

ENTE PARCO MINERARIO FLORISTELLA GROTTACALDA DI ENNA

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE
2025 – 2027**

(art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80)

Premessa

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

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

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

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

Riferimenti normativi

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

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (D.Lgs. n. 150/2009 e relative Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri), ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della L n. 190/2012 e D.Lgs. n. 33/2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al D.M. 132/2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

In base a quanto disposto dall'art. 7, c. 1, del DECRETO 30 giugno 2022, n. 132 "Ai sensi dell'articolo 6, commi 1 e 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il piano integrato di attività e organizzazione è adottato entro il 31 gennaio, secondo lo schema di Piano tipo cui all'articolo 1, comma 3, del presente decreto, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data. Il Piano è predisposto esclusivamente in formato digitale ed è pubblicato sul sito istituzionale del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione".

Ai sensi dell'art. 8, c. 2, del DM 132/2022 "In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci".

Ai sensi dell'art. 6 del D.M. 132/2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'art. 3, c. 1, lett. c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'art. 1, c. 16, L. n. 190/2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- a) autorizzazione/concessione;
- b) contratti pubblici;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- d) strategie di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali
- e) strumenti e obiettivi di reclutamento di nuove risorse e valorizzazione delle risorse interne;

f) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

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

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

Sulla base del quadro normativo di riferimento, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027 ha quindi il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027

SEZIONE 1		
SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE		
In questa sezione sono riportati tutti i dati identificativi dell'amministrazione		
		NOTE
Ente	Ente Parco Minerario Floristella Grottacalda	
Indirizzo	C.da Floristella - Enna	
Recapito telefonico	0935 958105	
Indirizzo sito internet	http://www.enteparcofloristella.it/	
e-mail	info@enteparcofloristella.it	
PEC	enteparcofloristella@pec.it	
Codice fiscale/Partita IVA	91011660866	
Codice AUSA	0000245737	
Presidente	Geom. Giuseppe Flavio Greco	
Numero dipendenti al 31.12.2023	10	
Numero abitanti al 31.12.2023		

CARATTERISTICHE DELL'ENTE

L'Ente Parco Minerario Floristella-Grottacalda è stato istituito con legge della Regione Siciliana 15 maggio 1991 n° 17 (art. 6).

Esso è un Ente di diritto pubblico ed ha sede nel territorio di Enna presso i locali della direzione dell'ex miniera Floristella; partecipano alla sua gestione: la Regione Siciliana, il Libero Consorzio Comunale di Enna ed i Comuni di Enna, Aidone, Piazza Armerina e Valguarnera.

Lo Statuto dell'Ente è stato approvato con Decreto del Presidente della Regione 1 dicembre 1992, è stato sostituito con Decreto Presidenziale del 29 marzo 2018, GURS n. 17/2018 e con Decreto Presidenziale n. 466/Serv.4/S.G. del 7 agosto 2020 è stato approvato il nuovo Statuto dell'Ente Parco Minerario Floristella-Grottacalda. Le finalità statutarie assegnano all'Ente il compito di provvedere alla gestione del parco minerario al fine di perseguire:

- a) la protezione, conservazione e difesa del complesso minerario zolfifero ricadente nel territorio dell'Ente;
- b) il recupero del palazzo Pennisi sito nell'area mineraria Floristella;
- c) la protezione, conservazione e difesa del paesaggio e dell'ambiente naturale dell'area mineraria in sé e dell'area circostante forestata;
- d) la riqualificazione dei valori etno-antropologici e naturali presenti nel Parco minerario e la ricostituzione di quelli degradati;
- e) il corretto uso e assetto del territorio costituente il Parco, programmando e progettando gli interventi finalizzati alla protezione, difesa, riqualificazione e ricostituzione, realizzando le opere direttamente o con delega agli enti locali interessati all'area mineraria oggetto dell'intervento;
- f) lo sviluppo delle attività produttive e lavorative compatibili alle finalità dell'Ente Parco;
- g) l'uso sociale e pubblico dei beni ambientali, favorendo le attività culturali, ricreative e turistiche compatibili con le esigenze prioritarie di tutela;

- h) lo sviluppo dell'attività di ricerca etno-antropologica finalizzata all'investigazione, esame, catalogazione, conservazione della «società mineraria» e della tecnologia per una riscoperta della «cultura mineraria» degli strumenti e delle strutture produttive, nonché dei modi di vivere il luogo e il rapporto di lavoro;
- i) l'attività di sperimentazione universitaria in materia di architettura e di archeologia industriale;
- l) le attività didattiche di conoscenza e di ricerca per le scuole di ogni ordine e grado.

CARATTERISTICHE DEL TERRITORIO

In atto il territorio del parco si estende su circa 400 Ha sottoposti ai vincoli di tutela culturale e ambientale e comprende l'ex area mineraria Floristella già di proprietà dell'E.M.S e la circostante area del demanio forestale regionale ivi compresa l'antica area mineraria di Galizzi.

Le tre contigue aree minerarie dismesse di Floristella, Grottacalda e Galizzi situate ai confini dei territori comunali di Enna, Piazza Armerina, Aidone e Valguarnera costituiscono uno dei più importanti siti di archeologia industriale esistenti nel Mezzogiorno d'Italia ed una delle più grandi, antiche e significative aree minerarie della Sicilia, nel cui territorio l'attività estrattiva dello zolfo è documentata dalla fine del 1700 al 1986 (anno in cui nell'area cessò definitivamente ogni attività legata alla produzione zolfifera).

Il Parco può considerarsi un particolare museo all'aria aperta essendo ancora presenti al suo interno le gallerie, le strutture architettoniche, le apparecchiature e gli impianti utilizzati per l'estrazione dello zolfo nei due secoli di attività delle miniere: dalle antiche "discenderie" di accesso alle gallerie sotterranee ai pozzi di estrazione con i relativi "castelletti" completi di sale argano; dalle più antiche "calcarelle" ai "calcaroni" ai "forni Gill"; dalle lampisterie, alla centrale elettrica, ai fabbricati di servizio sorti in prossimità dei pozzi (infermerie, alloggi per i minatori, cappella, dopolavoro); dalla tratta ferroviaria tra le stazioni di Floristella e Grottacalda attraverso le quali veniva spedito lo zolfo, alla rete ferrata interna per il trasporto dei vagoncini con il minerale; compreso l'importante complesso architettonico costituito da Palazzo Pennisi, vero e proprio cuore del Parco Minerario.

Il territorio del Parco presenta, altresì aspetti paesaggistici e naturalistici di rilievo: in quest'ambito una particolare menzione meritano la piccola sorgente di acque sulfuree che alimenta il rio Floristella e, soprattutto, le emissioni continue di metano e acqua salata e ferruginosa, sgorganti con piccola portata da alcune bocche tra loro vicine dette "Maccalubbe" o vulcanelli di fango.

ECONOMIA INSEDIATA

Oltre alle tradizionali attività agricole tipiche del centro della Sicilia (cerealicoltura, olivicoltura, mandorlicoltura, allevamenti), il territorio circostante al Parco è caratterizzato sempre più da una spiccata vocazione turistica.

Il Parco è infatti situato al centro di una vasta area della provincia ennese che parte dall'antica e monumentale città di Enna ed arriva fino alla storica città di Piazza Armerina; una vasta area che racchiude siti archeologici di fama internazionale: quali la Villa Imperiale del Casale con i suoi splendidi mosaici e Morgantina, siti naturalistici di pregio: come le riserve naturali di "Rossomanno", del "Lago di Pergusa", di "Capodarso" ed importanti monumenti nelle città di Enna, Piazza Armerina, Aidone.

Pertanto il progetto di sviluppo del Parco è collegato alla vocazione del territorio circostante. Il progetto tende innanzitutto a programmare interventi finalizzati alla protezione, alla conservazione, alla riqualificazione e alla valorizzazione dell'area mineraria, anche attraverso il

corretto uso ed assetto del territorio costituente il Parco e lo sviluppo di attività produttive e lavorative compatibili con le finalità dell'Ente Parco.

Sotto questo profilo, giova ricordare che negli anni passati è stato programmato ed in parte attuato un programma di interventi aventi lo scopo di conservare, riqualificare, valorizzare e rendere fruibile l'area in questione. Tra essi si menzionano:

- il ripristino della palazzina uffici dell'ex EMS, oggi sede legale ed amministrativa e degli uffici dell'Ente;
- l'espropriazione e l'acquisizione definitiva alla proprietà dell'Ente del Palazzo Pennisi di Floristella;
- l'avvio del progetto di restauro e musealizzazione di Palazzo Pennisi;
- il recupero dei capannoni adiacenti all'area del pozzo n° 3 con il rifacimento di parte delle coperture ed il ripristino di tutti gli infissi;
- la recinzione dell'area acquisita dall'ex EMS e di Palazzo Pennisi;
- il ripristino dell'impianto idrico e dell'impianto di illuminazione dell'area mineraria di Floristella;
- restauro dei fabbricati, dei manufatti e degli impianti di maggiore interesse archeologico industriale ("castelletti" di estrazione dei pozzi, manufatti ed impianti contigui, "calcheroni", "forni Gill", "vie operaie", discenderie, tratti della rete ferrata interna);
- infrastrutturazione, recupero, restauro dei percorsi escursionistici e di visita al patrimonio archeologico-industriale ed ambientalistico del Parco.

SERVIZI RESI

Fondamentalmente, l'Ente garantisce l'uso sociale e pubblico dei beni del Parco, favorendo le attività culturali, ricreative e turistiche compatibili con le esigenze prioritarie di tutela.

RISORSE UMANE E STRUMENTALI

All'1/01/2025 l'Ente consta di n. 9 unità di personale di cui n. 2 di Categoria "B" ed il resto di Categoria "A", inoltre è dotato di propria sede arredata e si avvale di strumenti informatici per l'espletamento della gestione tecnico-amministrativa.

F)-G)-H) RISORSE FINANZIARIE 2025 – 2026

Fonti finanziarie ed utilizzi economici

Il sistema contabile armonizzato disciplinato dal D. lgs. 118/2011 e dalle circolari dell'Assessorato Regionale all'Economia n. 14 del 14 maggio 2015 e n. 4 del 17 febbraio 2016 ha comportato una serie di innovazioni dal punto di vista finanziario e contabile nonché programmatico gestionale di cui le più importanti sono la nuova struttura del bilancio dal lato delle Entrate in Titoli, Tipologie, Categorie, Capitoli e dal lato della Spesa in Missioni, Programmi, Titoli, Macroaggregati, Capitoli

Il bilancio prevede l'aggregazione delle entrate e delle uscite in Titoli. Le entrate, depurate dai servizi C/terzi (partite di giro), indicano l'ammontare complessivo delle risorse destinate al finanziamento dei programmi di spesa. Allo stesso tempo il totale delle spese, sempre calcolato al netto dei servizi per conto di terzi, descrive il volume complessivo delle risorse impiegate nei programmi.

L'Ente si avvale principalmente di risorse ordinarie provenienti da un trasferimento regionale ai sensi dell'art. 30, comma 9 della L.R. 28 gennaio 2014, n. 5 e s.m.i. per il pagamento degli stipendi ai lavoratori ex art. 12, comma 6 l.r. n.85/95 e s.m.i. e dai contributi ordinari degli Enti Locali che fanno parte dell'Ente Parco, il cui trend negli ultimi anni si è mantenuto costante.

La quasi totalità delle entrate dell'Ente stanziata nel Bilancio 2025 appartiene al Titolo dei Trasferimenti correnti

A fronte delle suddette entrate, nella parte Spesa del Bilancio sono previste le correlate spese per il finanziamento delle attività e dei programmi dell'Ente. In particolare, il Titolo I ricomprende diversi aggregati economici per il finanziamento delle spese correnti, prevalentemente assorbite dagli oneri per il personale.

Ciò posto, tenuto conto dei compiti istituzionali previsti e delle imprescindibili necessità ed esigenze di carattere programmatico-funzionale, sono stati effettuati stanziamenti nell'esercizio 2025 nella Missione 1 Servizi Istituzionali Generali e di Gestione per il 36,70% sul totale previsioni missioni e nella Missione 5 Tutele e Valorizzazione dei Beni ed Attività Culturali il 39,26% sul totale previsioni missioni, mentre nella spesa in c/capitale non risultano nel Titolo 2 esposte somme per lo stesso esercizio.

CONSIDERAZIONI FINALI

Dagli indicatori sopra rappresentati risulta evidente che l'Ente tende a perseguire il raggiungimento e al consolidamento delle finalità istituzionali per le quali l'Ente Parco è stato istituito ed alla fruizione dei suoi "tesori" culturali, ambientali, faunistici, etno-antropologici.

SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE
--

2.1 Valore pubblico	NON COMPILARE
----------------------------	----------------------

2.2 Performance	NON COMPILARE
------------------------	----------------------

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza
--

Premessa

La sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge n. 190 del 2012 e che vanno formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore.

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

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

- Valutazione di impatto del contesto esterno per evidenziare se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente, culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi.
- Valutazione di impatto del contesto interno per evidenziare se la *mission* dell'ente e/o la sua struttura organizzativa, sulla base delle informazioni della Sezione 3.2 possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo della stessa.
- Mappatura dei processi sensibili al fine di identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con focus sui processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico (cfr. 2.2.).
- Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti (quindi analizzati e ponderati con esiti positivo).
- Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio. Individuati i rischi corruttivi le amministrazioni programmano le misure sia generali, previste dalla legge 190/2012, che specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati. Le misure specifiche sono progettate in modo adeguato rispetto allo specifico rischio, calibrate sulla base del miglior rapporto costi benefici e sostenibili dal punto di vista economico e organizzativo. Devono essere privilegiate le misure volte a raggiungere più finalità, prime fra tutte quelle di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità. Particolare favore va rivolto alla predisposizione di misure di digitalizzazione.
- Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure.
- Programmazione dell'attuazione della trasparenza e relativo monitoraggio ai sensi del decreto legislativo n. 33 del 2013 e delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato.

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2025-2027

PREMESSA

Il presente documento costituisce programmazione del fabbisogno di personale dell'Ente Parco Minerario Floristella Grottacalda formulato per il triennio 2025-2027, ai sensi dell'art. 39 della L 449/1997 e dell'art. 6 del D.Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii..

L'art. 6 del D.Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii.. ribadisce che il piano triennale dei fabbisogni va adottato annualmente allo scopo di adeguare la programmazione alle reali esigenze nascenti dal turn over dei lavoratori a seguito dei pensionamenti, dall'esigenza di avvalersi di professionalità che possano soddisfare i vari mutamenti di carattere organizzativo e normativo.

Ai sensi del comma 4, lett. d, dell'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017 di modifica dell'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001 alle Pubbliche Amministrazioni che non ottemperano alla ricognizione annuale ex art. 6, c. 1, terzo e quarto periodo, dell'art 6 in parola è tolta la facoltà sia di effettuare assunzioni, sia di instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere.

ORGANIGRAMMA

La presente programmazione parte dalla ricognizione del personale attualmente in servizio presso l'Ente, necessaria alla definizione della pianta organica, della quale l'Ente è ancora sprovvisto e si sviluppa in una prospettiva triennale, in stretta coerenza con l'organizzazione degli uffici e con la pianificazione pluriennale delle attività e delle strategie che intenderanno perseguire gli organi dell'Ente, onde garantire, nel periodo di riferimento, un adeguato fabbisogno di personale, nel rispetto dei limiti delle risorse finanziarie disponibili, anche derivanti dai vigenti vincoli nazionali e regionali in merito.

Ai sensi dell'art. 1, comma 2 dello Statuto, partecipano alla gestione dell'Ente Parco: la Regione Siciliana, il Libero Consorzio dei Comuni di Enna, e i Comuni di Enna, Piazza Armerina, Valguarnera, Aidone.

Organi dell'Ente, secondo quanto riportato dallo Statuto pubblicato sulla G.U.R.S. n. 46 del 04/09/2020, sono:

• **Presidente** cui compete la rappresentanza legale dell'Ente. Con Decreto del Presidente della Regione n. 8/Serv. 1/SG del 11/01/2023 è stato nominato per la durata di un quinquennio il geom. Giuseppe Flavio Greco;

• **Consiglio di Amministrazione** costituito con Decreto dell'Assessore Regionale dei Beni

Culturali e dell'Identità siciliana n. 01/GAB del 11/01/2023, di cui fa parte:

Il Presidente dell'Ente, geom. Giuseppe Flavio Greco;

Il dott. Mario Lanzone Consigliere, giusto D.A. 21/2024-GAB. in rappresentanza dell'Assessorato Regionale BB.CC. e dell'Identità Siciliana;

La dott.ssa Francesca Draì, Sindaco del Comune di Valguarnera, in rappresentanza degli enti facenti parte dell'Ente Parco ai sensi dell'art. 6, comma 1 dello Statuto vigente;

Revisore Unico dei Conti. Con D.A. n. 71/GAB del 23/05/2023 dell'Assessore Regionale dei Beni Culturali e dell'Identità siciliana è stata nominata la dott.ssa Rita Sorrentino.

Il Direttore dell'Ente nominato dal Consiglio di amministrazione previo pubblico concorso è il responsabile della struttura burocratica dell'Ente. Per ragioni legate al blocco delle assunzioni prevista dalla normativa regionale, nonché alla scarsa capacità finanziaria dell'Ente non si è ancora provveduto ad intraprendere la procedura concorsuale.

LIVELLI DI RESPONSABILITA' ORGANIZZATIVA

L'attuale **dotazione organica** dell'Ente si compone:

UFFICIO AMMINISTRATIVO, CONTABILE E PERSONALE

n. 1 dipendente, dott.ssa Giuseppina Carmina, addetto ai procedimenti contabile, gestione giuridica ed economica del personale e affari generali, stabilizzata con contratto a tempo pieno e indeterminato, con decorrenza contrattuale, a seguito di sentenza da parte del Giudice del lavoro, al 31/12/2012, in Cat. B1, giusta delibera commissariale n° 76 del 04/07/2019.

UFFICIO TECNICO OPERATIVO

n.1 dipendente, geom. Salvatore D'Angelo, addetto ai procedimenti espletamento gare e gestione delle utenze, protocollo e attività di coordinamento del personale stabilizzato con contratto a tempo pieno e indeterminato, con decorrenza contrattuale, a seguito di sentenza da parte del Giudice del lavoro, al 31/12/2012, in Cat. B1, giusta delibera commissariale n° 76 del 04/07/2019;

n.1 dipendente, sig. Biagio Masuzzo, con mansioni di addetto alla ordinaria manutenzione stabilizzato con contratto a tempo pieno e indeterminato con decorrenza contrattuale, a seguito di sentenza da parte del Giudice del lavoro, 31/12/2012, in Cat. A1, giusta delibera commissariale n° 76 del 04/07/2019;

n.6 dipendenti contrattualizzati a tempo pieno e indeterminato con determina commissariale n. 113 del 11/12/2020, ai sensi dell'art. 3, comma 17 della L.R. 27/2016 e s.m.i. e proroghe, a far data dal 01.01.2021 in Cat. A1 con mansioni addetti alla ordinaria manutenzione, come di seguito individuati:

Cannata Antonino collocato a riposo per raggiunti limiti di età a far data dal 01/04/2025

Marotta Paolo Filippo che sarà collocato a riposo per raggiunti limiti di età a far data dal 01/02/2026

Minacapilli Giovanni

Nasonte Giuseppe collocato a riposo per raggiunti limiti di età a far data dal 01/03/2025

Spalletta Luigi

Sutera Santo che sarà collocato a riposo per raggiunti limiti di età a far data dal 01/12/2025

Con determina dirigenziale n. 9 del 01/03/2025 è stato rinnovato incarico di collaborazione esterna al dott. Davide Mingrino, per la redazione dei bilanci: Bilancio di previsione 2025 pluriennale 2025-2026-2027, Rendiconto esercizio 2024. Lo svolgimento di tale attività avviene in regime di autonomia e senza alcun vincolo di subordinazione. Tale incarico giungerà a scadenza nell'anno 2026.

In seguito alla mancanza, in dotazione organica, della figura del direttore dell'Ente Parco, con determina presidenziale n. 3 del 28/12/2024 è stato rinnovato l'incarico di prestazione d'opera al dott. Giuseppe Notaro, Funzionario Apicale del Comune di Piazza Armerina, per l'assistenza e la consulenza nella gestione delle procedure amministrative, con funzioni dirigenziali presso l'Ente Parco, ai sensi dell'art. 13 dello Statuto dell'Ente Parco, che prevede per lo svolgimento dei compiti istituzionali, che l'Ente possa avvalersi di personale delle amministrazioni che partecipano alla gestione dello stesso, nelle more dell'attivazione delle procedure concorsuali per l'individuazione della figura del Direttore dell'Ente.

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Premessa

L'Ente, dotato di soli 9 dipendenti, non riesce, al momento, ad individuare, secondo le più aggiornate Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, nonché in coerenza con i contratti, la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto (es. lavoro agile e telelavoro).

L'obiettivo, una volta colmata la gravissima mancanza di personale, è comunque quello di stabilire:

- le condizioni e i fattori abilitanti (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali);
- gli obiettivi all'interno dell'amministrazione, con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance;
- i contributi al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia (es. qualità percepita del lavoro agile; riduzione delle assenze, *customer/user satisfaction* per servizi campione).

3.2 Piano triennale dei fabbisogni di personale

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

Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si

perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di *performance* in termini di migliori servizi alla collettività.

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

Tabella riassuntiva del personale impiegato nel triennio 2023-2025

Anno	Tipologia del personale	Livello giuridico				Totale
		Area D	Area C	Area B	Area A	
2023						
	Ruolo tempo indeterminato	0	0	2	8	10
	Contrattualizzato a tempo determinato	0	0	0	0	0
	Comandi o altre ass. temp.	0	0	0	0	0
	Totale 2023	0	0	2	8	10
2024						
	Ruolo tempo indeterminato	0	0	2	8	10
	Contrattualizzato a tempo determinato	0	0	0	0	0
	Comandi o altre ass. temp.	0	0	0	0	0
	Totale 2024	0	0	2	8	10
2025						
	Ruolo tempo indeterminato	0	0	2	7	9
	Contrattualizzato a tempo determinato	0	0	0	0	0
	Comandi o altre ass. temp.	0	0	0	0	0
	Totale 2025	0	0	2	7	9

Prendendo a riferimento il contratto collettivo regionale di lavoro del personale del comparto non dirigenziale della Regione siciliana e degli Enti di cui all'art. 1 della L.R. n° 10-2000 triennio giuridico-economico 2019-2021, pubblicato sulla G.U.R.S. n. 55-Supplemento ordinario n. 2 del 13/12/2024 che prevede la nuova classificazione professionale del personale, da una ricognizione della dotazione organica, tenendo in considerazione i collocamento a riposo che interverranno tra il 2025 e il 2026 **si evidenzia, che la dotazione organica dell'Ente andrebbe ripianificata come segue:**

N.1 DIRETTORE	Area Amministrativa:	Area
	n. 1 Funzionario direttivo profilo Amministrativo	Funzionari
	n. 1 Istruttore direttivo	Assistenti
	n. 2 Collaboratori	Coadiutori
	Area Economica e Finanziaria	
	n. 1 Funzionario direttivo profilo Amministrativo	Funzionari
	n. 1 Istruttore direttivo	Assistenti
	n. 2 Collaboratore	Coadiutori

	Area Tecnica:	
	n. 1 Funzionario direttivo profilo Tecnico	Funzionari
	n. 1 Istruttore direttivo (Tecnico)	Assistenti
	n. 2 Collaboratore	Coadiutori

È evidente che la premessa a ogni processo di (ri)pianificazione delle dotazioni di personale deve partire dall'analisi delle disponibilità finanziarie proprie dell'Ente.

Ad oggi la gran parte del costo del personale grava sul Fondo Regionale di cui all'art. 30, comma 9, della l.r. n. 5/2014 e ss.mm.ii i cui trasferimenti, fissati nell'ammontare complessivo al contributo concesso per ogni lavoratore alla data del 31/12/2013, vengono decurtati alla cessazione dal servizio del personale, senza la possibilità di prevedere il subentro di nuove unità lavorative.

ANALISI DELLE ESIGENZE E PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO

La presente programmazione del personale illustra la disponibilità quantitativa e qualitativa delle risorse umane indispensabili per la realizzazione degli obiettivi istituzionali dell'Ente Parco.

A fronte delle modeste disponibilità finanziarie dell'Ente, al fine di colmare la carenza di personale, il presente piano potrà muoversi all'interno delle seguenti linee:

in considerazione delle nuove disposizioni del nuovo CCRL 2019-2021, art. 23, siglato dalle rappresentanze sindacali e dall'ARAN in data 11/04/2024, pubblicato sulla G.U.R.S. n. 55-Supplemento ordinario n. 2 del 13/12/2024, l'attivazione della procedura selettiva comparativa per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo;

attivare le procedure di mobilità tramite gli atti di interpello all'interno dell'Amministrazione Regionale e fra gli Enti locali facenti parte dell'Ente;

valutare l'eventuale affidamento di incarichi esterni, nel rispetto e con le modalità previste dalla vigente normativa in materia per lo svolgimento di specifiche attività in regime di autonomia e senza alcun vincolo di subordinazione;

Ove necessario, eventuale ulteriore personale potrà essere acquisito mediante convenzione con altre amministrazioni, ai sensi dell'art. 46, comma 12, del d. lgs. n. 165/2001. (Mobilità)

Per quanto riguarda la figura del Direttore, sarebbe auspicabile l'indizione di uno specifico concorso, così come previsto dall'art. 8 dello Statuto del Parco e nelle more sarà utilizzato l'istituto previsto dall'art. 13 dello Statuto dell'Ente.

In ogni caso, non disponendo l'Ente di risorse finanziarie necessarie alla copertura dell'intero costo del personale previsto in dotazione organica per il perseguimento degli obiettivi istituzionali, occorrerà richiedere specifici trasferimenti dalla Regione o dagli enti facenti parte del Parco.

Frattanto, al fine di valorizzare le professionalità interne e di venire incontro alle legittime aspettative dei dipendenti si procederà agli avanzamenti di carriera all'interno delle aree professionali, i cui oneri relativi al maggior compenso spettanti al personale per la progressione economica summenzionata sono da prevedere a carico del FO.R.D. (fondo risorse decentrate, spalmati nel triennio 2025-2026-2027).

3.3.5 Formazione del personale

Riferimenti normativi

(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)

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

- valorizzazione del personale intese anche come fattore di crescita e innovazione
- miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'Ente. Nell'ambito della gestione del personale, le pubbliche amministrazioni sono tenute a programmare annualmente l'attività formativa, al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi. Soprattutto negli ultimi anni, il valore della formazione professionale ha assunto una rilevanza sempre più strategica finalizzata anche a consentire flessibilità nella gestione dei servizi e a fornire gli strumenti per affrontare le nuove sfide a cui è chiamata la pubblica amministrazione. Il Piano della Formazione del personale è il documento programmatico che, tenuto conto dei fabbisogni e degli obiettivi formativi, individua gli interventi formativi da realizzare nel corso dell'anno. Attraverso la predisposizione del piano formativo si intende, essenzialmente, aggiornare le capacità e le competenze esistenti adeguandole a quelle necessarie a conseguire gli obiettivi programmatici dell'Ente per favorire lo sviluppo organizzativo dell'Ente e l'attuazione dei progetti strategici. La programmazione e la gestione delle attività formative devono altresì essere condotte tenuto conto delle numerose disposizioni normative che nel corso degli anni sono state emanate per favorire la predisposizione di piani mirati allo sviluppo delle risorse umane.

Tra questi, i principali sono:

- Il D.lgs 165/2001 art. 1 comma 1 lettera c) che prevede la “ migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche Amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti”
- la legge 6 novembre 2012 n. 190 “disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione” e, i successivi decreti attuativi (in particolare il D.Lgs 33/13 e il D.Lgs 39/13) che prevedono tra i vari adempimenti, (articolo 1 comma 5 lettera b) ➤ Il Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD), di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, successivamente modificato e integrato (D.lgs. n. 179/2016; D.lgs. n. 217/2017), il quale all'art 13 “Formazione informatica dei dipendenti pubblici” prevede che: 1. Le pubbliche amministrazioni, nell'ambito delle risorse finanziarie disponibili, attuano politiche di reclutamento e formazione del personale finalizzate alla conoscenza e all'uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, nonché dei temi relativi all'accessibilità e alle tecnologie assistive, ai sensi dell'articolo 8 della legge 9 gennaio 2004, n. 4. 2. 1-bis. Le politiche di formazione di cui al comma 1 sono altresì volte allo sviluppo delle competenze tecnologiche, di informatica giuridica e manageriali dei dirigenti, per la transizione alla modalità operativa digitale; ➤ D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, coordinato con il D.lgs. 3 agosto 2009, n. 106 “TESTO UNICO SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO” il quale dispone all'art. 37 che: “Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, ... con particolare riferimento a: a) concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza; b) rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda... e che i “dirigenti e i preposti ricevono a cura del datore di lavoro, un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro. ...”

PRINCIPI DELLA FORMAZIONE

Il presente Piano si ispira ai seguenti principi:

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

SOGGETTI COINVOLTI

I soggetti coinvolti nel processo di formazione sono:

- Direttore: coinvolto nei processi di formazione a più livelli: rilevazione dei fabbisogni formativi, individuazione dei singoli dipendenti da iscrivere ai corsi di formazione trasversale, definizione della formazione specialistica per i dipendenti del settore di competenza.
- Dipendenti: sono i destinatari della formazione e oltre ad essere i destinatari del servizio, i dipendenti vengono coinvolti in un processo partecipativo che prevede: un approfondimento precorso per definirne in dettaglio i contenuti rispetto alle conoscenze detenute e/o aspettative individuali; la compilazione del questionario di gradimento rispetto a tutti i corsi di formazione trasversale attivati e infine la valutazione delle conoscenze/competenze acquisite.

ARTICOLAZIONE PROGRAMMA FORMATIVO PER IL TRIENNIO 2025-2027

Il Piano si articola su diversi livelli di formazione: interventi formativi di carattere trasversale, seppure intrinsecamente specialistico, che interessano e coinvolgono dipendenti appartenenti agli uffici amministrativo e tecnico dell'Ente. Formazione obbligatoria in materia di anticorruzione e trasparenza e in materia di sicurezza sul lavoro: formazione continua riguarda azioni formative di aggiornamento e approfondimento mirate al conseguimento di livelli di accrescimento professionale specifico sulle materie proprie delle diverse aree d'intervento dell'Ente.

FORMAZIONE OBBLIGATORIA

Nello specifico sarà realizzata tutta la formazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente, con particolare riferimento ai temi inerenti:

– Anticorruzione e trasparenza – Codice di comportamento – GDPR - Regolamento generale sulla protezione dei dati – CAD – Codice dell'Amministrazione Digitale – Sicurezza sul lavoro

La modalità di realizzazione degli interventi formativi verrà individuata di volta in volta dal Responsabile della prevenzione della corruzione, tenuto conto del contenuto e dei destinatari delle specifiche iniziative formative. L'indicazione nominativa del personale interessato, sarà approvato dal Responsabile della prevenzione della corruzione.

MODALITÀ DI EROGAZIONE DELLA FORMAZIONE Le attività formative dovranno essere programmate e realizzate facendo ricorso a modalità di erogazione differenti: 1. Formazione "in house" / in aula 2. Formazione attraverso webinar 3. Formazione mediante partecipazione ad appositi corsi.

Le attività formative dovranno essere programmate e realizzate, di norma, con il sistema della didattica a distanza attraverso webinar o streaming.

RISORSE FINANZIARIE

Dovranno essere stanziati nel bilancio all'interno del bilancio le risorse occorrenti per la formazione.

PROGRAMMA FORMATIVO 2025-2027

Corsi obbligatori in tema di sicurezza sul lavoro • Percorso formativo dei lavoratori in materia di Salute e Sicurezza sul lavoro - Art.37 D. Lgs.81/2008 -corso BASE • Percorso formativo dei lavoratori in materia di Salute e Sicurezza sul lavoro - Art.37 D. Lgs.81/2008 -corso BASE -
FORMAZIONE SPECIFICA • Corsi di Formazione obbligatoria ex art. 37 D.lgs. 81/2008 • Aggiornamento per addetti all'antincendio e gestione delle emergenze Corsi obbligatori in tema

di: • Anticorruzione e trasparenza • Codice di comportamento • GDPR - Regolamento generale sulla protezione dei dati • CAD – Codice dell'Amministrazione Digitale. Tali corsi saranno svolti in modalità "aggiornamento" per il personale già in servizio e "corso base" per eventuali neoassunti.

Formazione generale per il personale:

Attivazione di specifici percorsi in relazione alle mansioni svolte ed eventualmente nell'utilizzo di software di "uso comune" (pacchetto office, e-mail, internet)

• Formazione sulla sicurezza informatica • Digitalizzazione dei processi e dei procedimenti • La redazione degli atti amministrativi • D. Lgs. 39/2023 Codice dei contratti – Novità ed evoluzione normativa • Formazione in materie di specifica competenza

SEZIONE 4 MONITORAGGIO

4. Monitoraggio

NON COMPILARE