



Comune di Mirabella Imbaccari

Città Metropolitana di Catania

Codice Fiscale 82001750874 - Partita IVA 01110350871

Piazza Vespri,1 tel. 0933990011-

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE TRIENNIO
2025/2027

*ART. 6 COMMI DA 1 A 4 DEL DECRETO LEGGE N. 80 DEL 09.06.2021, CONVERTITO CON
MODIFICAZIONI NELLA LEGGE N. 113 DEL 06.08.2021 E S.M.I.*

ALLEGATO ALLA DELIBERA DI GIUNTA N. [REDACTED] DEL [REDACTED]

SOMMARIO

<i>RIFERIMENTI NORMATIVI</i>	4
<i>1. SCHEDE ANAGRAFICHE DELL'AMMINISTRAZIONE</i>	6
1.1 <i>Dati relativi alla geolocalizzazione e al territorio dell'Ente:</i>	6
1.2 <i>Informazioni relative alla composizione demografica e statistiche sulla popolazione:</i>	8
<i>2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE</i>	10
2.1 <i>Valore pubblico</i>	10
2.1.1 <i>Benessere e sostenibilità:</i>	10
2.1.2 <i>Il Valore Pubblico atteso:</i>	14
2.2 <i>Performance</i>	16
2.3 <i>Rischi corruttivi e trasparenza</i>	18
2.3.1 <i>Analisi del contesto esterno:</i>	19
2.3.2 <i>Analisi del contesto interno:</i>	21
2.3.3 <i>Le aree a rischio corruzione:</i>	21
2.3.4 <i>I fattori abilitanti del rischio corruttivo:</i>	22
2.3.5 <i>Obblighi di trasparenza:</i>	22
<i>3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO</i>	23
3.1 <i>Struttura organizzativa</i>	23
3.1.1 <i>L'Organigramma dell'Ente:</i>	23
3.1.2 <i>Dettaglio della struttura organizzativa:</i>	24
3.2 <i>Organizzazione del lavoro agile/da remoto</i>	25
3.2.1 <i>I fattori abilitanti del lavoro agile/da remoto:</i>	25
3.2.2 <i>I servizi che sono "smartizzabili" e gestibili da remoto:</i>	26
3.2.3 <i>I soggetti che hanno la precedenza nell'accesso al lavoro agile/da remoto:</i>	26
3.3 <i>Piano triennale dei fabbisogni di personale</i>	28
3.3.1 <i>La dichiarazione di non eccedenza del personale:</i>	41
3.3.2 <i>La dichiarazione di regolarità nell'approvazione dei documenti di bilancio:</i>	42
3.3.3 <i>Il rispetto dei limiti di spesa delle assunzioni flessibili:</i>	42
3.3.4 <i>Le assunzioni programmate:</i>	43
3.3.5 <i>La dotazione organica:</i>	44
3.3.6 <i>Il programma della formazione del personale:</i>	48

<i>3.3.7 L'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare mediante strumenti tecnologici:</i>	48
<i>3.3.8 Le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale:</i>	48
<i>3.3.9 Le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere e all'inclusione sociale:</i>	50
4. MONITORAGGIO	52

PREMESSA

Il nuovo Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) viene introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatoria 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 previsioni, entro 30 gg dall'approvazione di quest'ultimi.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le Amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- autorizzazione/concessione;
- contratti pubblici;

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

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

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

L'art. 1 c. 1 del DPR n. 81/2022 individua gli adempimenti relativi ai strumenti di programmazione che vengono assorbiti dal PIAO.

DESCRIZIONE DELLE AZIONI E ATTIVITA' OGGETTO DI PIANIFICAZIONE E PROGRAMMAZIONE

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

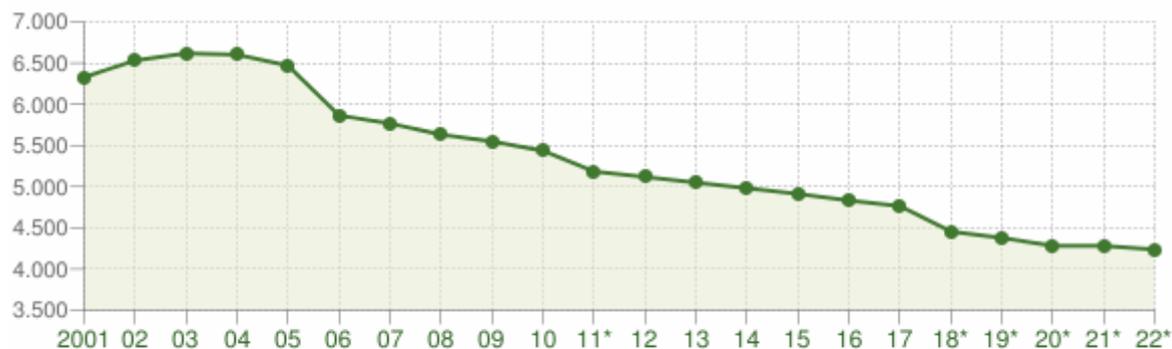
1.1 Dati relativi alla geolocalizzazione e al territorio dell'Ente:

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

La popolazione residente al 1° gennaio 2022 è di 4196 abitanti a fronte di una popolazione iscritta nei registri dell'AIRE di 6.606.

1.2 Informazioni relative alla composizione demografica e statistiche sulla popolazione:

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



Andamento della popolazione residente

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

(*) post-censimento

08/04/25, 12:06

Popolazione Mirabella Imbaccari (2001-2023) Grafici su dati ISTAT

Anno	Data rilevamento	Popolazione residente	Variazione assoluta	Variazione percentuale	Numero Famiglie	Media componenti per famiglia
2001	31 dic	6.326	-	-	-	-
2002	31 dic	6.532	+206	+3,26%	-	-
2003	31 dic	6.618	+86	+1,32%	2.604	2,54
2004	31 dic	6.602	-16	-0,24%	2.618	2,52
2005	31 dic	6.468	-134	-2,03%	2.640	2,45
2006	31 dic	5.863	-605	-9,35%	2.494	2,35
2007	31 dic	5.766	-97	-1,65%	2.481	2,32
2008	31 dic	5.631	-135	-2,34%	2.461	2,29
2009	31 dic	5.548	-83	-1,47%	2.409	2,29
2010	31 dic	5.435	-113	-2,04%	2.388	2,27
2011 ⁽¹⁾	8 ott	5.427	-14	-0,26%	2.393	2,26
2011 ⁽²⁾	9 ott	5.197	-230	-4,24%	-	-
2011 ⁽³⁾	31 dic	5.184	-251	-4,62%	2.382	2,17
2012	31 dic	5.118	-66	-1,27%	2.301	2,22
2013	31 dic	5.049	-69	-1,35%	2.195	2,29
2014	31 dic	4.981	-68	-1,35%	2.179	2,28
2015	31 dic	4.912	-69	-1,39%	2.149	2,28
2016	31 dic	4.832	-80	-1,63%	2.121	2,27
2017	31 dic	4.764	-68	-1,41%	2.087	2,27
2018*	31 dic	4.455	-309	-6,49%	1.973	2,24
2019*	31 dic	4.378	-77	-1,73%	1.953,53	2,23
2020*	31 dic	4.282	-96	-2,19%	2.010	2,12
2021*	31 dic	4.280	-2	-0,05%	2.029	2,09
2022*	31 dic	4.238	-42	-0,98%	2.033	2,06
2023*	31 dic	4.233	-5	-0,12%	2.028	2,06

2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

In questa sottosezione, l'amministrazione definisce i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati da ciascuna amministrazione, le modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, alle amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità, nonché l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e, per gli enti interessati dall'Agenda Digitale, secondo gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti. L'amministrazione, inoltre, esplicita come una selezione delle politiche dell'ente si traduce in termini di obiettivi di Valore Pubblico (outcome/impatti), anche con riferimento alle misure di benessere equo e sostenibile (Sustainable Development Goals dell'Agenda ONU 2030; indicatori di Benessere Equo e Sostenibile elaborati da ISTAT e CNEL, che comunque non si applicano agli Enti Locali). Si tratta, dunque, di descrivere, in coerenza con i documenti di programmazione economica e finanziaria, le strategie per la creazione di Valore Pubblico e i relativi indicatori di impatto.

Partendo infatti dall'attività di Programmazione Strategica ovvero dal Programma di Mandato del Sindaco, dalle Missioni e Programmi del Documento Unico di Programmazione, dagli Obiettivi annuali affidati alle singole Strutture formalizzati nel PIAO, si arriva fino al monitoraggio dei risultati ottenuti attraverso l'analisi dei Servizi Erogati ai Cittadini e delle attività strutturali realizzate, consentendo quindi di fotografare la Performance espressa dall'Ente e dalle sue Strutture o Articolazioni Organizzative sia nell'anno di riferimento che in ragione del Trend Pluriennale di mantenimento del livello quali-quantitativo dei servizi, o di miglioramento, auspicato.

In questa parte sono riassunte le priorità che l'Ente vuole raggiungere, sono le linee di intervento che derivano logicamente dall'analisi effettuata al punto precedente e si ritrovano nel programma politico col quale è stata eletto il Sindaco.

Per ogni priorità strategica bisogna richiamare la situazione iniziale, deve essere definito un outcome, cioè un risultato tangibile per i cosiddetti stakeholder (cittadini, imprese o altri portatori di interesse) e si deve delineare una linea d'azione.

Il valore pubblico atteso dell'Ente discende dalle priorità strategiche descritte nelle Missioni e Programmi del DUP che a sua volta discendono dal Programma di Mandato del Sindaco, fra le priorità strategiche c'è il mantenimento e dove possibile il miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dei processi organizzativi e dei servizi resi agli utenti, anche in ragione del modificarsi ed evolversi del contesto e delle priorità nazionali. Gli obiettivi annuali e triennali che ne discendono sono coerenti con quanto riportato e con la finalità di operare in una ottica di completa trasparenza e garanzia di anticorruzione, con una costante attenzione al rispetto degli equilibri e dei parametri di deficitarietà strutturale di bilancio.

Valore Pubblico: Il Documento Unico di Programmazione (DUP) per il triennio 2025-2027 è stato approvato con delibera di Consiglio n 11 del 03 aprile 2025

2.1.1 Benessere e sostenibilità:

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

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

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

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

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



Quadro degli indicatori Bes inclusi nel framework SDGs:

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

(a) 1 indicatore ripetuto in più Goal

(b) 4 indicatori ripetuti in più Goal

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

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

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

2.1.2 Il Valore Pubblico atteso:

Valore da conseguire	Descrizione del beneficio	Misura attesa
Accessibilità ai servizi dell'Ente	Favorire una relazione funzionale tra cittadini ed istituzione sia mediante lo sviluppo delle tecnologie informatiche e multimediali, sia perseguendo una costante riorganizzazione delle modalità di accesso agli uffici.	Sviluppare ulteriormente il sito web dell'Ente con interfacce coerenti, fruibili ed accessibili in conformità con le Linee guida emanate dall'AgID ai sensi del Codice dell'Amministrazione Digitale, in modo che tutti gli utenti ricevano secondo un modello standard le medesime e più recenti informazioni rispetto: <ul style="list-style-type: none"> ○ all'amministrazione; ○ ai servizi che essa eroga al cittadino; ○ alle notizie; ○ ai documenti pubblici.
Trasparenza amministrativa	Attivazione e ampliamento delle funzionalità che consentono ai cittadini la diretta conoscenza e reperimento degli atti e delle informazioni relative alla gestione amministrativa.	Piena conformità alle prescrizioni normative in materia e loro miglioramento, facilità di comprensione e accesso ai contenuti del sito web istituzionale.
Automazione e digitalizzazione	Ampliamento delle attività amministrative e dei servizi gestiti mediante l'utilizzo di strumenti informatici che ne consentano maggiore funzionalità e tracciabilità.	Miglioramento ed incremento dei servizi digitali per il cittadino erogati dall'Ente e fruibili online, cioè attraverso l'insieme di interfacce digitali, flussi e processi, tipicamente a seguito di un login identificativo, il cui scopo è che il cittadino richieda e si veda erogata una prestazione da parte dell'amministrazione, o effettui un adempimento verso l'amministrazione in modalità interamente digitalizzata.
Prevenzione della corruzione	Promozione delle buone prassi e della correttezza amministrativa nel rispetto delle indicazioni dell'ANAC e delle misure indicate nel piano anticorruzione.	Piena conformità alle prescrizioni normative in materia e miglioramento della capacità di controllo e rendicontazione delle azioni intraprese.
Inclusione sociale	Attivazione di iniziative dirette a facilitare la rilevazione dei bisogni e l'accesso ai servizi dei cittadini con difficoltà fisiche, economiche e sociali.	Mantenimento Segretariato sociale e dello Sportello famiglia, sviluppo dei Piani di Zona nell'ambito del Distretto attingendo alle risorse stanziare dalla Regione.
Semplificazione	Riduzione di fasi e tempi	Predisposizione e costante aggiornamento

dell'azione Amministrativa	procedurali, snellimento delle procedure, eliminazione degli atti superflui, allo scopo di migliorare il funzionamento dell'Ente e la prestazione di servizi agli utenti.	della modulistica già predisposta e condivisa. Comunicazione chiara e semplice nei confronti degli utenti. Evitare le duplicazioni degli atti, gli atti non necessari o ridondanti, le sovrapposizioni di competenze.
Economicità dell'azione Amministrativa	Miglioramento della gestione amministrativa attraverso una specifica attenzione alle entrate e alle spese.	Focalizzazione da parte di ciascun Settore alle somme da recuperare. Contenimento dei costi, con particolare riferimento ai consumi energetici, risparmi grazie alla digitalizzazione.
Efficacia e customer satisfaction	Soddisfacimento dei bisogni degli utenti con particolare riguardo ai servizi generali rivolti alla collettività, e misurazione del grado di soddisfazione.	Costante attenzione ai bisogni dell'utenza e implementazione di sistemi di rilevazione della customer satisfaction sempre più efficaci e di facile utilizzo.
Promozione culturale ed economica	Attivazione di iniziative che consentano la più ampia diffusione della cultura, dello sport e del turismo mediante la realizzazione di strutture e spazi dedicati, il sostegno all'organizzazione di eventi/manifestazioni, con un ritorno economico sul territorio.	Sostegno alle Associazioni culturali, sportive e onlus presenti sul territorio per una gestione responsabile degli impianti e degli spazi comuni, l'organizzazione, pubblicizzazione e fruizione più ampia possibile di manifestazioni ed eventi, anche mediante l'erogazione di contributi e la partecipazione a investimenti che portino un ritorno economico diretto sul territorio.
Tutela ambientale e sicurezza del territorio	La tutela ambientale e la sicurezza del territorio costituiscono la base di partenza indispensabile per una buona gestione Amministrativa, lo sviluppo e la crescita di una comunità.	Tutela del patrimonio ambientale mediante il monitoraggio e la realizzazione di interventi di prevenzione di eventi naturali avversi in ambito climatico, geologico e idrico. Interventi di riqualificazione territoriale e sviluppo. Controllo e presidio del territorio ai fini della sicurezza pubblica e repressione dei reati al patrimonio pubblico, ambientale e personale.

2.2. Performance

Tale ambito programmatico va predisposto secondo le logiche di performance management, di cui al Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009. Esso è finalizzato, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettera b), del predetto decreto legislativo.

Il Ciclo della Performance risulta infatti disciplinato dal D. Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", tuttavia è bene ricordare che l'art. 31 (Norme per gli Enti territoriali e il Servizio Sanitario Nazionale) del suddetto D. Lgs. n. 150/2009 nel testo così modificato dall' art. 17, comma 1, lett. a), D.lgs. 25 maggio 2017, n. 74, in vigore dal 22/06/2017, prevede che: "Le Regioni, anche per quanto concerne i propri enti e le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale, e gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi contenuti negli articoli 17, comma 2, 18, 19, 23, commi 1 e 2, 24, commi 1 e 2, 25, 26 e 27, comma 1".

Pertanto, gli Enti Locali possono derogare agli indirizzi impartiti dal Dipartimento della Funzione Pubblica (Linee guida n. 3/2018), applicando le previsioni contenute nell'art. 169 c. 3-bis del dlgs 267/2000 "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali", ovvero "Il PEG è deliberato in coerenza con il bilancio di previsione e con il documento unico di programmazione". Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel PIAO.

Le predette disposizioni legislative comportano che:

- la misurazione e la valutazione della performance delle strutture organizzative e dei dipendenti dell'Ente sia finalizzata ad ottimizzare la produttività del lavoro nonché la qualità, l'efficienza, l'integrità e la trasparenza dell'attività amministrativa alla luce dei principi contenuti nel Titolo II del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
- il sistema di misurazione e valutazione della performance sia altresì finalizzato alla valorizzazione del merito e al conseguente riconoscimento di meccanismi premiali ai dipendenti dell'ente, in conformità a quanto previsto dalle disposizioni contenute nei Titoli II e III del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
- l'amministrazione valuti annualmente la performance organizzativa e individuale e che, a tale fine adottati, con apposito provvedimento, il Regolamento per la Misurazione e Valutazione della Performance, il quale sulla base delle logiche definite dai predetti principi generali di misurazione, costituisce il Sistema di misurazione dell'Ente;
- il Nucleo di Valutazione (o l'OIV) controlli e rilevi la corretta attuazione della trasparenza e la pubblicazione sul sito web istituzionale dell'Ente di tutte le informazioni previste nel citato decreto e nei successivi DL 174 e 179 del 2012.

Il Regolamento per la misurazione e valutazione della performance vigente, approvato con n. 53 del 03 agosto 2021, recepisce questi principi con l'obiettivo di promuovere la cultura del merito ed ottimizzare l'azione amministrativa, in particolare le finalità della misurazione e valutazione della performance risultano essere principalmente le seguenti:

- riformulare e comunicare gli obiettivi strategici e operativi;
- verificare che gli obiettivi strategici e operativi siano stati conseguiti;
- informare e guidare i processi decisionali;
- gestire più efficacemente le risorse ed i processi organizzativi;
- influenzare e valutare i comportamenti di gruppi ed individui;
- rafforzare l'accountability e la responsabilità a diversi livelli gerarchici;

- incoraggiare il miglioramento continuo e l'apprendimento organizzativo.

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

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

Performance: Si allegano le schede relative agli obiettivi del Piano Triennale della Performance per il triennio 2025-2027, con particolare riferimento all'annualità corrente, allegate al presente documento (Allegato 1).

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Il Piano anticorruzione rappresenta uno dei principali strumenti di prevenzione e contrasto della corruzione nella Pubblica Amministrazione. La sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), normalmente individuato nel Segretario Generale, sulla base anche degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge n. 190/2012 e del dlgs 33/2013, integrati dal dlgs 97/2016 e s.m.i., 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. Sulla base degli indirizzi e dei supporti messi a disposizione dall'ANAC, l'RPCT propone l'aggiornamento della pianificazione strategica in tema di anticorruzione e trasparenza 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 vigente, contiene le seguenti analisi che sono schematizzate in tabelle:

- a. 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;
- b. Valutazione di impatto del contesto interno per evidenziare se la mission dell'ente e/o la sua struttura organizzativa possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo della stessa;
- c. Mappatura dei processi di lavoro 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, con particolare riferimento alle aree di rischio già individuate dall'ANAC, con l'identificazione dei fattori abilitanti e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti (quindi analizzati e ponderati con esiti positivo), anche in riferimento ai progetti del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e i controlli di sull'antiriciclaggio e antiterrorismo, sulla base degli indicatori di anomalia indicati dall'Unità di Informazione Finanziaria (UIF);
- d. Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio. Individuati i rischi corruttivi le amministrazioni programmano le misure sia generali, che specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati, anche ai fini dell'antiriciclaggio e l'antiterrorismo. 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;
- e. Aggiornamento del Codice di Comportamento di Ente;
- f. Implementazione di canali di comunicazione riservati per le segnalazioni di whistleblowing;
- g. Verifica preventiva dei conflitti d'interessi, delle cause di incompatibilità e ineleggibilità;
- h. Applicazione delle previsioni di Pantouflage a seguito della cessazione dei rapporti di lavoro presso l'Ente;
- i. Rotazione e formazione del personale;
- j. Pubblicazione di tutta la documentazione prevista nella sezione del sito web dell'Ente Amministrazione Trasparente;
- k. Monitoraggio annuale sull'idoneità e sull'attuazione delle misure, con l'analisi dei risultati

ottenuti.

Anticorruzione: Si ricorda che l'RPCT è il Segretario Generale ed è stato nominato con provvedimento n.2 del 03 febbraio 2023, che il Codice di Comportamento dell'Ente è stato aggiornato con delibera di Giunta n. 35 del 24 aprile 2025

Si allegano le schede relative alla mappatura dei processi con la valutazione del rischio e le misure per il trattamento del rischio del Piano di Triennale della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza per il triennio 2025-2027 (Allegato 2).

2.3.1 Analisi del contesto esterno:

Economia

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

6

Swot Analysis

<i>PUNTI DI FORZA</i>	<i>PUNTI DI DEBOLEZZA</i>
<ul style="list-style-type: none"> - coesione sociale (forte coinvolgimento di volontari e associazioni del territorio); - attività economiche ben radicate sul territorio (agricoltura, produzione del pizzo a tombolo, ristorazione e accoglienza); - vicinanza geografica a centri di forte interesse culturale e turistico noti a livello internazionale (e.g. Caltagirone, Piazza Armerina) 	<ul style="list-style-type: none"> - mancanza di adeguate opportunità lavorative per le giovani generazioni; - forte emigrazione; - scarsa preparazione del personale tecnico/amministrativo nella gestione di bandi complessi.

<p><i>OPPORTUNITA'</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - disponibilità di finanziamenti a livello nazionale (PNRR) ed europeo; - rete di gemellaggio internazionale con il Comune tedesco di Schonaich, meta migratoria di molti mirabellesi che hanno mantenuto un forte legame con il territorio di origine; - forte presenza sul territorio di attori dell'economia sociale. 	<p><i>MINACCE</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - cambiamento climatico (rischio desertificazione con fenomeni di siccità prolungata e impoverimento del suolo; fenomeni atmosferici estremi); - aumento dei costi dell'energia; - collasso del ricambio generazionale, con una diminuzione costante della popolazione (raffrontando i dati del Censimento Istat del 2011 con quelli del 2021, si nota il passaggio da 5.191 a 4.280 abitanti, e già secondo dati ISTAT 2011 l'indice di vecchiaia aveva un valore di 212.9 contro una media nazionale di 148.7); - perdita di saperi, arti e mestieri tradizionali.
---	---

2.3.2 Analisi del contesto interno:

Il contesto interno costituisce il vero, l'autentico punto di snodo della effettività dell'azione di contrasto alla corruzione, perché la collaborazione sentita, fattiva ed attiva, di coloro che compongono la Pubblica Amministrazione, e che ad essa sono legati da un rapporto stabile, a prescindere che sia onorario o impiegatizio, è la collaborazione dei veri attori del sistema, dei veri stakeholder, degli autentici conoscitori delle misure necessarie a prevenire fenomeni corruttivi.

Quindi, assume un peso specifico la Struttura organizzativa, in particolar modo la parte che contempla quella tecnica, che vive ed opera sulla base di processi dettati per leggi, per regolamenti e per atti di Amministrazione, e con l'obiettivo di raggiungere effettivamente obiettivi di pubblica utilità.

La funzionalità della singola Amministrazione Pubblica, nonché la pertinenza delle previsioni di funzionamento secondo, non solo i principi che sono previsti per Legge, ma anche, e se non maggiormente, secondo le condizioni reali che coinvolgono la stessa singola Amministrazione Pubblica, è un requisito, tanto essenziale, quanto utile al per-seguimento degli obiettivi. È importante rappresentare sinteticamente l'articolazione organizzativa dell'amministrazione, evidenziando la dotazione di personale, anche in termini di distribuzione dei ruoli e delle responsabilità attribuite.

2.3.3 Le aree a rischio corruzione:

Le aree di rischio corruzione comuni e trasversali a tutti i settori:

A) Area acquisizione e progressione del personale:

1. Reclutamento;
2. Progressioni di carriera;
3. Conferimento di incarichi di collaborazione.

B) Area affidamento di lavori, servizi e forniture:

1. Definizione dell'oggetto dell'affidamento;
2. Individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento;
3. Requisiti di qualificazione;
4. Requisiti di aggiudicazione;
5. Valutazione delle offerte;
6. Verifica dell'eventuale anomalia delle offerte;
7. Procedure negoziate;
8. Affidamenti diretti;
9. Revoca del bando;
10. Redazione del cronoprogramma;
11. Varianti in corso di esecuzione del contratto;
12. Subappalto;
13. Utilizzo di rimedi di risoluzione delle controversie alternativi a quelli giurisdizionali durante la fase di esecuzione del contratto.

C) Area provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario:

1. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an;

2. Provvedimenti amministrativi a contenuto vincolato;
3. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an e a contenuto vincolato;
4. Provvedimenti amministrativi a contenuto discrezionale;
5. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an;
6. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an e nel contenuto.

D) Area provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario:

1. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an;
2. Provvedimenti amministrativi a contenuto vincolato;
3. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an e a contenuto vincolato;
4. Provvedimenti amministrativi a contenuto discrezionale;
5. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an;
6. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an e nel contenuto.

2.3.4 I fattori abilitanti del rischio corruttivo:

Il livello di esposizione al rischio è condizionato e determinato da diversi fattori abilitanti che potrebbero essere presenti nella organizzazione dell'Ente o nella gestione di alcuni procedimenti, i fattori abilitanti che possono incidere negativamente sul rischio corruzione sono:

1. mancanza di misure di trattamento del rischio, i controlli;
2. mancanza di trasparenza;
3. eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento;
4. esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto;
5. scarsa responsabilizzazione interna;
6. inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi;
7. inadeguata diffusione della cultura della legalità;
8. mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione.

2.3.5 Obblighi di trasparenza:

Per quanto riguarda l'attività di programmazione dell'attuazione degli obblighi di trasparenza si rinvia ai contenuti pubblicati, oltre che all'Albo Pretorio, nella sezione Amministrazione Trasparente del sito web dell'Ente e agli esiti del relativo monitoraggio annuale, predisposto sulla base della griglia elaborata dall'ANAC, nonché all'evasione delle richieste di accesso civico di cui all'art. 5 c. 1 del dlgs 33/2013.

Si allega la griglia sugli obblighi di trasparenza relativa alla delibera ANAC n. 1310/2016, così come aggiornata nel PNA 2025/2027 (Allegato 3).

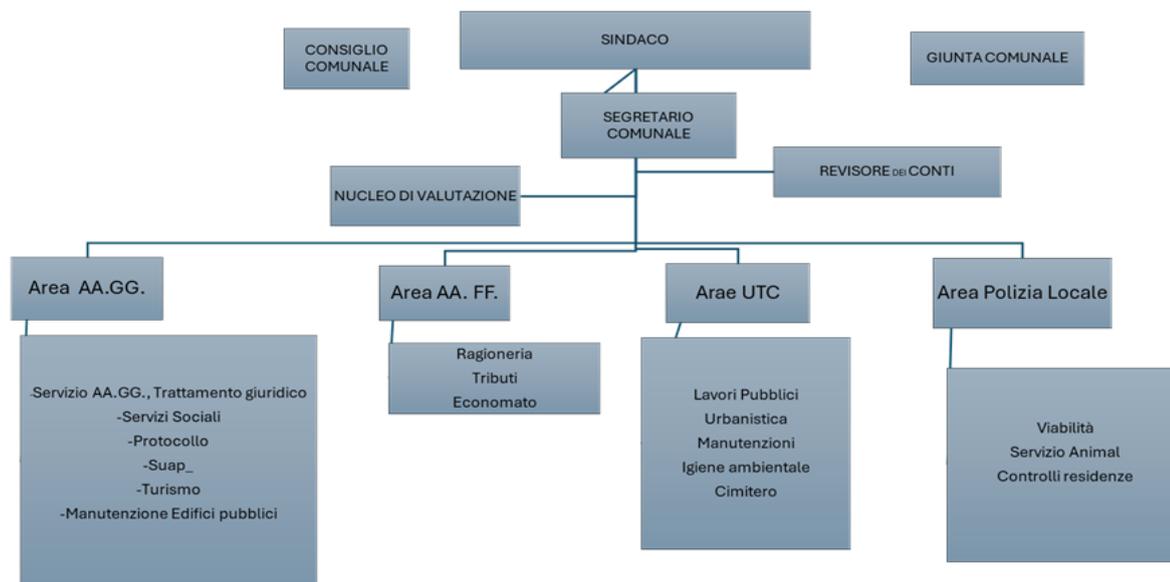
3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall’Ente, indicando l’organigramma e il conseguente funzionigramma, con i quali viene definita la macrostruttura dell’Ente individuando le strutture di massima rilevanza, nonché la microstruttura con l’assegnazione dei servizi e gli uffici.

Organizzazione: L’attuale Struttura Organizzativa e conseguente Funzionigramma dell’Ente sono stati approvati con delibera di Giunta n. 31 del 11 maggio 2021.

3.1.1 L’Organigramma dell’Ente:



3.1.2 Dettaglio della struttura organizzativa:

Struttura Organizzativa Settore	Servizi/Uffici Assegnati	Responsabile
AREA 1	SERVIZIO AA.GG.	DOTT. MARIA CRISTINA CAFA'
	TRATTAMENTO GIURIDICO	
	SERVIZI SOCIALI	
	SUAP	
	TURISMO	
	PULIZIE	
	PROTOCOLLO	
	ANAGRAFE E STATO CIVILE	
AREA II	RAGIONERIA	DOTT. PIETRO BARBERA
	TRIBUTI	
	ECONOMATO	
	TRATTAMENTO ECONOMICO	
AREA III	LAVORI PUBBLICI	ING. GIUSEPPE PERRICA
	URBANISTICA	
	MANUTENZIONI	
	AMBIENTE	
	CIMITERO	
AREA IV	POLIZIA LOCALE	DOTT. ROSARIO GRASSO
	POLIZIA AMBIENTALE	
	VIABILITA'	
	SERVIZIO ANIMALI	

3.2 Organizzazione del lavoro agile/da remoto

In questa sottosezione sono indicati, in coerenza con la normativa vigente e i contratti pubblici, la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto (es. lavoro agile e lavoro da remoto) finalizzati alla migliore conciliazione del rapporto vita/lavoro in un'ottica di miglioramento della qualità dei sei servizi resi al cittadino.

Gli obiettivi del lavoro agile/da remoto da conseguire nel triennio di riferimento sono:

1. Il lavoro agile è volto a favorire la produttività e l'orientamento ai risultati, a conciliare le esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori con le esigenze organizzative delle pubbliche amministrazioni, consentendo, il miglioramento dei servizi pubblici e dell'equilibrio fra vita professionale e vita privata;
2. Promuovere una visione dell'organizzazione del lavoro ispirata ai principi della flessibilità, dell'autonomia e della responsabilità dei lavoratori, in un'ottica di incremento della produttività e del benessere organizzativo, nonché la fiducia, la delega e la capacità di gestione del tempo in rapporto agli obiettivi specifici assegnati;
3. Promuovere la mobilità sostenibile tramite riduzione degli spostamenti casa-lavoro, nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano e in particolare extra urbano in termini di volumi, percorrenza ed inquinamento.

In particolare, la sezione contiene:

- le condizionalità e i fattori abilitanti che consentono il lavoro agile e da remoto (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali);
- gli obiettivi all'interno dell'amministrazione, con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance;
- i contributi al mantenimento dei livelli quali-quantitativi dei servizi erogati o al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia (es. qualità percepita del lavoro agile; riduzione delle assenze, customer satisfaction).

Lavoro agile: Il Regolamento sul Lavoro Agile e da Remoto è stato approvato con delibera di Giunta n. 41 del 19 aprile 2024.

3.2.1 I fattori abilitanti del lavoro agile/da remoto:

I fattori abilitanti del lavoro agile e del lavoro da remoto che ne favoriscono l'implementazione e la sostenibilità:

- Flessibilità dei modelli organizzativi;
- Autonomia nell'organizzazione del lavoro;
- Responsabilizzazione sui risultati;
- Benessere del lavoratore;
- Utilità per l'amministrazione;
- Tecnologie digitali che consentano e favoriscano il lavoro agile;
- Cultura organizzativa basata sulla collaborazione e sulla riprogettazione di competenze e comportamenti;
- Organizzazione in termini di programmazione, coordinamento, monitoraggio, adozione di azioni correttive;
- Equilibrio in una logica win-win: l'amministrazione consegue i propri obiettivi e i lavoratori migliorano il proprio "Work-life balance".

3.2.2 I servizi che sono “smartizzabili” e gestibili da remoto:

Sono da considerare telelavorabili e/o da svolgere in modalità agile le attività che rispondono ai seguenti requisiti:

- possibilità di delocalizzazione, le attività sono tali da poter essere eseguite a distanza senza la necessità di una costante presenza fisica nella sede di lavoro.
- possibilità di effettuare la prestazione lavorativa grazie alle strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento dell'attività lavorativa fuori dalla sede di lavoro e messe a disposizione dal datore di lavoro o attraverso strumentazioni di proprietà del dipendente;
- autonomia operativa, le prestazioni da eseguire non devono richiedere un diretto e continuo interscambio comunicativo con gli altri componenti dell'ufficio di appartenenza ovvero con gli utenti dei servizi resi presso gli sportelli della sede di lavoro di appartenenza;
- possibilità di programmare il lavoro e di controllarne facilmente l'esecuzione;
- possibilità di misurare, monitorare e valutare i risultati delle prestazioni lavorative eseguite mediante il telelavoro o in lavoro agile attraverso la definizione di precisi indicatori misurabili.

Sono escluse dal novero delle attività in modalità telelavoro e lavoro agile quelle che richiedono lo svolgimento di prestazioni da eseguire necessariamente presso specifiche strutture di erogazione dei servizi (esempio: sportelli incaricati del ricevimento del pubblico, mense scolastiche, nidi d'infanzia, musei, ecc.), ovvero con macchine ed attrezzature tecniche specifiche oppure in contesti e in luoghi diversi del territorio comunale destinati ad essere adibiti temporaneamente od occasionalmente a luogo di lavoro (esempi: assistenza sociale e domiciliare, attività di notificazione, servizi di polizia municipale sul territorio, manutenzione strade, manutenzione verde pubblico, ecc.).

3.2.3 I soggetti che hanno la precedenza nell'accesso al lavoro agile/da remoto:

Al lavoro agile e da remoto accedono in maniera limitata tutti i dipendenti dell'ente a tempo indeterminato e determinato con precedenza tuttavia attribuita ai soggetti che si trovino nelle seguenti condizioni:

- situazioni di disabilità psico-fisiche del dipendente, certificate ai sensi della Legge 5 febbraio 1992 n. 104, oppure che soffrono di patologie autoimmuni, farmaco-resistenti, degenerative e/o certificate come malattie rare, che si trovino nella condizione di essere immunodepressi tali da risultare più esposti a eventuali contagi da altri virus e patologie;
- esigenza di cura di soggetti conviventi affetti da handicap grave, debitamente certificato nei modi e con le forme previste dalla Legge 5 febbraio 1992 n. 104 oppure sofferenti di patologie autoimmuni, farmaco-resistenti, degenerative e/o certificate come malattie rare;
- esigenza di cura di figli minori e/o minori conviventi;
- distanza chilometrica autocertificata tra l'abitazione del/della dipendente e la sede di lavoro, in base al percorso più breve;
- la possibilità di possedere e gestire in maniera indipendente i supporti e i dispositivi di collegamento in remoto.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

Il piano triennale del fabbisogno di personale, ai sensi dell'art. 6 del dlgs 165/2001 nel rispetto delle previsioni dell'art. 1 c. 557 della L. 296/2006, dell'art. 33 del DL 34/2019 e s.m.i., è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese, attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività. La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche. In relazione a queste, dunque l'amministrazione valuta le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

- capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;
- stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio, o alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate) o alle esternalizzazioni/internalizzazioni o a potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni o ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

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

- Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse: un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica, può essere misurata in termini di modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree e modifica del personale in termini di livello/inquadramento;
- Strategia di copertura del fabbisogno. Questa parte attiene all'illustrazione delle strategie di attrazione (anche tramite politiche attive) e acquisizione delle competenze necessarie e individua le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a:
 - soluzioni interne all'amministrazione;
 - mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti;
 - meccanismi di progressione di carriera interni;
 - riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento);
 - job enlargement attraverso la riscrittura dei profili professionali;
 - soluzioni esterne all'amministrazione;
 - mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni);
 - ricorso a forme flessibili di lavoro;
 - concorsi;
 - stabilizzazioni.
- Formazione del personale:
 - le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
 - le risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative;
 - le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (es. politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione);

- gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo.

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

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

Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno 2024

	Area degli Operatori	Area degli Operatori Esperti	Area degli Istruttori	Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione	TOTALE
Tempo indeterminato e pieno		10	13	2	25
Tempo indeterminato e parziale	3	12	1		16
Tempo determinato e pieno					
Tempo determinato e parziale					
TOTALE	3	22	14	2	41

Totale 41 unità di cui:

n. 41 a tempo indeterminato

Nel mese di dicembre 2024, secondo quanto programmato nel "PIAO 2024/2026. MODIFICA ED APPROVAZIONE SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO, SOTTOSEZIONE 3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE", approvato con Delibera di Giunta Municipale n. 82 del 05/11/2024, si è proceduto alla trasformazione del contratto da tempo determinato a tempo indeterminato full-time di n. 1 unità di personale ricoprente il posto vacante di Responsabile dell'Area Finanziaria, Cat. Elevata Qualificazione, secondo art. 3, comma 5 del D.L. 44/2023 e la trasformazione del rapporto a tempo pieno per n. 1 unità di personale, Categoria Istruttori, in servizio presso la Polizia Municipale;

Nel mese di Gennaio 2025, con Determinazione Sindacale n. 2 del 10/01/2025, si è provveduto, ai sensi dell'art. 110 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, al conferimento dell'incarico di Responsabile del Servizio Tecnico, inquadrato nell'Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione, ex categoria D, pos. ec. D1, con rapporto di lavoro a tempo pieno e determinato (12 mesi), a conclusione della procedura avviata nel mese di dicembre sulla scorta di quanto previsto nel "PIAO 2024/2026.

MODIFICA ED APPROVAZIONE SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO, SOTTOSEZIONE 3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE", approvato con Delibera di Giunta Municipale n. 82 del 05/11/2024;

Nel corso del triennio 2025/2027, alla data di redazione del presente piano, sono previste sulla base di dati certi per il collocamento in quiescenza in via obbligatoria le seguenti cessazioni di personale:

- anno 2025, numero cessazioni 4 per collocamento in quiescenza;
- anno 2026, numero cessazioni 7 per collocamento in quiescenza;
- anno 2027, numero cessazioni 2 per collocamento in quiescenza;

Totale delle cessazioni previste nel triennio 2025/2027 n. 13 cessazioni.

Disciplina delle assunzioni

La legge di bilancio dello Stato per l'anno 2025 (legge 30 dicembre 2024, n. 207, pubblicata in Gazzetta ufficiale il 30 dicembre scorso), vede confermate le regole per la determinazione della capacità assunzionale.

I Comuni restano inquadrati nell'ambito delle regole dettate dall'articolo 33 del D.L. 34/2019, convertito in legge 58/2019: norma che ha introdotto il criterio della sostenibilità finanziaria della spesa di personale, da asseverare a cura dei Revisori dei Conti, accompagnata dalla determinazione degli spazi assunzionali calcolati secondo le regole di seguito riportate.

Le regole per il calcolo sono le seguenti:

- il conteggio per la verifica della sostenibilità finanziaria della spesa di personale deve sempre essere aggiornato all'arrivo di ogni successivo rendiconto: l'amministrazione, quindi, procede oggi a programmare e assumere in base ai dati del rendiconto 2024 per la spesa di personale e del triennio 2022/2023/2024 per la media delle entrate correnti (al netto del FCDE 2024);
- la nozione di spesa di personale da utilizzare, alla luce delle indicazioni dei diversi D.M. attuativi (ad esempio il D.M. 17 marzo 2020 per i comuni), in particolare, non prevede la possibilità di derogare il maggiore costo derivante dal rinnovo dei contratti collettivi. Poiché è in vista, probabilmente entro la primavera, il rinnovo del CCNL 2022-2024 del comparto delle Funzioni locali, che porterà a un aumento di spesa quantificato nel 5,78% (a cui detrarre quanto già viene oggi corrisposto come IVC, base e incrementale), occorre ricordare che, alle regole attuali, anche questo nuovo contratto comporterà la riduzione degli spazi assunzionali degli enti interessati;

- viene meno, dall'anno 2025, l'applicazione della Tabella 2 del D.M. 17 marzo 2020 per i comuni, introdotta dall'articolo 5 del medesimo decreto: ciò significa che i comuni dovranno semplicemente verificare il loro posizionamento all'interno delle fasce delineate dalla Tabella 1 (ex art. 4) e dalla Tabella 3 (ex art. 6), in base alla propria consistenza demografica, e procedere secondo le regole, che vincolano gli enti "virtuosi" e quelli che si collocano tra le due fasce o al di sopra della soglia più alta.

In particolare, si evidenzia che:

- i Comuni la cui percentuale sia inferiore alla soglia percentuale delineata dalla Tabella 1, potranno espandere la propria spesa di personale fino alla medesima, senza più tenere conto degli incrementi progressivi finora sanciti dalla Tabella 2; il tutto, naturalmente, secondo i principi di prudenza che la Corte dei Conti ha sempre raccomandato;
- i Comuni la cui percentuale si collochi tra le due soglie percentuali dovranno garantire nell'anno corrente il non peggioramento del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti al netto FCDE rispetto a quello registrato tra i medesimi due valori nell'ultimo rendiconto (ad oggi, nel 2024);
- i Comuni che superano la soglia più alta, quella determinata dalla Tabella 3, a norma dell'articolo 6, comma 2, del D.M., dal 2025 *"applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia"*.

La legge di bilancio introduce, per gli enti che applicano il turn-over, una nuova disposizione relativamente all'incidenza delle assunzioni per mobilità sulla capacità assunzionale degli enti; viene meno il concetto di neutralità della mobilità.

L'articolo 1, commi 126 e 127, della legge 207/2024 modifica l'articolo 14, comma 7, del D.L. 95/2012, convertito in legge 135/2012, il cui testo aggiornato è il seguente: *"Le cessazioni dal servizio per processi di mobilità, nonché quelle disposte a seguito dell'applicazione della disposizione di cui all'articolo 2, comma 11, lettera a), limitatamente al periodo di tempo necessario al raggiungimento dei requisiti previsti dall'articolo 24 del decreto legge 6 dicembre 2011 n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, sono calcolate come risparmio utile per definire l'ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni o il numero delle unità sostituibili in relazione alle limitazioni del turn over. Agli oneri derivanti dall'acquisizione di personale all'esito dei processi di mobilità di cui al primo periodo si provvede nei limiti delle facoltà assunzionali disponibili a legislazione vigente, fermo restando quanto previsto dall'articolo 35, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165"*.

Da ciò discende che le cessazioni per mobilità garantiscono la maturazione di capacità assunzionale

utile ai fini del turn-over, mentre le assunzioni effettuate nella stessa modalità ne implicano, simmetricamente, l'utilizzo.

Le assunzioni per mobilità agiscono pertanto in termini di turn-over esattamente come le assunzioni operate mediante concorso. Le cessazioni per mobilità, frattanto, hanno le stesse conseguenze di quelle a titolo definitivo (pensionamenti, dimissioni volontarie).

Assunzioni eterofinanziate

Nel quadro normativo della sostenibilità finanziaria si inseriscono, altresì, alcune specifiche disposizioni tese a sterilizzare dai conteggi le spese eterofinanziate per specifiche finalità; in particolare l'articolo 57, comma 3-septies del decreto legge n.104/2020, convertito con modificazioni dalla legge n.126/2020, prevede che a decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse, non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento; in caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente.

Risulta rilevante per l'Amministrazione Comunale, rispetto a quanto precede, la disciplina introdotta dalla legge n. 213/2023 in materia di raggiungimento di livelli essenziali di prestazioni nei servizi sociali, richiamandosi della stessa legge, *"in attuazione della sentenza della Corte costituzionale n. 71 del 14 aprile 2023, per rimuovere gli squilibri economici e sociali e per favorire l'effettivo esercizio dei diritti della persona, è istituito, nello stato di previsione del Ministero dell'interno, un Fondo speciale per l'equità del livello dei servizi con una dotazione pari a euro 858.923.000 per l'anno 2025, a euro 1.069.923.000 per l'anno 2026, a euro 1.808.923.000 per l'anno 2027, a euro 1.876.923.000 per l'anno 2028, a euro 725.923.000 per l'anno 2029 e a euro 763.923.000 per l'anno 2030"*, in particolare:

- l'articolo 1, comma 496, lett. a) a norma del quale *"è destinato, quanto a 390.923.000 euro per l'anno 2025, a 442.923.000 euro per l'anno 2026, a 501.923.000 euro per l'anno 2027, a 559.923.000 euro per l'anno 2028, a 618.923.000 euro per l'anno 2029 e a 650.923.000 euro per l'anno 2030, quale quota di risorse finalizzata al finanziamento e allo sviluppo dei servizi sociali comunali svolti in forma singola o associata dai comuni delle regioni a statuto ordinario. I contributi di cui al primo periodo sono ripartiti in proporzione del rispettivo coefficiente di riparto del fabbisogno standard calcolato per la funzione «Servizi sociali» e approvato dalla Commissione tecnica per i fabbisogni standard, anche in*

*osservanza del livello essenziale delle prestazioni definito dall'articolo 1, comma 797, alinea, della legge 30 dicembre 2020, n. 178, in modo che venga gradualmente raggiunto entro l'anno 2026, alla luce dell'istruttoria condotta dalla predetta Commissione, **L'obiettivo di servizio di un rapporto tra assistenti sociali impiegati nei servizi sociali territoriali e popolazione residente pari a 1 a 6.500**. Per le medesime finalità di cui al primo periodo, il Fondo di cui al presente comma è destinato, per un importo di 68 milioni di euro per l'anno 2025, di 77 milioni di euro per l'anno 2026, di 87 milioni di euro per l'anno 2027, di 97 milioni di euro per l'anno 2028, di 107 milioni di euro per l'anno 2029 e di 113 milioni di euro per l'anno 2030, in favore dei comuni della Regione siciliana e della regione Sardegna, ripartendo il contributo, entro il 30 novembre dell'anno precedente a quello di riferimento, con decreto del Ministro dell'interno, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, tenendo conto dei fabbisogni standard, sulla base di un'istruttoria tecnica condotta dalla Commissione tecnica per i fabbisogni standard, allo scopo integrata con i rappresentanti della Regione siciliana e della regione Sardegna, con il supporto di esperti del settore, senza oneri per la finanza pubblica e previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali. Agli esperti di cui al precedente periodo non spettano gettoni di presenza, compensi, rimborsi di spese o altri emolumenti comunque denominati. Con il medesimo decreto sono disciplinati gli obiettivi di servizio e le modalità di monitoraggio. I contributi di cui al primo periodo, gli obiettivi di servizio e le modalità di monitoraggio per definire il livello dei servizi offerti e l'utilizzo delle risorse da destinare al finanziamento e allo sviluppo dei servizi sociali per i comuni delle regioni a statuto ordinario sono stabiliti, entro il 30 novembre dell'anno precedente a quello di riferimento, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, sulla base di un'istruttoria tecnica condotta dalla Commissione tecnica per i fabbisogni standard con il supporto di esperti del settore, senza oneri per la finanza pubblica, e previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali. In caso di mancata intesa oltre il quindicesimo giorno dalla presentazione della proposta alla Conferenza Stato-città ed autonomie locali, il decreto di cui al periodo precedente può essere comunque adottato".*

Il decreto del Ministro dell'interno, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, del 5 febbraio 2025, corredato della Nota metodologica con gli allegati 1 e 2, recante: "Riparto del contributo pari a 68 milioni di euro, per l'anno 2025, finalizzato al finanziamento e allo sviluppo dei servizi sociali comunali svolti in forma singola o associata dai comuni della Regione siciliana e della regione Sardegna", di cui all'articolo 1, comma 496, lettera a), della legge 30 dicembre 2023, n.213, registrato alla Corte dei Conti il 6 marzo 2025 al n. 735, è stato diffuso nella sezione «I Decreti» e l'importo assegnato al Comune di Mirabella Imbaccari è pari a € **40.071,43**;

Nell'ambito delle misure contemplate dall'art. 19 del decreto-legge n. 124/2023, e s.m.i., l'8 ottobre

2024 la Commissione per l'attuazione del Progetto di Riqualificazione delle Pubbliche Amministrazioni (RIPAM) ha pubblicato sul Portale del Reclutamento inPA il bando relativo all'indizione del *“Concorso pubblico, su base territoriale, per esami, per il reclutamento a tempo indeterminato di 2.200 unità di personale non dirigenziale, Dipartimento per le politiche di coesione e per il sud”*.

Nell'Allegato 1 del bando in parola, è riportato espressamente che a questo Ente sono state assegnate n. 1 unità di personale con il Profilo/Codice Concorso di SPECIALISTA TECNICO (Codice B.6.SIC), , per un totale complessivo di nn. 1 unità di personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e della Elevata Qualificazione, ai sensi del nuovo sistema di classificazione di cui all'art. 11 e segg. del CCNL 2019-2021 del personale del Comparto Funzioni Locali.

In relazione a quanto stabilito dall'art. 19, comma 8, del decreto-legge n. 124/2023, e s.m.i., gli oneri diretti e riflessi corrispondenti alle assegnazioni di personale in argomento saranno coperti, sino a tutto il 2029, con le risorse del Programma Nazionale Capacità per la Coesione Assistenza Tecnica 2021-2027, approvato con decisione di esecuzione C(2023) 374 del 12 gennaio 2023 e modificato con decisione di esecuzione C (2024) 6561 final del 12 settembre 2024.

Le assunzioni di personale etero - finanziate, come sopra determinate, non rientrano ai fini della determinazione degli spazi assunzionali di cui all'art. 33 del D.L. n. 34/2019, come espressamente previsto dall'art. 57, c. 3-septies del D.L. 104/2020, convertito con L. 126/2020.

Pertanto, tali assunzioni etero finanziate vengono inserite nel piano del fabbisogno di personale 2025-2027 ai soli fini della verifica di disponibilità di bilancio.

Le predette risorse devono quindi essere scorporate dal computo del rapporto spesa-entrate ai fini del rispetto dei parametri vigenti.

Determinazione del valore soglia

L'attuale normativa in materia di facoltà di assunzioni del personale nei Comuni prevede:

- per le nuove assunzioni a tempo indeterminato, il rispetto della sostenibilità della spesa nell'ambito dei “valori soglia” definiti in relazione alla fascia demografica dell'Ente (D.L. 34/2019, art. 33 e s.m.i. - D.M. 17.03.2020);

- per le forme flessibili (personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di formazione-lavoro, o altri rapporti formativi, somministrazione di lavoro, lavoro occasionale ex art. 54 bis d.l. 50/2017, convertito in legge 96/2017) la spesa non può essere superiore al 50% di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. Tale limite è derogabile fino al 100% della spesa sostenuta nell'anno 2009 per gli Enti Locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente (D.L.78/2010 art. 9, c.28). Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, stanti le specifiche limitazioni.

Ai fini della programmazione del fabbisogno del personale relativo al triennio 2025/2027, con riferimento al DM 17.03.2020, il **Comune di Mirabella Imbaccari** appartiene alla **fascia demografica d) - Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti** (dato rilevato al 31 dicembre del penultimo anno precedente), per i quali il **“valore soglia”** espresso come rapporto tra la spesa complessiva del personale e le entrate correnti è **pari al 27,20%**;

Con riferimento **all'ultimo rendiconto approvato (esercizio 2024)** ed applicando le specificazioni di conteggio indicate nella Circolare interministeriale relativa al D.M. 17.3.2020 (par.1.2), il valore soglia calcolato risulta pari al **26,78%**, collocando l'Ente nella fattispecie dei Comuni con **“bassa incidenza della spesa di personale”**, con la conseguente possibilità di incrementare la spesa di personale ai sensi dell'art. 4, comma 2 e art. 5 del citato Decreto, ovviamente entro i limiti della sostenibilità finanziaria.

Il Valore soglia, come definito dal D.L. 34/2019 e D.M. 17.3.2020, è dinamico e andrà verificato in conseguenza degli aggiornamenti dei dati finanziari, ai fini della sostenibilità del piano assunzionale.

Di seguito la verifica dei limiti di spesa del Piano Triennale del Fabbisogno di Personale **2025/2027** ai sensi dell'art. 6, co. 2 ed art. 6-ter del D.lgs.165/2001 e del D.L. 34/2019, art. 33 - DM 17.3.2020:

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE

Anno	Anno ultimo rendiconto approvato	2024	2025
	Numero abitanti	4.157	

Spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione e al netto dell'IRAP (impegnato a competenza)

Macroaggregato	Anno 2024
-----------------------	------------------

1.01.00.00.000 - Redditi da lavoro dipendente	1.496.686,09
1.03.02.12.001 - Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	0,00
1.03.02.12.002 - Quota LSU in carico all'ente	0,00
1.03.02.12.003 - Collaborazioni coordinate e a progetto	0,00
1.03.02.12.999 - Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	0,00
altre spese	0,00
IRAP	92.662,19
Totale spesa	1.589.308,28
IRAP (detrarre)	92.662,19
Totale spesa personale al netto dell'IRAP	1.496.686,09

Entrate correnti (accertamenti di competenza)

Titolo	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024
1 - Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa	1.843.313,00	2.378.028,47	2.395.087,92
2 - Trasferimenti correnti	3.763.633,42	3.402.363,77	2.947.409,52
3 - Entrate extratributarie	636.811,40	641.887,14	704.229,12
altre entrate	0,00	0,00	0,00
Totale entrate	6.243.757,82	6.422.279,38	6.046.726,56
Valore medio entrate correnti ultimi 3 anni	6.237.587,92		
F.C.D.E.	648.298,05		
Valore medio entrate correnti al netto F.C.D.E.	5.589.289,87		

Rapporto spesa/entrate	Soglia	Soglia di rientro	Incremento massimo
26,78 %	27,20 %	31,20 %	0,42 %
Soglia rispettata	SI	SI	

Incremento massimo spesa	23.600,75
Totale spesa con incremento massimo	1.520.286,84

ART. 4 DM 17/3/2020		
TABELLA 1		
a	Comuni con meno di 1.000 abitanti	29,50%
b	Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	28,60%
c	Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti	27,60%
d	Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	27,20%
e	Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti	26,90%
f	Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	27,00%
g	Comuni da 60.000 a 249.999 abitanti	27,60%
h	Comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti	28,80%
i	Comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre	25,30%
ART. 6 DM 17/3/2020		
TABELLA 3		
a	Comuni con meno di 1.000 abitanti	33,50%
b	Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	32,60%
c	Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti	31,60%
d	Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	31,20%
e	Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti	30,90%
f	Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	31,00%
g	Comuni da 60.000 a 249.999 abitanti	31,60%
h	Comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti	32,80%
i	Comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre	29,30%
Tetto complessivo alla spesa del personale		
<p>Il principio cardine in materia di contenimento della spesa per il personale degli enti locali è rappresentato da quanto previsto dall'articolo 1, commi 557-e seguenti della legge n.296/2006.</p> <p>In particolare l'articolo 1, comma 557, prevede che ai fini del concorso delle autonomie regionali e</p>		

locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno debbano assicurare la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:

- razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico - amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici;
- contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.

L'articolo 1, comma 557-quater della predetta legge n.296/2006, introdotto dall'articolo 3, comma 5-bis del decreto legge 24 giugno 2014, n.90, convertito con modificazioni dalla legge 11 agosto 2014, n.114, prevede che ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti debbano assicurare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011/2013.

Al netto delle specifiche deroghe previste, il valore medio del triennio 2011/2023 della spesa di personale del Comune di Mirabella Imbaccari è pari ad euro 2.663.831,25 come ricalcolato nella **tabella allegata sotto la lettera "A"** per costituirne parte integrante e sostanziale.

Dai prospetti di Bilancio previsionale 2025-2027, si evince che la spesa per il personale, comprensiva delle assunzioni proposte, ai sensi dell'art. 1 comma 557 L. n. 296/2006, è pari per l'anno 2025 a € 5.071.491,53 per l'anno 2026 a € 5.026.470,39 e per l'anno 2027 a € 5.025.379,40.

Pertanto, ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater, della L. 296/2006, il limite è rispettato.

Al netto delle specifiche deroghe previste, il valore medio del triennio 2011/2023 della spesa di personale del Comune di Mirabella Imbaccari è pari ad euro 5.426.915,35 come ricalcolato nella tabella sottostante.

Dai prospetti di Bilancio previsionale 2025-2027, si evince che la spesa per il personale, comprensiva delle assunzioni proposte, ai sensi dell'art. 1 comma 557 L. n. 296/2006, è pari per l'anno 2025 a € 1.978.602,73, per l'anno 2026 a € 1.755.616,25 e per l'anno 2027 a € 1.588.798,56.

Pertanto, ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater, della L. 296/2006, il limite è rispettato.

CALCOLO DELLE SPESE DI PERSONALE - ART. 1 COMMA 557 DELLA LEGGE 296/2006			
Sezione Autonomie-Delibera n. 13/2015/SEZAUT/INPR			
TIPOLOGIA DI SPESA-VOCI INCLUSE	2025	2026	2027
Retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato	1.332.891,84	1.367.487,17	1.227.736,27
Quota salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato ed altre spese di personale imputata nell'esercizio successivo (alla luce della nuova contabilità) - quota trattamento accessorio anno prima che si paga nell'anno corrente (FPV anno corrente)	109.189,04		
Spese per il proprio personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente			
Spese per collaborazione coordinata e continuativa, per contratti di somministrazione e per altre forme di rapporto di lavoro flessibile	40.071,43	40.071,43	40.071,43
Eventuali emolumenti a carico dell'Amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili			
Spese sostenute dall'Ente per il personale, di altri Enti, in convenzione (ai sensi degli art. 13 e 14 del CCNL 22 gennaio 2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto			
Spese sostenute per il personale previsto dall'art. 90 del D. Lgs. N. 267/2000			
Compensi per gli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 1 e 2-D. Lgs. N. 267/2000	32.908,55	32.908,55	32.908,55
Spese per il personale con contratti di formazione e lavoro			
Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori	418.673,02	313.547,67	285.549,87
Spese destinate alla previdenza ed assistenza delle forze di polizia municipale ed ai progetti di miglioramento alla circolazione stradale finanziate con proventi da sanzioni del codice della strada			
IRAP			
Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo	105.440,28	83.872,88	74.803,87
Somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando	14.000,00	14.000,00	14.000,00
Spese per la formazione e rimborsi per le missioni	4.000,00	4.000,00	4.000,00
IRAP - a			
Totale (A)	2.057.174,16	1.845.687,68	1.678.869,99
TIPOLOGIA DI SPESA-VOCI ESCLUSE	2025	2026	2027
Quota salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo determinato ed altre spese di personale			
Imputata dall'esercizio precedente (alla luce della nuova contabilità) - quota trattamento accessorio anno prima che si paga nell'anno corrente (FPV anno corrente su anno dopo)			
Spese di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitario-privati - ASS. SOCIALI - PON			
Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero			
Spese per la formazione e rimborsi per le missioni	4.000,00	4.000,00	4.000,00
Spese per il personale trasferito dalla regione o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate nei limiti delle risorse corrispondentemente assegnate	74.571,43	86.071,43	86.071,43
Eventuali oneri derivanti dai rinnovi contrattuali pregressi - compresi oneri IRAP			
Spese per il personale appartenente alle categorie protette - comprende oneri ma non IRAP perche non ne pagano			
Spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni			
Spese per il personale stagionale a progetto nelle forme di contratto a tempo determinato di lavoro flessibile finanziato con quote di proventi per violazione al Codice della Strada			
Incentivi per la progettazione/funzioni tecniche (d.lgs. 50/2016)			
Incentivi per il recupero ICI			
Diritti di rogito			
Spese per l'assunzione di personale ex dipendente dell'Amministrazione autonoma di Monopoli di Stato (legge 30 luglio 2010 n. 122, art. 9, comma 25)			
Maggiori spese autorizzate - entro il 31 maggio 2010 - ai sensi dell'art. 3 comma 120 della legge n. 244/2007			
Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività di Censimento finanziate dall'ISTAT (circolare Ministero Economia e Finanza n. 19/2012)			
Maggiore spesa assunz. tempo indet. in applicazione art. 7 comma 1 del D.M. 17 marzo 2020 (attuativo art. 33 comma 2 d.l. 134/2019 e s.m.i.)			
Altre spese escluse (specificare) LSU			
Totale (B)	78.571,43	-90.071,43	90.071,43
TOTALE SPESE DI PERSONALE DA RISPETTARE COME LIMITE AI SENSI DELL'ART. 1 COMMA 557 DELLA LEGGE 296/2006 (A-B)	-1.978.602,73	-1.755.616,25	-1.588.798,56
Media 2011-2013	-2.663.831,25	-2.663.831,25	-2.663.831,25
Differenziale rispetto a spesa netta media triennio 2011-2013	-685.228,52	-908.215,00	1.075.032,69

Programmazione

Il Piano del Fabbisogno a tempo indeterminato - triennio 2025 / 2027

Per effetto delle considerazioni che precedono e precisamente dei limiti finanziari richiamati nelle pertinenti sezioni della presente e delle prospettive di incremento della spesa per il personale legate alla nuova stagione dei rinnovi contrattuali, la programmazione per il triennio 2025/2027 sarà improntata alla prudenza per i conti ed al consolidamento delle posizioni già previste, prevedendosi al momento sostanzialmente, il mero turn over del personale che andrà a cessare nel periodo di riferimento, con qualche eccezione, nel rispetto delle quote di riserva.

Tenuto conto delle disposizioni in materia di copertura delle posizioni vacanti, non sono previste assunzioni a tempo indeterminato presso l'Amministrazione comunale di Mirabella Imbaccari per il triennio 2025/2027.

E' in ogni caso autorizzata, per ciascuna delle annualità 2025/2027, la sostituzione del personale che dovesse cessare nel periodo di riferimento o comunque la ricopertura di posizioni resesi vacanti con analoghe figure professionali, anche a seguito di cambio di profilo professionale da parte di personale di ruolo per ricopertura di altre posizioni vacanti, senza maggiori costi per l'Ente, mediante l'utilizzo, previo esperimento del tentativo di ricollocamento di cui all'articolo 34-bis del D.Lgs. 165/2001, delle graduatorie in possesso dell'Ente, ovvero in subordine, alternativamente, o utilizzo di graduatorie in corso di validità cedute in uso previo convenzionamento da altre Amministrazioni Locali, secondo le procedure regolamentari previste, ovvero tramite specifici concorsi pubblici.

Contenimento della spesa per lavoro flessibile e facoltà assunzionali a tempo determinato

A norma dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D.Lgs. n. 75/2017, i contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile devono avvenire *“soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale”*, fermo restando il principio generale dell'obbligo di contenimento della spesa di personale (comma 557 e ss., legge n. 296/2006). Ai sensi dell'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, la spesa per il lavoro flessibile non può superare la spesa omologa sostenuta nell'anno 2009, pari a euro 350.038,88 (dal calcolo vanno escluse le spese per il personale dirigente in servizio ex art. 110, comma 1, D.Lgs. 267/2000).

Il personale attualmente in servizio presso l'Ente con contratto a tempo determinato è il seguente:

- └ 1 Funzionario Tecnico - Area Funzionari/EQ ex art. 110 c.1.

Si precisa, per completezza di informazioni, che le assunzioni di personale dirigente ex art. 110 comma 1 non rientrano nei limiti di spesa di cui all'art. 9 comma 28 D.L. 78/2010.

La spesa per il personale, comprensiva delle assunzioni proposte, calcolata ai sensi dell'art. 2 del D.M. del 17/3/2020 (spesa per assegni ed oneri, al netto dell'IRAP), è contenuta entro gli stanziamenti del Bilancio di previsione 2025/2027.

Fabbisogno di personale: Si allega il Prospetto analitico sul rispetto dei limiti di spesa di personale ai sensi dell'art. 1 c. 557 e 562 della L. 296/2006 e dell'art. 33 del DL 34/2019 (Allegato 4).

3.3.1 La dichiarazione di non eccedenza del personale:

A seguito della ricognizione effettuata ai sensi dell'articolo 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dalla legge n. 183/2011, si certifica che nell'organico del Comune non si rilevano situazioni di eccedenza di personale, considerate le esigenze funzionali e la situazione finanziaria dell'Ente.

In precedenza, in base alle deliberazioni di Giunta Comunale n. 68/2016, n. 28/2017, n. 89/2017 e n. 87/2017, risultavano presenti 32 unità di personale in soprannumero. Per queste, l'Ente ha beneficiato di un contributo regionale previsto dalla legge regionale n. 9/2015, senza però aver avviato le procedure di esubero.

Nel corso dell'anno 2024 sono cessate complessivamente 6 unità di personale, suddivise tra l'Area Istruttori, l'Area Operatori Esperti e l'Area Operatori, comportando una rideterminazione del personale in soprannumero, come evidenziato nel prospetto allegato.

Per l'anno 2025, l'Ente non procederà all'avvio delle procedure di dichiarazione di esubero per il personale in soprannumero, in virtù del contributo, ai sensi della Legge Regionale n. 25 del 21 novembre 2023 art 17 *“Interpretazione autentica del comma 8 bis dell'articolo 6 della legge regionale 7 maggio 2015, n. 9 e successive modificazioni Il comma 8 bis dell'articolo 6 della legge regionale 7 maggio 2015, n. 9 e successive modificazioni si interpreta nel senso che il contributo ivi previsto è erogato, in ragione delle finalità indicate e nei limiti di spesa posti a carico del fondo di cui al comma 1 dell'articolo 6 della legge regionale 28 gennaio 2014, n. 5 e successive modificazioni, tenendo conto della dichiarazione di dissesto compresa negli anni finanziari 2014-2021 e non del permanere del predetto stato di dissesto alla data di erogazione del contributo stesso”*

Si è provveduto, inoltre, a trasmettere copia della deliberazione al Dipartimento per la Funzione Pubblica e a comunicare alle Organizzazioni Sindacali Territoriali e alle RSU l'esito della ricognizione, in conformità a quanto previsto dall'articolo 4 del CCNL del 16 novembre 2022.

Area	dotazione organica		personale sovranumerario - Art. 6 comma 8 bis, della legge regionale n. 9/2015	personale con oneri a carico del Bilancio Comunale	personale in servizio al 31/12/2024	Personale in eccedenza rispetto al DM 18/11/2020
	coperti	vacanti				
Area EQ (ex cat. D)	2	2	0	2	2	
Area Istruttori (ex cat. C)	14	0	2	12	14	
Area Operatori Esperti (ex Cat. B3)	4	0		4	4	
Area Operatori Esperti (ex Cat. B)	17	0	9	8	17	
Area Operatori (ex Cat. A)	3	0	1	2	3	
SOMMANO	40	2	12	28	40	0

3.3.2 La dichiarazione di regolarità nell'approvazione dei documenti di bilancio:

Il Responsabile del Servizio con nota prot. 6127 del 10/06/2025 dichiara che i documenti di bilancio sono stati regolarmente approvati e tempestivamente trasmessi alla BDAP.

3.3.3 Il rispetto dei limiti di spesa delle assunzioni flessibili:

Spesa flessibile anno 2009	Spesa flessibile prevista anno corrente
Euro 0	Euro 0

3.3.4 Le assunzioni programmate:

ANN O	PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA' ACCESSO	DI	TIPOLOGIA CONTRATTO	DI	NUM ERO DI POS TI
2025	Funzionario Tecnico Fondo Coesione (CapCoe) Eterofinanziata	<ul style="list-style-type: none"> • Concorso 		Elevata Qualificazione		1
2025	Assistente Sociale Fondo di Solidarietà Comunale - Eterofinanziata	<ul style="list-style-type: none"> • Concorso • Mobilità • Scorrimento graduatoria altri enti • Stabilizzazione • Selezioni Uniche 		Elevata Qualificazione		1
2025	Funzionario Tecnico Contratto ex 110 TUEL	<ul style="list-style-type: none"> • Proroga contrattuale 		Elevata Qualificazione		1
TOTALE						

3.3.5 La dotazione organica:

AREA	PROFILO PROFESSIONALE	POSTO COPERTO	POSTO PROGRAMMATO
Area Amministrativa	Area elevata qualificazione	N. 1	
Servizio Risorse Umane, Contenzioso, Affari Generali, Protocollo, Assistenza agli Organi , Pulizie immobili comunali			
	Area Istruttori	N. 2	
	Area Operatori Esperti	N. 3 di cui 2 part-time	
	Area Operatori	N. 2 Part-time	
Servizio Anagrafe, stato Civile, Elettorale e Leva	Area Istruttori	N. 1	
	Area Operatori Esperti	N. 2 Part-time	
Servizi Sociali, Pubblica Istruzione, Ludoteca Comunale	Area elevata qualificazione		
	N. 1		
	Area Istruttori	N. 2	
	Area Operatori Esperti	N. 5 di cui 3 Part-time	
SUAP, Commercio, Sport e turismo, Mostra del tombolo	Area Istruttori	N. 1	
	Area Operatori Esperti	N. 2 di cui 1 part-time	
Area Amministrativa	Area elevata qualificazione	N. 1	
Servizio Risorse Umane, Contenzioso, Affari Generali, Protocollo, Assistenza agli Organi , Pulizie immobili comunali			
	Area Istruttori	N. 2	

	Area Operatori Esperti	N. 3 di cui 2 part- time	
	Area Operatori	N. 2 Part- time	
Servizio Anagrafe, stato Civile, Elettorale e Leva	Area Istruttori	N. 1	
	Area Operatori Esperti	N. 2 Part - time	
Servizi Sociali, Pubblica Istruzione, Ludoteca Comunale	Area elevata qualificazione		
	N. 1		
	Area Istruttori	N. 2	
	Area Operatori Esperti	N. 5 di cui 3 Part - time	
SUAP, Commercio, Sport e turismo, Mostra del tombolo	Area Istruttori	N. 1	
	Area Operatori Esperti	N. 2 di cui 1 part - time	
Area Amministrativa	Area elevata qualificazione	N. 1	
Servizio Risorse Umane, Contenzioso, Affari Generali, Protocollo, Assistenza agli Organi , Pulizie immobili comunali			
	Area Istruttori	N. 2	
	Area Operatori Esperti	N. 3 di cui 2 part- time	
	Area Operatori	N. 2 Part- time	
Servizio Anagrafe, stato Civile, Elettorale e Leva	Area Istruttori		N. 1

Economico-Finanziaria	Area elevata qualificazione	N. 1	
Servizio Ragioneria, Trattamento Economico,	Area Istruttori	N. 1	

Adempimenti fiscali e contributivi	Area Operatori Esperti	N. 3 di cui 2 Part - time	
Servizio Gestione entrate Tributarie ed extra tributarie	Area Istruttori	N. 1	
	Area Operatori Esperti	N. 1 Part – time	
Economato e acquisizione di beni	Area Operatori Esperti	N. 1	

Tecnica	Area elevata qualificazione	N. 1 Tempo determinato full time	N. 1
Progettazione opere pubbliche, Edilizia pubblica e privata, pianificazione territoriale e gestione cantieri di lavoro e di servizi	Area Istruttori	N. 1	
Gestione servizio Igiene Ambientale, gestione post mortem discarica comunale, gestione manutenzione patrimonio immobiliare comunale, Urbanistica e territorio	Area Istruttori	N. 1	
		Area Operatori Esperti	N. 4 di cui 1 Part - time

Gestione Cimitero, utenze comunali e adempimenti ANAC	Area Istruttori	N. 1	
	Area Operatori Esperti	N. 1	
	Area Operatori	N. 1 Part - time	

Polizia Municipale	Area elevata qualificazione		N. 1
Polizia Stradale	Area Istruttori	N. 1	
Vigilanza del Territorio	Area Istruttori	N. 1	
Gestione parco mezzi comunali e randagismo	Area Istruttori	N. 1	

3.3.6 Il programma della formazione del personale:

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

- Trasparenza, anticorruzione ed etica pubblica;
- Privacy;
- Contabilità pubblica;
- Organizzazione e gestione delle risorse umane;
- Appalti pubblici;
- Informatica;
- Transizione ecologica
- Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

3.3.7 L'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare mediante strumenti tecnologici:

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

- lo sportello unico delle attività produttive;
- lo sportello unico dell'edilizia;
- l'anagrafe nazionale della popolazione residente e il rilascio delle certificazioni anagrafiche;
- il sistema di pagamenti tramite PAGO PA;
- le richieste di accesso agli atti;
- le segnalazioni di disservizi e richieste d'intervento;
- la customer satisfaction;
- alcuni servizi a domanda individuale.

3.3.8 Le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale:

Sito web istituzionale

Intervento	Tempi di adeguamento
Siti web e/o app mobili – Interventi di tipo adeguativo e/o correttivo	31.12.2025
Formazione – Aspetti normativi	31.12.2025
Siti web e/o app mobili – Analisi dell'usabilità	31.08.2025
Siti web e/o app mobili – Interventi sui documenti (es. pdf di documenti-immagine inaccessibili)	31.12.2025
Siti web – Miglioramento moduli e formulari presenti sul sito/i	31.12.2025

Siti web tematici

Intervento	Tempi di adeguamento
Siti web e/o app mobili – Interventi di tipo adeguativo e/o correttivo	31.12.2025
Siti web e/o app mobili – Analisi dell’usabilità	31.08.2025
Siti web e/o app mobili – Interventi sui documenti (es. pdf di documenti-immagine inaccessibili)	31.12.2025

Formazione

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

Postazioni di Lavoro

Intervento	Tempi di adeguamento
Postazioni di lavoro – attuazione specifiche tecniche	31.12.2025

Organizzazione del Lavoro

Intervento	Tempi di adeguamento
Organizzazione del lavoro – Piano per l’acquisto di soluzioni hardware e software	31.12.2025

Per quanto riguarda l’accessibilità fisica agli uffici, sia da parte degli utenti che dei dipendenti che possono avere delle disabilità, questa deve essere garantita mediante la rimozione delle barriere architettoniche oppure prevedendo degli accessi dedicati facilitati che siano adeguati e praticabili per le persone che hanno limitazioni nella capacità di movimento.

3.3.9 Le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere e all'inclusione sociale:

Il Piano di Azioni Positive è lo strumento programmatico fondamentale per evitare discriminazioni sociali e realizzare effettive pari opportunità, basate sull'attivazione di concrete politiche di genere e mediante:

- prevenire e contrastare le discriminazioni di genere sia di natura fisica che economica;
- la valorizzazione dei potenziali di genere e un equilibrato sviluppo professionale;
- la rimozione di eventuali ostacoli che impediscano la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili e di quelle maschili nei ruoli in cui sono sottorappresentati;
- la promozione di politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro dell'attenzione "la persona" e contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, dei cittadini e delle cittadine;
- l'attivazione di specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità o per altre assenze di lunga durata;
- la promozione della cultura di genere attraverso il miglioramento della comunicazione e della diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità;
- eliminare qualunque forma di discriminazione all'interno dell'Ente sempre nel rispetto della diversità che possono essere dovute a:
 - razza;
 - sesso;
 - cultura;
 - religione;
 - disabilità.

Gli obiettivi del piano che devono essere costantemente perseguiti a livello pluriennale sono:

- Tutela delle pari opportunità nell'ambiente di lavoro mediante la diffusione di informazioni sui temi delle Pari Opportunità, di informazioni per la conoscenza del C.U.G. e delle relative iniziative previste;
- Formazione professionale in attuazione dei principi di pari opportunità mediante l'aggiornamento professionale per favorire il reinserimento dopo lunghe assenze, lo sviluppo del welfare aziendale integrative;
- Conciliazione fra attività lavorativa ed esigenze familiari mediante la partecipazione al processo decisionale mediante programmazione delle riunioni di lavoro, l'utilizzo di forme di flessibilità dell'orario di lavoro o di modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, la diffusione informazioni relative alle opportunità offerte dalla normativa a tutela della maternità e paternità;
- Tutela delle pari opportunità tra uomini e donne nonché tra persone di diversa estrazione sociale, culturale e religiosa, nell'ambito delle procedure di assunzione di personale, negli incarichi, nelle commissioni o altri organismi, nello sviluppo della carriera e della professionalità.

4. MONITORAGGIO

In questa sezione vengono indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio delle sezioni precedenti, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, nonché i soggetti responsabili che partecipano alle attività di rendicontazione o valutazione.

Il monitoraggio delle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”, avviene in ogni caso secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo n. 150 del 2009 mentre il monitoraggio della sezione “Rischi corruttivi e trasparenza”, secondo le indicazioni di ANAC.

In relazione alla Sezione “Organizzazione e capitale umano” il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance viene effettuato dal Nucleo di valutazione/OIV.

Partecipano al monitoraggio dell’implementazione delle sezioni del PIAO i dirigenti/responsabili e tutti i diversi attori coinvolti nell’approvazione del documento, le attività vengono svolte nei modi e nei tempi stabiliti dalla legge e dai regolamenti interni.

Il grado di soddisfazione sulla qualità dei servizi utilizzati viene espresso dagli utenti.

Sono oggetto di monitoraggio annuale:

1. I risultati dell’attività di valutazione della performance;
2. I risultati del monitoraggio dell’implementazione del piano anticorruzione;
3. I risultati sul rispetto annuale degli obblighi di trasparenza;
4. I risultati dell’attività di controllo strategico e di gestione;
5. I risultati dell’attività di rilevazione della customer satisfaction;
6. I risultati dell’attività svolte in lavoro agile/da remoto;
7. I risultati dell’attività svolte per favorire le pari opportunità.

Sono coinvolti nel monitoraggio i seguenti soggetti o organi:

1. Il Nucleo di Valutazione/OIV;
2. Il Comitato Unico di Garanzia;
3. Tutti i Dirigenti/Responsabili coordinati dal RPCT;
4. Gli utenti dei servizi.

Per la redazione del monitoraggio sulle singole sezioni del PIAO vengono utilizzati i modelli previsti dalla normativa e dalla regolamentazione di settore, nelle tempistiche già previste e disciplinate.