Ente per ridurre la probabilità di rischio, e determinanti punteggio in base alla capacità di eliminare il rischio; il piano considera un controllo graduato da 1 a 5.

I valori di probabilità sono graduati nel Piano in una logica che non rende immediato comprensione

I valori di probabilità sono graduati nel Piano in una logica che non rende immediato comprendere come debba essere quantificato il rischio complessivo.

Infatti, da un canto lo stesso deriva dalla moltiplicazione di punteggio della probabilità per il punteggio dell'impatto.

Tuttavia, non è chiaro se si debba procedere ad una media degli indici o ad una loro addizione. Si ritiene, in questa fase, di impiegare la media.

Anticorruzione: Il RPCT è il Segretario Comunale (Determina sindacale n. 02 del 03/02/2023).

Con deliberazione di Consiglio Comunale n. 35 del 29/09/2023 sono stati adottati gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza.

Programmazione rischi corruttivi e trasparenza 2024-2026 (**Allegato 2**).

3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

L'organizzazione amministrativa diretta da Tre responsabili di P.O. e coordinati dal Segretario comunale, si propone di implementare la semplificazione procedurale. La tempestività dell'azione amministrativa salvaguardando l'integrità. L'imparzialità ed il buon andamento.

Dato atto che, alla luce dei calcoli effettuati dai competenti uffici, emerge che:

1. Il comune di Mirabella Imbaccari rientra nella fascia demografica di comuni da 3.000 a 4.999 abitanti, e con un valore soglia da rispettare ai sensi dell'art. 4 del D.M. del 17/3/2020 del 27,20%;
2. La spesa del personale, comprensiva degli oneri riflessi al netto dell'IRAP, desunta dall'ultimo rendiconto di Gestione approvato anno 2022 è pari ad € 1.805.686,06;
3. La media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti di gestione approvati (2019-2020-2021), considerate al netto del FCDE è pari ad € 6.027.057,86;
4. In base al prospetto contabile si rileva che rapporto tra spesa del personale di cui al punto 2. ed entrate correnti di cui al punto 3., espresso in valore percentuale è pari a 29.96% e tale percentuale risulta superiore sia al valore soglia di bassa incidenza della spesa di personale individuate ai sensi dell' art. 4 del D.M. 17/3/2020 (quantificato per i comuni di fascia di popolazione in cui è collocato il comune di Mirabella Imbaccari al 27,20%) sia al valore soglia di elevata incidenza della spesa di personale rispetto alle entrate correnti individuate ai sensi dell'art. 6 (31,20% tabella 3 del citato decreto);

Ritenuto, pertanto che, emergendo un rapporto fra spesa del personale ed entrate correnti (pari al 29.96 %) al di sopra del valore soglia previsto per la fascia demografica di riferimento di cui alla tabella 1, del D.M. 17/3/2020 (27,20%), l'Ente è tenuto in base alle previsioni di cui all'art. 6 del medesimo decreto ad adottare un percorso di graduale riduzione della soglia percentuale per rientrare in un valore inferiore di rientro della maggiore spesa (31,20%), incrementando le entrate correnti e/o riducendo le spese di personale fino al conseguimento nell'anno 2026 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100%;

3.2 LAVORO AGILE

L'amministrazione sta adeguando i propri sistemi di misurazione e valutazione della performance, per verificare l'impatto sull'efficacia e sull'efficienza dell'azione amministrativa, nonché sulla qualità dei servizi erogati, delle misure organizzative adottate in tema di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative.

Nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, l'amministrazione, con proprie determinazioni dirigenziali, ha predisposto misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e per la sperimentazione, anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa (lavoro agile) che permettano, entro tre anni, ad almeno il 10 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano, di avvalersi di tali modalità, garantendo che i dipendenti che se ne avvalgono non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera.

3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

Il piano triennale del fabbisogno di personale, ai sensi dell'art. 6 del dlgs 165/2001 nel rispetto delle previsioni dell'art. 1 c. 557 della L. 296/2006, dell'art. 33 del DL 34/2019 e s.m.i., è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed 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 a queste, dunque l'amministrazione valuta 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, o alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate) o alle esternalizzazioni/internalizzazioni o apotenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni o ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

In relazione alle dinamiche di ciascuna realtà, l'amministrazione elabora le proprie strategie in materia di capitale umano, attingendo dai seguenti suggerimenti:

- Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse: un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica, può essere misurata in termini di modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree e modifica del personale in termini di livello/inquadramento;
- Strategia di copertura del fabbisogno. Questa parte attiene all'illustrazione delle strategie di attrazione (anche tramite politiche attive) e acquisizione delle competenze necessarie e

individua le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a:

- soluzioni interne all'amministrazione;
 - mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti;
 - meccanismi di progressione di carriera interni;
 - riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento);
 - job enlargement attraverso la riscrittura dei profili professionali;
 - soluzioni esterne all'amministrazione;
 - mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni);
 - ricorso a forme flessibili di lavoro;
 - concorsi;
 - stabilizzazioni.
- 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.

Alla programmazione del fabbisogno di personale si accompagnano i seguenti documenti:

- l'attestazione sul rispetto dei limiti di spesa del personale;
- la dichiarazione di non eccedenza di personale;
- le certificazioni sull'approvazione dei documenti di bilancio;
- l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare;
- le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità;

le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere.

3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

rilevato che la popolazione residente alla data del 31/12/2023 risulta essere di n. 4.238 (dati istat); considerato che per la fascia demografica cui il comune di Mirabella Imbaccari appartiene, il rapporto medio dipendenti/popolazione residente è di **1/159** da cui scaturisce che la dotazione organica del comune deve essere di **28 unità**;

Considerato che:

- l'art. 33 del D.L. 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla Legge 58/2019, ha dettato nuove disposizioni in materia di assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei Comuni in base alla sostenibilità finanziaria prevedendo il superamento della precedente disciplina relativa alle facoltà assunzionali ed al tur-over degli enti Locali e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile basato, nel rispetto delle previsioni sul contenimento della spesa del personale previsti ai commi 557, 557-bis, 557-quater e 562 dell'art. 1 della legge 296/2006 che fissano i principi ed i vincoli in materia di contenimento della spesa del personale da parte dei comuni, sulla sostenibilità finanziaria della spesa del personale in relazione al rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e sul calcolo del valore soglia definito in base alle medesime previsioni;
- in particolare il comma 2 del predetto art. 33 del D.L. 34/2019, come modificato dal comma 853, art. 1 della Legge 160/2019 stabilisce: *“A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato... OMISSIS ... I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore*

soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. ...Omissis...”

- il decreto ministeriale del 17/3/2020, attuativo dell’art. 33, comma 2 del d.l. 34/2019, prevede pertanto che a decorrere dalla data del 20/4/2020, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza dei piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell’equilibrio di bilancio asseverato dall’Organo di Revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell’Ente, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione;

Ritenuto che, in base alle previsioni del predetto decreto ai fini della individuazione del parametro soglia occorre:

1. individuare la fascia demografica di appartenenza del Comune;
2. individuare la spesa del personale comprensiva degli oneri riflessi al netto dell’IRAP desunta dall’ultimo rendiconto di gestione approvato;
3. individuare la media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti di gestione approvati, considerate al netto del Fondo Crediti di Dubbia Esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell’ultima annualità considerata;
4. determinare il rapporto tra spesa del personale di cui al punto 2. ed entrate correnti di cui al punto 3., espresso in valore percentuale;

Richiamate:

- la delibera del Commissario Straordinario con i poteri del Consiglio Comunale n. 5 del 29/06/2015 con la quale è stato dichiarato il dissesto Finanziario;
- la delibera del Consiglio Comunale n. 28 del 9 dicembre 2020 con la quale è stata approvata l’ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato per gli esercizi finanziari 2014-2015-2016-2017-2018, approvata con decreto del Ministero dell’Interno n. 92325 del 14/7/2021;
- la delibera di Giunta Municipale n. 83 del 14/10/2023 avente oggetto: Approvazione Piano Triennale Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023/2025”;
- la delibera di Consiglio Comunale n. 5 del 19/02/2024 di approvazione del Bilancio di Previsione 2022/2024;
- la delibera di Consiglio Comunale n. 20 del 4/4/2024 di approvazione del Rendiconto di gestione anno 2022;

Dato atto che, alla luce dei calcoli effettuati dai competenti uffici, emerge che:

1. Il comune di Mirabella Imbaccari rientra nella fascia demografica d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti, e con un valore soglia da rispettare ai sensi dell’art. 4 del D.M. del 17/3/2020 del **27,20%**;
2. La spesa del personale, comprensiva degli oneri riflessi al netto dell’IRAP, desunta dall’ultimo rendiconto di Gestione approvato anno 2022 è pari ad € **1.805.686,06**;
3. La media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti di gestione approvati (2019-2020-2021), considerate al netto del FCDE è pari ad € **6.027.057,86**;

4. In base al prospetto contabile si rileva che rapporto tra spesa del personale di cui al punto 2. ed entrate correnti di cui al punto 3., espresso in valore percentuale è pari a 29,96% e tale percentuale risulta superiore al valore soglia di bassa incidenza della spesa di personale individuate ai sensi dell' art. 4 del D.M. 17/3/2020 (quantificato per i comuni di fascia di popolazione in cui è collocato il comune di Mirabella Imbaccari al 27,20%) ma non al valore soglia di elevata incidenza della spesa di personale rispetto alle entrate correnti individuate ai sensi dell'art. 6 (31,20% tabella 3 del citato decreto);

Ritenuto, pertanto che, emergendo un rapporto fra spesa del personale ed entrate correnti (pari al 29,96%) al di sopra del valore soglia previsto per la fascia demografica di riferimento di cui alla tabella 1, del D.M. 17/3/2020 (27,20%), l'Ente è tenuto in base alle previsioni di cui all'art. 6 del medesimo decreto ad adottare un percorso di graduale riduzione della soglia percentuale per rientrare in un valore inferiore di rientro della maggiore spesa (31,20%), incrementando le entrate correnti e/o riducendo le spese di personale fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100%;

Dato atto che:

- con delibera di GM n. 68 del 21/10/2016, veniva approvata la rideterminazione della dotazione organica prevedendo in n. 35 unità il numero dei dipendenti nella nuova dotazione organica e la previsione di 37 unità di personale in soprannumero e precisamente:

- n. 2 unità categoria D1;
- n. 11 unità categoria C1;
- n. 2 unità categoria B3;
- n. 14 unità categoria B1;
- n. 8 unità categoria A;

- con nota del Sindaco pro-tempore, Prot. n. 8617 del 24/10/2016, siccome integrata con successiva nota 9958 del 07/12/2016, veniva fatta istanza all'Assessorato Regionale delle Autonomie Locali e della Funzione Pubblica - dipartimento autonomie locali-, per accedere alla ripartizione dei benefici destinati ai comuni in dissesto finanziario per il personale in soprannumero, ai sensi dell'art. 6, comma 8 bis, della legge regionale n. 3/2016;

- con D. D.G. n. 319/S. 2 del 14/12/2016 dell'Assessorato Regionale delle Autonomie Locali e della Funzione Pubblica veniva assegnata a questo Comune la somma di € 980.183,25 a titolo di contributo al bilancio di previsione 2016, determinato sulla base del costo dei dipendenti dichiarati soprannumerari con delibera di GM n. 68/2016;

- con delibera di GM n. 28 del 27/04/2017, dichiarata immediatamente esecutiva, si disponeva di integrare la dotazione organica con i profili soprannumerari individuati con delibera di GM n. 68/2016, il cui finanziamento veniva previsto dall'art. 1, comma 9, della legge 37/2016, a carico della Regione, nonché la reintegrazione dell'Area di Vigilanza e del suo responsabile , già soprannumerario;

Rilevato che:

- questo Ente ha usufruito del contributo per il personale in soprannumero, ai sensi dell'art. 6, comma 8 bis della Legge regionale n. 9/2015 e ss.mm.ii., anche per gli anni 2017-2018-2019-2020-2021-2022-2023;

- nel corso degli anni 2022- 2023 – 2024 – 2025 - 2026 sono cessati o comunque cesseranno dal servizio le seguenti unità di personale:

TAB. 1

Unità	Categoria	Data di cessazione
2	“Area Operatori esperti” ex B1	2022
1	“Area Operatori esperti” ex B3	2022
1	“Area operatori” ex A1	2022
1	“Area EQ” ex D	2023
1	“Area Istruttori” ex C	2023
1	“Area Operatori esperti” ex B1	2023
1	“Area Operatori” ex A	2023
2	“Area operatori” A1	2024
2	“Area Istruttori” ex C1	2024
1	“Area Operatori esperti” ex B1	2024
1	“Area Operatori esperti” ex B3	2024
2	“Area Istruttori” ex C1	2025
1	“Area Operatori esperti” ex B3	2025
1	“Area Operatori esperti” ex B1	2025
4	“Area Istruttori” ex C	2026
3	“Area Operatori Esperti” ex B3	2026

- il personale in servizio al 31/12/2023 risulta essere di n. 47 unità + 1 unità con contratto a tempo determinato e pieno (36 ore);

Ritenuta la necessità di procedere, in base ai bisogni funzionali dell’Ente all’approvazione del piano triennale di fabbisogno del personale in coerenza con gli strumenti di programmazione dell’Ente che rispetti la progressiva riduzione annuale del rapporto percentuale (vedi allegato 1);

Valutato, altresì, che il presente piano del fabbisogno è coerente con l’attività di programmazione generale dell’Ente e si sviluppa, nel rispetto dei vincoli finanziari come sotto dimostrato, in armonia con gli obiettivi che l’Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento;

Vista la delibera di Giunta Municipale n. 40 del 19/4/2024, esecutiva, con la quale è stata effettuata la ricognizione delle eccedenze di personale per l'anno 2024, dando atto della situazione di esubero di n. 20 unità ed al contempo di non dover attuare le procedure per la dichiarazione di esubero per il personale in sovrannumero, individuati ai sensi dell'art. 33 del D.lgs. n. 165/2001, stante che l'Ente usufruisce del contributo regionale per gli enti che hanno dichiarato il dissesto, (art. 6, comma 8 bis, L.R. 9/2015 e ss.mm.ii) tra il 2014 e il 2021 così come indicato dall'art. 17 della Legge Regionale 25 del 21/11/2023;

Considerato che si delinea il sottostante quadro riassuntivo del fabbisogno effettivo delle unità presenti nel corso dell'anno 2024 ed occorrenti per il funzionamento delle funzioni fondamentali come di seguito:

AREA AMMINISTRATIVA

n. 1 Area elevata qualificazione	Con funzioni apicali	Posto coperto
n. 6 Area Istruttori	Istruttori	Posti coperti
n. 1 (cat. ex B3 part-time)	Area Operatori Esperti	Posti coperti
n. 12 (CATEGORIE ex B) (di cui 8 part-time)		Posti coperti
n. 2 CATEGORIE A part-time	Area Operatori	Posti coperti

AREA ECONOMICO-FINANZIARIA

n. 1 Area elevata qualificazione	Con funzioni apicali	Contratto tempo determinato full-time
n. 2 Area istruttori	Istruttori	Posti coperti
n. 2 CATEGORIE B3	Area operatori esperti	Posti coperti
n.3 CATEGORIE B part-time		Posti coperti

AREA TECNICA

n. 1 Area elevata qualificazione	Con funzioni apicali	Posto vacante e non coperto
n. 3 Area Istruttori	Istruttori	Posti coperti
n. 2 CATEGORIE B3		Posti coperti

n. 5 CATEGORIE B (di cui 1 part-time)	Area operatori esperti	Posti coperti
n. 2 CATEGORIE A (part-time)	Area operatori	Posti coperti

POLIZIA MUNICIPALE

n. 1 Area elevata qualificazione	Con funzioni apicali	Posto vacante e non coperto
n. 3 Area Istruttori (di cui 1 part-time)	Istruttori	Posti coperti

1. Considerato che il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre a essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:
2. - alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
3. - strumento imprescindibile di un'organizzazione chiamata a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese;

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

Accertato che è stato garantito il rispetto delle previsioni sul contenimento della spesa del personale previste ai sensi dei 1 commi 557, 557 bis, 557quater e 562 dell'art. 1 della Legge 296/2006 e che la spesa prevista risulta inferiore alla spesa media del triennio 2011/2013:

Richiamata la propria precedente delibera di Giunta Municipale n. 34 del 25/5/2021 “Approvazione Piano del Fabbisogno del Personale. Triennio 2021/2022/2023 - art. 4 comma 3 D. Lg 25 maggio 2017 n. 75”, ove per le motivazioni ivi riportate, è stato previsto per l'anno 2021 l'assunzione con contratto a tempo determinato di una unità ricoprente il posto vacante di Responsabile dell'Area Finanziaria Cat. D;

Ritenuto, pertanto, di approvare il piano del fabbisogno del personale per il triennio 2024/2026, come di seguito:

➤ **Fabbisogno anno 2024;**

- proroga del contratto a tempo determinato full-time di una unità di personale ricoprente il posto vacante di Responsabile dell'Area Finanziaria Cat. D sino alla scadenza del contratto;
- non si prevedono altri reclutamenti;

➤ **Fabbisogno anno 2025;**
non si prevedono altri reclutamenti

➤ **Fabbisogno anno 2026**
non si prevedono altri reclutamenti

Piano triennale del fabbisogno del personale 2024-2026 (**Allegato 4**).

3.4 CERTIFICAZIONI DEL REVISORE DEI CONTI:

Dato atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo acquisito agli atti di questo ufficio n 14 del 29 aprile 2024

3.5 IL PROGRAMMA DELLA FORMAZIONE DEL PERSONALE

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

La formazione è, quindi, un processo complesso che risponde principalmente alle esigenze e funzioni di:

- Valorizzazione del personale intesa anche come fattore di crescita e innovazione;
- Miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'Ente

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

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

Principi della formazione

I principi cui si ispira il programma di formazione sono:

- valorizzazione del personale: il personale è considerato come un soggetto che richiede riconoscimento e sviluppo delle proprie competenze, al fine di erogare servizi più efficienti ai cittadini;
- uguaglianza e imparzialità: il servizio di formazione è offerto a tutti i dipendenti, in relazione alle esigenze formative riscontrate;
- continuità: la formazione è erogata in maniera continuativa;

- partecipazione: il processo di formazione prevede verifiche del grado di soddisfazione dei dipendenti e modi e forme per inoltrare suggerimenti e segnalazioni;
- efficacia: la formazione deve essere monitorata con riguardo agli esiti della stessa in termini di gradimento e impatto sul lavoro;
- efficienza: la formazione deve essere erogata sulla base di una ponderazione tra qualità della formazione offerta e costi della stessa.

I corsi di formazione obbligatori che si intendono garantire al personale dell'Ente sono quelli attinenti alle seguenti materie:

- Trasparenza, anticorruzione ed etica pubblica;
- Privacy;
- Contabilità pubblica;
- Organizzazione e gestione delle risorse umane;
- Appalti pubblici;
- Informatica.

3.6. L'ELENCO DELLE PROCEDURE DA SEMPLIFICARE E REINGEGNERIZZARE MEDIANTE STRUMENTI TECNOLOGICI

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

- lo sportello unico delle attività produttive;
- lo sportello unico dell'edilizia;
- l'anagrafe nazionale della popolazione residente;
- il sistema di pagamenti tramite PAGO PA.

LE AZIONI FINALIZZATE A REALIZZARE LA PIENA ACCESSIBILITÀ FISICA E DIGITALE

Sito web istituzionale

Intervento	Tempi di adeguamento
Siti web e/o app mobili – Interventi di tipo adeguativo e/o correttivo	31.12.2024
Formazione – Aspetti normativi	31.12.2024
Siti web e/o app mobili – Analisi dell'usabilità	31.12.2024
Siti web e/o app mobili – Interventi sui documenti (es. pdf di documenti-immagine inaccessibili)	31.12.2024
Siti web – Miglioramento moduli e formulari presenti sul sito/i	31.12.2024

Siti web tematici

Intervento	Tempi di
-------------------	-----------------

	adeguamento
Siti web e/o app mobili – Interventi di tipo adeguativo e/o correttivo	31.12.2024
Siti web e/o app mobili – Analisi dell’usabilità	31.12.2024
Siti web e/o app mobili – Interventi sui documenti (es. pdf di documenti-immagine inaccessibili)	31.12.2024

Formazione

Intervento	Tempi di adeguamento
Formazione – aspetti normativi	31.12.2024
Formazione – aspetti tecnici	31.12.2024

Postazioni di Lavoro

Intervento	Tempi di adeguamento
Postazioni di lavoro – attuazione specifiche tecniche	31.12.2024

Organizzazione del Lavoro

Intervento	Tempi di adeguamento
Organizzazione del lavoro – Piano per l’acquisto di soluzioni hardware e software	31.12.2024

AZIONI POSITIVE DEL PIAO

Il presente Piano di Azioni Positive, che avrà durata triennale, si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall’altro vuol porsi come strumento semplice ed operativo per l’applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell’Ente.

AZIONE 1. OBIETTIVI:

Nel corso del prossimo triennio questa amministrazione comunale intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

AZIONE 1: ambito di azione: Ambiente di lavoro

Il Comune di Mirabella Imbaccari si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate, ad esempio da:

- Pressioni o molestie sessuali;
- casi di mobbing;
- atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;

- Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

Verrà formato e promosso il ruolo e le attività del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.)

AZIONE 2 - Ambito di Azione: Assunzioni

Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile, a non privilegiare, in fase di selezione, candidati dell'uno o dell'altro sesso. In caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata.

Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne.

Nello svolgimento del ruolo assegnato il Comune di Mirabella Imbaccari valorizza attitudini e capacità personali; nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.

AZIONE 3 - Ambito di Azione: Formazione

I piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo l'uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovranno essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utili a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.

Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o congedo di paternità o assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia, etc), prevedendo forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra i lavoratori ed ente durante l'assenza e nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di Servizio o di chi ha sostituito la persona assente, o mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

AZIONE 4 - Ambito d'azione: maggiore condivisione da parte dei Responsabile di Servizio degli obiettivi da raggiungere e maggiore coinvolgimento dei dipendenti

Aumentare il benessere organizzativo e la performance generale. Prevedere, a tal fine, incontri periodici con i dipendenti per l'illustrazione e la condivisione degli obiettivi e del grado di raggiungimento degli stessi, la risoluzione di problematiche insorte, la verifica dell'equa distribuzione dei carichi di lavoro, la riduzione dei conflitti perché la maggiore condivisione degli obiettivi e delle strategie, pur nella divisione di compiti e ruoli, aumenta la consapevolezza di fare parte di una squadra.

AZIONE 5 - Ambito d'azione: riduzione dello stress lavoro-correlato in relazione a lunghe assenze di personale o presenza in servizio con necessità di frequenti assenze per problemi di salute o assistenza a familiari.

Adottare misure per un'equa redistribuzione dei carichi di lavoro nel caso di impossibilità di sostituzione del personale assente, attraverso la ripartizione tra i colleghi rimasti, di quello che è il lavoro normalmente svolto dalla persona assente. Prevedere l'affiancamento del personale nei casi di assenze programmate (es. maternità). Rendere consapevoli i dipendenti che perseguire un comportamento collaborativo è un vantaggio per tutti. Il rientro di chi è mancato dal lavoro per un lungo periodo a causa di maternità, malattia o cura dei familiari, deve essere accompagnato dai colleghi, attraverso forme di tutoraggio (es. aggiornamento sulle modifiche normative e procedurali intervenute) in modo che nessuno si senta escluso

AZIONE 6 - Ambito d'azione: Promozione di attività culturali dirette alla diffusione della cultura della non violenza ed in particolare della prevenzione e contrasto ai fenomeni di violenza e di abuso nei confronti delle donne e dei loro figli minori.

Sarà garantita l'organizzazione di almeno una giornata dedicata alla materia delle pari opportunità e alla cultura della non violenza. Ne sarà garantita la massima diffusione, anche attraverso pubblicazione sul sito web del Comune.

AZIONE 7 - Pubblicazione sul sito Web del Comune del Piano delle azioni positive quale sottosezione del Piao.

Il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune e sarà trasmesso alla Consigliera di parità territorialmente competente.

Sarà, inoltre, reso disponibile per tutte le dipendenti ed i dipendenti del Comune di Mirabella Imbaccari.

TEMPI DI ATTUAZIONE

Le azioni previste nel presente Piano saranno avviate e concluse nel triennio 2024-2026. Tuttavia, data la complessità e l'impatto organizzativo e culturale di taluni interventi, pur prevedendo l'avvio delle singole azioni nel triennio in argomento, la loro logica continuazione potrà proseguire nel triennio successivo.

DURATA E PROCEDURA DI APPROVAZIONE

La presente sottosezione avrà durata triennale, a far data dalla pubblicazione all'albo pretorio online dell'ente e sul sito web nella sezione "Amministrazione Trasparente". Il Piano potrà essere oggetto di aggiornamento e integrazione in qualsiasi momento, anche prima della scadenza del triennio di vigenza.

Nel periodo di vigenza, presso l'ufficio di Segreteria Comunale, saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato e tendenzialmente condiviso.

RIFERIMENTI NORMATIVI.

– D.Lgs. n. 196/2000 "disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'art. 47 della legge n. 144/1999"

- D.Lgs. n. 165/2001 “norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” e successive modifiche introdotte in particolare dall’art. 21 legge 183/2010 “collegato lavoro”;
- D.Lgs. n. 198/2006 “codice delle pari opportunità tra uomo e donna” - Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica del 23.5.2007 “misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”
- D.Lgs. n. 5/2010 “attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupa.

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

L'attività di monitoraggio risente del profilo iniziale che il presente PIAO viene ad assumere in quanto primo anno di applicazione.

Proprio in ragione del carattere "pilota", in questa prima fase l'attività di monitoraggio, anche laddove espressamente e specificatamente disciplinata nei singoli atti confluiti nel PIAO, dovrà in ogni caso prevedere un monitoraggio da parte dei responsabili dei singoli piani attraverso l'attività di rendicontazione semestrale (intermedia) e finale degli obiettivi PEG sull'avanzamento degli obiettivi strategici e gestionali, nonché eventuali interventi correttivi che consentano la ricalibrazione degli stessi al verificarsi di eventi imprevedibili tali da alterare l'assetto dell'organizzazione e delle risorse a disposizione dell'Amministrazione.