



Comune di ENNA

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE**

2025-2027

Indice

PREMESSA

RIFERIMENTI NORMATIVI

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO

1.1 Analisi del contesto esterno

1.1.1 Analisi Demografica

1.1.2 Occupazione ed economia insediata

1.1.3 Parametri economici essenziali utilizzati per identificare, a legislazione vigente, l'evoluzione dei flussi finanziari ed economici dell'Ente

1.1.4 Legalità e sicurezza

1.2 Analisi del contesto interno

1.2.1 Organi di indirizzo

1.2.2 Il personale

1.2.3 Dati inerenti la qualità e quantità del personale, delle conoscenze, dei sistemi e delle tecnologie

1.2.4 Funzionigramma

1.2.5 Organigramma dell'Ente e mappatura dei processi

RISORSE FINANZIARIE A DISPOSIZIONE DELL'ENTE

2 SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

2.1.1 I principali stakeholder del Comune di Enna

2.1.2 Obiettivi di valore Pubblico

2.2 Performance

2.2.1 Obiettivi strategici

3. SEZIONE : ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa - Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente

3.1.1 Modello organizzativo e macrostruttura

3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere

3.1.3 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale

3.1.4 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria

3.2 Organizzazione del lavoro agile

3.2.1 Riferimenti normativi

3.2.2 Lo stato di attuazione del Comune di Enna

3.2.3 Piano Operativo Lavoro Agile

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

3.3.1 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – reclutamento del personale

3.3.2 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale - formazione del personale

3.3.3 La crescita del personale: le progressioni verticali

4. MONITORAGGIO

ALLEGATO 1- PIANO DETTAGLIATO DEGLI OBIETTIVI E DELLA PERFORMANCE

2024/2026

ALLEGATO 2- PIANO AZIONI POSITIVE

ALLEGATO 3 - PIANO FORMAZIONE

ALLEGATO 4 - PIANO OPERATIVO LAVORO AGILE

ALLEGATO 5- PIANO FABBISOGNO DEL PERSONALE

ALLEGATO 6- PIANO ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA

PREMESSA

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, nonché assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla missione pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori, si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

RIFERIMENTI NORMATIVI

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni in legge 6 agosto 2021 n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, 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, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance, ai sensi del decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all'Anticorruzione e alla Trasparenza, di cui al Piano Nazionale Anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, del decreto legislativo n. 33 del 2013 e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione. 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 in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsione, entro 30 giorni dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2025-2027, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 89 del 19/12/2024 ed il bilancio di previsione finanziario 2025-2027 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 90 del 19/12/2024.

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022, 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 di azioni positive.

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione Amministrazione: Comune di Enna

Indirizzo: Piazza Coppola 2

Codice fiscale/Partita IVA: 00100490861

Rappresentante legale: Maurizio Antonello Dipietro

Telefono: 0935/40111

Sito internet: <https://www.comune.enna.it/home>

E-mail: protocollo@comune.enna.it

PEC: protocollo@pec.comune.enna.it

Le trasformazioni che, negli ultimi anni, hanno caratterizzato la Città, anche legate alla crisi epidemiologica, alla crisi energetica derivante dai conflitti internazionali in atto ed agli impatti del cambiamento climatico, hanno portato l'Ente a rivedere le proprie priorità e le modalità di erogazione dei servizi, determinando al contempo la necessità di maggior attenzione alle risorse economiche, finanziarie ed umane sollecitate dalle aspettative e dalle esigenze di coordinamento interno ed esterno. Coerentemente, si declina anche la missione dell'Amministrazione caratterizzata da una duplice natura: da un lato garantire il continuo miglioramento dei servizi in un'ottica di inclusione dei soggetti maggiormente fragili, dall'altro promuovere lo sviluppo ed il cambiamento valorizzando le realtà del territorio.

1.1 Analisi del contesto esterno

L'analisi del contesto demografico e socioeconomico della Città di Enna risulta fondamentale per evidenziare le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'Ente opera, per conoscere gli interlocutori e per appurare come tali caratteristiche possano incidere sulla qualità dei servizi offerti all'utenza.

Territorio (ambiente geografico)

Estensione geografica (Kmq.)

Superficie 357

Risorse idriche (num)

Laghi 1

Fiumi e 30

torrenti

Strade (Km)

Statali 94

Regionali 0

Provinciali 70

Comunali 60

Vicinali 480

Autostrade 26

1.1.1 Analisi demografica

Il comune è l'ente locale che rappresenta la propria comunità, ne cura gli interessi e ne promuove lo sviluppo. Abitanti e territorio, pertanto, sono gli elementi essenziali che caratterizzano il comune. La composizione demografica locale mostra tendenze, come l'invecchiamento, che un'Amministrazione deve saper interpretare prima di pianificare gli interventi.

L'andamento demografico nel complesso, ma soprattutto il saldo naturale e il riparto per sesso ed età, sono fattori importanti che incidono sulle decisioni del comune. E questo riguarda sia l'erogazione dei servizi che la politica degli investimenti.

Tipo di indicatore demografico	popolazione al 1° gennaio		
Selezione periodo	2025		
Sesso	maschi	femmine	totale
Territorio			
Enna	12038	13197	25367

NR. COMPONENTI	NR. NUCLEI FAMILIARI
1	3929
2	3282
3	2196
4	1543
5	296
6	52
7	13
8	3
9	1

Territorio		Enna				
Seleziona periodo		2020	2021	2022	2023	2024
Tipo indicatore						
tasso di natalità (per mille abitanti)		6,4	6,6	6,5 (e)	6,6	..
tasso di mortalità (per mille abitanti)		13,1	13,4	14,3 (e)	13,1	..
crescita naturale (per mille abitanti)		-6,7	-6,8	-7,8 (e)	-6,5	..
tasso di nuzialità (per mille abitanti)		2	4	3,4 (e)	3,4	..
saldo migratorio interno (per mille abitanti)		-4,8	-4,2	-6 (e)	-5,9	..
saldo migratorio con l'estero (per mille abitanti)		-0,3	2	2,5 (e)	3,6	..
<u>saldo migratorio per altro motivo (per mille abitanti)</u>		-3,8	2,9
saldo migratorio totale (per mille abitanti)		-8,9	0,7	-3,5 (e)	-2,3	..

tasso di crescita totale (per mille abitanti)		-15,6	-6,1	-11,4	(e)	-8,8	..
numero medio di figli per donna		1,12	1,18	1,18	(e)	1,2	..
età media della madre al parto		31,7	31,9	31,6	(e)	31,9	..
speranza di vita alla nascita - maschi		79,1	78,9	78,8	(e)	79,4	..
speranza di vita a 65 anni - maschi		18,1	18,4	18	(e)	19,3	..
speranza di vita alla nascita - femmine		83,9	83,7	83,2	(e)	83,6	..
speranza di vita a 65 anni - femmine		21,4	21,3	20,6	(e)	21	..
speranza di vita alla nascita - totale		81,4	81,2	80,9	(e)	81,4	..
speranza di vita a 65 anni - totale		19,8	19,9	19,3	(e)	20,2	..
popolazione 0-14 anni al 1° gennaio (valori percentuali) - al 1° gennaio		12,3	12,2	12		11,8 (e)	11,6

popolazione 15-64 anni (valori percentuali) - al 1° gennaio		64,2	63,6	63,6	63,4	(e)	63,3
popolazione 65 anni e più (valori percentuali) - al 1° gennaio		23,5	24,2	24,5	24,8	(e)	25,1
indice di dipendenza strutturale (valori percentuali) - al 1° gennaio		55,9	57,2	57,3	57,6	(e)	58
indice di dipendenza degli anziani (valori percentuali) - al 1° gennaio		36,7	38	38,5	39,1	(e)	39,7
indice di vecchiaia (valori percentuali) - al 1° gennaio		191,5	198	204,5	210,3	(e)	216,6
età media della popolazione - al 1° gennaio		45,6	46	46,2	46,5	(e)	46,7

Si riporta altresì di seguito l'elenco della popolazione straniera residente ad Enna, ripartita sulla base della nazionalità di provenienza

STRANIERI RESIDENTI AL 31/12/2024	
cittadinanza	totale
afghanistan	10
albania	2
algeria	3
argentina	18
bangladesh	8
belgio	3
benin	1
bielorussia	1
bosnia erzegovina	4
brasile	5
camerun	8
canada	1
colombia	3
costa d'avorio	10
cuba	7
dominica	1
ecuador	4
egitto	6
federazione russa	6
filippine	74
gambia	7
ghana	9
georgia	0
germania	4
giamaica	1
guinea	3
honduras	1
india	2
costa d'avorio	10
madagascar	1
mali	2

marocco	188
moldavia	1
nigeria	9
pakistan	10
perù	2
polonia	8
portogallo	2
regno unito	3
repubblica di corea	1
repubblica popolare cinese	48
romania	273
senegal	6
somalia	20
spagna	4
sri lanka	1
stati uniti d'america	1
sudan	2
tanzania	2
thailandia	2
togo	3
tunisia	38
turchia	4
ucraina	4
ungheria	1
venezuela	1
TOTALE	849

1.1.2 Occupazione ed economia insediata

L'economia di un territorio si sviluppa in 3 distinti settori. Il primario è il settore che raggruppa tutte le attività che interessano colture, boschi e pascoli; comprende anche l'allevamento e la trasformazione non industriale di alcuni prodotti, la caccia, la pesca e l'attività estrattiva.

Il Settore secondario congloba ogni attività industriale; questa, deve soddisfare dei bisogni considerati, in qualche modo, come secondari rispetto a quelli cui va incontro il Settore primario.

Il settore terziario, infine, è quello in cui si producono e forniscono servizi; comprende le attività di ausilio ai settori primario (agricoltura) e secondario (industria). Il terziario può essere a sua volta suddiviso in attività del terziario tradizionale e del terziario avanzato; una caratteristica, questa, delle economie più evolute.

La cessazione dello stato di emergenza epidemiologica sanitaria ha consentito la ripresa delle attività economiche non strettamente legate alla capacità finanziaria dei soggetti economici.

In particolare la visione strategica del Comune di Enna come città del Turismo e della Cultura, ha visto incrementare la presenza turistica non solo in occasione di specifici eventi di richiamo, ma nel corso dell'intero anno 2022, trend osservato anche nel corso dell'anno 2024.

La visione di Enna come città della Cultura non è legata esclusivamente a singoli eventi o beni monumentali ed artistici, ma è legata indissolubilmente alla presenza dell'Università Kore, attiva sin dal 2004. Gli studenti iscritti superano annualmente le 5.000 unità.

La presenza di 5 facoltà, comprendenti 12 gruppi disciplinari dei 15 complessivi mappati da AlmaLaurea, con ulteriori corsi di laurea in espansione, incide favorevolmente sulla economia del settore terziario e del commercio al dettaglio.

L'attività universitaria connessa a simposi, congressi e formazione post-laurea contribuisce all'incremento dell'attività terziaria , anche nel settore ricettivo.

Accanto alla vocazione culturale, intesa in termini turistici ed in termini scientifici, la collocazione di capoluogo di provincia comporta conseguentemente, la presenza di uffici pubblici di riferimento per l'intero territorio provinciale, ivi incluso l'Ospedale Umberto I, il cui ruolo assumerà un valore strategico crescente in ragione della presenza di una Facoltà Universitaria in Medicina e Chirurgia.

Pertanto l'economia terziaria è fortemente caratterizzata dai servizi pubblici resi non solo per la collettività comunale, ma anche per quella provinciale.

Un altro comparto che caratterizza l'economia territoriale è quello agroalimentare, ripartito nel settore dell'allevamento e della coltivazione di varietà agricole tipiche del territorio. Sul punto occorre evidenziare che la filiera produttiva comprende anche l'industria di trasformazione dei prodotti da allevamento ed agricoltura, per l'immissione nei circuiti commerciali nazionali ed anche esteri.

Non esiste più l'industri estrattiva, fiorente sino alla metà del secolo scorso, e le cui strutture sono state oggi in parte convertite in elementi di richiamo

per un turismo di tipo ambientale e paesaggistico, che può trovare il suo elemento di maggiore richiamo nel Lago di Pergusa, il cui autodromo completa l'attività turistica mediante l'attività motoristica-sportiva di livello internazionale che ivi può essere svolta.

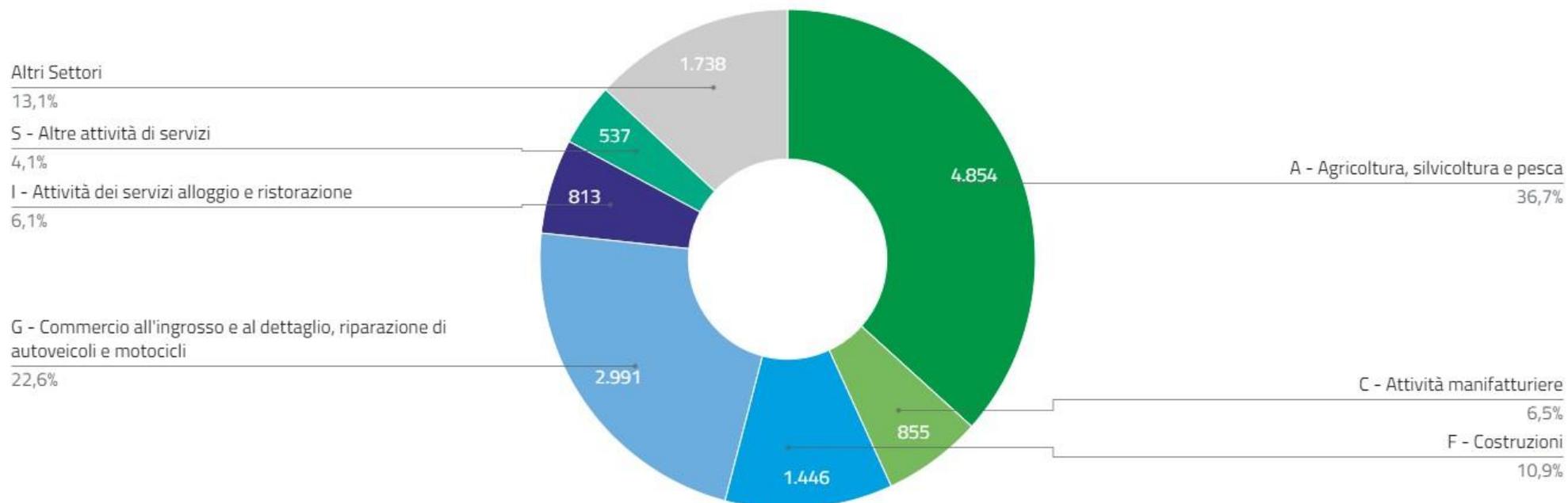
Tuttavia le iniziative economiche in atto non coprono tutte le esigenze occupazionali della collettività amministrata. Notevole è ancora il ricorso a forme di assistenza rivolte ai nuclei familiari indigenti, sintomo comunque anche della presenza di forme di economia sommersa. In particolare nr.88 nuclei familiari sono impiegati in cantieri di servizio attuati dal Comune di Enna sin dal 2004. Inoltre risultano nr 1545 soggetti già percettori di reddito di cittadinanza, oggi in gran parte indirizzati all'analogo assegno di inclusione.

Dai dati ricavabili dalla Camera di Commercio l'assetto produttivo ed imprenditoriale provinciale ennese è riassumibile nel seguente prospetto:

Composizione per Attività Economica

Tempo

2024-07-31



1.1.3 Parametri economici essenziali utilizzati per identificare, a legislazione vigente, l'evoluzione dei flussi finanziari ed economici dell'Ente

Parametri di deficit strutturale	2021		2022		2023		2024	
	Negativo	Positivo	Negativo	Positivo	Negativo	Positivo	Negativo	Positivo
	(entro soglia)	(fuori soglia)						
1.Incidenza spese rigide su entrate correnti	X		X		X		X	
2.Incidenza incassi entrate proprie	X		X		X		X	
3.Anticipazioni chiuse solo contabilmente	X		X		X		X	
4.Sostenibilità debiti finanziari	X		X		X		X	
5.Sostenibilità disavanzo a carico esercizio	X		X		X		X	
6.Debiti riconosciuti e finanziati	X		X		X		X	
7.Debiti in corso riconoscimento o finanziamento	X		X		X		X	
8.Effettiva capacità di riscossione	X			X		X		X

Il dato dell'effettiva capacità di riscossione per gli anni 2022, 2023 e 2024 in realtà è fuorviante in quanto influenzato negativamente dai decreti di finanziamento di opere pubbliche relative al P.N.R.R., adottati dai ministeri nell'anno 2022, con erogazione negli esercizi finanziari successivi.

1.1.4 Legalità e sicurezza

Più in generale, sono state elaborate informazioni e dati nazionali e locali, relativi al livello di legalità e sicurezza sia reale che percepito, al fine di evidenziare come le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'Ente opera possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno. Ciò in relazione sia al territorio di riferimento, sia a possibili relazioni con gli attori esterni, che possono influenzarne l'attività, sia alla percezione che i cittadini hanno del comportamento dell'Amministrazione.

A tale riguardo, è utile richiamare lo Studio annuale relativo all'Indice di Percezione della Corruzione (CPI), che misura la percezione della corruzione nel settore pubblico e nella politica in numerosi Paesi di tutto il mondo.

Lo scorso febbraio *Transparency International* ha pubblicato l'edizione 2024 dell'Indice di Percezione della Corruzione (CPI), il principale indicatore globale della corruzione nel settore pubblico. L'Indice assegna un punteggio a 180 Paesi e territori di tutto il mondo in base alla percezione della corruzione nel settore pubblico, utilizzando dati provenienti da 13 fonti esterne. I punteggi riflettono le opinioni di esperti. Il CPI 2024 si concentra su come la corruzione stia indebolendo l'azione per il clima in tutto il mondo.

Il punteggio dell'Italia nel CPI 2024 è di 54 e colloca il Paese al 52° posto nella classifica globale ed al 19° posto tra i 27 Paesi membri dell'Unione Europea. Nell'ambito di una tendenza alla crescita, con +14 punti dal 2012, il CPI 2024 segna il primo calo dell'Italia (-2). Le più recenti riforme ed alcune questioni irrisolte stanno indebolendo i progressi nel contrasto alla corruzione.

Il sistema nazionale, negli ultimi tredici anni, ha innescato positivi cambiamenti in chiave anticorruzione: dalla Legge anticorruzione 190/2012 alla Legge 179/2017 per la tutela di coloro che segnalano reati o irregolarità (whistleblower) di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro, fino alla trasposizione della Direttiva europea sul Whistleblowing con il D.Lgs. 24/2023. Ancora, il ruolo dell'Autorità Nazionale Anticorruzione che, negli ultimi anni, ha rafforzato la disciplina sugli appalti e creato un database pubblico che rappresenta un esempio regionale di rinnovata fiducia nei sistemi di trasparenza.

Tra i fattori che ancora incidono negativamente sulla capacità del sistema di prevenzione della corruzione nel settore pubblico: la mancanza di una regolamentazione in tema di conflitto di interessi nei rapporti tra pubblico e privato, l'assenza di una disciplina in materia di lobbying e il perdurare del rinvio all'implementazione del registro dei titolari effettivi che potrebbe limitare l'efficacia delle misure antiriciclaggio.

Il CPI 2024 fotografa nel complesso un'Europa occidentale in cui, pur rimanendo la regione con il punteggio più alto (64), gli sforzi per combattere la corruzione sono fermi o in diminuzione. Le maggiori economie della regione (Francia e Germania) registrano un calo e persino quelle tradizionalmente più forti (Norvegia e Svezia) ottengono i loro punteggi più bassi. Questo stallo compromette la capacità di affrontare le sfide più urgenti: la crisi climatica, la questione dello Stato di diritto e l'efficienza dei servizi pubblici.

Per far fronte all'indebolimento degli sforzi anticorruzione, nel 2023, la Commissione europea ha proposto alcune misure per rafforzare gli strumenti a disposizione degli Stati membri dell'UE per combattere la corruzione. Prima fra tutte una Direttiva Anticorruzione che consentirebbe all'Unione Europea di consolidare il proprio ruolo nella lotta alla corruzione, armonizzando la legislazione anticorruzione degli Stati membri e rendendo obbligatoria nel diritto comunitario l'incriminazione per i reati previsti dalla Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione (UNCAC).

“Prevenzione, regolamentazione e cooperazione sono le parole chiave per un’Europa e un’Italia che mettono al primo posto la lotta alla corruzione a tutti i livelli, a partire da quello culturale.

Assumono particolare rilevanza i contenuti della Relazione annuale di Autorità Nazionale Anticorruzione al Parlamento presentata in data 14 maggio 2024.

Tra i temi affrontati vi è prioritariamente la lotta alla corruzione attraverso le tecnologie informatiche, i controlli digitali preventivi e l’incrocio dei dati; la necessità di maggiore semplificazione e trasparenza nella Pubblica amministrazione; la richiesta di efficienza negli acquisti pubblici in Italia riducendo e qualificando le stazioni appaltanti.

1.2 Analisi del contesto interno

1.2.1 Organi di indirizzo

DATI RELATIVI ALL’ORGANIZZAZIONE

Giunta

Sindaco: Avv. Maurizio Antonello Dipietro

Deleghe: Acqua; Rifiuti; Protezione civile; Pianificazione urbanistica e territoriale; Arredo e decoro urbano; Sviluppo e recupero delle periferie; Borgo Cascino; Edilizia pubblica e popolare; Edilizia privata; Sanatoria edilizia; Agenda urbana; Demanio

Vice Sindaco/Assessore: Dott. Francesco Comito

Deleghe: Politiche sociali; Politiche per la famiglia; Piano di zona; Servizi alla persona; Pari opportunità; Diritti civili; Minoranze etniche e linguistiche; Tutele sociali; Tutele dei minori stranieri

Assessore: Dott. Giancarlo Vasco

Deleghe: Politiche ambientali; Parchi e ville; Verde pubblico; Aree protette; Viabilità e manutenzioni rurali; Servizi cimiteriali; Politiche agricole, agro-alimentari e zootecniche, patrimonio.

Assessore: Avv. Mirko Milano

Deleghe: Beni archeologici, storici e monumentali; Riqualificazione patrimonio archeologico, storico e monumentale; Turismo; Spettacoli; Tempo libero; Politiche del lavoro e dell'occupazione; Politiche giovanili; Volontariato; Associazionismo; Processi di internalizzazione

Assessore: Avv. Biagio Scillia

Deleghe: Viabilità; Mobilità, Trasporti; Polizia locale; Fiere e mercati; Diritti degli animali e randagismo; Rapporti con l'Università, il mondo universitario e studentesco ed enti connessi

Assessore: Avv. Rosalinda Campanile

Deleghe: Bilancio e programmazione economica; tributi, Risorse finanziarie; Finanziamenti comunitari; Sport; Impiantistica sportiva; Aziende e partecipazioni comunali; rapporti con il Consiglio Comunale

Assessore: Dott. Giuseppe La Porta

Deleghe: Attività e manifestazioni culturali; Musei, biblioteche; mediateche epinacoteche; Pubblica istruzione; Scuole dell'infanzia; Asilnido; Politiche per l'infanzia e diritti dei bambini; Toponomastica; Contenzioso

Assessore: Sig. Rosario Vasapollo

Deleghe: Personale; Cantieri di servizio; Reddito di cittadinanza; Servizi anagrafici e demografici; Reti informatiche civiche; Ricerca e innovazione; Trasparenza e semplificazione; Salute e igiene; Pergusa

Assessore: Avv. Gaetana Palermo

Deleghe: Lavori pubblici; Infrastrutture; Manutenzioni; Risparmio energetico; Interventi abitativi; Autoparco

Assessore: sig. De Luca Nicola

Deleghe: Attività produttive; Commercio fisso e ambulante; Artigianato

Consiglio Comunale

Sig. Paolo Gargaglione (Presidente), Dott.ssa Naomi Fiammetta (Vicepresidente)

Consiglieri Comunali:

Catalano Gaetano, Nicosia Concetta Maria, Di Venti Francesco, Firrantello Giuseppina, Macaluso Giuseppa, Lo Giudice Emilia, Rizza Massimo, Cappa Salvatore, Ferrari Dante, Vasapollo Rosario, Trovato Giuseppe, Greco Marco, Palermo Gaetana, Arena Tiziana, Andolina Mirko, Fazzi Gaetano, Fazzi Stefania, Torregrossa Serafino, Baldi Michele, Mistretta Roberto, Cardaci Dario Iginio, Gloria Paolo Filippo

1.2.2 Il personale

Il legislatore, con norme generali o con interventi annuali ha introdotto in momenti diversi taluni vincoli che vanno a delimitare la possibilità di manovra nella pianificazione della dotazione di risorse umane.

Per quanto riguarda il numero di dipendenti, ad esempio, gli organi di vertice della P.A. sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, compreso quello delle categorie protette, mentre gli enti soggetti alle regole del patto di stabilità devono invece ridurre l'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al totale delle spese correnti.

Si tratta di prescrizioni poste dal legislatore per assicurare le esigenze di funzionalità e ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità di bilancio.

I seguenti dati sono aggiornati al 31/12/2023, in quanto i medesimi dati del 2024, ricavabili dal conto annuale del personale, saranno definiti in fase di redazione del rispettivo conto annuale..

qualifica/posiz.economica/profilo	Personale a tempo indeterminato e personale dirigente distribuito per classi di età al 31 Dicembre 2022																	
	tra 30 e 34 anni		tra 35 e 39 anni		tra 40 e 44 anni		tra 45 e 49 anni		tra 50 e 54 anni		tra 55 e 59 anni		tra 60 e 64 anni		tra 65 e 67 anni		TOTALE	
	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D
SEGRETARIO A												1						1
SEGRETARIO B																		
SEGRETARIO C																		
DIRETTORE GENERALE																		
ALTE SPECIALIZZ. FUORI D.O.																		
DIRIGENTE A TEMPO DETERMINATO FUORI D.O.																		
SEGRETARIO GENERALE CCIAA																		
DIRIGENTE A TEMPO INDETERMINATO											2							2
DIRIGENTE A TEMPO DETERMINATO IN D.O.									1			1						2
ALTE SPECIALIZZ. IN D.O.																		
RESPONSABILE DEI SERVIZI O DEGLI UFFICI IN D.O.																		
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	5	2	2	3	2	4	1	5	1	5	2	3	5	4		1	18	27
ISTRUTTORI		2				1		1	3	8	9	18	14	12	1	1	27	43
OPERATORI ESPERTI							16	27	9	28	6	22	5	5		1	36	83
OPERATORI			1		1								1	8	2	3	13	3
CONTRATTISTI																		
COLLABORATORE A T.D. ART. 90 TUEL																		
TOTALE	5	4	3	3	3	5	17	33	13	42	20	45	32	23	4	3	97	158

1.2.3 Dati inerenti la qualità e quantità del personale, delle conoscenze, dei sistemi e delle tecnologie

Personale dipendente a tempo indeterminato e personale dirigente distribuito per titolo di studio posseduto al 31 dicembre 2022													
Qualifica	FINO ALLA SCUOLA DELL'OBBLIGO		LICENZA MEDIA SUPERIORE		LAUREA BREVE		LAUREA		SPECIALIZZAZIONE POST LAUREA / DOTTORATO DI RICERCA		ALTRI TITOLI POST LAUREA		Totale
	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	
SEGREARIO A	-	-	-	-	-	-	1	0	-	-	-	-	1
DIRIGENTE A TEMPO INDETERMINATO	-	-	-	-	-	-	2	0	-	-	-	-	2
DIRIGENTE A TEMPO DETERMINATO IN D.O.	-	-	-	-	-	-	0	2	-	-	-	-	2
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	-	-	3	2	1	2	14	23	-	-	-	-	45
ISTRUTTORI	-	-	25	36	1	3	1	4	-	-	-	-	70
OPERATORI ESPERTI	24	39	10	38	0	1	2	5	-	-	-	-	119
OPERATORI	11	3	2	0	-	-	-	-	-	-	-	-	16
Totale	35	42	40	76	2	6	20	34	-	-	-	-	255

1.2.4 Funzionigramma

Il Funzionigramma dell'Ente, aggiornato alla definizione delle competenze adottata con deliberazione GM nr. 195/2024, è allegato al presente documento.

Relativamente alle aree di rischio generali e specifiche per la prevenzione della corruzione si rinvia al Piano Triennale per la trasparenza per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza per il triennio 2025/2027, allegato al presente documento.

1.2.5 Organigramma dell'Ente e mappatura dei processi

I dati dell'organigramma allegato al presente documento sono quelli forniti dalle singole aree gestionali, e pubblicati sul sito istituzionale dell'Ente su Amministrazione Trasparente.

Risorse finanziarie a disposizione dell'Ente

Le risorse finanziarie per il triennio 2024/2026 sono state definite con il bilancio di previsione adottato con la Deliberazione consiliare nr 103 del 28.12.2023.

Il dettaglio di dette risorse è illustrato nel Piano Esecutivo di Gestione 2024/2026, con il quale sono state assegnate alle diverse strutture operative dell'Ente, adottato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 05 del 10/01/2024.

2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

Per individuare gli obiettivi di Valore Pubblico è necessario fare riferimento alla pianificazione strategica degli obiettivi specifici triennali e dei relativi indicatori di impatto. L'esistenza di variabili esogene che potrebbero influenzare gli impatti non esime l'amministrazione dal perseguire politiche volte a impattare sul livello di benessere di utenti, stakeholder e cittadini.

Misurare l'impatto degli obiettivi di Valore Pubblico significa individuare indicatori in grado di esprimere l'effetto atteso o generato da una politica o da un servizio sui destinatari diretti o indiretti, nel medio-lungo termine, nell'ottica della creazione di Valore Pubblico.

Si riportano di seguito gli obiettivi di Valore Pubblico dell'Amministrazione, gli indicatori di impatto per la misurazione ed il contributo pesato delle diverse dimensioni di programmazione alla loro realizzazione.

Per individuare gli obiettivi di valore pubblico si fa riferimento alle seguenti fonti :

- Politiche derivanti dal programma di mandato dell'Amministrazione, di cui si è preso atto in Consiglio Comunale con Deliberazione nr. 38 del 30.04.2021 avente ad oggetto l'approvazione del DUP 2021/2023;
- Mission del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza;

L'obiettivo dell'Amministrazione, è quello di supportare cittadini ed imprese nella transizione e nel cambiamento, attraverso specifiche progettualità volte alla semplificazione, alla digitalizzazione, alla piena accessibilità ed alle pari opportunità. Il Valore Pubblico è generato:

- *internamente all'Amministrazione*, attraverso la gestione dell'organizzazione, del Piano Organizzativo per il Lavoro Agile, del Piano delle Azioni Positive, del Piano della Formazione del Personale, del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza
- *esternamente all'Amministrazione* nei confronti dell'utenza, attraverso il Piano dei Fabbisogni, il Piano degli Obiettivi e la semplificazione e reingegnerizzazione delle procedure.

2.1.1 I principali stakeholder del Comune di Enna

Il Comune di Enna gestisce le relazioni con diversi stakeholder , che possono essere ricondotti alle seguenti macrocategorie. Nel dettaglio:

- **Soggetti interni all'Ente:** personale dipendente e collaboratori, garanti, comitati (es. CUG), delegati, organismi di vigilanza/valutazione (es.NIV);
- **Istituzioni Pubbliche:** enti locali territoriali (Comuni, Province, Regioni, Etc), agenzie funzionali (consorzi, camere di commercio, aziende sanitarie, agenzie ambientali, università, etc.), organismi partecipati;
- **Gruppi organizzati:** gruppi ed enti del terzo settore (sindacati, associazioni di categoria, partiti e movimenti politici, mass media), associazioni del territorio (associazioni culturali, ambientali, di consumatori, sociali, gruppi sportivi o ricreativi, ecc.);
- **Gruppi non organizzati o singoli:** cittadini, collettività (l'insieme dei cittadini componenti la comunità locale) e aziende.

In linea con tale contesto, si riportano di seguito le **dimensioni del Valore Pubblico**, fondamentali per favorire la transizione dell'Ente:

- ❖ **economica** si riferisce alle varie componenti del tessuto economico (altre istituzioni, imprese, terzo settore, professionisti, ecc.) e alle relative condizioni economiche;

- ❖ **personale e socio-culturale** si riferisce allo sviluppo di una comunità basata sulla promozione del benessere psico-fisico, della formazione e sulla diffusione culturale sia internamente sia esternamente all'Amministrazione, con particolare attenzione ai soggetti fragili (minori, donne, ecc.) e alle relative condizioni sociali;
- ❖ **educativo** è relative all'implementazione dell'offerta formative e di crescita civica delle nuove generazioni, anche con il supporto dell'Università Kore
- ❖ **Socio assistenziale** è relativo alla fascia di popolazione che maggiormente vive il disagio economico oltre che l'emarginazione ed il degrado nel contesto urbano
- ❖ **Ambientale** è relative alle sfide ambientali, climatiche ed energetiche che la Città di Enna dovrà affrontare al fine di erogare servizi inclusive e sostenibili con il territorio circostante.

La misurazione del valore pubblico generato per ciascun ambito di influenza è determinata sulla base dei **driver** (semplificazione, digitalizzazione , piena accessibilità , pari opportunità) identificati all'interno del D.M. del 24 giugno 2022, rendendo così i risultati misurabili e fruibili all'interno ed all'esterno dei diversi stakeholder.

Al fine di misurare il Valore Pubblico generato, si calcola la media del raggiungimento degli obiettivi collocati in ciascun ambito. La media del livello di raggiungimento degli indicatori permette di definire la media degli indicatori di Valore Pubblico per ciascun ambito, consentendo di calcolare un indicatore di Valore Pubblico complessivo

2.1.2 Obiettivi di valore Pubblico

OBIETTIVI DI VALORE PUBBLICO

GARANTIRE I SERVIZI ESSENZIALI

Ottenere un'ulteriore crescita della percentuale di raccolta differenziata portandola entro il mandato elettorale al 70% , anche attraverso l'ulteriore implementazione del sistema di isole ecologiche e di sistemi alternativi di conferimento , quali i sistemi interrati ed altro ancora. Realizzazione di impianti per il recupero dei rifiuti, soprattutto in tema di frazione organica , con l'obiettivo di giungere ad un ulteriore abbattimento della tariffa.

Un abbassamento della tariffa che risulta essere oggettivamente troppo alta, a fronte di un servizio insoddisfacente. Sempre attraverso l'ATI una forte azione di controllo sul gestore a garanzia del rispetto degli obblighi contrattali, degli standard del servizio e del necessario livello di investimenti infrastrutturali e manutentivi.

UNA CITTA' DELLA CULTURA E DELL'UNIVERSITA'

La Casa

della Cultura, presso lo storico Palazzo Chiaramonte, che diverrà punto di riferimento per tutte le attività culturali.

Istituzione della Scuola Civica di Musica "Città di Enna", che avrà lo scopo di diffondere l'istruzione musicale, quale elemento essenziale di crescita culturale, sociale ed intellettuale dei giovani.

Una tipologia di turismo, il turismo cd. religioso, che deve trovare ad Enna un terreno di elezione, alla luce della tradizione cittadina e degli investimenti fatti sui nuovi Musei (quello del Mito e quello delle tradizioni religiose) e rafforzeremo altri investimenti, quali quello a sostegno della Settimana Federiciana, che deve avere risonanza regionale e nazionale ancora maggiore.

Per la fondamentale relazione con l'Università Kore , lavorare affinché si possano creare le condizioni per un pieno coinvolgimento di Enna alta nella vita universitaria, nella consapevolezza che dalla piena integrazione dell'Università con la Città ambedue realtà trarranno certo giovamento.

UNA CITTA' CHE CRESCE

Ripetere l'esperienza di Agenda Urbana (17 milioni di euro di finanziamento) raddoppiando almeno i finanziamenti destinati al periodo 2020/2026.

UNA CITTA' CHE CURA L'AMBIENTE

Si procederà all'esproprio dei restanti terreni del Parco Urbano, utilizzando le somme già impegnate e facendolo diventare finalmente una realtà. Pimento i progetti di Agenda Urbana e intervenire nell'area della riserva di Pergusa modernizzando l'attuale sistema fognario ed eliminando gli attuali svernamenti che interessano il Lago di Pergusa, coinvolgendo attivamente l'ATI ed il gestore del S.I.I..

Piano parchi e ville pubbliche per la manutenzione e il rinnovamento, in parte già avviato, delle essenze arboree esistenti.

Realizzazione di un percorso naturalistico nell'ambito delle pendici a nord della città (Belvedere), rendendole fruibili direttamente dal centro urbano e per incrementare il turismo eco sostenibile.

Intervenire in maniera risoluta sul tema del contrasto al randagismo, attraverso una permanente attività di sterilizzazione dei cani sia randagi che padronali e la realizzazione di un canile comunale, presso l'area di C.da Scarlata, da gestire in collaborazione con le associazioni riconosciute o enti morali, aventi come finalità la protezione degli animali.

UNA CITTA' VIVIBILE

Potenziare il servizio di bike sharing, con la realizzazione di nuove stazioni di ricarica e prelievo delle biciclette; implementare ulteriormente le aree di parcheggio a servizio del centro urbano, a partire da quella già realizzata al Pisciotto il cui raddoppio della capienza è già stata deliberata dall'amministrazione comunale e, dopo la riapertura della strada "panoramica", studieremo ipotesi di pedonalizzazione del centro storico.

Proseguiremo ulteriormente gli interventi di manutenzione delle arterie cittadine e delle strade extra urbane, nonché gli interventi di implementazione e sostituzione dell'arredo urbano. Trascorsi i termini di legge, daremo efficacia al nuovo PRG.

UNA CITTA' ATTENTA ALLA SALUTE

Continuare a sostenere la crescita dell'Ospedale "Umberto I" .

Altro impegno prioritario sarà la nascita, nella struttura pergusina dell'ex CISS, di un centro regionale sanitario di eccellenza in tema di terapie riabilitative sul quale puntare per stimolare lo sviluppo del territorio e dell'occupazione, sulla scorta di attendibili studi che valutano in diverse centinaia i posti di lavoro che l'attività da svolgere nella struttura e nell'indotto potrebbero nascere.

UNA CITTA' SOLIDALE

Accanto

alle infrastrutture materiali, spazi, locali, centri, parchi, ecc., si punta alla realizzazione di infrastrutture immateriali e relazionali fra le generazioni, fra i quartieri e nei quartieri, nelle idee, con occasioni di confronto e crescita fra le persone, liberando energie ed iniziative, creatività e voglia di coinvolgimento. Seminare progetti, che siano produttivi di frutti, di autonomia e dignità per i cittadini tutti, superando i limiti imposti dalle situazioni di disagio soprattutto economico-sociale.

PUBBLICA AMMINISTRAZIONE SNELLA, EFFICACE ED EFFICIENTE

La crescente diffusione dell'informatizzazione nella vita di tutti i giorni influenza anche la modalità con cui vengono erogati i servizi ai cittadini. L'amministrazione vuole puntare sull'innovazione e la modernizzazione dei rapporti con cittadini e imprese, favorendo lo sviluppo di servizi digitali innovativi.

In quest'ottica l'obiettivo è quello di realizzare le azioni previste dall'Agenda digitale italiana, tra cui lo sviluppo della banda larga digitale e del wi-fi, la continua diffusione dei servizi on line e l'attivazione di nuove modalità di comunicazione e trasparenza con i cittadini.

Oltre allo sviluppo dei servizi e dei rapporti con i cittadini, l'innovazione tecnologica avrà un ruolo strategico anche nel reperire informazioni provenienti da diverse banche dati, attraverso una loro integrazione, al fine di avere a disposizione una base conoscitiva su immobili, cittadini, territorio, etc, funzionale ad un'ottimizzazione del sistema impositivo e di riscossione dei tributi.

In un periodo di risorse scarse, sia umane che finanziarie, diventa necessario gestire nel miglior modo possibile le risorse disponibili, in modo da avere una struttura efficiente che sia in grado di svolgere nel miglior modo possibile le funzioni istituzionali che l'Amministrazione deve svolgere.

L'obiettivo prevede diverse linee di azione: dalla razionalizzazione delle spese alla ottimizzazione delle entrate; dal miglioramento continuo dell'organizzazione interna, alla valorizzazione del personale, che deve essere visto come risorsa e non solo come un costo.

Sul fronte dell'ottimizzazione delle entrate le azioni riguardano l'incremento delle riscossioni da coattivo, l'alienazione di immobili non più utili ai fini istituzionali e la ricerca di nuove fonti di finanziamento.

Relativamente al contenimento dei costi, continuerà la razionalizzazione degli spazi degli uffici comunali, ma si agirà anche sul fronte dell'organizzazione e del personale, in un'ottica di miglior collocazione delle risorse umane disponibili e di sviluppo delle competenze.

Un migliore funzionamento dell'ente non può inoltre prescindere da una semplificazione dell'azione amministrativa, lo sviluppo di strumenti di controllo in grado di fornire informazioni utili per orientare le decisioni e da una costante attenzione alla qualità dei servizi erogati, anche attraverso la realizzazione di indagini di customer. Un ruolo fondamentale nel raggiungimento delle finalità istituzionali dell'Amministrazione è svolto dalle società ed enti partecipate ed è pertanto necessario rafforzare la programmazione e il monitoraggio sull'attività svolta, con particolare attenzione alle società affidatarie di servizi.

NEXT GENERATION EU (PNRR)

La pandemia , e la conseguente crisi economica, hanno spinto l'UE a formulare una risposta coordinata a livello sia congiunturale , con la sospensione del patto di stabilità e ingenti pacchetti di sostegno all'economia adottati dai singoli stati membri , sia strutturale, con il lancio nel 2020 del programma Next Generation EU (NGEU).

Il dispositivo per la Ripresa e resilienza (RRF) ha una durata di sei anni, dal 2021 al 2026.

Il NGEU intende promuovere una robusta ripresa dell'economia europea all'insegna della transazione ecologica , della digitalizzazione, della competitività , della formazione e dell'inclusione sociale , territorial e di genere. Il regolamento RRF enuncia le sei grandi aree di intervento (pilastri) sui quali i PNRR si dovranno focalizzare, e cioè:

- transizione verde;
- trasformazione digitale;
- crescita intelligente, sostenibile e inclusive;
- coesione sociale e territoriale;
- salute e resilienza economica, sociale e istituzionale;
- politiche per le nuove generazioni, l'infanzia e i giovani.

2.2 Performance

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.

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

Il Piano della Performance si compone dei seguenti documenti di programmazione: **Linee Programmatiche; Documento Unico di Programmazione (DUP); Piano Esecutivo di Gestione (PEG)** e dal **Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)**, nelle sezioni destinate all'individuazione degli obiettivi strategici e gestionali ed al Piano Organizzativo per il Lavoro Agile (POLA).

Si riportano in dettaglio gli obiettivi strategici individuati nel DUP 2025/2027.

2.2.1 Obiettivi strategici

OBIETTIVI STRATEGICI

1. Valorizzare le eccellenze e rendere il territorio maggiormente attrattivo

L'obiettivo è quello di sviluppare un modello di crescita del territorio sfruttando le ricchezze culturali della città e rafforzando le presenze turistiche sul territorio. Si tratta di valorizzare le strutture culturali, e di ampliare l'offerta culturale della città in modo da attrarre nuove presenze. Verrà rafforzata l'identità della città con la realizzazione di eventi e iniziative che vanno in quella direzione. Il tutto verrà accompagnato da un sistema di promozione del territorio finalizzato a ridefinire l'immagine della città ed attrarre nuovi flussi turistici. Si potrà consolidare la promozione turistica del territorio, affiancando agli aspetti culturali, quelli gastronomici, ed ambientali, sviluppando un turismo culturale, esperienziale ed ecosostenibile. Proseguono le attività di promozione di eventi di rilievo per la città. La crisi economica globale ha messo a dura prova i settori produttivi. In questo contesto il territorio deve essere in grado di adattarsi ai cambiamenti delle condizioni esterne e del mercato. Diventa quindi fondamentale sviluppare percorsi di innovazione tecnologica e di creatività imprenditoriale, per rispondere alle nuove esigenze del mercato e competere attivamente. Oltre alla valorizzazione delle imprese esistenti, il territorio ennese deve essere in grado di attrarre nuove aziende, nonché promuovere lo sviluppo dell'imprenditorialità giovanile. Enna vuole essere una città attrattiva anche grazie all'industria del sapere costituita dall'Università. Si procederà inoltre alla riqualificazione delle aree commerciali attraverso interventi di valorizzazione delle attività commerciali e produttive. Particolare importanza avrà la previsione di un piano di Marketing Territoriale che, partendo dalle esperienze positive già testate in passato, possa sviluppare una nuova linea di intervento capace di favorire l'aggregazione e la sinergia fra le imprese sia del Centro Storico che delle periferie. Il Centro storico subisce da alcuni anni un declino che deve essere fermato. Il nucleo della nostra città è un patrimonio storico, artistico ed economico prezioso, che deve essere protetto e valorizzato e che deve essere vissuto e frequentato da tutti, cittadini e turisti, ma soprattutto dai suoi residenti. Per rendere il Centro più bello e vivibile verranno posti in essere interventi di riqualificazione di strade, piazze, La riqualificazione del centro passerà anche attraverso l'incentivazione all'apertura di nuove attività, sia semplificando le procedure amministrative, che attraverso l'agevolazione di alcune categorie di attività.

2. Ambiente migliore

Una città “a misura di cittadino” non può prescindere da una pianificazione integrata, che promuova uno sviluppo sostenibile, sia dal punto di vista sociale, che ambientale ed economico. I principali strumenti di pianificazione, quali il Piano di Azione per l’Energia Sostenibile (PAES), l’Agenda Urbana, saranno le fondamenta della pianificazione integrata. Oltre ad un’integrazione dei vari strumenti interni di programmazione del territorio, occorre anche un coordinamento con gli altri enti della Provincia e dei Comuni limitrofi, sia per realizzare progetti comuni, che per la gestione associata di alcune funzioni, già consolidata nel campo dei servizi sociali. L’obiettivo consiste nello sviluppare le azioni finalizzate allo sviluppo della mobilità sostenibile, mettendo a disposizione dei cittadini un sistema moderno ed efficiente di mobilità collettiva, riorganizzando il servizio di trasporto pubblico secondo le esigenze dei cittadini, riorganizzando il sistema dei parcheggi. A favore della mobilità verranno attuate azioni di promozione del trasporto pubblico collettivo e garantita la mobilità degli spostamenti casa-scuola. Di supporto a tutto il sistema di mobilità è la costante manutenzione della rete stradale e la realizzazione di interventi per garantirne la sicurezza. La sostenibilità ambientale si realizza attraverso interventi che riguardano ambiti diversi: dall’energia al verde pubblico, dalla gestione dei rifiuti alla riduzione dell’inquinamento. Relativamente al verde pubblico, si tratta di valorizzare i parchi e le aree verdi presenti nel territorio comunale, sia attraverso interventi strutturali, sia attraverso un’ottimizzazione della manutenzione e gestione del verde pubblico. Con riferimento alla riduzione dell’inquinamento, verranno poste in essere le azioni operative derivanti dal PAES, che porteranno a una progressiva riduzione delle emissioni negli anni. Continueranno inoltre le azioni per la riduzione dell’inquinamento acustico, elettromagnetico e da amianto. La riduzione dell’inquinamento è strettamente legata anche alla produzione e alla gestione dei rifiuti. Continuerà l’impegno per incrementare la raccolta differenziata verso il raggiungimento degli standard europei, e l’estensione della raccolta porta a porta ad altre parti della città. Particolare attenzione verrà posta sul sistema di raccolta e trattamento dei rifiuti. Sul fronte energetico continueranno gli interventi per l’efficientamento energetico degli impianti e la produzione di energia da fonti rinnovabili.

3.Sicurezza, legalità, equità

La sicurezza è un diritto di ogni cittadino: vivere in un ambiente sicuro e poter uscire di casa senza la paura che possa succedere qualcosa a se stessi o alla propria famiglia è un diritto che il Comune deve contribuire a tutelare e garantire. L'obiettivo prevede azioni volte a garantire una maggiore presenza delle forze dell'ordine sul territorio, sia per quanto riguarda la sicurezza urbana, che per quanto riguarda la sicurezza stradale e le azioni di contrasto all'illegalità (controlli alle attività produttive irregolari). Inoltre saranno realizzate azioni per garantire l'equità, attraverso la lotta all'evasione fiscale, il controllo dell'occupazione degli alloggi popolari e le verifiche sulle dichiarazioni Isee. La sicurezza sarà intesa in tutte le sue accezioni, includendo anche le azioni di prevenzione del rischio idrogeologico e la gestione delle situazioni di emergenza attraverso la protezione civile.

4.Nuove opportunità: scuola, giovani, sport e tempo libero

L'obiettivo è quello di promuovere aspetti, come la scuola, lo sport, le politiche giovanili e il tempo libero, che incidono sulla crescita e lo sviluppo dei cittadini. La scuola rappresenta l'elemento fondamentale della formazione e della crescita dei bambini e ragazzi, deve essere un luogo in cui si sta bene e si cresce con gli altri, si superano le differenze e le disuguaglianze e si diventa membri di una comunità. Il primo passo da compiere è la pianificazione delle strutture scolastiche, tenendo conto dell'andamento della popolazione scolastica e garantendo la continuità didattica all'interno degli istituti comprensivi. A tal fine è necessario adeguare degli spazi degli edifici scolastici (ampliamento/ nuove costruzioni) e la messa in sicurezza degli stessi. Diventa quindi fondamentale attivare tutti i possibili canali di finanziamento (bandi e contributi) per aumentare la capacità di finanziamento dell'ente. Ulteriori interventi riguarderanno l'affermazione della scuola come luogo di integrazione, sia interculturale, che attraverso il sostegno ai disabili. Sempre in ambito educativo, riveste un ruolo fondamentale l'ottimizzazione del sistema educativo. Le aperture orarie e l'offerta di servizi devono consentire di ampliare le fasce di utenza che hanno accesso alla biblioteca ed alla mediateca, continuando il suo percorso di crescita come centro culturale di riferimento a livello provinciale, ma anche a livello regionale. In ambito sportivo l'obiettivo è quello del rilancio e dello sviluppo dell'impiantistica sportiva, in collaborazione con le società e le associazioni sportive, garantendo la massima fruibilità e utilizzo delle strutture da parte dei cittadini.

5.Tutelare le esigenze sociali

L'obiettivo è quello di sostenere i cittadini più deboli attraverso interventi di carattere sociale ed abitativo. Sul fronte dell'assistenza sociale, l'obiettivo è quello di assistere i soggetti deboli, tra cui minori in difficoltà, anziani e disabili, con particolare attenzione al rafforzamento delle reti familiari attraverso il sostegno alla domiciliarità. L'assistenza ed il sostegno riguarderanno anche i cittadini che versano in condizioni di difficoltà economica; al riguardo, particolare attenzione, sarà posta nei confronti delle famiglie numerose. Per rispondere al meglio alle esigenze assistenziali dei cittadini, è necessaria un'integrazione dei servizi sanitari e socio sanitari. Continua la politica di accoglienza degli immigrati extracomunitari. Verranno attivate nuove politiche di contrasto alla povertà, la cui metodologia progettuale sostituisce le tradizionali politiche di welfare fino ad ora utilizzate.

6. Pubblica amministrazione snella, efficace ed efficiente

La crescente diffusione dell'informatizzazione nella vita di tutti i giorni influenza anche la modalità con cui vengono erogati i servizi ai cittadini. L'amministrazione vuole puntare sull'innovazione e la modernizzazione dei rapporti con cittadini e imprese, favorendo lo sviluppo di servizi digitali innovativi. In quest'ottica l'obiettivo è quello di realizzare le azioni previste dall'Agenda digitale italiana, tra cui lo sviluppo della banda larga digitale e del wi-fi, la continua diffusione dei servizi on line e l'attivazione di nuove modalità di comunicazione e trasparenza con i cittadini. Oltre allo sviluppo dei servizi e dei rapporti con i cittadini, l'innovazione tecnologica avrà un ruolo strategico anche nel reperire informazioni provenienti da diverse banche dati, attraverso una loro integrazione, al fine di avere a disposizione una base conoscitiva su immobili, cittadini, territorio, etc, funzionale ad un'ottimizzazione del sistema impositivo e di riscossione dei tributi. In un periodo di risorse scarse, sia umane che finanziarie, diventa necessario gestire nel miglior modo possibile le risorse disponibili, in modo da avere una struttura efficiente che sia in grado di svolgere nel miglior modo possibile le funzioni istituzionali che l'Amministrazione deve svolgere. L'obiettivo che ci si poneva diverse linee di azione: dalla razionalizzazione delle spese alla ottimizzazione delle entrate; dal miglioramento continuo dell'organizzazione interna, alla valorizzazione del personale, che deve essere visto come risorsa e non solo come un costo. Sul fronte dell'ottimizzazione delle entrate le azioni riguardano l'incremento delle riscossioni da coattivo, l'alienazione di immobili non più utili ai fini istituzionali e la ricerca di nuove fonti di finanziamento. Relativamente al contenimento dei costi, continuerà la razionalizzazione degli spazi degli uffici comunali, ma si agirà anche sul fronte dell'organizzazione e del personale, in un'ottica di miglior collocazione delle risorse umane disponibili e di sviluppo delle competenze. Un migliore funzionamento dell'ente non può inoltre prescindere da una semplificazione dell'azione amministrativa, lo sviluppo di strumenti di controllo in grado di fornire informazioni utili per orientare le decisioni e da una costante attenzione alla qualità dei servizi erogati, anche attraverso la realizzazione di indagini di customer. Un ruolo fondamentale nel raggiungimento delle finalità istituzionali dell'Amministrazione è svolto dalle società ed enti partecipate ed è pertanto necessario rafforzare la programmazione e il monitoraggio sull'attività svolta, con particolare attenzione alle società affidatarie di servizi.

Gli obiettivi operativi sono allegati al presente documento.

La ripartizione tiene conto dell'esigenza di coinvolgere tutti i dipendenti nel processo gestionale, indipendentemente dal coinvolgimento di parte di essi alle attività più rilevanti, atteso che la valutazione della performance individuale costituisce diritto di ogni dipendente.

3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa - Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente

3.1.1 Modello organizzativo e macrostruttura

Con atto n. 195/2024 la Giunta Comunale ha modificato l'assetto organizzativo dell'Ente, L'attuale disegno di macrostruttura dell'Ente è il seguente

AREA 1	AREA 2	AREA 3	
SERVIZI AL CITTADINO E SERVIZI PER LA CITTÀ	TECNICA - PROGRAMMAZIONE URBANISTICA - SERVIZI PUBBLICI E LOCALI	RISORSE FINANZIARE, PATRIMONIALI, PROGRAMMAZIONE ECONOMICA, RISORSE UMANE E INFORMATIZZAZIONE	
AREA 4	AREA 5	STAFF AVVOCATURA COMUNALE	STAFF SEGRETERIA GENERALE
POLIZIA LOCALE	EVENTI-CULTURA- TURISMO-SPORT- PATRIMONIO	AVVOCATURA COMUNALE	SEGRETERIA GENERALE

L'articolazione interna di ciascuna struttura, per competenza interna e funzionigramma, è già stata riportata nei precedenti paragrafi.

Il personale del Comune

Il personale in servizio presso l'Ente al 31/12/2024, è suddiviso nel seguente modo:

Personale a tempo determinato e indeterminato

SEGRETARI COMUNALI E PROVINCIALI	1
DIRIGENTI	2
AREA FUNZIONARI	49
AREA ISTRUTTORI	67
AREA OPERATORI ESPERTI	104
AREA OPERATORI	14
TOTALE	237

Area	Tempo Indeterminato	Tempo Determinato	Tempo Pieno	Tempo Parziale
Segretari Comunali e Provinciali	0	1	1	0
Dirigenti	2	0	2	0
Area Funzionari	47	2	44	1
Area Istruttori	67	0	41	26
Area Operatori Esperti	104	0	10	94
Area Operatori	14	0	13	1
Totale	235	2	111	122

L'assetto organizzativo, attualmente, illustra la seguente articolazione del personale nelle unità organizzative:

<p>AREA 1 SERVIZI AL CITTADINO</p> <p>Segreteria area</p> <p><i>Area amministrativa (Segreteria Area Amministrativa – Servizi Politiche Sociali – Anziani – Disabili – Povertà – Minori, Servizi Educativi – Istruzione – Politiche Giovanili – Ufficio Piano di Zona)</i></p>	<p>Dirigente ad interim</p> <p>Elevata Qualificazione</p> <p>Area Funzionari</p> <p>Area Operatori Esperti</p> <p>Area Funzionari</p> <p>Area Istruttori</p> <p>Area Operatori Esperti</p> <p>Area Operatori</p>	<p>1</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>2</p> <p>7</p> <p>14</p> <p>5</p> <p>1</p>
<p>AREA 2 TECNICA - PROGRAMMAZIONE</p> <p>URBANISTICA - SERVIZI PUBBLICI E LOCALI</p> <p>Lavori pubblici, sicurezza del lavoro, manutenzione patrimonio</p> <p>Suap</p> <p>Servizio Utenze, Servizio Protezione Civile</p>	<p>Dirigente ad interim</p> <p>Elevata Qualificazione</p> <p>Area Funzionari</p> <p>Area Istruttori</p> <p>Area Operatori Esperti</p> <p>Area Operatori</p> <p>Area Funzionari</p> <p>Area Istruttori</p> <p>Area Operatori Esperti</p> <p>Area Funzionari</p> <p>Area Istruttori</p> <p>Area Operatori Esperti</p>	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>1</p> <p>6</p> <p>4</p> <p>1</p> <p>4</p> <p>1</p> <p>2</p> <p>1</p> <p>1</p>

Servizio Urbanistica, Servizio Sportello Unico Edilizia (S.U.E.) Tutela Ambientale Segreteria Area, Servizi Appalti	Area Istruttori	2
	Area Operatori Esperti	4
	Area Funzionari	1
	Area Operatori Esperti	1
	Area Funzionari	3
	Area Istruttori	1
	Area Operatori Esperti	1
	Area Operatori	1
		2
AREA 3 Segreteria area Servizi finanziari (<i>Entrate – Spese – Economato</i>) Tributi (<i>TARI-IMU-TASI-contenzioso tributario</i>) Servizio Personale (<i>Servizio paghe e contributi –</i>	Dirigente	1
	Elevata Qualificazione	2
	Area Funzionari	1
	Area Operatori Esperti	2
	Area Operatori	1
	Area Funzionari	3
	Area Istruttori	2
	Area Operatori Esperti	5
	Area Funzionari	3
	Area Istruttori	1
Area Operatori Esperti	9	
Area Operatori	1	
Area Funzionari	3	

<p><i>ufficio personale – relazioni sindacali)</i></p> <p>Demografici</p> <p>Servizio informatico</p>	<p>Area Istruttori</p> <p>Area Operatori Esperti</p> <p>Area Funzionari</p> <p>Area Istruttori</p> <p>Area Operatori Esperti</p> <p>Area Operatori</p> <p>Area Funzionari</p> <p>Area Istruttori</p> <p>Area Operatori Esperti</p>	<p>3</p> <p>4</p> <p>1</p> <p>4</p> <p>11</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>2</p>
<p>AREA 4 POLIZIA LOCALE</p> <p>Ufficio comando e segreteria (<i>Ufficio Comando - Viabilità - Vigilanza - Polizia Giudiziaria - Polizia Amministrativa</i>)</p> <p>Ufficio verbali contenzioso amministrativo Ufficio studi</p> <p>Segreteria Area 4 (<i>acquisti e provveditorato rilascio pass trasporto pubblico locale randagismo contenzioso giudiziale</i>)</p>	<p>Dirigente</p> <p>Elevata Qualificazione</p> <p>Area Funzionari</p> <p>Area Istruttori</p> <p>Area Operatori Esperti</p> <p>Area Funzionari</p> <p>Area Istruttori</p> <p>Area Funzionari</p> <p>Area Istruttori</p> <p>Area Operatori Esperti</p>	<p>1</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>20</p> <p>2</p> <p>1</p> <p>3</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>1</p>

<p>AREA 5 EVENTI-CULTURA-TURISMO-SPORT- PATRIMONIO</p> <p>Servizio Patrimonio</p> <p>Biblioteca e mediateca</p> <p>Servizi turistici – eventi sportivi, teatrali e culturali</p>	<p>Elevata Qualificazione</p> <p>Area Funzionari</p> <p>Area Operatori Esperti</p> <p>Area Funzionari</p> <p>Area Operatori Esperti</p> <p>Area Funzionari</p> <p>Area Istruttori</p> <p>Area Operatori Esperti</p> <p>Area Operatori</p>	<p>1</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>3</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>22</p> <p>4</p>
<p>AVVOCATURA COMUNALE</p> <p>Contenzioso e recupero crediti</p> <p>Segreteria Area</p>	<p>Area Funzionari -Avvocati</p> <p>Area Funzionari</p> <p>Area Istruttori</p>	<p>2</p> <p>1</p> <p>1</p>
<p>STAFF SEGRETERIA GENERALE</p> <p>Segreteria del Sindaco - Presidenza del Consiglio</p> <p>Servizio Affari generali- Segreteria Generale (protocollo generale-ufficio notifiche-archivio generale e storico)</p>	<p>Elevata Qualificazione</p> <p>Area Funzionari</p> <p>Area Istruttori</p> <p>Area Operatori Esperti</p> <p>Area Operatori</p> <p>Area Istruttori</p> <p>Area Operatori Esperti</p>	<p>1</p> <p>1</p> <p>3</p> <p>6</p> <p>1</p> <p>2</p> <p>14</p>

3.1.2 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. Gli obiettivi e le azioni per la parità di genere sono illustrate nel Piano Triennale delle Azioni Positive 2025/2027, allegato al presente documento.

3.1.3 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.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute digitale dell'amministrazione.

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

I. Accessibilità dell'utenza ai servizi	
Descrizione	<p>Le procedure da semplificare e reingegnerizzare derivano dalle azioni svolte per aderire a piattaforme infrastrutturali nazionali. L'ambito delle progettualità avviato negli anni precedenti, si è concretizzato con la candidatura ai bandi PNRR, legati alle piattaforme PAGOPA, APPIO, SPID/CIE già integrate nei sistemi dell'Amministrazione, e alle misure relative alla Piattaforma Notifiche Digitali e PDND avendo terminato le fasi di integrazione sperimentale. Un'ulteriore opportunità all'implementazione di soluzioni e tecnologie dell'informazione e della comunicazione che permettono all'utenza di accedere a dati, documenti e servizi in modalità digitale, garantendo la semplificazione dell'accessibilità è stata offerta dalla misura 1.4.2 Citizen Inclusion che mette a disposizione il finanziamento per l'acquisizione di dispositivi, lo sviluppo di servizi e la formazione per l'accessibilità.</p> <p>In quest'ambito progettuale, prosegue lo sviluppo di sportelli digitali di interazione con l'utenza e di ulteriori servizi tesi a migliorare la user experience.</p>
Finalità	<p>Miglioramento dei servizi e della relazione con gli utenti, interni ed esterni all'Amministrazione ponendo attenzione a:</p> <ul style="list-style-type: none">❖ Semplificare i servizi, l'interazione fra Ente e cittadino/imprese/professionisti❖ Fornire soluzioni di backoffice adeguate al supporto della digitalizzazione interna dei processi, incrementando i livelli di qualità, sicurezza e accessibilità; aumento dell'utilizzo dei servizi e canali di interazione digitali, per migliorare la soddisfazione dei City User, liberare risorse sui canali tradizionali (e di conseguenza migliorare anche i servizi su canali tradizionali), aumentando così la partecipazione dell'utenza.

Risposta agli adempimenti del Piano Triennale dell'Informatica di AGID	<ul style="list-style-type: none"> - Migliorare la capacità di generare ed erogare servizi digitali; - Migliorare l'esperienza d'uso e l'accessibilità dei servizi. Cluster 3 "Piattaforme", dedicato nel seguente obiettivo: <ul style="list-style-type: none"> - Aumentare il grado di adozione delle piattaforme abilitanti esistenti da parte delle Pubbliche Amministrazioni.
II. Sviluppo piattaforme applicative	
Descrizione	<p>Le procedure da semplificare e reingegnerizzare derivano dallo sviluppo dei principali sistemi applicativi a supporto sia dei processi interni dell'ente, sia dei processi in tutti gli ambiti sui quali l'Ente offre i suoi servizi all'utenza, con l'obiettivo di incrementarne il livello di digitalizzazione, di efficienza ed economicità.</p> <p>In questo ambito progettuale rientrano gli sviluppi delle piattaforme e dei sistemi utili alla gestione documentale dell'Amministrazione a supporto della digitalizzazione. È infatti necessario prevenire le esigenze di scalabilità e flessibilità correlate alla crescente necessità di comporre, archiviare, ricercare e fruire di documenti digitali by design, evitando duplicazioni e frammentazioni di versioning.</p>
Finalità	<p>Proseguire nell'azione di progettazione, sviluppo e miglioramento delle piattaforme informatiche a supporto della trasformazione digitale dell'Ente, in particolare per rispondere alle seguenti finalità:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Realizzazione di piattaforme applicative altamente interoperabili e fruibili, che garantiscano usabilità, flessibilità, replicabilità e sostenibilità in linea con gli standard definiti ❖ Ammodernamento delle piattaforme applicative a supporto dei processi dell'amministrazione, secondo standard di sviluppo di Enterprise Architecture definiti dal Comune di Enna. ❖ Efficientamento dei processi interni per migliorare la qualità del lavoro e per offrire servizi esterni affidabili
Risposta agli adempimenti del Piano Triennale dell'Informatica di AGID	<ul style="list-style-type: none"> - Favorire l'evoluzione delle piattaforme esistenti per migliorare i servizi offerti a cittadini ed imprese semplificando l'azione amministrativa; - Incrementare e razionalizzare il numero di piattaforme al fine di semplificare i servizi ai cittadini.

III. Evoluzione ed innovazione infrastrutturale	
Descrizione	<p>La trasformazione Digitale dell'Amministrazione ha necessità di disporre di infrastrutture caratterizzate da affidabilità, capacità, velocità di adeguamento e della sicurezza delle risorse di elaborazione e di rete per rispondere alle esigenze di flessibilità proprie della digitalizzazione di processi e servizi.</p> <p>L'ambito progettuale si prefigge quindi di proseguire nel percorso di miglioramento continuo dell'IT Service Management nella gestione di tutti i sistemi e servizi del Comune e nell'attivazione delle misure necessarie alla migrazione in cloud e/o all'adozione di soluzioni che garantiscano la disponibilità e la sostenibilità nel mantenimento dei sistemi. In particolare, l'Amministrazione Comunale è impegnata nella realizzazione dei progetti candidati alla misura PNRR 1.2 migrazione al cloud per servizi.</p>
Finalità	Proseguire nell'azione di progettazione, sviluppo e miglioramento dell'insieme di infrastrutture e servizi trasversali a supporto della trasformazione digitale dell'Ente.
Risposta agli adempimenti del Piano Triennale dell'Informatica di AGID	- Migliorare la fruizione dei servizi digitali per cittadini ed imprese tramite il potenziamento della connettività per le PA.
IV. Sistema Integrato di Cybersecurity	
Descrizione	<p>Le procedure da semplificare e reingegnerizzare derivano dall'avvio di azioni di innovazione e sviluppo della sicurezza integrata.</p> <p>L'ambito di Cybersecurity risulta uno tra i più innovativi e cruciali temi per il corretto funzionamento e l'accrescimento della Pubblica Amministrazione in Italia, che ha innalzato l'attenzione introducendo l'Agenzia Nazionale di Cybersecurity (ACN).</p> <p>La sicurezza informatica rappresenta, infatti, una delle sfide più complesse, e in continua evoluzione, del panorama attuale. Le PA hanno la necessità di contrastare la minaccia cibernetica, che cresce quotidianamente in quantità e qualità, in modo da garantire non solo la disponibilità, l'integrità e la riservatezza delle informazioni proprie del Sistema informativo della Pubblica Amministrazione, ma è, anche, il presupposto per la protezione del dato .</p>
Finalità	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Adozione del piano di cybersecurity complessivo e trasversale per il Comune di Enna che ricopre i diversi ambiti dell'IT (Infrastrutture e postazioni di lavoro, middleware, piattaforme software e dati). ❖ Adozione del modello di risk management per la misurazione del livello di sicurezza dell'intero perimetro dei sistemi dell'amministrazione, e miglioramento continuo del modello e dell'adeguamento dei sistemi di monitoraggio, protezione e reazione agli attacchi informatici. ❖ Aggiornamento, diffusione e formazione delle linee guida di Cybersecurity e delle relative policy.
Risposta agli adempimenti del Piano Triennale dell'Informatica di AGID	<ul style="list-style-type: none"> - Aumentare la consapevolezza del rischio cyber (Cyber Security Awareness) nelle PA; - Aumentare il livello di sicurezza informatica dei portali istituzionali della Pubblica Amministrazione.

3.1.4 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 rientra a pieno titolo fra gli elementi 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.

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

Si riportano di seguito i valori di partenza, rilevati al 31/12/2024, per i quali si prevede , nel triennio 2025/2027, una variazione migliorativa di almeno il 5% sia per quelli positivi sia per quelli negativi.

TIPOLOGIA INDICATORE		VALORE INDICATORE
1	Rigidità strutturale di bilancio	
1.1	Incidenza spese rigide (ripiano disavanzo, personale e debito) su entrate correnti	24,77 %
2	Entrate correnti	
2.1	Incidenza degli accertamenti di parte corrente sulle previsioni iniziali di parte corrente	87,00 %
2.2	Incidenza degli accertamenti di parte corrente sulle previsioni definitive di parte corrente	82,27 %
2.3	Incidenza degli accertamenti delle entrate proprie sulle previsioni iniziali di parte corrente	51,29 %
2.4	Incidenza degli accertamenti delle entrate proprie sulle previsioni definitive di parte corrente	48,50 %
2.5	Incidenza degli incassi correnti sulle previsioni iniziali di parte corrente	47,07 %
2.6	Incidenza degli incassi correnti sulle previsioni definitive di parte corrente	100,92 %
2.7	Incidenza degli incassi delle entrate proprie sulle previsioni iniziali di parte corrente	25,47 %
2.8	Incidenza degli incassi delle entrate proprie sulle previsioni iniziali di parte corrente	54,61 %
3	Anticipazioni dell'Istituto tesoriere	
3.1	Utilizzo medio Anticipazioni di tesoreria	0,00 %
3.2	Anticipazione chiuse solo contabilmente	0,00 %

4 Spese di personale		
4.1	Incidenza della spesa di personale sulla spesa corrente	38,08 %
4.2	Incidenza del salario accessorio ed incentivante rispetto al totale della spesa di personale Indica il peso delle componenti afferenti la contrattazione decentrata dell'ente rispetto al totale dei redditi da lavoro	15,77 %
4.3	Incidenza spesa personale flessibile rispetto al totale della spesa di personale Indica come gli enti soddisfano le proprie esigenze di risorse umane, mixando le varie alternative contrattuali più rigide (personale dipendente) o meno rigide (forme di lavoro flessibile)	4,08 %
4.4	Spesa di personale procapite (Indicatore di equilibrio dimensionale in valore assoluto)	329,62
5 Esternalizzazione dei servizi		
5.1	Indicatore di esternalizzazione dei servizi	34,26 %
6 Interessi passivi		
6.1	Incidenza degli interessi passivi sulle entrate correnti	0,22 %
6.2	Incidenza degli interessi passivi sulle anticipazioni sul totale della spesa per interessi passivi	0,00 %
6.3	Incidenza interessi di mora sul totale della spesa per interessi passivi	3,39 %
7 Investimenti		
7.1	Incidenza investimenti sul totale della spesa corrente e in conto capitale	33,69 %
7.2	Investimenti diretti procapite (in valore assoluto)	539,59
7.3	Contributi agli investimenti procapite (in valore assoluto)	0,00
7.4	Investimenti complessivi procapite (in valore assoluto)	539,59
7.5	Quota investimenti complessivi finanziati dal risparmio corrente	154,39 %
7.6	Quota investimenti complessivi finanziati dal saldo positivo delle partite finanziarie	0,00 %
7.7	Quota investimenti complessivi finanziati da debito	0,00 %

8 Analisi dei residui		
8.1	Incidenza nuovi residui passivi di parte corrente su stock residui passivi correnti	60,39 %
8.2	Incidenza nuovi residui passivi in c/capitale su stock residui passivi in conto capitale al 31 dicembre	76,53 %
8.3	Incidenza nuovi residui passivi per incremento attività finanziarie su stock residui passivi per incremento attività finanziarie al 31 dicembre	0,00 %
8.4	Incidenza nuovi residui attivi di parte corrente su stock residui attivi di parte corrente	33,61 %
8.5	Incidenza nuovi residui attivi in c/capitale su stock residui attivi in c/capitale	7,49 %
8.6	Incidenza nuovi residui attivi per riduzione di attività finanziarie su stock residui attivi per riduzione di attività finanziarie	0,00 %
9 Smaltimento debiti non finanziari		
9.1	Smaltimento debiti commerciali nati nell'esercizio	78,16 %
9.2	Smaltimento debiti commerciali nati negli esercizi precedenti	56,46 %
9.3	Smaltimento debiti verso altre amministrazioni pubbliche nati nell'esercizio	100,00 %
9.4	Smaltimento debiti verso altre amministrazioni pubbliche nati negli esercizi precedenti	79,78 %
9.5	Indicatore annuale di tempestività dei pagamenti (di cui al comma 1, dell'articolo 9, DPCM del 22 settembre 2014)	-12,14
10 Debiti finanziari		
10.1	Incidenza estinzioni anticipate debiti finanziari	0,00 %
10.2	Incidenza estinzioni ordinarie debiti finanziari	7,89 %
10.3	Sostenibilità debiti finanziari	0,84 %
10.4	Indebitamento procapite (in valore assoluto)	101,81
11 Composizione dell'avanzo di amministrazione		
11.1	Incidenza quota libera di parte corrente nell'avanzo	1,47 %
11.2	Incidenza quota libera in c/capitale nell'avanzo	0,24 %
11.3	Incidenza quota accantonata nell'avanzo	63,34 %
11.4	Incidenza quota vincolata nell'avanzo	34,95 %

12	Disavanzo di amministrazione	
12.1	Quota disavanzo ripianato nell'esercizio	0,00 %
12.2	Incremento del disavanzo rispetto all'esercizio precedente	0,00 %
12.3	Sostenibilità patrimoniale del disavanzo	0,00 %
12.4	Sostenibilità disavanzo effettivamente a carico dell'esercizio	0,00 %
13	Debiti fuori bilancio	
13.1	Debiti riconosciuti e finanziati	0,00 %
13.2	Debiti in corso di riconoscimento	0,00 %
13.3	Debiti riconosciuti e in corso di finanziamento	0,00 %
14	Fondo pluriennale vincolato	
14.1	Utilizzo del FPV	87,87 %
15	Partite di giro e conto terzi	
15.1	Incidenza partite di giro e conto terzi in entrata	13,03 %
15.2	Incidenza partite di giro e conto terzi in uscita	16,91 %

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Dopo l'esperienza del lavoro agile attuata nel periodo d'emergenza sanitaria di marzo/dicembre 2020, è maturata la consapevolezza che quasi tutto il personale, a rotazione, può lavorare in SW. L'adesione allo smart working prevede una richiesta formale da parte del dipendente – previo colloquio con il responsabile/dirigente di riferimento – al Servizio Gestione Risorse Umane e la quale provvede a redigere l'accordo di lavoro agile individuale con allegato lo schema degli obiettivi ed il piano lavorativo da espletare, oggetto di vaglio periodico da parte del proprio dirigente d'Area

In questa sezione 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.

Nell'arco di un triennio, l'amministrazione deve giungere ad una fase di sviluppo avanzato in cui devono essere monitorate tutte le dimensioni indicate.

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

3.2.1 Riferimenti normativi

La Legge n. 81/2017 recante “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”, ha introdotto per la prima volta una vera e propria disciplina del lavoro agile, inteso ai sensi dell'art. 18 come una “modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli ed obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luoghi di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva”.

La pandemia da COVID-19 ha rappresentato una svolta decisiva nello sviluppo del lavoro agile all'interno delle Pubbliche Amministrazioni. Le esigenze di gestione e contenimento dell'emergenza sanitaria hanno potenziato e, talvolta imposto, il ricorso allo smartworking come modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa anche in deroga alla disciplina degli accordi individuali e degli obblighi informativi sanciti dalla legge 81/2017.

L'emergenza epidemiologica ha portato al superamento del regime sperimentale del lavoro agile nella pubblica amministrazione e l'introduzione del piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA), previsto dalla legge 14, comma 1, della legge 124/2015, come modificato dall'art. 263, comma 4 bis, del Decreto Legge 34/2020, convertito con modificazioni dalla Legge 77/2020.

In Base al citato art. 263 “Entro il 31 gennaio di ciascun anno, le Amministrazioni Pubbliche redigono, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del documento di cui all’art. 10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Il POLA individua le modalità attuative del lavoro agile, prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 60 per cento dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera e definisce, altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell’efficacia e dell’efficienza dell’azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative.”

Successivamente, l’art. 263 in esame è stato modificato dall’art. 11 – bis del d.L. N. 52/2021, stabilendo che lo stesso si applica ad almeno il 15 per cento dei dipendenti, e in assenza di tale strumento organizzativo, si applica ugualmente alla stessa percentuale di dipendenti che lo richiedano.

Con il D.L. n. 80/2021 il POLA entra a far parte del PIAO (Piano integrato di attività e di organizzazione), il cui obbligo di adozione decorre per gli enti locali dal 1 gennaio 2023.

In considerazione dell’evolversi della situazione pandemica il lavoro agile ha cessato di essere uno strumento di contrasto alla situazione epidemiologica. Sul punto, con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 23 settembre 2021, a decorrere dal 15 ottobre 2021, la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni è soltanto quella svolta in presenza. Si torna, pertanto, al regime previgente all’epidemia pandemica, disciplinato dalla legge 22 maggio 2017, n. 81, recante “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”, che prevede l’obbligo dell’accordo individuale per l’accesso al lavoro agile.

In questa fase di trasformazione, in attesa di una disciplina più compiuta da parte della contrattazione collettiva, il lavoro agile è previsto solo nel rispetto delle seguenti condizioni:

- a) L’invarianza dei servizi resi all’utenza;
- b) Un’adeguata rotazione del personale autorizzato alle prestazioni di lavoro agile, assicurando comunque la prevalenza per ciascun lavoratore del lavoro in presenza;
- c) L’adozione di appositi strumenti tecnologici idonei a garantire l’assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni trattate durante lo svolgimento del lavoro agile;
- d) L’Amministrazione deve aver previsto un piano per, lo smaltimento del lavoro, arretrato ove accumulato;
- e) La fornitura di idonea attrezzatura tecnologica al lavoratore, salvo i casi preventivamente verificati e autorizzati;
- f) La stipula dell’accordo individuale di cui all’articolo 18, comma 1, legge 22 maggio 2017, n. 81, che definisca:

- 1) gli specifici obiettivi della prestazione resa in modalità agile;
- 2) le modalità e i tempi di esecuzione della prestazione;
- 3) le modalità e i criteri di valutazione della prestazione medesima, anche ai fini del proseguimento della modalità della prestazione lavorativa in lavoro agile;
- g) Il prevalente svolgimento in presenza della prestazione lavorativa dei soggetti titolari di funzioni di coordinamento e controllo, dei dirigenti e dei responsabili dei procedimenti;
- h) La rotazione del personale in presenza ove richiesta dalle misure di carattere sanitario.

L'accordo di lavoro agile prevede almeno:

- a) Durata dell'accordo, avente presente che lo stesso può essere a termine o a tempo indeterminato;
- b) Modalità di svolgimento della prestazione lavorativa fuori dalla sede abituale di lavoro con specifica indicazione delle giornate di lavoro da svolgere in sede e di quelle da svolgere a distanza;
- c) Modalità di recesso, che deve avvenire con un termine non inferiore a 30 giorni salve le ipotesi previste dall'art. 19 della legge n. 81/2017;
- d) Ipotesi di giustificato motivo di recesso;
- e) I tempi di riposo del lavoratore che, su base giornaliera o settimanale, non potranno essere inferiore a quelli previsti per i lavoratori in presenza nonché le misure tecniche ed organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro;
- f) Le modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali dell'amministrazione del rispetto di quanto disposto dall'art. 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e s.m.

Successivamente la Circolare del 5 gennaio 2022 del Ministero della Pubblica Amministrazione stabilisce che “ogni amministrazione pertanto, può programmare il lavoro agile con una rotazione del personale settimanale, mensile o plurimensile con ampia flessibilità, anche modulandolo, come necessario come necessario in questo particolare momento, sulla base dell'andamento dei contagi, tenuto conto che la prevalenza del lavoro in presenza indicata nelle linee guida potrà essere raggiunta anche nella media della programmazione plurimensile”.

In un'ottica di flessibilità, le Amministrazioni possono, dunque, equilibrare il rapporto lavoro agile-presenza secondo le proprie esigenze organizzative. Da ultimo, con il DL 24 del 24 marzo 2022 cd. “Decreto Riaperture” è cessato lo stato di emergenza al 31/03/2022.

Nel testo del decreto-legge 21 giugno 2022, n. 73 (in Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 143 del 21 giugno 2022), coordinato con la legge di conversione 4 agosto 2022, n. 122 (in questa stessa Gazzetta Ufficiale – alla pag.1), recante: “Misure urgenti in materia di semplificazioni fiscali e di rilascio del nulla osta al lavoro, Tesoreria dello Stato e ulteriori disposizioni finanziarie e sociali.”.

Quanto sopra delineato sarà completato dalla disciplina in materia di lavoro agile che Aran e sindacati stanno elaborando nell'ambito del tavolo contrattuale in corso e che, al momento, vede aperto il confronto sui seguenti temi: la definizione di lavoro agile; l'accesso; l'accordo individuale; relazioni sindacali; fasce di contattabilità e disconnessione; trattamento economico.

Con circolare del 29/12/2023 del Ministro per la Pubblica Amministrazione è stato esplicitato che ai lavoratori che documentano gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari, va garantita la possibilità di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, anche derogando al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza.

3.2.2 Lo stato di attuazione del Comune di Enna

Di seguito sono elencate le strutture e la percentuale di personale autorizzato al lavoro da remoto: si evidenzia come la quasi totalità delle strutture abbia attivato massivamente tale modalità di lavoro per fronteggiare l'emergenza sanitaria Covid-19.

Le aree dove si è ricorso in misura minore al lavoro agile sono quelli caratterizzati da attività che devono necessariamente essere svolte in presenza: Polizia Locale, Cimitero, Stato Civile, CED.

La tabella evidenzia il totale dei dipendenti per ogni area della struttura organizzativa comunale e la relativa ripartizione nel periodo compreso tra il mese di marzo 2020 ed il 31/12/2022, anche se non in via continuativa.

Settore	Dipendenti autorizzati
Area 1	74%
Area 2	55%
Area 3	58%
Area 4	20%
Area 5	72%
Avvocatura Comunale	71%
	Media 58,33%

3.2.3 Piano Operativo Lavoro Agile

Le modalità attuative, la disciplina, i soggetti coinvolti, il Programma di sviluppo e gli strumenti utili per la performance sono espressi nel piano allegato al presente documento.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

3.3.1 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – reclutamento del personale

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso cui l'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento dell'Ente.

Gli Enti Locali per oltre un decennio sono stati sottoposti a una severa disciplina vincolistica in materia di spese di personale e limitazioni al turn-over. La capacità per gli amministratori locali di gestire efficaci politiche per il personale è stata fortemente condizionata dalla legislazione finanziaria, che ne ha drasticamente ridotto l'autonomia organizzativa. Il risultato che ne è conseguito è stata una consistente riduzione del personale del comparto delle autonomie locali, una riduzione del valore medio delle retribuzioni e un notevole incremento dell'età media del personale.

Ai fini di consentire agli Enti Locali di disporre di strumenti che possano assicurare il mantenimento dei livelli qualitativi dei servizi offerti, è stata avviata negli ultimi anni la revisione delle principali fonti normative che regolano il processo di programmazione del fabbisogno di personale, da ultimo riformate dal D. Lgs. 75/2017. In attuazione dell'art. 17 comma 1 lett. q) della legge delega, che stabilisce il principio del **“progressivo superamento della dotazione organica come limite alle assunzioni, fermi restando i limiti di spesa anche al fine di facilitare i processi di mobilità”**.

In tale contesto è intervenuto il c.d. Decreto Crescita (D.L. n. 34/2019) che all'articolo 33, ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento dei vincoli assunzionali fondati sul turn-over e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale, ossia sulla sostenibilità del rapporto tra spese di personale ed entrate correnti.

Per il dettaglio in materia di dotazione organica, spese del personale e piano dei fabbisogni si rimanda all'allegato al presente documento.

Rilevato che l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), introduce dall'1/1/2012 l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere **si dà atto che non risultano situazioni di eccedenza di personale.**

3.3.2 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale - formazione del personale

Per l'analisi delle strategie e degli obiettivi volti allo sviluppo delle conoscenze, delle competenze e delle capacità del personale si rimanda agli allegati al presente documento.

3.3.3 La crescita del personale: le progressioni verticali

In attuazione dell'art. 3 del Dl 80/20221 convertito in legge 113/2021 il CCNL ha previsto di definire una ulteriore fattispecie di progressione con deroga al titolo di studio, finanziata con risorse contrattuali pari allo 0,55% del monte salari anno 2018.

Previo percorso di coinvolgimento delle RSU e delle organizzazioni Sindacali, è stato predisposto un regolamento attuativo per la definizione dei criteri approvato con deliberazione di G.M. N° 210 del 30/08/2023.

4. MONITORAGGIO

Il monitoraggio integrato del livello di attuazione del PIAO rappresenta un elemento fondamentale per il controllo di gestione nell'amministrazione.

Secondo l'articolo 6 del D.lgs. n. 150/2009, gli organi di indirizzo politico-amministrativo, con il supporto dei dirigenti, sono tenuti a verificare l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi e, ove necessario, a proporre interventi correttivi.

Il monitoraggio integrato del PIAO del Comune di Enna sarà effettuato secondo la seguente metodologia:

Il monitoraggio del livello di realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico è svolto tramite una verifica a cascata delle attività all'interno di ciascun ambito di programmazione del PIAO (performance organizzativa ed individuale, misure di gestione dei rischi corruttivi e della trasparenza, stato di salute delle risorse).

In base ad un sistema di algoritmi, considerando la percentuale di realizzazione e la pesatura degli indicatori/fasi di attuazione, si calcola il raggiungimento degli obiettivi individuati per ciascun ambito di programmazione;

Il collegamento degli obiettivi/target con gli obiettivi strategici e di mandato che fanno riferimento agli obiettivi di Valore Pubblico tramite un sistema di pesature, consente il calcolo del raggiungimento degli obiettivi strategici e quindi del contributo di ogni ambito di programmazione al raggiungimento degli obiettivi di Valore Pubblico.

Obiettivi di Valore Pubblico	Obiettivi Strategici
Città che garantisce i servizi essenziali	Valorizzare le eccellenze e rendere il territorio maggiormente attrattivo
	Sicurezza, Equità, Legalità
	Tutelare le esigenze sociali
	Pubblica amministrazione snella, efficace ed efficiente
Città della Cultura e dell'Università	Valorizzare le eccellenze e rendere il territorio maggiormente attrattivo
	Nuove opportunità: scuola, giovani, sport e tempo libero
Città che cresce	Valorizzare le eccellenze e rendere il territorio maggiormente attrattivo
	Ambiente migliore
	Sicurezza, Equità, Legalità
Città che cura l'ambiente	Ambiente migliore
Città vivibile	Valorizzare le eccellenze e rendere il territorio maggiormente attrattivo
	Ambiente migliore
	Sicurezza, Equità, Legalità
Città attenta alla salute	Valorizzare le eccellenze e rendere il territorio maggiormente attrattivo
	Ambiente migliore
	Tutelare le esigenze sociali
Città solidale	Sicurezza, Equità, Legalità
	Tutelare le esigenze sociali
Next Generation EU (PNRR)	Valorizzare le eccellenze e rendere il territorio maggiormente attrattivo
	Tutelare le esigenze sociali
	Pubblica amministrazione snella, efficace ed efficiente
	Ambiente migliore