



COMUNE DI ADRANO

(CITTA' METROPOLITANA DI CATANIA)

*PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2023-2025 (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)*

ANNI 2025/2027

Approvato con deliberazione di G.C. n.102 del 20/06/2025

INDICE

PREMESSA

Sezione 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Sezione 2. VALORE PUBBLICO E PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Sottosezione 2.1 Valore pubblico: obiettivi strategici ed operativi del DUP 2025/2027;

Sottosezione 2.2: Programmazione Performance:

- Piano della performance 2025/2027;
- Piano dettagliato degli Obiettivi 2025 (PDO)
- Piano delle azioni positive 2025/2026

Sottosezione 2.3 Rischi Corruttivi e Trasparenza:

Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2025/2027

Sezione 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 La struttura organizzativa

3.2 Piano Triennale fabbisogni di personale 2025/2027

3.3. Lavoro Agile

3.4 Piano della formazione 2025/2027

Sezione 4. MONITORAGGIO

PREMESSA

Il PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) è stato introdotto dal Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80 “Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia”, quale strumento per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso.

Con l'introduzione del PIAO il legislatore ha inteso avviare un riordino del sistema di programmazione delle amministrazioni pubbliche facendo confluire in un unico documento il complesso sistema di documenti di programmazione delle amministrazioni pubbliche, con l'intento di sviluppare una visione strategica ed organica, capace di intersecare le diverse componenti dell'azione amministrativa rappresentate finora dai singoli documenti di programmazione, ciascuno con un proprio contenuto specifico.

Le finalità del PIAO sono quelle di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione nonché di assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e 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 *mission* 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.

Esso 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 triennale dei fabbisogni del personale
- il Piano della formazione

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA ENTE

Comune di Adrano (CT) – Citta Metropolitana di Catania – Regione Sicilia

Indirizzo: Via Aurelio Spampinato,28

Codice Fiscale 80001490871

Sindaco: On. Fabio Mancuso

Numero dipendenti al 31 dicembre 2024 n. 189

Telefono 095 7606111

Sito internet:<http://www.comune.adrano.ct.it>

PEC: protocollo@pec.comune.adrano.ct.it

Codice ISTAT 087006

Altitudine:560 m.s.l.m.

minima:145

massima: 3.300

Gli abitanti al 31/12/2024 sono n. 34087 di cui:

n. 16529 popolazione maschile,

n. 17558 popolazione femminile;

n. 6956 giovani di età di età compresa fra 0/19 anni,

n. 13373 di età compresa fra 20/34;

n. 4879 la popolazione ultrasettantenne.

Numero famiglie.13455

Numero stranieri presenti 661 di cui uomini n. 327 e femmine n.334



Adrano è un comune italiano della città metropolitana di Catania . A partire dall'epoca normanna fino al 1929 fu indicata con il nome di Adernò. Gli abitanti sono detti adraniti.

Situata nella parte sud-occidentale del vulcano Etna, dista 36 km da Catania, e 200 km da Palermo.

Il 16 dicembre del 2019 con un decreto firmato dal Presidente della Repubblica, Sergio Mattarella, viene riconosciuto ad Adrano, per l'importanza storica, artistica, civica o demografica, il titolo di città.

La struttura economica del paese è prevalentemente artigianale e agricola. Tra principali produzioni agricole vi sono l'arancia, gli ortaggi, l'uva, il pistacchio e il fico d'India (che cresce spontaneamente lungo tutto il territorio).

Adrano deve la notorietà alla sua posizione geografica essendo comune del Parco dell'Etna, il territorio adranita arriva fino al cratere del vulcano.

Il comune Adrano è stato inserito dalla Regione Siciliana fra le località a vocazione turistica. Importanti e relativamente famose sono le festività e gli eventi legati alla tradizione religiosa e popolare, come le processioni e gli spettacoli del periodo pasquale: (la processione "u Cristozzu" durante il venerdì santo e il dramma teatrale "I diavulazzi" della domenica di Pasqua) e quelle dedicate al compatrono san Nicolò Politi (Volata dell'Angelo).

La qualità della vita ad Adrano è caratterizzata in linea generale da livelli precari e come una delle peggiori nel contesto della ex provincia di Catania.

Preoccupante è la diffusione nella popolazione di fenomeni quali il disagio socioeconomico, il disagio minorile, l'elevato tasso di criminalità - sia organizzata che individuale.

Molto preoccupanti sono anche i livelli di disoccupazione, che al 2011 presentavano un tasso generale del 25,4%, e quella giovanile ancora più elevata con il 49,3%.

Elevato il suo indice di vulnerabilità sociale e materiale (104,5 nel 2011), tra i più alti a livello nazionale (46° posto tra tutti i comuni italiani nel 2011).

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Sottosezione programmazione Valore pubblico

2.1 IL VALORE PUBBLICO

Il Valore Pubblico rappresenta il miglioramento del livello di benessere economico, sociale e ambientale dei destinatari delle politiche e dei servizi pubblici rispetto al livello di partenza, misurato attraverso l'insieme degli effetti positivi, sostenibili e duraturi sul territorio e sulla comunità di riferimento.

L'incremento del benessere reale della collettività è perseguito attraverso le risorse tangibili (umane, finanziarie, strumentali, tecnologiche, ecc.) e intangibili (competenze organizzative e relazionali, capacità di dare adeguate risposte alle esigenze della comunità amministrata, adozione di pratiche di prevenzione della corruzione, capacità di adottare scelte in linea con la sostenibilità ambientale, semplificazione delle relazioni con il cittadino, ecc.).

L'azione del Comune si fonda sui Documenti di programmazione istituzionale, ed in particolare sul Documento Unico di Programmazione, articolato nelle Sezioni Strategica (SeS) e Operativa (SeO), con cui l'Amministrazione definisce gli obiettivi strategici e operativi da raggiungere nel medio-lungo periodo in funzione della creazione di Valore pubblico.

L'intero ciclo della programmazione definisce, a cascata rispetto alle Linee programmatiche di mandato, gli obiettivi a livello strategico, operativo e gestionale finalizzati a supportare i processi decisionali orientati alla creazione di Valore pubblico, fornendo informazioni sia riguardo alla capacità delle politiche e delle azioni pubbliche di rispondere efficacemente ai bisogni dei cittadini (dimensione strategica-operativa), sia riguardo ai risultati quali-quantitativi ottenuti dalla gestione dell'intera struttura organizzativa attraverso la combinazione delle risorse umane, finanziarie e strumentali, i processi per l'erogazione dei servizi e la realizzazione degli obiettivi prefissati (dimensione gestionale).

Gli obiettivi strategici, rappresentati nel DUP a livello di Missione di bilancio, rappresentano le finalità di cambiamento di medio/lungo periodo (outcome finale) che l'Amministrazione intende realizzare nel proprio mandato nell'ambito delle aree di intervento istituzionale dell'Ente locale.

Gli obiettivi operativi, rappresentati a livello di Programma di bilancio, costituiscono strumento per il conseguimento degli obiettivi strategici riguardando risultati di breve/medio periodo (outcome intermedio).

La programmazione di natura gestionale, rappresentata dagli obiettivi ed indicatori di performance, attiene agli obiettivi di breve periodo che contribuiscono al raggiungimento degli obiettivi operativi, strategici e di mandato da cui discendono.

2.1.1. La sezione strategica del DUP risulta pertanto costituita attraverso la trasposizione in missioni e programmi dei suddetti ambiti strategici:

1. **AMBIENTE E TERRITORIO** Non è casuale aver posto al primo punto l'Ambiente ed il Territorio. La qualificazione e la valorizzazione del Centro storico comporta non solamente la ristrutturazione di Via Roma, Piazza Maria Ausiliatrice, Piazza Sant'Agostino, Piazza A. Diaz (cappuccini) ma con il concerto degli esercizi commerciali puntare al suo volano urbanistico ed economico-commerciale. Programmare degli interventi di recupero, marciapiedi, fognature, servizi di illuminazione delle periferie dove sprovviste.

2. **SVILUPPO ECONOMICO** Per l'artigianato, l'agricoltura e il commercio sarà messo a disposizione uno sportello per le attività produttive che non si limiti solo alle autorizzazioni burocratiche ma che faccia da supporto e sostegno agli operatori che investono o svolgono la propria attività nel nostro territorio. L'intento è quello di garantire il prodotto "ADRANO", cioè favorire azioni strategiche di vero marketing e promozione. In tale ambito particolare attenzione sarà data all'imprenditoria giovanile con piani di formazione e centri servizi. Per l'agricoltura si ritiene necessario favorire la cooperazione e l'aggregazione tra operatori ed Ente comunale per un'azione sinergica che proietti il mercato ortofrutticolo in un mercato allargato ed esteso a livello regionale.

e nazionale. Creare una rete per favorire la nascita in un Centro commerciale territoriale. Gli stessi negozi debbono diventare un grande centro commerciale diffuso.

3. TUTELA AMBIENTALE L'educazione al rispetto dell'ambiente e del territorio sarà una costante dell'azione amministrativa. Sarà di notevole importanza l'aumento della quota differenziata e un raccordo con le Amministrazioni vicine per una gestione responsabile della gestione rifiuti. Tutelare l'ambiente vuol dire soprattutto ripensare alla politica di tutela delle "vigne" di Adrano e della Pineta e ripensare ad un progetto di condivisione sociale della VILLA COMUNALE.

4. POLITICHE SOCIALI Solidarietà e sussidiarietà come costruzione di un tessuto sociale ospitale ed inclusivo. Adrano è la città dell'accoglienza e tale deve rimanere. Pertanto la vocazione sociale associativa propria della nostra città deve valorizzare la promozione della cittadinanza attiva con le famiglie, la terza età, i giovani ed i minori. Nelle politiche sociali rientrano: gli oratori, lo sport, i centri di aggregazione giovanili e per anziani e le parrocchie, veri soggetti di promozione umana e sociale. Per tale motivo debbono riprendere vigore e forza il campo sportivo san Nicolò Politi e il Duca di Misterbianco, la tensostruttura, i campetti san Leo, da valorizzare attraverso il coinvolgimento delle associazioni e terzi. Sarà creata a questo proposito una Consulta per lo sport. Un'attenzione particolare merita la tutela delle donne, non solo come pari opportunità ma come volano di miglioramento della qualità della vita sociale e civile.

5. SCUOLA E CULTURA Stimolo ed impulso a tutte le iniziative ed attività per il miglioramento dell'offerta formativa delle scuole, iniziando dalla qualificazione degli edifici scolastici e da servizi a sostegno delle famiglie meno abbienti come l'ampiamento dell'utenza nell'asilo nido comunale. La biblioteca comunale dovrà essere centro di promozione e divulgazione con servizi di distribuzione on line e di raccordo con le scuole. Totale sostegno alle Università della terza età e valorizzazione del Teatro Bellini.

6. RANDAGISMO Vera piaga sociale che mette a rischio la salute dei cittadini oltre al mancato rispetto degli animali. La lotta al randagismo passerà incentivando fortemente l'affidamento, la sterilizzazione in raccordo con l'ASP, la realizzazione di un canile intercomunale per rabattere gli enormi costi di gestione.

7. ESTERNALIZZAZIONE SERVIZI DI ACCERTAMENTO E RISCOSSIONE DEI TRIBUTI

Avvio della cooperazione tra pubblica amministrazione e soggetti privati per fornire servizi di interesse pubblico alla Città ed ai cittadini volta all'incremento della riscossione delle entrate tributarie e extratributarie nel Comune di Adrano, con la finanza di progetto (Project Financing) ai sensi dell'art. 193 del D. Lgs. 31 marzo 2023 n. 36, al fine di accrescere le risorse finanziarie dell'Ente.

Il Comune dovrà contare su investimenti senza intaccare le proprie disponibilità di bilancio, rendendo più efficiente e più efficace l'ambito gestionale nel quale il Partenariato si sviluppa.

Il partner privato apporta dotazioni finanziarie proprie investendo nel Progetto, gestisce servizi che rientrano nelle finalità istituzionali del Comune, remunerandosi con la gestione e assumendone i relativi rischi.

I Cittadini e le Imprese potranno contare su più servizi digitali migliorando il proprio rapporto con la Pubblica Amministrazione, che diventerà più snello e più efficace.

2.1.2 Le linee strategiche individuate nella Sezione Strategica vengono tradotte in ambiti di intervento operativi, che possono avere sia valenza annuale che pluriennale:

PNRR E ALTRI FINANZIAMENTI DI OPERE PUBBLICHE

Al fine di promuovere il superamento degli effetti della crisi nel contesto della pandemia di Covid-19 e delle sue conseguenze sociali, si darà attuazione agli interventi finanziati dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), nonché dalle altre linee di intervento finanziati con fondi europei, nazionali e regionali negli ambiti riguardanti:

1. Demolizione e ricostruzione del plesso scolastico Don Antonino La Mela;

2. Realizzazione mensa nel plesso scolastico di Via Frassino del II Ist. Comp. Canonico Vincenzo Bascetta (scuola Stazione);
3. Costruzione complesso edilizio per nido d'infanzia /asilo nido;
4. Realizzazione mensa scolastica III Circolo Didattico San Nicolò Politi;
5. Lavori di riqualificazione Piazza Armando Diaz;
6. Lavori di riqualificazione Via Roma;
7. Lavori di riqualificazione zona nord della città quartiere adiacente Cuore Immacolato di Maria – Via Vittorio Emanuele;
8. Lavori di riqualificazione quartiere compreso tra le vie San Pietro, Via Duca di Misterbianco e Piazza Duca degli Abruzzi;
9. Lavori di riqualificazione quartiere in Contrada Capici;
10. Rigenerazione aree dismesse del tracciato ferroviario dell' ex Ferrovia Circumetnea;
11. Valorizzazione immobile confiscato di via Zaccani da destinare a centro antiviolenza;
12. Valorizzazione immobile confiscato di via Plutarco da destinare a Casa Rifugio.
13. Opere pubbliche di messa in sicurezza del territorio a rischio idrogeologico- Mitigazione mediante regimazione acque Contrada Cappellone;
14. Opere pubbliche di messa in sicurezza del territorio a rischio idrogeologico – Mitigazione mediante regimazione acque Contrada Capici;
15. Opere pubbliche di messa in sicurezza del territorio a rischio idrogeologico – Mitigazione mediante regimazione acque Area limitrofa linea F.C.E.;
16. Opere pubbliche di messa in sicurezza del territorio a rischio idrogeologico – Mitigazione mediante regimazione acque Area via Roma;
17. Opere pubbliche di messa in sicurezza del territorio a rischio idrogeologico – Mitigazione mediante regimazione acque Contrada Fogliuta;
18. Interventi per la sistemazione di Via Casale dei Greci – Adrano (CT);
19. Relazione sismica scuola Sante Giuffrida;
20. Lavori di ripavimentazione di piazza Sant'Agostino. Progetto livello esecutivo;
21. Progetto per l'adeguamento del mercato ortofrutticolo alla normativa vigente;
22. Costruzione canile;
23. Impianto di videosorveglianza;
24. Costruzione nuovo Asilo Nido;
25. Miglioramento sismico Palazzo Comunale;
26. Manutenzione straordinaria “Giardino della Vittoria”;

PROGRAMMAZIONE AREE INTERNE

Il Comune di Adrano è il comune capofila nella Strategia Nazionale Aree Interne (SNAI) denominata “Val Simeto” o “Simeto – Etna”, unitamente ai Comuni di Biancavilla e Centuripe, approvata con deliberazione della

Giunta Regionale n. 254 del 13.7.2018 e n. 287 del 31.7.2018. Successivamente per la nuova strategia legata alla programmazione 2021/2022 anche il Comune di Santa Maria di Licodia fa parte dell'Area Interna

Si dovrà assicurare l'attuazione e il coordinamento delle Azioni previste dalla Programmazione 2014-2020 nella Strategia Nazionale Aree Interne (SNAI) denominata "Valle del Simeto", nell'ambito dell'accordo di Programma Quadro "Liberare radici per generare cultura", nonché l'elaborazione della nuova strategia d'Area relativa alla programmazione della redigenda strategia per il periodo di programmazione 2021-2027.

La nuova strategia verrà realizzata attraverso lo strumento della costituenda unione dei comuni.

PROGRAMMAZIONE DEI SERVIZI SOCIO ASSISTENZIALI

Politiche giovanili Anche attraverso l'attività della Consulta Giovanile si auspica di favorire la partecipazione "diretta" dei giovani alle scelte dell'amministrazione. Al fine di favorire l'integrazione e la conoscenza dei fenomeni migratori si vogliono promuovere progetti e attività de quibus. Saranno supportate le società sportive nelle iniziative di coinvolgimento dei giovani del territorio. L'aggregazione giovanile extra-scolastica sarà incoraggiata attuando un'offerta culturale plurale che coinvolga i giovani. Attraverso il Servizio Civile Universale, si promuove il volontariato sia come strumento di partecipazione e coesione sociale, sia come possibilità di educazione alla cittadinanza attiva.

Welfare L'Amministrazione comunale aspira alla costruzione di un welfare adatto alle esigenze di tutti, superando la logica dell'emergenza e costruendo soluzioni eque e solidali. A tal fine si incrementeranno gli interventi rivolti alle persone in difficoltà, con particolare attenzione al sostegno delle persone sole e alle famiglie mono-genitoriali, aumentando ulteriormente le risorse per contrastare le povertà e l'esclusione sociale. Al Terzo Settore sarà riconosciuto il ruolo di alleato fondamentale per la definizione delle politiche pubbliche. L'accessibilità dei servizi riguardanti l'assistenza familiare e domiciliare sarà migliorata (anche attraverso strumenti innovativi nella capacità di coniugare domanda e offerta) e si lavorerà per orientare sempre meglio il cittadino di fronte all'arcipelago di servizi pubblici e privati. Un altro obiettivo è potenziare l'assistenza domiciliare e familiare.

Diritti I diritti e le pari opportunità saranno garantiti e si intensificherà il lavoro per procedere sulla strada dell'estensione dei diritti. A tale scopo sarà cura dell'amministrazione promuovere iniziative volte a diffondere la cultura della non discriminazione e dell'inclusione sociale, alla lotta della disuguaglianza di genere, all'educazione della diversità come valore. Si darà sostegno alle associazioni attive nel campo dei diritti. Fondamentale l'impulso di azioni di contrasto contro la violenza sulle donne con il sostegno ed il coordinamento della rete dei centri antiviolenza.

Scuola L'impegno dell'amministrazione è volto allo sviluppo di un sistema integrato di servizi; le scuole devono essere aperte al territorio anche al di fuori degli orari curricolari. L'obiettivo è stimolare iniziative educative, ludiche, sportive, culturali e di aggregazione sociale inserendosi e qualificandosi come ampliamento dell'offerta formativa negli spazi orari extracurricolari ed estivi, a tal fine, tramite i volontari di Servizio Civile Universale, verranno organizzati Grest comunali. A seguito dei finanziamenti del PNRR, è prevista la costruzione di una nuova scuola ed asilo nido e l'attuazione del servizio pubblico di refezione scolastica.

LEGALITA' E TRASPARENZA Il Comune di Adrano, al fine di concretizzare l'impegno contro le mafie, si costituirà parte civile nei processi penali contro le attività criminose di stampo mafioso interferenti con il territorio comunale per i delitti di cui all'art. 416 bis e 416 ter del codice penale e per i delitti commessi al fine di agevolare le attività nelle associazioni di tipo mafioso. Annualmente, l'Amministrazione comunale approva il Piano Triennale Prevenzione Corruzione e Trasparenza, ai sensi della L. n. 190 del 06/11/2012, realizzando le varie misure previste ed attuando la necessaria azione di monitoraggio, finalizzata alla verifica dell'efficacia delle misure di prevenzione adottate e, quindi, alla successiva messa in atto di eventuali ulteriori strategie di prevenzione. Si introdurranno nuove misure specifiche di prevenzione, quali l'estensione dei controlli in materia edilizia e il rafforzamento delle misure per prevenire il conflitto di interessi.

FORMAZIONE PERSONALE Al fine di conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività amministrativa, è intenzione dell'A.C. assicurare il costante aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifiche dirigenziali; la formazione, inoltre, sarà programmata prestando attenzione anche alle tematiche dell'etica e della legalità, con particolare riguardo al personale impiegato nelle aree a rischio di corruzione,

secondo i dettami del Piano Triennale Prevenzione Corruzione e della Trasparenza vigente. La formazione riguarderà, per tematiche di interesse, tutto il personale comunale.

DIGITALIZZAZIONE Si darà seguito ai progetti finanziati con il PNRR denominati:

Si darà seguito al completamento e a nuovo sviluppo dei progetti finanziati con il PNRR denominati :

- PNRR- M1.C1.1.4.3 - Adozione PagoPA - CUP J61F22000060006
- PNRR- M1.C1.1.4.4 - Adozione Identità Digitale “SPID CIE” – CUP J61F22000040006
- PNRR- M1.C1.1.2 - Abilitazione e facilitazione migrazione al Cloud – CUPJ61C22000150006
- PNRR- M1.C1.1.4.3 - Adozione App IO - CUP J61F22000070006
- PNRR- M1.C1.1.4.1. - Esperienza del Cittadino nei servizi pubblici - CUP J61F22000410006
- PNRR- M1.C1.1.4.5. – Notifiche Digitali - CUP J61F22003260006
- PNRR- M1.C1.1.3.1. – PDND COMUNI - CUP J51F22005260006
- PNRR- M1.C1.1.4.4. – ANSC COMUNI - CUP J61F22000410006
- PNRR- M1.C1.2.2.3. – SUAP E SUE - CUP J61F22000410006

2.2 Sottosezione Programmazione performance

IL PIANO DELLA PERFORMANCE 2025/2027 E IL PIANO DETTAGLIATO DEGLI OBIETTIVI (PDO)

Il sistema di programmazione del Comune di Adrano, ai sensi di quanto previsto nel D. Lgs. 150/2009 e nel D. Lgs. 267/2000, prevede una prima declinazione dei Target inclusi nel Piano delle Performance triennale (PDP), ai sensi dell'art. 10 del D. Lgs. 150/2009 ed un successivo livello di dettaglio operativo descritto nel Piano Dettagliato degli Obiettivi (PDO) e nel Piano Esecutivo di Gestione (PEG) annuali, previsti all'art. 169 del D. Lgs. 267/2000, che si alimentano anche dei Piani delle Performance triennali adottati negli anni precedenti.

In questa sottosezione sono quindi riportati, ai sensi del D.lgs. 150/09 e s.m., gli obiettivi strategici – esecutivi di performance dell'Ente e le attività gestionali.

Gli obiettivi strategici dell'Ente si traducono nel raggiungimento delle misure correttive indicate nel Piano Piano di riequilibrio finanziario pluriennale per la durata di anni 10 ai sensi dell'art. 243 bis del Tuel, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n.61 del 15/12/2016 successivamente rimodulato in anni 20 con deliberazione del Consiglio Comunale n.21 del 20/03/2018

Il Piano di Riequilibrio Finanziario Pluriennale è stato approvato dalla Corte dei Conti, sez. di Controllo, Regione Sicilia, con delibera del 30/11/2021.

Considerato che le modalità attuative del Piano di Riequilibrio Pluriennale si traducono in termini di “misure e di azioni”, necessitano della tempestiva adozione della “gestione per obiettivi”, al fine di raggiungere gli ambiziosi obiettivi del Piano stesso, assegnando, in via formale e da subito, agli incaricati di posizione E.Q la responsabilità dell'adozione delle misure, delle azioni e, in sintesi, del raggiungimento degli obiettivi di Piano finalizzati al risanamento dell'Ente.

Il Piano della Performance, previsto all'art. 10 del D. Lgs. 150 del 2009, è infatti lo strumento politico che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori.

La normativa prevede, come noto, che lo stesso debba essere adottato *“in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio”*, e pertanto, in linea di principio, con il Bilancio di Previsione 202. Pertanto, considerata la valenza economica e pluriennale del Piano di riequilibrio, che non potrà non riflettersi sui contenuti del Bilancio Previsionale, sussistono i presupposti e l'opportunità, ma si ritiene anche l'obbligatorietà, che il Piano della Performance 2024/2026 sia collegato al Piano di Riequilibrio, in maniera che i Responsabili dei settori, con valenza dispositiva e, si ripete, da subito, ricevano gli indirizzi per il risanamento dell'Ente e i relativi obiettivi puntualmente quantificati.

La peculiarità di questo Piano della Performance pertanto comporta, per ciascun singolo obiettivo, un necessario rinvio al Piano di Riequilibrio per quanto concerne i contenuti specifici degli obiettivi e i relativi dettagli.

Di seguito gli obiettivi da perseguire nel triennio 2025/2027.

Ad ogni incaricato di elevata qualificazione è attribuito quindi almeno un obiettivo. Il resto del personale viene coinvolto in almeno un obiettivo o attività assegnata al settore-struttura organizzativa di riferimento.

POLIZIA MUNICIPALE

OBIETTIVI STRATEGICI	TARGET 2025	TARGET 2026	TARGET 2027
R09 – Risparmi per notifica atti PM	Costituirà target ed indicatore l'obiettivo di contenimento della spesa annua indicato nel PDRF. Euro 5.000,00	Costituirà target ed indicatore l'obiettivo di contenimento della spesa annua indicato nel PDRF. Euro 5.000,00	Costituirà target ed indicatore l'obiettivo di contenimento della spesa annua indicato nel PDRF. Euro 10.000,00
E9 - Maggiori entrate - Proventi derivanti dalla Nuova Gestione Aree di Sosta	Costituirà target ed indicatore le maggiori entrate previste indicati nel Piano di risanamento dell'Ente. € 88.000,00	Costituirà target ed indicatore le maggiori entrate previste indicati nel Piano di risanamento dell'Ente. € 88.000,00	Costituirà target ed indicatore le maggiori entrate previste indicati nel Piano di risanamento dell'Ente. € 88.000,00
E10 - Maggiori entrate - Proventi derivanti dalle sanzioni infrazioni al codice della strada	Costituirà target ed indicatore l'obiettivo le maggiori entrate previste indicati nel Piano di risanamento dell'Ente. € 120.000,00	Costituirà target ed indicatore l'obiettivo le maggiori entrate previste indicati nel Piano di risanamento dell'Ente. € 120.000,00	Costituirà target ed indicatore l'obiettivo le maggiori entrate previste indicati nel Piano di risanamento dell'Ente. € 120.000,00

II SETTORE – SERVIZI ALLA PERSONA

OBIETTIVI STRATEGICI	TARGET 2025	TARGET 2026	TARGET 2027
R7-Risparmi per spese servizi sociali	Costituirà target ed indicatore l'obiettivo di contenimento della spesa previste indicati nel Piano di risanamento dell'Ente. Risparmio: € 36.428,74 Vedi anche nota 1.	Costituirà target ed indicatore l'obiettivo di contenimento della spesa previste indicati nel Piano di risanamento dell'Ente. Risparmio: € 0,00 Vedi anche nota 1.	Costituirà target ed indicatore l'obiettivo di contenimento della spesa previste indicati nel Piano di risanamento dell'Ente. Risparmio: € 0,00 Vedi anche nota 1.
R10 - Risparmi per spese trasporto alunni pendolari	Costituirà target ed indicatore l'obiettivo di contenimento della spesa indicato nel Piano di risanamento dell'Ente. Risparmio: € 35.000,00 Vedi anche nota 1.	Costituirà target ed indicatore l'obiettivo di contenimento della spesa indicato nel Piano di risanamento dell'Ente. Risparmio: € 35.000,00 Vedi anche nota 1.	Costituirà target ed indicatore l'obiettivo di contenimento della spesa indicato nel Piano di risanamento dell'Ente. Risparmio: € 35.000,00 Vedi anche nota 1.
R11 - Spese per la gestione esterna asilo nido comunale	Costituirà target ed indicatore l'obiettivo di contenimento della spesa indicato nel Piano di risanamento dell'Ente. Risparmio: € 0,00 Vedi anche nota 1.	Costituirà target ed indicatore l'obiettivo di contenimento della spesa indicato nel Piano di risanamento dell'Ente. Risparmio: € 0,00 Vedi anche nota 1.	Costituirà target ed indicatore l'obiettivo di contenimento della spesa indicato nel Piano di risanamento dell'Ente. Risparmio: € 0,00 Vedi anche nota 1.
E14 - Maggiori entrate -Proventi derivanti dalle tariffe per l'asilo nido comunale	Costituirà target ed indicatore l'obiettivo di contenimento della spesa ovvero le maggiori entrate previste indicati nel Piano di risanamento dell'Ente. € 12.229,72	Costituirà target ed indicatore l'obiettivo di contenimento della spesa ovvero le maggiori entrate previste indicati nel Piano di risanamento dell'Ente.	Costituirà target ed indicatore l'obiettivo di contenimento della spesa ovvero le maggiori entrate previste indicati nel Piano di risanamento dell'Ente.

	Vedi anche nota 1.	€ 12.229,72 Vedi anche nota 1.	€ 12.229,72 Vedi anche nota 1.
E12 - Maggiori entrate -Proventi derivanti dall'utilizzo Teatro "V. Bellini"	Costituirà target ed indicatore le maggiori entrate previste indicati nel Piano di risanamento dell'Ente. € 3.350,00	Costituirà target ed indicatore le maggiori entrate previste indicati nel Piano di risanamento dell'Ente. € 3.350,00	Costituirà target ed indicatore le maggiori entrate previste indicati nel Piano di risanamento dell'Ente. € 3.350,00

III SETTORE – RISORSE FINANZIARIE

OBIETTIVI STRATEGICI	TARGET 2025	TARGET 2026	TARGET 2027
R6- Risparmi per spese utenze(luce, gas, acqua, telefonia)	Costituirà target ed indicatore l'obiettivo di contenimento della spesa ovvero le maggiori entrate previste indicati nel Piano di risanamento dell'Ente. € 31.634,26	Costituirà target ed indicatore l'obiettivo di contenimento della spesa ovvero le maggiori entrate previste indicati nel Piano di risanamento dell'Ente. € 31.634,26	Costituirà target ed indicatore l'obiettivo di contenimento della spesa ovvero le maggiori entrate previste indicati nel Piano di risanamento dell'Ente. € 31.634,26

IV SETTORE – ENTRATE E RISORSE UMANE

OBIETTIVI STRATEGICI	TARGET 2025	TARGET 2026	TARGET 2027
R1 - Risparmi annui spesa personale	Costituirà target ed indicatore l'obiettivo di contenimento della spesa ovvero le maggiori entrate previste indicati nel Piano di risanamento dell'Ente. € 83.386,00	Costituirà target ed indicatore l'obiettivo di contenimento della spesa ovvero le maggiori entrate previste indicati nel Piano di risanamento dell'Ente. € 205.629,51	Costituirà target ed indicatore l'obiettivo di contenimento della spesa ovvero le maggiori entrate previste indicati nel Piano di risanamento dell'Ente. € 287.160,99
R2 - Risparmi per spesa buoni pasto dipendenti	Costituirà target ed indicatore l'obiettivo di contenimento della spesa indicato nel Piano di risanamento dell'Ente. € 17.500,00	Costituirà target ed indicatore l'obiettivo di contenimento della spesa indicato nel Piano di risanamento dell'Ente. € 17.500,00	Costituirà target ed indicatore l'obiettivo di contenimento della spesa indicato nel Piano di risanamento dell'Ente. € 17.500,00
E13 - Maggiori entrate - Proventi derivanti dai servizi demografici (carte d'identità, matrimoni civili, diritti di segreteria)	Costituirà target ed indicatore le maggiori entrate previste indicati nel Piano di risanamento dell'Ente. € 20.000,00	Costituirà target ed indicatore le maggiori entrate previste indicati nel Piano di risanamento dell'Ente. € 20.000,00	Costituirà target ed indicatore le maggiori entrate previste indicati nel Piano di risanamento dell'Ente. € 20.000,00
E5 - Maggiori entrate – Proventi derivanti dall'aumento entrate proprie IMU	Costituirà target ed indicatore le maggiori entrate previste indicati nel Piano di risanamento dell'Ente. € 60.000,00	Costituirà target ed indicatore le maggiori entrate previste indicati nel Piano di risanamento dell'Ente. € 60.000,00	Costituirà target ed indicatore le maggiori entrate previste indicati nel Piano di risanamento dell'Ente. € 60.000,00

E6 - Maggiori entrate –Proventi derivanti dall’aumento addizionale comunale IRPEF	Costituirà target ed indicatore le maggiori entrate previste indicati nel Piano di risanamento dell'Ente. € 200.000,00	Costituirà target ed indicatore le maggiori entrate previste indicati nel Piano di risanamento dell'Ente. € 0,00	Costituirà target ed indicatore le maggiori entrate previste indicati nel Piano di risanamento dell'Ente. € 0,00
E7 - Maggiori entrate – Proventi derivanti dall’aumento TOSAP per le occupazioni temporanee	Costituirà target ed indicatore le maggiori entrate previste indicati nel Piano di risanamento dell'Ente. € 10.000,00	Costituirà target ed indicatore le maggiori entrate previste indicati nel Piano di risanamento dell'Ente. € 10.000,00	Costituirà target ed indicatore le maggiori entrate previste indicati nel Piano di risanamento dell'Ente. € 10.000,00
E11 - Maggiori entrate - Proventi derivanti dal recupero dall’evasione IMU/ICI- TARSU ed altri Tributi minori	Costituirà target ed indicatore le maggiori entrate previste indicati nel Piano di risanamento dell'Ente. €100.000,00	Costituirà target ed indicatore le maggiori entrate previste indicati nel Piano di risanamento dell'Ente. €100.000,00	Costituirà target ed indicatore le maggiori entrate previste indicati nel Piano di risanamento dell'Ente. €100.000,00

V SETTORE – ATTIVITA’ PRODUTTIVE E EDILIZIA

OBIETTIVI STRATEGICI	TARGET 2025	TARGET 2026	TARGET 2027
R4 - Risparmi per spese gestioni ciclo dei rifiuti	Costituirà target ed indicatore l'obiettivo di contenimento della spesa indicato nel Piano di risanamento dell'Ente. € 159.967,29	Costituirà target ed indicatore l'obiettivo di contenimento della spesa indicato nel Piano di risanamento dell'Ente. € 100.000,00	Costituirà target ed indicatore l'obiettivo di contenimento della spesa indicato nel Piano di risanamento dell'Ente. € 100.000,00
R12 - Risparmi per spese pubblica illuminazione	Costituirà target ed indicatore l'obiettivo di contenimento della spesa indicati nel Piano di risanamento dell'Ente. € 517.402,53	Costituirà target ed indicatore l'obiettivo di contenimento della spesa indicati nel Piano di risanamento dell'Ente. € 517.402,53	Costituirà target ed indicatore l'obiettivo di contenimento della spesa indicati nel Piano di risanamento dell'Ente. € 517.402,53
E2 - Maggiori entrate - Proventi derivanti dalle concessioni edilizie e condoni	Costituirà target ed indicatore l'obiettivo di contenimento della spesa ovvero le maggiori entrate previste indicati nel Piano di risanamento dell'Ente. € 100.000,00	Costituirà target ed indicatore l'obiettivo di contenimento della spesa ovvero le maggiori entrate previste indicati nel Piano di risanamento dell'Ente. € 0,00	Costituirà target ed indicatore l'obiettivo di contenimento della spesa ovvero le maggiori entrate previste indicati nel Piano di risanamento dell'Ente. € 0,00

VI SETTORE – ESPROPRIAZIONI E SICUREZZA SUL LAVORO Nessun obiettivo da piano di riequilibrio

VII SETTORE – LAVORI PUBBLICI – URBANISTICA E S.N.A.I. Nessun obiettivo da piano di riequilibrio

VIII SETTORE AVVOCATURA Nessun obiettivo da piano di riequilibrio

IX SETTORE – Patrimonio – servizi educativi e protezione Civile

OBIETTIVI STRATEGICI	TARGET 2025	TARGET 2026	TARGET 2027
R5 - Risparmi per spese per autoparco	Costituirà target ed indicatore l'obiettivo di contenimento della spesa indicato nel Piano di risanamento dell'Ente. € 7.985,74	Costituirà target ed indicatore l'obiettivo di contenimento della spesa indicato nel Piano di risanamento dell'Ente. € 7.985,74	Costituirà target ed indicatore l'obiettivo di contenimento della spesa indicato nel Piano di risanamento dell'Ente. € 7.985,74
R3 - Risparmi per spese fitti passivi (Ufficio Giudice di Pace e Biblioteca Comunale)	Costituirà target ed indicatore l'obiettivo di contenimento della spesa indicato nel Piano di risanamento dell'Ente. € 46.041,80	Costituirà target ed indicatore l'obiettivo di contenimento della spesa indicato nel Piano di risanamento dell'Ente. € 46.041,80	Costituirà target ed indicatore l'obiettivo di contenimento della spesa indicato nel Piano di risanamento dell'Ente. € 46.041,80
R8 - Risparmi per spese pulizia locali comunali	Costituirà target ed indicatore l'obiettivo di contenimento della spesa indicati nel Piano di risanamento dell'Ente. Risparmio: € 25.282,33	Costituirà target ed indicatore l'obiettivo di contenimento della spesa indicati nel Piano di risanamento dell'Ente. Risparmio: € 25.282,33	Costituirà target ed indicatore l'obiettivo di contenimento della spesa indicati nel Piano di risanamento dell'Ente. Risparmio: € 25.282,33
E8 - Maggiori entrate - Proventi derivanti dalle tariffe per l'utilizzo degli impianti sportivi comunali	Costituirà target ed indicatore le maggiori entrate previste indicati nel Piano di risanamento dell'Ente. € 5.289,70	Costituirà target ed indicatore le maggiori entrate previste indicati nel Piano di risanamento dell'Ente. € 5.289,70	Costituirà target ed indicatore l'obiettivo di contenimento della spesa indicati nel Piano di risanamento dell'Ente. € 517.402,53
E4 - Maggiori entrate - Proventi derivanti dalle alienazioni immobili	Costituirà target ed indicatore le maggiori entrate previste indicati nel Piano di risanamento dell'Ente. € 92.040,00	Costituirà target ed indicatore le maggiori entrate previste indicati nel Piano di risanamento dell'Ente. € 00,00	Costituirà target ed indicatore le maggiori entrate previste indicati nel Piano di risanamento dell'Ente. € 00,00
E15 - Maggiori entrate - Proventi derivanti da riscossioni arretrati fitti attivi	Costituirà target ed indicatore le maggiori entrate previste indicati nel Piano di risanamento dell'Ente. € 0,00	Costituirà target ed indicatore le maggiori entrate previste indicati nel Piano di risanamento dell'Ente. € 0,00	Costituirà target ed indicatore le maggiori entrate previste indicati nel Piano di risanamento dell'Ente. € 0,00
E3 - Maggiori entrate - Proventi derivanti dal canone lampade votive	Costituirà target ed indicatore l'obiettivo di contenimento della spesa ovvero le maggiori entrate previste indicati nel Piano di risanamento dell'Ente. € 4.500,00	Costituirà target ed indicatore l'obiettivo di contenimento della spesa ovvero le maggiori entrate previste indicati nel Piano di risanamento dell'Ente. € 4.500,00	Costituirà target ed indicatore l'obiettivo di contenimento della spesa ovvero le maggiori entrate previste indicati nel Piano di risanamento dell'Ente. € 4.500,00

Costituirà altresì “Target” ed “Indicatore” per il raggiungimento dell’obiettivo l’attestazione semestrale del raggiungimento dell’obiettivo assegnato, in termini di risparmi e/o maggiori entrate ottenuti.

L’Attestazione dovrà essere inviata, per gli opportuni riscontri, alla Ragioneria Generale dell’ente e al Collegio dei Revisori dei Conti dell’Ente che ha cura di monitorare il PDRF alla competente Sezione regionale della Corte dei Conti, così come previsto al comma 6 di cui all’art. 243 quater del D.L. 174/2012, così come convertito dalla L.213/2012”

L’Amministrazione comunale ha posto particolare attenzione alla attuazione ed implementazione dei progetti ed interventi finanziati dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Si inseriscono, altresì, nella programmazione per l’anno 2025 gli obiettivi declinati nel presente PIAO come indicati nella sezione valore pubblico e performance. Detti obiettivi rilevano ai fini della corresponsione dei premi legati alla performance organizzativa ed individuale del personale dipendente, ai sensi dell’art. 80, c. 2, lett. a) e b) del CCNL del 16/11/2022.

Si inseriscono, altresì, nella presente programmazione i Progetti e/o Piani di attività incentivanti, sia quelli già approvati dalla Giunta Comunale:

- Istituzione Unità di Progetto Intersettoriale per la realizzazione grandi eventi Religiosi- Culturali 2025 (delibera n. 41 del 03/03/2025)
- “Grandi Eventi 2025” ed eventi connessi. Istituzione unità di progetto Polizia Municipale (delibera n. 82 del 14/05/2025).

Che quelli ancora da approvare per l’anno 2025 e saranno oggetto di Contrattazione Decentrata Integrativa.

Seguono schede PDO

2.3 PIANO AZIONE POSITIVE (ART. 48, COMMA 1, D.LGS 11/04/2006 N. 168)

PREMESSA

Il presente Piano di azioni positive è un documento programmatico integrato quale allegato del PIAO che indica obiettivi e risultati attesi per riequilibrare le situazioni di non equità di condizioni tra uomini e donne che lavorano nell'Ente.

Si ritiene utile riepilogare i principali interventi del Legislatore in tale materia.

Il D. Lgs. n. 198 dell'11.4.2006, all'art. 48, prevede azioni positive nella pubblica amministrazione per la realizzazione delle pari opportunità fra uomo e donna, abrogando al contempo pari norme del D. Lgs. n. 196/2000 e Legge n. 125/1991 con il disposto dell'art. 57; in particolare, le azioni positive devono mirare al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;
- uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
- valorizzazione delle caratteristiche di genere.

L'art. 19 del C.C.N.L. 14.09.2000, inoltre, stabilisce: *“Al fine di attivare misure e meccanismi tesi a consentire una reale parità nell'ambito delle più ampie previsioni dell'art. 2, comma 6 della Legge 125/1991 e degli artt. 7, comma 1 e 61 del D. Lgs. 29/93, saranno definiti, con la contrattazione decentrata integrativa, interventi che si concretizzino in “azioni positive a favore delle lavoratrici/lavoratori”.*

Richiamata la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2 in data 26 giugno 2019 a firma del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle pari opportunità, con la quale sono state definite le linee di indirizzo in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, la quale:

- sostituisce la precedente direttiva 23 maggio 2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”;
- aggiorna alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”

Partendo dal presupposto che le discriminazioni possono manifestarsi in tutti i momenti della vita lavorativa e possono annidarsi nelle stesse regole che disciplinano l'organizzazione del lavoro e la gestione dei rapporti, si ritiene importante che la valutazione dell'effetto discriminatorio di una regola o di un criterio venga valutato a monte, ovvero prima che la regola o il criterio abbiano potuto produrre una discriminazione.

Il piano triennale di azioni positive si prefigge quindi di individuare quelle azioni che, incidendo significativamente nell'organizzazione dell'ente, possano guidare l'ente nel raggiungimento di un clima di benessere organizzativo e di assenza di discriminazioni.

Con le medesime finalità, il Legislatore ha previsto la costituzione del Comitato Unico di Garanzia. L'art. 57 del Decreto Legislativo n. 165/2001, come novellato dall'art. 21 della Legge 4 novembre 2010 n. 183, stabilisce infatti che presso le Pubbliche Amministrazioni venga costituito un Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni; in tale ambito, va menzionata anche la direttiva del 4 marzo 2011 con la quale il Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e il Ministro per le Pari Opportunità hanno adottato le linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG, ora aggiornate dalla Direttiva 2/2019, come precedentemente esposto. Il Comune di Adrano provvederà, nell'arco del triennio, a rendere operativo il C.U.G.

Il Piano di azioni positive si propone di favorire il riequilibrio della presenza femminile/maschile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove esiste un divario fra generi e di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate. Le azioni positive sono imperniate sulla regola espressa dell'uguaglianza sostanziale, regola che si basa sulla rilevanza delle differenze esistenti fra le persone di sesso diverso.

Realizzare pari opportunità fra uomini e donne nel lavoro, quindi, significa eliminare le conseguenze sfavorevoli che derivano dall'esistenza di differenze.

La funzione dell'azione positiva, intesa come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità, grazie a misure che permettano di contrastare e correggere discriminazioni che sono il risultato di pratiche o di sistemi sociali, non si limita al campo del lavoro, anche se questo è l'ambito più di intervento.

Azioni Positive possono essere svolte nel campo dell'informazione, della formazione professionale e in altri campi della vita sociale e civile.

A tal fine, è stato elaborato il presente Piano triennale di azioni positive.

Il piano si sviluppa in obiettivi suddivisi a loro volta in progetti ed azioni positive.

Per la realizzazione delle azioni positive, saranno coinvolti tutti gli uffici dell'ente, ognuno per la parte di propria competenza.

Nel periodo di vigenza del Piano, saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali e dell'Amministrazione comunale, in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

SITUAZIONE ATTUALE

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo determinato e indeterminato presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

AREA DI APPARTENZA	UOMINI		DONNE		TOTALE
	Tempo determinato	Tempo indeterminato	Tempo determinato	Tempo indeterminato	
Area dei Funzionari e E.Q	2	6	1	12	21
Area degli istruttori	====	31	=====	39	70
Area Operatori	====	5	====	1	6
Area operatori esperti	====	36	==	56	92
Segretario Generale	====	====	1	==	1
TOTALE	2	78	2	108	190

Un ulteriore suddivisione è la seguente:

AREA DI APPARTENZA	UOMINI		DONNE		TOTALE
	Tempo pieno	Tempo parziale	Tempo pieno	Tempo parziale	
Area dei Funzionari e E.Q	7	1	12	1	21
Area degli istruttori	8	24	5	33	70
Area Operatori	5	==	==	1	6
Area operatori esperti	15	21	1	55	92
Segretario Generale			1		1
TOTALE	35	46	20	89	190

RESPONSABILI DI SETTORE CON INCARICO DI E.Q.

INCARICHI E.Q.	UOMINI	DONNE	TOTALE
CORPO POLIZIA MUNICIPALE	1	==	1
I SETTORE AFFARI ISTITUZIONALI	====	1	1
II SERVIZI ALLA PERSONA	====	1	1
III SETTORE RISORSE FINANZIARIE	1	==	1
IV SETTORE ENTRATE E RISORSE UMANE	====	1	1

V SETTORE ATTIVITA' PRODUTTIVE E EDILIZIA	=====	1	1
VI SETTORE ESPROPRIAZIONI E SICUREZZA SUL LAVORO	1	=====	1
VII SETTORE LAVORI PUBBLICI – URBANISTICA E S.N.A.	1	=====	1
VIII SETTORE AVVOCATURA		1	1
IX SETTORE PATRIMONIO- SERVIZI EDUCATIVI E PROTEZIONE CIVILE		1	1
TOTALE	4	6	10

OBIETTIVI DEL PIANO

presente piano si pone come obiettivi i seguenti progetti:

1. Usufruire del potenziale femminile per valorizzare la missione dell'Ente;
2. Prevenire e rimuovere le discriminazioni;
3. Favorire le 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, contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, dei cittadini e delle cittadine;
4. Garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti;
5. Promuovere la cultura di genere attraverso il miglioramento della comunicazione e della diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

PROGETTI ED AZIONI POSITIVE DA ATTIVARE

Progetto n. 1

Usufruire del potenziale femminile/maschile per valorizzare la missione dell'Ente

✓ Azione positiva: promozione della partecipazione del personale alle iniziative di formazione interna ed esterna. Seppur il rispetto delle normative in materia di limiti di spesa ha per lungo tempo bloccato la possibilità di frequentare i corsi necessari all'aggiornamento del personale, con la liberalizzazione in vigore, si garantisce l'equa partecipazione ai corsi di formazione specifici per tutto il personale, non in funzione del genere, ma della concreta attività lavorativa svolta;

✓ Azione positiva: sostegno al reinserimento lavorativo delle giovani donne in maternità e con responsabilità di cura nei primi anni di vita del bambino; agevolazione al rientro al lavoro per le dipendenti e i dipendenti dopo periodi di assenza prolungata (almeno sei mesi), in aspettativa per congedi familiari maternità od altro. L'avanzamento dell'età nella pubblica amministrazione in genere, e nel Comune di Adrano parimenti, restringe il campo delle possibili maternità/paternità (che potrebbe porsi per la nuova assunzione prevista), aumentando invece nel contempo le assenze per problematiche familiari, soprattutto legate a genitori anziani e/o malattie, anche proprie.

✓ Azione positiva: incentivazione della crescita professionale e di carriera per riequilibrare eventuali situazioni e posizioni lavorative ove le donne/uomini sono sotto rappresentate/i. Anche la crescita professionale deve però scontare la normativa in materia (categoria di inquadramento per i Responsabili dei Settori/Posizioni Organizzative; progressioni verticali e orizzontali). Nei risicati limiti concessi, viene garantita la parità di accesso.

✓ Azione positiva: Sostenere il personale over 60 nell'affrontare al meglio le richieste lavorative nella fase avanzata della carriera. Come sopra evidenziato, l'aumento dell'età media del personale in servizio sta cambiando le priorità di tutela dei lavoratori, spostando l'attenzione dalle problematiche dell'età adulta (carriera, matrimoni, figli) alle problematiche dell'età più avanzata (malattie, assistenza ai genitori, pensionamento)

✓ Azione positiva: Valorizzare il bagaglio di esperienze e conoscenze del personale esperto per favorire la continuità delle attività ed il buon funzionamento della struttura organizzativa di appartenenza oltre che facilitare l'inserimento dell'eventuale personale subentrante. L'Amministrazione si impegna a favorire processi organizzativi che garantiscano la continuità del sapere accumulato

Progetto n. 2

Prevenzione e rimozione delle discriminazioni.

✓ Azione positiva: Esame preventivo sui bandi di selezione pubblica di personale, al fine di prevenire un eventuale impatto discriminatorio nell'accesso al lavoro. Ogni bando viene redatto assicurando le pari opportunità.

✓ Azione positiva: Assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori, tenendo anche conto di quanto previsto dalla normativa in materia di molestie e molestie sessuali.

✓ Azione positiva: Monitorare affinché non vi siano atti discriminatori relativi al trattamento giuridico, alla carriera e al trattamento economico dei dipendenti (artt. 28 e 29 d.lgs. n. 198/2006);

Progetto n. 3

Favorire le 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 l'attenzione alla persona, contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti: - disciplina forme di flessibilità lavorativa - flessibilità orario

✓ Azione positiva: migliorare l'efficienza organizzativa delle forme di flessibilità dell'orario già introdotte (es. part-time) e degli altri strumenti di conciliazione (congedi parentali, di cura e formativi); valorizzazione del part-time come strumento di flessibilità nell'organizzazione del lavoro, con particolare riguardo a quelle situazioni ove si presenta un problema di handicap. L'ente assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.

✓ Azione positiva: Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi.

✓ Azione positiva: Utilizzo del lavoro agile come strumento di conciliazione tra le esigenze familiari e lavorative.

Come noto, a causa dell'emergenza sanitaria da covid-19, tuttora in corso, si è sperimentato una forma sui generis ed emergenziale di smart working. Dall'utilizzo di siffatto istituto è venuta in luce la capacità del lavoro agile, da un lato, di perseguire l'efficacia, l'efficienza e l'economicità dell'azione amministrativa, dall'altro lato, di creare un ambiente lavorativo family friendly. Il lavoro agile quale strumento di flessibilizzazione della prestazione, nello spazio e nel tempo, consente ai lavoratori e alle lavoratrici di non dover scegliere tra tempi vita e tempi lavoro, permettendo la conciliazione tra questi ambiti; evitando così rinunce professionali di carattere retributivi – come avviene con il part-time – e di carriera.

Favorire, anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio e la conciliazione tra le responsabilità familiari e professionali (pur nel ristretto raggio di azione che si può delineare con l'esiguo numero di personale in servizio). Promuovere pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, laddove possono esistere problematiche legate non solo alla genitorialità, ma anche ad altri fattori.

Migliorare la qualità del lavoro e potenziare, quindi, le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili.

L'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita. Inoltre particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti. Ferma restando la disciplina dei C.C.N.L. e del Regolamento Comunale sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, il Comune attiva forme di consultazione al fine di individuare tipologie flessibili dell'orario di lavoro, che consentano di conciliare l'attività lavorativa delle donne/uomini con gli impegni di carattere familiare. Inoltre particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra le esigenze dell'Amministrazione e le

richieste dei dipendenti. L'ufficio personale raccoglie le informazioni e la normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro per favorirne la conoscenza e la fruizione da parte dei dipendenti e delle dipendenti.

Le ore lavorative straordinarie, effettuate ovviamente previa autorizzazione, potranno essere fruite dal dipendente per effettuare recuperi nell'ottica della flessibilità sopra citata, compatibilmente con le esigenze d'ufficio.

Progetto n. 4

Promuovere la cultura di genere attraverso il miglioramento della comunicazione e della diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità

✓ Azioni positive: Pubblicazione e diffusione del Piano di Azioni Positive, anche tramite il sito internet comunale.

PRINCIPALI RIFERIMENTI NORMATIVI

Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” (articolo 57);

Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246”;

Direttiva 4 marzo 2011 con la quale il Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e il Ministro per le Pari Opportunità hanno adottato le linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG.

Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 80, recante “Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro”, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183; Legge 7 agosto 2015, n. 124, recante “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche” e in particolare l'art. 14 concernente “Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche”;

Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2 del 26 giugno 2019 a firma del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle pari opportunità, con la quale sono state definite le linee di indirizzo in materia di promozione della parità e delle pari opportunità al quale:

- sostituisce la precedente direttiva 23 maggio 2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”;
- aggiorna alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”.

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

SOTTOSEZIONE PROGRAMMAZIONE STRUTTURA ORGANIZZATIVA

3.1 LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA

L'organizzazione del Comune di Adrano è uniformata a criteri di costante e preminente rispondenza dei provvedimenti e comportamenti assunti nell'interesse pubblico generale, nonché ai bisogni della comunità territoriale amministrata, perseguendo il conseguimento di ottimizzati standard erogativi, sia in termini di efficacia e speditezza dell'azione amministrativa, che di efficienza ed economicità dell'attività medesima, in attuazione dei principi di imparzialità e buon andamento delle funzioni assolte.

La macro organizzazione rappresenta l'assetto direzionale dell'Ente e corrisponde alle strutture ricopribili con posizioni dirigenziali. La definizione della macro-organizzazione compete alla Giunta Comunale.

La micro-organizzazione rappresenta l'assetto organizzativo di dettaglio delle articolazioni organizzative previste nella macro-organizzazione. La definizione della micro-organizzazione dei Settori compete ai Responsabili di Settore con Elevata Qualificazione e attribuzione delle funzioni dirigenziali che assumono le determinazioni per l'organizzazione degli uffici.

Con deliberazione di Giunta Comunale n.32 del 17/02/2025 è stata adottata la nuova struttura organizzativa che prevede la seguente articolazione distinta in settori:

- CORPO DI POLIZIA MUNICIPALE
- I SETTORE AFFARI ISTITUZIONALI
- II SETTORE SERVIZI ALLA PERSONA
- III SETTORE RISORSE FINANZIARIE
- IV SETTORE ENTRATE E RISORSE UMANE
- V SETTORE ATTIVITA' PRODUTTIVE E EDILIZIA
- VI SETTORE ESPROPRIAZIONI E SICUREZZA SUL LAVORO
- VII SETTORE LAVORI PUBBLICI -URBANISTICA E S.N.A.I.
- VIII SETTORE AVVOCATURA
- IX SETTORE PATRIMONIO- SERVIZI EDUCATIVI E PROTEZIONE CIVILE

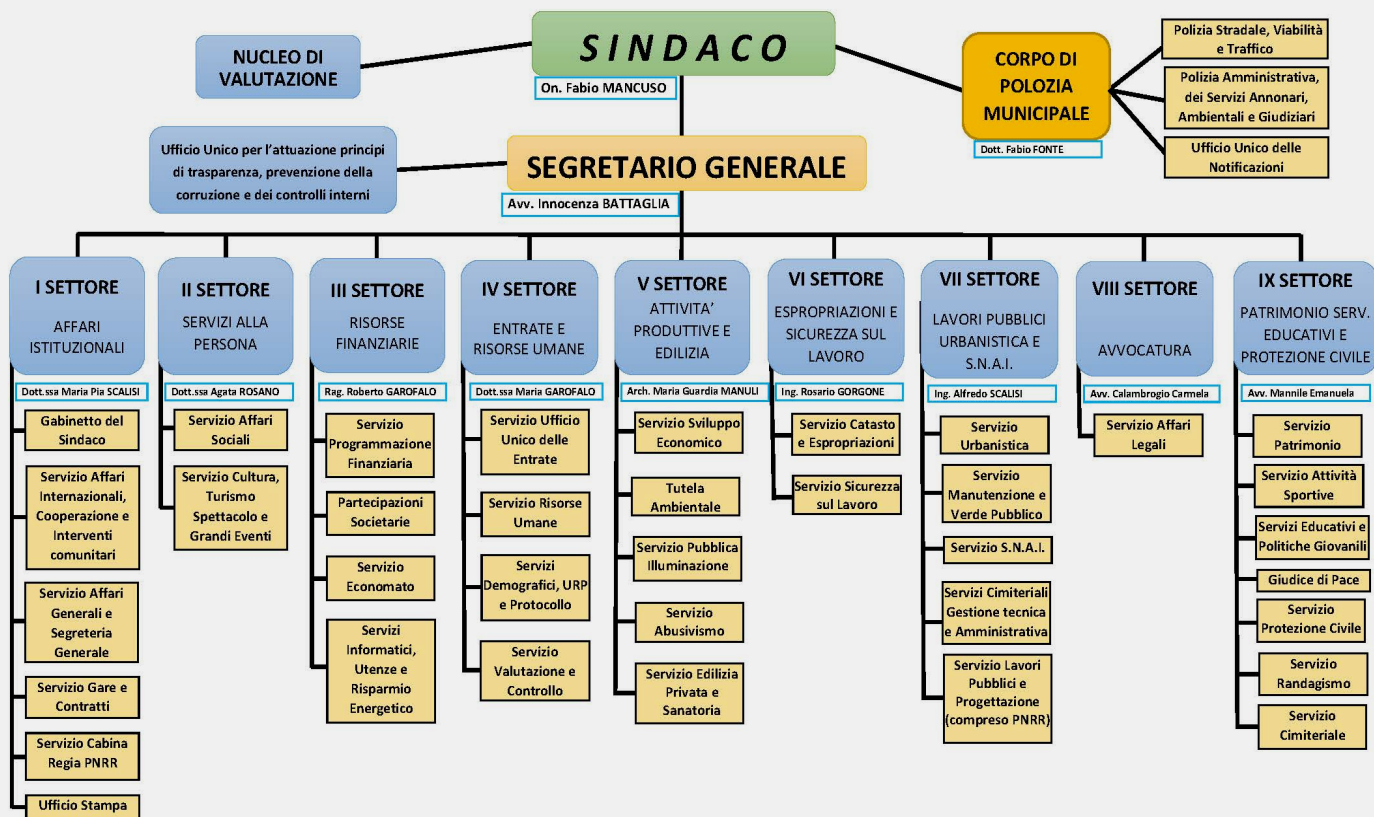
La modifica si è resa necessaria al fine di rendere l'assetto organizzativo maggiormente coerente con le strategie che questa Amministrazione intende perseguire e maggiormente funzionale al loro raggiungimento, in particolare per quanto concerne la realizzazione delle numerose opere pubbliche già finanziate con contributi pubblici del PNNR inserite nei documenti programmatici dell'Ente, alle attività manutentive del territorio e alla salvaguardia dell'ambiente.

Per effetto delle succitate deliberazioni il nuovo assetto organizzativo dell'Ente, è dettagliato nella macro-struttura riportata nell'Organigramma e Funzionigramma allegati alla succitata delibera di giunta.

Di seguito la rappresentazione grafica della Macrostruttura dell'Ente.



DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE N. 32 del 17-02-2025 - Modifiche alla Struttura Organizzativa dell'Ente, adottato con deliberazione di G.C. n. 125 del 10-09-2024



SOTTOSEZIONE 3.2 PROGRAMMAZIONE PIANO TRIENNALE FABBISOGNI DEL PERSONALE 2025/2027

Dati sul personale

Il Comune di Adrano alla data del 31/12/2024 consta complessivamente di 190 dipendenti, suddivisi per genere ed inquadramento professionale come di seguito riportato:

AREA DI APPARTENZA	UOMINI		DONNE		TOTALE
	Tempo determinato	Tempo indeterminato	Tempo determinato	Tempo indeterminato	
Area dei Funzionari e E.Q	2	6	1	12	21
Area degli istruttori	====	31	=====	39	70
Area Operatori	====	5	====	1	6
Area operatori esperti	====	36	==	56	92
Segretario Generale	====	====	1	==	1
TOTALE	2	78	2	108	190

Un ulteriore suddivisione è la seguente:

AREA DI APPARTENZA	UOMINI		DONNE		TOTALE
	Tempo pieno	Tempo parziale	Tempo pieno	Tempo parziale	
Area dei Funzionari e E.Q	7	1	12	1	21
Area degli istruttori	8	24	5	33	70
Area Operatori	5	==	==	1	6
Area operatori esperti	15	21	1	55	92
Segretario Generale			1		1
TOTALE	35	46	20	89	190

L'attuale Dotazione Organica

L'attuale Dotazione Organica è quella rideterminata con delibera di G.C. n.151 del 04/11/2024 ed approvata dalla Commissione per la Stabilità degli Enti Locali (COSFEL) nella seduta del 17/12/2024 nella seguente consistenza:

AREA DI APPARTENZA	NUMERO POSTI A TEMPO PIENO	NUMERO POSTI A TEMPO PARZIALE	Equivalenza posti part-time	NUMERO POSTI TOTALE	EQUIVALENZA
Dirigenti	4	=====	=====	4	4
Area dei Funzionari e E.Q	25	=====	=====	25	25
Area degli istruttori	16	57	38	73	54
Area Operatori Esperti	14	75	50	89	64
Area operatori	11	1	0,67	12	11,67
TOTALE	70	133	88,67	203	158,67

La programmazione

Il PTFP si configura come un atto di programmazione che deve esser adottato dal competente organo deputato all'esercizio delle funzioni di indirizzo politico-amministrativo ai sensi dell'articolo 4, comma 1, del decreto legislativo n. 165 del 2001;

Esso si sviluppa in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, la modifica del PTFP è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere in ogni caso adeguatamente motivata;

Nel PTFP la dotazione organica va espressa in termini finanziari. Partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche. Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'articolo 20, comma 3, del d.lgs. 75/2017, non può essere superiore al limite di spesa consentito dalla legge;

I provvedimenti attuativi dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019, nella versione modificata dalla Legge di Bilancio 2020 (comma 853 della Legge n. 160/2019), stabiliscono che la spesa del personale, su cui calcolare il rapporto con le entrate correnti, non sia più solo quella consolidata (ex. Comma 557 della Legge 296/2006), ma affida ad un decreto ministeriale l'individuazione della fascia nella quale collocare i Comuni in base al rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti;

L'art 33, comma 2, del predetto decreto che prevede, infatti, che *"I Comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'Interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato- Città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia"*.

Il decreto ministeriale cui la norma rinvia è stato adottato in data del 17 marzo 2020 ed è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 108 del 27 aprile 2020. Esso, sulla scorta dell'intesa raggiunta in seno alla Conferenza Stato - Città, dispiega i suoi effetti a partire dal 20 aprile 2020;

Il nuovo regime introdotto con il predetto provvedimento prevede nuovi parametri ma non è dissimile da quello previgente, alla stregua del quale la spesa del personale deve essere contenuta entro determinati limiti generali e, al di sotto di questi, entro determinati limiti individuali. A tal fine il decreto:

- con l'art. 3 - innanzitutto suddivide i comuni per fasce demografiche; alla fascia f) appartengono i comuni con un numero di abitanti da 10.000 a 59.999;
- con l'art. 4 - individua poi, con l'apposita tabella 1, i valori soglia di massima spesa del personale, diversi per fascia demografica di appartenenza, fornendo gli elementi per la relativa determinazione
- con l'art. 5 - stabilisce infine le percentuali di incremento della spesa del personale, con l'apposita tabella 2, e le ipotesi di deroga, fermo il limite di spesa corrispondente al valore soglia della tabella 1;

CAPACITA' ASSUNZIONALE CALCOLATA SULLA BASE DEI VIGENTI VINCOLI DI SPESA

A.1) Verifica spazi assunzionali a tempo indeterminato.

Ai fini della verifica, pertanto, la prima operazione da effettuare riguarda:

- a) l'individuazione della spesa del personale, comprensiva di oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, desunta dall'ultimo rendiconto approvato. Il rendiconto di riferimento è quello dell'anno 2022;
- b) l'individuazione della media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati, dedotto l'ammontare del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel

bilancio di previsione dell'ultima annualità considerata. Il triennio di riferimento è quello 2021-2022-2023 ed il fondo crediti di dubbia esigibilità da considerare è quello desunto dal bilancio di ogni anno del triennio;

- c) la determinazione del rapporto tra la spesa di cui al punto a) e la media delle entrate di cui al punto b), espresso con valore percentuale;
- d) l'eventuale incremento della spesa del personale in riferimento alla percentuale di cui alla tabella 2 è procedibile nel solo caso in cui il predetto rapporto sia inferiore al valore soglia della tabella 1;

Il limite calcolato ai sensi dell'art.2 del D.M. 17/03/2020 è il seguente:

a) Spesa del personale anno 2023 da ultimo rendiconto approvato		€ 5.360.189,59
Entrate correnti anno 2021	27.544.052,81	
Entrate correnti anno 2022	30.987.703,41	
Entrate correnti anno 2023	27655.587,62	
Media entrate correnti ultimo triennio		€ 28.729.114,61
FCDE stanziato in bilancio di previsione		€ 5.308.780,96
b) Media entrate correnti, ultimo triennio, al netto del FCDE		€ 23.420.333,65
Rapporto percentuale spesa del personale /entrate correnti (a/b)		22,89%
Valore soglia per fascia demografica		27% - 31%

Il Comune di Adrano pertanto si trova nella fascia demografica di cui alla lettera f) e avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 23,47%, si colloca nella fascia di virtuosità poiché il suddetto rapporto si colloca al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1.

Il Comune di Adrano trovandosi nella fascia demografica di cui alla lettera f) della tabella 1 e avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al **22,89%**, si colloca nella **fascia di virtuosità**.

I Comuni che si collocano al di sotto di tale soglia possono incrementare a regime (dal 1° gennaio 2025) la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al valore soglia della rispettiva fascia demografica;

In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni virtuosi potevano incrementare annualmente la spesa di personale registrata nel 2018 delle percentuali previste dalla Tabella 2, aggiungendo le risorse assunzionali ancora residue del quinquennio precedente il 2020; il tutto, comunque, garantendo che per ciascuno degli anni del quinquennio la spesa non superi i valori soglia della Tabella 1 dell'art. 4.

I Comuni che si collocano al di sotto della soglia del 27% possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato (**5.360.189,59**) per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti (**€ 23.420.333,65**) non superiore al valore soglia della rispettiva fascia demografica (**27%**).

Pertanto il limite massimo spesa del personale applicando il valore soglia del 27% risulta pari a euro **6.323.490,09**

La spesa del personale prevista per l'anno 2025 nel bilancio di previsione 2025/2027 risulta pari a euro 5.849.685,00 (a lordo di oneri riflessi e IRAP) ed è inferiore al valore soglia di riferimento, che per il Comune di Adrano è pari a euro **6.323.490,09**

A.2 Verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

Ricordato che l'indicatore di spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, comma 557 e seguenti della Legge n. 296/2006 e s.m.i. (spesa media triennio 2011-2013) è per questo Comune pari ad **Euro 8.066.730,00** La spesa di personale per l'anno 2025, sarà compatibile anche con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge 296/2006 oltre il limite imposto dal suddetto D.M. 17 marzo 2020 come sopra determinato pari a euro **6.323.490,09**

Pertanto:

- la programmazione dei fabbisogni risulterà pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal D.M. 17 marzo 2020;
- le azioni di reclutamento del fabbisogno di personale 2025-2027 saranno disposte nel rispetto del vincolo di sostenibilità finanziaria ex art. 33, comma 2, del D.L. n.34/2019;

Rilevato che nel triennio, a fronte delle programmate assunzioni, sono previsti i seguenti pensionamenti:

- Anno 2025 n. 4 unità così distinti: n.1 area degli operatori, n.1 area degli istruttori esperti, n.2 Area dei Funzionari;
- Anno 2026 n. 6 unità così distinti: n.1 area degli operatori, n.4 area degli istruttori esperti, n.1 Area degli Istruttori;
- Anno 2027 n. 8 unità così distinti: n.1 area degli operatori, n.5 area degli istruttori esperti, n.2 Area degli Istruttori;

Rideterminazione dotazione organica

Si ritiene opportuno rideterminare la D.O. vigente approvata con deliberazione di G.C. n.151 del 04/11/2024 fermo restando il limite di n.203 dipendenti:

AREA DI APPARTENZA	NUMERO POSTI A TEMPO PIENO	NUMERO POSTI A TEMPO PARZIALE	Equivalenza posti part-time	NUMERO POSTI TOTALE	EQUIVALENZA
Dirigenti	4	=====	=====	4	4
Area dei Funzionari e E.Q	26	=====	=====	26	26
Area degli istruttori	16	60	40	76	56
Area Operatori Esperti	17	73	48,67	90	65,67
Area operatori	7	==	==	7	7
TOTALE	70	133	88,67	203	158,67

La Programmazione triennale del fabbisogno del personale per il triennio 2025/2027 è indicata nei prospetti che seguono:

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO 2025

Area	Profilo professionale	N. unità	Tipo contratto	Modalità assunzione	Spesa annua
FUNZIONARI	Specialista economico statistico	2	Tempo pieno e indeterminato	CAPCOE-CONCORSO RIPAM COESIONE	Spesa interamente finanziata su Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (CapCoe) Priorità 1, Azione 1.1.2 fino al 31/12/2029 e successivamente sul bilancio statale
FUNZIONARI	Specialista Tecnico	1	Tempo pieno indeterminato	CAPCOE-CONCORSO RIPAM COESIONE	Spesa interamente finanziata su Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (CapCoe) Priorità 1, Azione 1.1.2 fino al 31/12/2029 e successivamente sul bilancio statale

FUNZIONARI	Assistente sociali	2	Tempo pieno e indeterminato	Scorrimento graduatoria vigente	Assunzione a valere sulle risorse aggiuntive per lo sviluppo dei servizi sociali ai sensi del comma 563 dell'art. 1 legge 30 dicembre 2021 n.234
FUNZIONARI	Funzionario Amministrativo	1	Tempo pieno e indeterminato	Scorrimento graduatoria vigente	Euro 17.686,83 (data presunta assunzione 01/07/2025)
ISTRUTTORI	Istruttore Amm/contabile	1	Tempo pieno e indeterminato	Concorso	Euro 2.514,74 data presunta assunzione 01/12/2025)
Operatori Esperti	Operatore esperto	1	Tempo pieno e indeterminato	progressione verticale in "deroga" art. 13, comma 6, CCNL 16/11/2022	Euro 821,48
TOTALE COSTO ANNUO ASSUNZIONI ANNO 2025					Euro 21.023,05

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO 2026

Area	Profilo professionale	N. unità	Tipo contratto	Modalità assunzione	Spesa annua + oneri riflessi
FUNZIONARI	Funzionario Tecnico	1	Tempo pieno e indeterminato	Stabilizzazione ex art.3,comma 5, D.L. 44/2023 conv. In legge 74/2023	Euro 35.373,66
FUNZIONARI	Avvocato	1	Tempo pieno e indeterminato	Stabilizzazione ex art.3,comma 5, D.L. 44/2023 conv. In legge 74/2023	Euro 35.373,66
Totale					Euro 70.747,32

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO 2027

Area	Profilo professionale	N. unità	Tipo contratto	Modalità assunzione	Spesa annua + oneri riflessi
=====	=====		=====	=====	
=====	=====		=====	=====	

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO

nell'ambito delle assunzioni a tempo determinato nel triennio 2025/2027, il Comune di Adrano – in qualità di Ente Capofila dell'ATS Ambito Territoriale Sociale D12 – è assegnataria di 9 unità di personale a valere sul decreto del Capo del Dipartimento per le Politiche sociali, del terzo settore e migratorie - Direzione Generale per lo sviluppo sociale e gli aiuti alle povertà del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 268 del 7 agosto 2024, con cui è stato approvato Avviso pubblico "Manifestazione d'interesse per le azioni di incremento della capacità degli Ambiti Territoriali";

L'assegnazione è stata effettuata con Decreto n. 40 del 14/03/2025 del Direttore Generale del Dipartimento per le Politiche sociali, del terzo settore e migratorie - Direzione Generale per lo sviluppo sociale e gli aiuti alle povertà del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

E' prevista l'assegnazione dei seguenti profili di personale con inquadramento nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione prevista dal contratto collettivo nazionale di lavoro vigente - Comparto Funzioni Locali, con contratto triennale a tempo determinato;

- N.3 Funzionari Amministrativi
- N.2 Funzionari Contabili
- N.2 Funzionari Psicologi
- N.2 Funzionari Educatori/Pedagogisti;

Le sopracitate assunzioni, in quanto etero finanziate con il PN Inclusione e lotta alla povertà 2021-2027 per il triennio sono neutrali per l'Ente dal punto di vista finanziario;

Inoltre le superiori assunzioni non sono soggette al controllo della Commissione per la Stabilità degli Enti Locali (COSFEL) in quanto non rientrano nella D.O., sono a tempo determinato e completamente etero finanziate con il PN Inclusione e lotta alla povertà 2021-2027;

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO 2025

Area	Profilo professionale	N. unità	Tipo contratto	Modalità assunzione	Periodo	Spesa annua
FUNZIONARI	Funzionario Amm.vo	3	Tempo pieno e determinato	Selezione da Parte del "Dipartimento per le politiche sociali, del terzo settore e migratorie direzione generale per lo sviluppo sociale e gli aiuti alle povertà"	01/09/2025 31/08/2028	Le assunzioni sono interamente finanziate con i fondi del PN inclusione e lotta alla povertà 2021-2027
FUNZIONARI	Funzionario contabile	2	Tempo pieno e determinato	Selezione da Parte del "Dipartimento per le politiche sociali, del terzo settore e migratorie direzione generale per lo sviluppo sociale e gli aiuti alle povertà"	01/09/2025 31/08/2028	Le assunzioni sono interamente finanziate con i fondi del PN inclusione e lotta alla povertà 2021-2027
FUNZIONARI	Psicologo	2	Tempo pieno e determinato	Selezione da Parte del "Dipartimento per le politiche sociali, del terzo settore e migratorie direzione generale per lo sviluppo sociale e gli aiuti alle povertà"	01/09/2025 31/08/2028	Le assunzioni sono interamente finanziate con i fondi del PN inclusione e lotta alla povertà 2021-2027
FUNZIONARI	Educatore/ pedagogista	2	Tempo pieno e determinato	Selezione da Parte del "Dipartimento per le politiche sociali, del terzo settore e migratorie direzione generale per lo sviluppo sociale e gli aiuti alle povertà"	01/09/2025 31/08/2028	Le assunzioni sono interamente finanziate con i fondi del PN inclusione e lotta alla povertà 2021-2027

LIMITI DI SPESA PER IL PERSONALE A TEMPO DETERMINATO IMPOSTI DALLA LEGGE

Verifica dei vincoli imposti dal comma 557 dell'articolo 1 della legge n 296/2006 (legge finanziaria 2007) e successive modifiche ed integrazioni, il quale disciplina il vincolo in materia di contenimento della spesa di personale per gli Enti soggetti al patto di stabilità. Il tetto di spesa da non superare è la spesa media del triennio 2011-2013 (€ 8.066.730,39)

Limite di spesa per lavoro flessibile pari al 50% (oppure 100% per gli enti virtuosi) della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 pari a € 91.779,49 (oppure € 183.558,98)

LIMITE MASSIMO DELLA SPESA ANNUA PER INCARICHI DI COLLABORAZIONE

I limiti da non superare sono due:

- art. 14, comma 2, D.L. 24/04/2014 n.66 convertito in legge 23/06/2014 n. 89

SPESA DEL PERSONALE	PERCENTUALE (art. 14, comma 2, D.L 24/04/2014 n.66)	LIMITE
----------------------------	---	---------------

€ 8.488.776,05	1,1%	€ 93.376,54

- art. 6, comma 7, D.L. 78/2010 limite di € 5.402,20.

SOTTOSEZIONE 3.3– ORGANIZZAZIONE LAVORO AGILE

PREMESSA E RIFERIMENTI NORMATIVI

La progressiva digitalizzazione della società contemporanea, le sfide che sorgono a seguito di cambiamenti sociali e demografici o, come di recente, di situazioni emergenziali, rendono necessario un ripensamento generale delle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa anche in termini di elasticità e flessibilità, allo scopo di:

- renderla più adeguata alla accresciuta complessità del contesto generale in cui essa si inserisce;
- aumentarne l'efficacia, promuovere e conseguire effetti positivi sul fronte della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti;
- favorire il benessere organizzativo e assicurare l'esercizio dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori, contribuendo così al miglioramento della qualità dei servizi pubblici.

In particolare, dopo due anni di smart working “emergenziale”, anche l'intera pubblica amministrazione è stata pervasa da una forte spinta innovatrice, tesa a rivedere il proprio approccio ad un modello di organizzazione del lavoro più orientato ad una prestazione svolta solo in parte nella sede di lavoro, abbinata a periodi di attività da realizzarsi in luoghi alternativi rispetto i locali messi a disposizione dal datore di lavoro.

D'altro canto, anche a seguito dell'impulso derivante dalle esigenze connesse alla pandemia, dal punto di vista normativo si sono recentemente sviluppati anche nella p.a. modelli organizzativi del lavoro alternativi al canonico lavoro in presenza, quale – a titolo esemplificativo – il cd. “lavoro da remoto”, inserito per la prima volta nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (da ora solo CCNL2022) del comparto Funzioni Locali, sottoscritto il 16 novembre 2022.

Le finalità generali perseguite dall'ordinamento, dunque, tendono ad avvicinare - seppur a piccoli passi e nell'ambito delle specifiche caratteristiche del lavoro pubblico - la pubblica amministrazione al mondo privato, dove le modalità di effettuazione della prestazione lavorativa a distanza sono ormai consolidate da tempo.

Con Decreto-legge 2 marzo 2020, n. 9, recante “Misure urgenti di sostegno per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19” si supera il regime sperimentale per il lavoro agile nella pubblica amministrazione. Il lavoro agile/smart working diviene, pertanto, la modalità necessaria e ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa con una disciplina sostanzialmente derogatoria rispetto alle previsioni contenute nella Legge n. 81/2017 prevedendo la possibilità di prescindere dalla stipula degli accordi individuali e dagli obblighi informativi previsti dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81.

Con il Decreto Proroghe (Decreto legge 30 aprile 2021, n. 56), approvato il 29 aprile in Consiglio dei ministri, si stabilisce che fino alla definizione della disciplina del lavoro agile nei contratti collettivi del pubblico impiego, e comunque non oltre il 31 dicembre 2021, le amministrazioni pubbliche possono continuare a ricorrere alla procedura semplificata per lo smart working, ma senza più essere vincolati ad applicarlo a una percentuale minima del 50% del personale con mansioni che possono essere svolte da casa.

Successivamente con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 23 settembre 2021 si stabilisce che dal 15 ottobre 2021 la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nella PA torna ad essere quella in presenza. Si torna, pertanto, al regime previgente all'epidemia pandemica, disciplinato dalla legge 22 maggio 2017, n. 81, recante “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato” (la legge Madia), così come modificata dai successivi provvedimenti normativi. Spetterà alle singole amministrazioni definire l'organizzazione degli uffici.

Il Piano integrato della pubblica amministrazione (PIAO, introdotto dal DL 80/2021) assorbe oggi i contenuti dei Piani organizzativi del lavoro agile (POLA) e rappresenta per tutte le pubbliche amministrazioni, a partire dal 31 gennaio 2022, uno strumento di semplificazione e di pianificazione delle attività e delle strategie da attuare. Il tetto del 15% dei lavoratori in smart working vale per le amministrazioni che non adotteranno il Piano. Con Decreto dell'8 ottobre 2021 “Modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni” (pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 13 ottobre 2021), il Ministro della pubblica amministrazione, in attuazione delle disposizioni impartite con decreto della Presidenza del Consiglio dei ministri del 23 settembre 2021, ha indicato le modalità organizzative per gestire il rientro in presenza del personale dipendente a partire dal 15 ottobre 2021. Il Decreto stabilisce che ciascun Ufficio è tenuto ad adottare le misure organizzative necessarie per consentire il graduale rientro in sede di tutto il personale in servizio a decorrere dal 15 ottobre ed entro il 31 ottobre, assicurando, da subito la presenza in servizio dei dipendenti preposti alle attività di sportello e ricevimento degli utenti (front office) e di quelli assegnati ai

settori preposti all'erogazione di servizi all'utenza (back office), anche attraverso la flessibilità degli orari di sportello e di ricevimento, flessibilità da definirsi previa intesa con le organizzazioni sindacali.

L'art. 1, comma 3 del decreto 8 ottobre, nel precisare che "il lavoro agile non è più una modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa", dando così seguito all'art. 1, comma 1, del D.P.C.M. del 23 settembre, ha disposto, **"nelle more della definizione degli istituti del rapporto di lavoro connessi al lavoro agile da parte della contrattazione collettiva e della definizione delle modalità e degli obiettivi del lavoro agile da definirsi (...) nell'ambito del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)", che l'accesso al lavoro agile possa essere comunque autorizzato nel rispetto di alcune condizionalità:**

- a) lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non deve in alcun modo pregiudicare o ridurre la fruizione dei servizi a favore degli utenti;
- b) l'amministrazione deve garantire un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, dovendo essere prevalente, per ciascun lavoratore, l'esecuzione della prestazione in presenza;
- c) l'amministrazione mette in atto ogni adempimento al fine di dotarsi di una piattaforma digitale o di un cloud o comunque di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati
- d) l'amministrazione deve aver previsto un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove sia stato accumulato;
- e) l'amministrazione, inoltre, mette in atto ogni adempimento al fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta;
- f) l'accordo individuale di cui all'art. 18, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81, deve definire, almeno:
 - 1) gli specifici obiettivi della prestazione resa in modalità agile;
 - 2) le modalità e i tempi di esecuzione della prestazione e della disconnessione del lavoratore dagli apparati di lavoro, nonché eventuali fasce di contattabilità;
 - 3) e modalità e i criteri di misurazione della prestazione medesima, anche ai fini del proseguimento della modalità della prestazione lavorativa in modalità agile;
- g) le amministrazioni assicurano il prevalente svolgimento in presenza della prestazione lavorativa dei soggetti titolari di funzioni di coordinamento e controllo, dei dirigenti e dei responsabili dei procedimenti amministrativi;
- h) le amministrazioni prevedono, ove le misure di carattere sanitario lo richiedano, la rotazione del personale impiegato in presenza, nel rispetto di quanto stabilito dal presente articolo.

Il 30 novembre 2021 il Ministro per la Pubblica amministrazione ha pubblicato lo schema di **"Linee guida per lo smart working nella Pubblica amministrazione"** che anticipano ciò che sarà definito entro nei contratti di lavoro.

Il 16 novembre 2022 si aggiunge un nuovo tassello alla disciplina del lavoro agile perché viene firmato il CCNL nazionale per gli enti locali che prevede un'apposita disciplina nel Titolo IV LAVORO A DISTANZA, distinguendo tra il lavoro agile e il lavoro da remoto (art. da 63 a 70).

Il CCNL stabilisce che i criteri generali per l'individuazione dei predetti processi e attività di lavoro sono stabiliti dalle amministrazioni, previo confronto.

Esso è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.

LA DISCIPLINA DEL LAVORO AGILE

Il Contratto Decentrato Integrativo per il periodo 2023/2025 sottoscritto in data 09/10/2024 nella dichiarazione congiunta le parti richiamano le previsioni contenute nel Titolo VI Capo I del CCNL 16/11/2022 dedicato al lavoro agile e la possibilità di regolamentarlo. La disciplina del lavoro agile è soggetta a *Confronto* sindacale così come previsto dall'art.5 del CCNL del 16/11/2022;

Ad oggi il Comune di Adrano, nelle more dell'adozione del predetto regolamento, ha garantito l'accesso al lavoro agile o da remoto ai soggetti cosiddetti *"fragili"* così come previsto dalla direttiva del 29 dicembre 2023 della Presidenza del Consiglio dei Ministri emanata allo scopo di sensibilizzare la dirigenza delle amministrazioni pubbliche ad un utilizzo orientato alla salvaguardia dei soggetti più esposti a situazioni di rischio per la salute, rimettendosi alla disciplina generale prevista dalla legge e dagli artt.64 e segg. del CCNL Comparto funzioni Enti Locali del 16/11/2025. A tal fine sono stati stipulati accordi individuali di lavoro ai sensi e per gli effetti dell'art.64 del vigente CCNL 16/11/2022.

3.4 PIANO DELLA FORMAZIONE ANNO 2025/2027

PREMESSA E RIFERIMENTI NORMATIVI.

La formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono allo stesso tempo un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione e uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni e quindi dei servizi alla città. In quest'ottica, la formazione è un processo complesso che risponde a diverse esigenze e funzioni: la valorizzazione del personale e, conseguentemente, il miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'ente.

Nell'ambito della gestione del personale, le pubbliche amministrazioni sono tenute a programmare annualmente l'attività formativa, al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi. Soprattutto negli ultimi anni, il valore della formazione professionale ha assunto una rilevanza sempre più strategica finalizzata anche a consentire flessibilità nella gestione dei servizi e a fornire gli strumenti per affrontare le nuove sfide a cui è chiamata la pubblica amministrazione.

La programmazione e la gestione delle attività formative devono altresì essere condotte tenuto conto delle numerose disposizioni normative che nel corso degli anni sono state emanate per favorire la predisposizione di piani mirati allo sviluppo delle risorse umane. Tra questi, i principali sono:

- il D.lgs. 165/2001, art.1, comma 1, lettera c), che prevede la “migliore utilizzazione delle risorse umane nelle Pubbliche Amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti”;
- gli artt. 49-bis e 49-ter del CCNL del personale degli Enti locali del 21 maggio 2018, che stabiliscono le linee guida generali in materia di formazione, intesa come metodo permanente volto ad assicurare il costante aggiornamento delle competenze professionali e tecniche e il suo ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni;
- La legge 6 novembre 2012, n. 190 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”, e i successivi decreti attuativi (in particolare il D.lgs. 33/13 e il D.lgs. 39/13), che prevedono tra i vari adempimenti, (articolo 1: comma 5, lettera b; Pag. 4 a 17 comma 8; comma 10, lettera c e comma 11) l'obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di ... formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione garantendo, come ribadito dall'ANAC, due livelli differenziati di formazione: o livello generale, rivolto a tutti i dipendenti, riguardante l'aggiornamento delle competenze e le tematiche dell'etica e della legalità; o livello specifico, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree di rischio. In questo caso la formazione dovrà riguardare le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto dell'amministrazione.
- Il contenuto dell'articolo 15, comma 5, del decreto Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, in base a cui: “Al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti”;
- Il Regolamento generale sulla protezione dei dati (UE) n. 2016/679, la cui attuazione è decorsa dal 25 maggio 2018, il quale prevede, all'articolo 32, paragrafo 4, un obbligo di formazione per tutte le figure (dipendenti e collaboratori) presenti nell'organizzazione degli enti: i Responsabili del trattamento; i Sub-responsabili del trattamento; gli incaricati del trattamento del trattamento e il Responsabile Protezione Dati;
- Il Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD), di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, successivamente modificato e integrato (D.lgs. n. 179/2016; D.lgs. n. 217/2017), il quale all'art 13 “Formazione informatica dei dipendenti pubblici” prevede che: o Le pubbliche amministrazioni, nell'ambito delle risorse finanziarie disponibili, attuano politiche di reclutamento e formazione del personale finalizzate alla conoscenza e all'uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, nonché dei temi relativi all'accessibilità e alle tecnologie assistive, ai sensi dell'articolo 8 della legge 9 gennaio 2004, n. 4. o 1-bis. Le politiche di formazione di cui al comma 1 sono altresì volte allo sviluppo delle competenze tecnologiche, di informatica giuridica e manageriali dei dirigenti, per la transizione alla modalità operativa digitale;

- D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, coordinato con il D.lgs. 3 agosto 2009, n. 106 “TESTO UNICO SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO” il quale dispone all’art. 37 che: “Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, ... con particolare riferimento a: concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza; rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell’azienda... e che i “dirigenti e i preposti ricevono a cura del datore di lavoro, un’adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro. ...”.

- Linee guida per il fabbisogno del personale n.173 del 27/08/2018;

- Il “Decreto Reclutamento” convertito dalla legge 113 del 06/08/2021 in relazione alle indicazioni presenti per la stesura del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per la parte formativa;

- il “Patto per l’innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale”, siglato in data 10 marzo 2021 tra Governo e le Confederazioni sindacali, il quale prevede, tra le altre cose, che la costruzione della nuova Pubblica Amministrazione si fondi ... sulla valorizzazione delle persone nel lavoro, anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale (reskilling) con un’azione di modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale; che, a tale scopo, bisogna utilizzare i migliori percorsi formativi disponibili, adattivi alle persone, certificati e ritenere ogni pubblico dipendente titolare di un diritto/dovere soggettivo alla formazione, considerata a ogni effetto come attività lavorativa e definita quale attività esigibile dalla contrattazione decentrata;

- il Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano della PA “Ri-formare la PA. Persone qualificate per qualificare il Paese” (pubblicato il 10 gennaio 2022.)

PRINCIPI DELLA FORMAZIONE

La presente sezione, si ispira ai seguenti principi:

- **valorizzazione del personale:** il personale è considerato come un soggetto che richiede riconoscimento e sviluppo delle proprie competenze, al fine di erogare servizi più efficienti ai cittadini;

- **uguaglianza e imparzialità:** il servizio di formazione è offerto a tutti i dipendenti, in relazione alle esigenze formative riscontrate;

- **continuità:** la formazione è erogata in maniera continuativa;

- **partecipazione:** il processo di formazione prevede verifiche del grado di soddisfazione dei dipendenti e modi e forme per inoltrare suggerimenti e segnalazioni;

- **efficacia:** la formazione deve essere monitorata con riguardo agli esiti della stessa in termini di gradimento e impatto sul lavoro;

- **efficienza:** la formazione deve essere erogata sulla base di una ponderazione tra qualità della formazione offerta e capacità costante di rendimento e di rispondenza alle proprie funzioni o ai propri fini;

economicità: le modalità di formazione saranno eventualmente attuate anche in sinergia con altri Enti locali al fine di garantire sia il confronto fra realtà simili sia un risparmio economico.

SOGGETTI COINVOLTI

I soggetti coinvolti nel processo di formazione sono:

Il Servizio di Gestione delle Risorse Umane: E’ l’unità organizzativa preposta al servizio formazione sotto i coordinamento del Segretario Generale;

I Funzionari titolari di Elevata Qualificazione. Sono coinvolti nei processi di formazione a più livelli: rilevazione dei fabbisogni formativi, individuazione dei singoli dipendenti da iscrivere ai corsi di formazione trasversale, definizione della formazione specialistica per i dipendenti della direzione di competenza e per l’azione di feedback;

Dipendenti. Sono i destinatari della formazione.

Docenti. L’ufficio personale può avvalersi sia di docenti esterni sia di docenti interni all’Amministrazione. I soggetti interni deputati alla realizzazione dei corsi deputati alla realizzazione dei corsi (Segretario Generale, dipendenti funzionari titolari di Elevata Qualificazione), che mettono a disposizione la propria professionalità,

competenza e conoscenza nei diversi ambiti formativi. La formazione può comunque essere effettuata, da docenti esterni, esperti in materia, appositamente selezionati o provenienti da scuole di formazione di comprovata valenza scientifica o da aziende specializzate nella formazione.

ARTICOLAZIONE PROGRAMMA FORMATIVO PER IL TRIENNIO 2025/2027

A seguito della rilevazione dei fabbisogni sono state individuate le tematiche formative per il piano del triennio 2025/2027 con l'obiettivo di offrire a tutto il personale dell'ente eque opportunità di partecipazione alle iniziative formative.

Il Piano si articola su diversi livelli di formazione:

- **Interventi formativi di carattere trasversale**, seppure intrinsecamente specialistico, che interessano e coinvolgono dipendenti appartenenti a diverse aree/servizi dell'Ente.
- **Formazione obbligatoria** che comprende tematiche legate a materie per le quali la formazione è obbligatoria per legge.
- **Formazione continua** riguarda azioni formative di aggiornamento e approfondimento mirate al conseguimento di livelli di accrescimento professionale specifico sulle materie proprie delle diverse aree d'intervento dell'Ente.

Formazione specialistica trasversale

Per formazione trasversale si intendono tutte quelle iniziative di formazione che per la loro natura affrontano tematiche di interesse intersettoriale, trasversale quindi ai vari settori e alle varie aree di appartenenza dei dipendenti. Si tratta di tutti i corsi e le varie attività di aggiornamento, perfezionamento e sviluppo che si decidono di programmare e organizzare al di là di un obbligo di legge ben preciso. Nascono quindi dal connubio tra volontà dell'Amministrazione e fabbisogni del personale. L'Amministrazione, nel predisporre il Piano della formazione del personale, ne definisce la struttura partendo dalle tematiche comuni a più settori e da quelle specifiche di particolari settori, emerse in sede di rilevazione del fabbisogno, nonché tenendo conto delle strategie dell'Amministrazione.

Si rappresentano, qui di seguito, le principali aree di attività di formazione trasversale non obbligatoria che il Piano della formazione contiene:

- a) area giuridico amministrativa;
- b) area economico finanziaria;
- c) area informatica
- d) area organizzativa
- e) area comunicazione

Formazione obbligatoria

La formazione obbligatoria: quest'area comprende tematiche legate a materie per le quali la formazione è obbligatoria per legge come per esempio anticorruzione, sicurezza sul lavoro, codice di comportamento ecc. Per tutti questi aspetti è previsto lo svolgimento di specifiche iniziative di formazione. Di seguito è indicato un elenco, non esaustivo, delle principali competenze sulle quali la formazione obbligatoria si concentra:

- Trasparenza, integrità e anticorruzione (Legge n.190/2012, D.Lgs n. 33/2013);
- Sicurezza sul luogo di lavoro (D. Lgs. n. 81/2008);
- Difesa e tutela della privacy (D. Lgs. n. 196/2003 e GDPR 2016/679);
- Codice di comportamento dei dipendenti pubblici (DPR n. 62/2013);
- Codice Amministrazione Digitale (D.Lgs. n. 82 del 7/03/2005 e ss.mm.ii).

Formazione continua Nel corso dell'anno saranno possibili, compatibilmente con le risorse disponibili, ulteriori interventi settoriali di aggiornamento a domanda qualora ne emerga la necessità in relazione a particolari novità normative, tecniche, interpretative o applicative afferenti a determinate materie.

FASE DEL PERCORSO DI ELABORAZIONE DEL PIANO DELLA FORMAZIONE

Il processo di elaborazione del piano formativo dell'Ente è stato elaborato seguendo le diverse fasi:

1) **l'analisi del fabbisogno:** Annualmente, per la formazione e aggiornamento del personale dipendente, il Segretario Generale con nota prot.gen. n.16562 del 29/04/2025 ha proceduto alla verifica del fabbisogno formativo invitando i Responsabili di Settore a manifestare le proprie esigenze. L'accesso alle attività formative è consentito a tutti i dipendenti di questa Amministrazione senza distinzione di area, posizione economica o profilo professionale. La priorità di ammissione del personale ai corsi risulterà dalla segnalazione del Responsabile che dovrà assicurare la più equa rotazione del personale, tenendo conto dell'attinenza della materia trattata con l'attività lavorativa del dipendente, della professionalità posseduta e della categoria di appartenenza.

La formazione è considerata a tutti gli effetti attività lavorativa e si svolge, secondo le necessità organizzative, in orario pomeridiano e/o antimeridiano. La partecipazione all'attività formativa comporta il rispetto dell'orario stabilito nel programma. La frequenza è rilevata attraverso la firma del dipendente, apposta sul foglio di presenza, o altra registrazione su supporto informatico. Qualora il dipendente designato sia impossibilitato a partecipare all'attività formativa obbligatoria per gravi ed urgenti necessità di servizio, malattia o gravi motivi personali, il Responsabile del settore effettuerà la sua tempestiva sostituzione se possibile e garantirà la partecipazione del medesimo ad altra analoga sezione formativa immediatamente successiva. Al termine dell'attività formativa dovrà essere rilasciato l'attestato di frequenza da parte del soggetto formatore che comprovi il superamento con esito positivo dell'eventuale verifica finale di apprendimento che il dipendente dovrà sostenere.

2) **la programmazione:** sulla base dei risultati ottenuti nella prima fase sono definite le aree tematiche di interesse e individuate le attività formative da realizzare. Partendo dalle esigenze complessive emerse, si delineano le azioni formative ritenute più urgenti e funzionali al miglioramento delle competenze per la gestione dei servizi dell'Ente compatibilmente alle risorse disponibili;

3) **la progettazione:** in questa fase si definisce il piano di dettaglio di ogni singolo corso, prevedendo specificatamente modalità di erogazione, finalità, obiettivi, contenuti, numero allievi, durata e metodologie didattiche;

4) **la realizzazione:** il corso viene effettivamente erogato, secondo le diverse tipologie individuate, ai corsisti dettagliatamente individuati;

5) **monitoraggio e valutazione:** Al termine di ciascun anno sarà importante monitorare l'attività formativa svolta per avere un riscontro oggettivo ed eventualmente apportare i necessari correttivi per i successivi anni. Tale attività potrà essere svolta anche attraverso la somministrazione, al personale coinvolto, di appositi questionari. Il monitoraggio deve essere finalizzato alla raccolta dei dati e all'organizzazione degli stessi, in considerazione degli obiettivi prefissati.

MODALITÀ DI EROGAZIONE DELLA FORMAZIONE

Il metodo didattico sarà principalmente quello delle lezioni in aula, in house, ponendo, comunque, particolare attenzione alle opportunità di utilizzo dello strumento di formazione a distanza (videoconferenza - e-learning - webinar), per agevolare la massima partecipazione del personale e rendere possibile un elevato livello di interattività nel processo di insegnamento/apprendimento.

In casi specifici ci si avvarrà, laddove possibile, delle competenze interne all'Amministrazione o di altri Enti pubblici e soggetti secondo le vigenti disposizioni di legge., Nel corso della formazione potranno essere svolti test o esercitazioni allo scopo di verificare l'apprendimento.

L'aggiornamento professionale avviene anche attraverso l'uso autonomo di abbonamenti di riviste specializzate che ogni anno vengono acquistate come strumento di supporto per svolgere al meglio e proprie mansioni. Da qui la necessità dell'Ente di considerare l'autoformazione complementare alla formazione in servizio ed incentivare momenti di autoformazione all'interno della propria giornata/settimana lavorativa.

RISORSE FINANZIARIE

Dal 2020 non sono più applicabili le norme di contenimento e riduzione della spesa per formazione di cui all'art. 6, comma 13, del D.L. 78/2010 convertito dalla legge 122/2010. L'articolo 57, comma 2, del DL 124/2019 ha infatti abrogato l'art.6, comma 13 del DL 78/2010 che disponeva la riduzione del 50% per le spese di formazione rispetto a quelle del 2009.

Non essendo, quindi, previsto nessun limite la previsione per le spese di formazione è libera e affidata alle valutazioni dell'amministrazione circa i fabbisogni e le necessità dell'ente.

Attualmente le risorse economiche attribuite quale competenza per la formazione e l'aggiornamento professionale del personale per l'anno 2024 ammontano complessivamente a euro 15.000,00 cap.6405 "Spese per la Formazione del Personale" Cod. 01.10-1.03.02.04.999".

La formazione specialistica per anno 2025 è rilevata dai bisogni formativi comunicati dai Responsabili di Settore con le seguenti note:

prot.gen. n. 16782 del 02/05/2025 del IX settore Patrimonio – Servizi educativi – Protezione Civile;

prot.gen. n. 17640 del 08/05/2025 del V Settore "Sviluppo del Territorio e dell'ambiente",

prot.gen. n. 17982 del 09/05/2025 del I Settore "Affari Istituzionali";

prot.gen. n. 18236 del 12/05/2025 del II Settore "Servizi alla Persona";

prot.gen. n. 17434 del 07/05/2025 Corpo di polizia Municipale;

La formazione specialistica trasversale e obbligatoria

MATERIE	DESTINATARI
Gestione Contabile Ente Locale nella prospettiva degli equilibri e della contabilità ACCRUAL	Responsabili di Settori e tutti dipendenti dell'Area degli Istruttori ed Operatori esperti.
La riforma fiscale dei Tributi locali.	Responsabili dei Settori: III – IV – V- VII e P.M. Responsabili di procedimento appartenenti dell'Area degli Istruttori e dipendenti dell'Area degli Operatori esperti dei medesimi settori.
La gestione telematica del ciclo di vita degli appalti e l'esecuzione di affidamenti tramite il MEPA. Convenzioni e accordi quadro	Tutti i Responsabili di Settore, responsabili di procedimento e dipendenti degli Istruttori e degli Operatori esperti.
Novità in materia di contratti pubblici introdotte dal D.Lgs. n.209/2024	Tutti i Responsabili di Settore, di procedimento e dipendenti dell'Area degli Istruttori ed Operatori esperti.
Servizi Sociali – Affidamento familiare	Responsabile del II Settore, responsabili di procedimento Servizi sociali e dipendenti dell'Area degli Istruttori ed Operatori esperti appartenenti al medesimo settore
Novità in materia di Personale alla luce della Legge di Bilancio 2025.	Responsabile del IV Settore Risorse Umane e dipendenti dell'Area degli Istruttori appartenenti al medesimo settore
Protezione Civile	Responsabile IX settore, responsabile di procedimento e dipendenti dell'Area degli Istruttori e degli Operatori esperti.
Aggiornamento normativo notificazioni	Personale con incarico di messo notificatore.
Aggiornamento procedure e normative Codice della Strada e normativa sui rifiuti	Comandante P.M. e dipendenti del Comando di Polizia Municipale.
Il ruolo di Agente di Polizia Municipale	Dipendenti nuovi assunti nel ruolo di agente di P.M. per progressione verticale.
La comunicazione	Responsabili di Settori e tutti dipendenti dell'Area degli Istruttori ed Operatori esperti ed Operatori

Nell'ambito della **Formazione obbligatoria**, rivolta a tutti il personale dipendente, sono previsti incontri formativi tenuti dal Medico competente in materia di Sicurezza sul luogo di lavoro (D. Lgs. n. 81/2008):

MATERIE	DESTINATARI
Formazione Generale in materia di sicurezza dei lavoratori	Responsabili di Settori e tutti dipendenti dell'Area degli Istruttori, Operatori esperti e degli Operatori
Formazione specifica sugli ambienti lavoro	Responsabili di Settori e tutti dipendenti dell'Area degli

(rischi, stress da lavoro, procedure organizzative di primo soccorso)	Istruttori, Operatori esperti e degli Operatori.
---	--

MONITORAGGIO E VERIFICA DELL'EFFICACIA DELLA FORMAZIONE

Il Servizio Risorse Umane provvede alla rendicontazione delle attività formative, le giornate e le ore di effettiva partecipazione e la raccolta degli attestati di partecipazione. I relativi dati sono archiviati nel fascicolo personale così da consentire la documentazione del percorso formativo di ogni dipendente. Al fine di verificare l'efficacia della formazione saranno svolti test/questionari rispetto al raggiungimento degli obiettivi formativi.

VERIFICHE E RISCONTRI

Perché l'azione formativa sia efficace deve essere dato spazio anche alla fase di verifica dei risultati conseguiti in esito alla partecipazione agli eventi formativi. Pertanto, al termine di ciascun corso, al partecipante potrà essere chiesto di compilare un questionario contenente indicazioni e informazioni quali, in via esemplificativa:

- gli aspetti dell'attività di ufficio rispetto ai quali potrà trovare applicazione quanto appreso attraverso il corso;
- il grado di utilità riscontrato; il giudizio sull'organizzazione del corso e sul formatore.

SEZIONE 4 MONITORAGGIO

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance";
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";
- su base annuale dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.