



# **Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027**

**Comune di Castellammare Del Golfo**

**Libero Consorzio di Trapani**

## Indice

|                                                      |     |
|------------------------------------------------------|-----|
| 1 SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE.....        | 6   |
| 2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE..... | 8   |
| 2.1 VALORE PUBBLICO.....                             | 9   |
| 2.1.1 ANALISI DI CONTESTO.....                       | 14  |
| 2.1.2 ALBERO DEGLI OBIETTIVI.....                    | 49  |
| 2.2 PERFORMANCE.....                                 | 90  |
| 2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA.....             | 93  |
| 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO .....              | 153 |
| 3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA.....                     | 154 |
| 3.1.2 CAPITALE UMANO.....                            | 167 |
| 3.2 LAVORO AGILE.....                                | 176 |
| 3.3 FABBISOGNO DEL PERSONALE.....                    | 190 |
| 3.4 FORMAZIONE DEL PERSONALE.....                    | 197 |
| 3.5 PIANO AZIONI POSITIVE.....                       | 208 |
| 4 MONITORAGGIO.....                                  | 216 |

## PREMESSA GENERALE

### IL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

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

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

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni in legge 6 agosto 2021 n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa, in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale, quale misura di semplificazione, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

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

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsione, entro 30 giorni dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2025-2027, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 26 del 22/04/2025 ed il bilancio di previsione finanziario 2025-2027 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 27 del 22/04/2025.

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022, integra il Piano dei fabbisogni di personale, il Piano delle azioni concrete, il Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano di azioni positive.

La Pubblica Amministrazione sta vivendo un processo di cambiamento profondo e articolato. La società civile e il sistema economico chiedono agli Enti pubblici di innovare i propri processi, di migliorare la qualità dei servizi offerti, di incrementare il proprio grado di efficienza e trasparenza, producendo Valore per il proprio territorio.

Il presente documento trova la propria origine nei dettami normativi previsti dal D.L. n. 80 del 09/06/2021 "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", convertito con modificazioni dalla L. n. 113 del 08/08/2021.

In ragione delle tematiche trattate il PIAO assorbe i contenuti dei seguenti documenti:

- Il Piano degli obiettivi - Piano della Performance;
- Il Piano triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (PTPCT);
- Il Piano Triennale fabbisogno personale;
- Il Piano Organizzativo Lavoro Agile (POLA);
- Il Piano della Formazione;
- Il Piano delle Azioni Positive (PAP);
- Il programma delle azioni di reingegnerizzazione dei procedimenti, processi e procedure finalizzate alla semplificazione amministrativa e alla piena accessibilità fisica e digitale ai servizi e all'Amministrazione;

Il PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione) nasce quindi come strumento integrato in grado di garantire la trasparenza e la qualità dell'azione amministrativa, dando avvio ad un processo di reingegnerizzazione e di semplificazione dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni, in un'ottica di miglioramento continuo della qualità dei servizi erogati al cittadino e alle imprese.

Pertanto, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione persegue una duplice finalità:

- Semplificazione dell'operato amministrativo e coordinamento programmatico;
- Trasparenza e qualità dell'attività amministrativa.

Attraverso il PIAO viene introdotta una nuova ottica a guida degli Enti pubblici, ossia la creazione di Valore Pubblico riconducendo le attività delle P.A. alla più alta *mission* pubblica, ovvero il benessere ed il soddisfacimento dei bisogni del cittadino e del territorio.

Il PIAO è strutturato in quattro sezioni articolate in sottosezioni:

- **Sezione 1: Scheda anagrafica dell'amministrazione:** riporta la scheda anagrafica dell'amministrazione;
- **Sezione 2: Valore Pubblico, performance e anticorruzione:** ripartita nelle seguenti sottosezioni di programmazione:

- a) Valore pubblico
- b) Performance
- c) Rischi corruttivi e trasparenza

- **Sezione 3: Organizzazione e capitale umano:** ripartita nelle seguenti sottosezioni di programmazione:

- a) Struttura organizzativa
- b) Organizzazione del lavoro agile
- c) Piano triennale dei fabbisogni

- **Sezione 4: Monitoraggio:** indica gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, delle sezioni precedenti

Il PIAO inoltre contiene:

- d) una particolare attenzione alle procedure da semplificare ogni anno, sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure;
- e) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
- f) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi

L'art. 8 comma 2 del D.M. 82/2022 prevede che in caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di adozione del PIAO, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci.

Compete al Segretario Generale la proposta da presentare alla Giunta comunale per la sua approvazione e al RPCT per la parte relativa alla sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza.

# **1 SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE**

**Denominazione Ente:** Comune di Castellammare del Golfo

**Legale Rappresentante:** Fausto Giuseppe

**Sede Comunale:** Corso Bernardo Mattarella, 24 - 91014 Castellammare del Golfo TP

**Codice Fiscale:** 00082410812

**Posta Elettronica Certificata:** comune.castellammare.tp@pec.it

**Sito Istituzionale:** [www.comune.castellammare.tp.it](http://www.comune.castellammare.tp.it)

**Tipologia:** Pubbliche Amministrazioni

**Categoria:** Comuni e loro Consorzi e Associazioni

**Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente** 118

**Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente** 14983

## **2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE**

## 2.1 VALORE PUBBLICO

### PREMESSA VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

#### Valore Pubblico, Performance, Anticorruzione

La sottosezione Valore Pubblico rappresenta la vera innovazione sostanziale contenuta nel PIAO, configurandosi tale concetto come l'orizzonte finale e il catalizzatore degli sforzi programmatici dell'ente. In tale sezione, l'Amministrazione esplicita come una selezione delle politiche dell'ente si traduce in termini di obiettivi di Valore Pubblico. Esso rappresenta l'insieme di effetti positivi, sostenibili e duraturi, sulla vita sociale, economica e culturale della comunità, determinato dall'azione convergente dell'amministrazione pubblica, degli attori privati e degli stakeholder di riferimento. In letteratura esso è definito come l'incremento del benessere, attraverso l'azione dei vari soggetti pubblici, che perseguono tale obiettivo utilizzando risorse tangibili (economico-finanziarie, infrastrutturali, tecnologiche, ecc.) e intangibili (capacità relazionale e organizzativa, integrità dei comportamenti, prevenzione dei fenomeni corruttivi, ecc.). Secondo le Linee guida per il piano della performance, adottate dal Dipartimento della funzione pubblica a partire dal 2017, il Valore Pubblico si riferisce sia al miglioramento degli impatti esterni prodotti dalle azioni dell'amministrazione, sia all'impatto interno in termini di benessere e soddisfazione della struttura e del personale che lavora all'attuazione delle politiche pubbliche. In letteratura, si afferma che una Amministrazione pubblica crea Valore Pubblico in senso stretto e in senso ampio:

1. in senso stretto quando le sue azioni impattano in modo migliorativo sulle diverse prospettive di benessere della comunità di riferimento, rispetto alla loro baseline;
2. in senso ampio quando, coinvolgendo dirigenti e dipendenti, cura anche la salute delle risorse assicurando performance efficienti che migliorano gli impatti sulle prospettive del benessere, anche in una dimensione intergenerazionale

In tale prospettiva, dunque, il Valore Pubblico si crea programmando obiettivi operativi specifici (e relativi indicatori di performance di efficacia quanti-qualitativa e di efficienza economico-finanziaria, gestionale, produttiva, temporale) e obiettivi operativi trasversali come la semplificazione, la digitalizzazione, la piena accessibilità, le pari opportunità e l'equilibrio di genere, funzionali alle strategie di generazione del Valore Pubblico.

Il Comune di Castellammare ha declinato la propria performance istituzionale nella Sezione Strategica (SeS) del Documento Unico di Programmazione 2025-2027. L'obiettivo dell'Amministrazione è quello di innestare politiche per supportare cittadini e imprese nella transizione e nel cambiamento, che trovano il proprio presupposto nella situazione economica, sociale e culturale, attraverso specifiche progettualità volte alla semplificazione, alla digitalizzazione, alla piena accessibilità e alle pari opportunità, cogliendo le opportunità del PNRR e dei nuovi fondi del bilancio europeo.

#### **Analisi strategica delle condizioni esterne**

##### **Analisi delle condizioni esterne**

La sezione strategica del PIAO raccoglie negli enti locali gli indirizzi e le decisioni già assunte nel DUP e aggiorna le linee di mandato, individuando la strategia dell'ente. Essa identifica le decisioni principali che caratterizzano il programma di mandato che possono avere un impatto di medio e lungo

periodo, le politiche da sviluppare per conseguire le finalità istituzionali e gli indirizzi generali di programmazione. Sono precisati gli strumenti attraverso i quali l'ente renderà il proprio operato durante il mandato, informando così i cittadini sul grado di realizzazione dei programmi. La scelta degli obiettivi è preceduta da un processo di analisi strategica delle condizioni esterne, descritto in questa parte del documento, che riprende gli obiettivi di periodo individuati dal governo, valuta la situazione socio-economica (popolazione, territorio, servizi, economia e programmazione negoziata) ed adotta i parametri di controllo sull'evoluzione dei flussi finanziari. L'analisi strategica delle condizioni esterne sarà invece descritta nella parte seguente del DUP.

### **Obiettivi individuati dal governo (condizioni esterne)**

Gli obiettivi strategici dell'ente dipendono molto dal margine di manovra concesso dall'autorità centrale. L'analisi delle condizioni esterne parte quindi da una valutazione di massima sul contenuto degli obiettivi del governo per il medesimo arco di tempo, anche se solo presentati al parlamento e non ancora tradotti in legge. Si tratta di valutare il grado di impatto degli indirizzi presenti nella decisione di finanza pubblica (è il documento governativo paragonabile alla sezione strategica del DUP) sulla possibilità di manovra dell'ente locale. Allo stesso tempo, se già disponibili, vanno considerate le direttive per l'intera finanza pubblica richiamate nella legge di stabilità (documento paragonabile alla sezione operativa del DUP) oltre che gli aspetti quantitativi e finanziari riportati nel bilancio statale (paragonabile, per funzionalità e scopo, al bilancio triennale di un comune). In questo contesto, ad esempio, potrebbero già essere delineate le scelte indotte dai vincoli di finanza pubblica.

### **Valutazione socio-economica del territorio (condizioni esterne)**

Si tratta di analizzare la situazione ambientale in cui l'amministrazione si trova ad operare per riuscire poi a tradurre gli obiettivi generali nei più concreti e immediati obiettivi operativi. L'analisi socio-economica affronta tematiche diverse e tutte legate, in modo diretto ed immediato, al territorio ed alla realtà locale. Saranno pertanto affrontati gli aspetti statistici della popolazione e la tendenza demografica in atto, la gestione del territorio con la relativa pianificazione territoriale, la disponibilità di strutture per l'erogazione di servizi al cittadino, tali da consentire un'adeguata risposta alla domanda di servizi pubblici locali proveniente dalla cittadinanza, gli aspetti strutturali e congiunturali dell'economia insediata nel territorio, con le possibili prospettive di concreto sviluppo economico locale, le sinergie messe in atto da questa o da precedenti amministrazioni mediante l'utilizzo dei diversi strumenti e modalità offerti dalla programmazione di tipo negoziale. Parametri per identificare i flussi finanziari (condizioni esterne), il punto di riferimento è il contenuto del documento unico di programmazione, non avendo il Piano contenuto finanziario. Dopo questa premessa, rinviando agli indicatori di prevalente natura finanziaria contenuti negli atti di programmazione finanziaria, si passa all'esposizione degli obiettivi strategici dell'Amministrazione.

### **Obiettivi generali individuati dal governo Attuazione del PNRR e riforme strutturali**

La Nota di aggiornamento del DEF 2022, presentata al Consiglio dei ministri il 28 settembre, ha confermato gli impegni del PNRR seppure in un contesto di congiuntura internazionale diventata negativa. Il Piano di ripresa e resilienza (PNRR) *"ha dotato il paese di ingenti risorse per promuovere la transizione ecologica e digitale, rilanciare la crescita e migliorare l'inclusione sociale, territoriale e generazionale"*. La sua attuazione *"procede secondo le tappe concordate con la UE che ha dato il via libera all'erogazione a favore dell'Italia della seconda tranche di contributi e prestiti relativa ai 45 obiettivi conseguiti nel primo semestre del 2022"*. Taluni fondi sono legati ai *"progressi nell'attuazione dell'agenda di riforme contenuta nel piano, in particolare in materia di giustizia, PA e appalti"*. Sono stati inoltre registrati significativi progressi anche *"per il conseguimento dei 55 obiettivi da completare"*.

*nel secondo semestre". Peggioramento del quadro economico Dopo la recessione del 2020, l'economia ha registrato una vigorosa ripresa. Le prospettive però non sono favorevoli e stanno emergendo "un peggioramento della fiducia delle imprese e una flessione di diversi indicatori congiunturali, tra cui l'indice della produzione industriale". L'economia globale è in rallentamento ed "i segnali di possibile inversione del ciclo economico espansivo sono ascrivibili a due ordini di fattori". Il primo è "l'aumento dei prezzi dell'energia dovuto non solo alla ripresa della domanda mondiale ma soprattutto alla politica di razionamento delle forniture di gas intrapresa dalla Russia". Il secondo fattore "è il repentino rialzo dei tassi d'interesse in risposta alla salita dell'inflazione". Quest'ultima è ai livelli più alti degli ultimi decenni e ha indotto le banche centrali "a porre fine alle politiche espansive interrompendo o riducendo fortemente gli acquisti di titoli e intraprendendo una serie di rialzi dei tassi d'interesse".*

## **Analisi strategica delle condizioni interne**

### **Indirizzi strategici e condizioni interne**

La sezione strategica sviluppa le linee programmatiche di mandato e individua, in coerenza con il quadro normativo, gli indirizzi strategici dell'ente. Le scelte sono definite tenendo conto delle linee di indirizzo della programmazione regionale e del concorso degli enti locali al perseguimento degli obiettivi nazionali di finanza pubblica. La stesura degli obiettivi strategici è preceduta da un processo conoscitivo di analisi delle condizioni esterne e interne all'ente, sia in termini attuali che prospettici. Per quanto riguarda le condizioni interne, sono approfonditi i seguenti aspetti: Organizzazione e modalità di gestione dei servizi pubblici locali; Indirizzi generali di natura strategica relativi alle risorse ed ai corrispondenti impieghi; Disponibilità e gestione delle risorse umane con riferimento alla struttura organizzativa dell'ente in tutte le sue articolazioni; Coerenza e compatibilità presente e futura con le disposizioni del patto di stabilità ed i vincoli di finanza pubblica.

### **Gestione dei servizi pubblici locali (condizioni interne)**

Con riferimento alle condizioni interne, come previsto dalla normativa, l'analisi strategica richiede l'approfondimento degli aspetti connessi con l'organizzazione e la modalità di gestione dei servizi pubblici locali. In questa ottica va tenuto conto anche degli eventuali valori di riferimento in termini di fabbisogni e costi standard. Sempre nello stesso contesto, sono delimitati i seguenti obiettivi a carattere strategico: gli indirizzi generali sul ruolo degli organismi, degli enti strumentali e delle società controllate e partecipate, prendendo in considerazione anche la loro situazione economica e finanziaria; agli obiettivi di servizio e gestionali che queste strutture devono perseguire nel tempo; le procedure di controllo di competenza dell'ente sull'attività svolta dai medesimi enti. Si tratta, pertanto, di inquadrare il ruolo che l'ente già possiede, o può far valere, nell'ambito dei delicati rapporti che si instaurano tra gestore dei servizi pubblici locali e proprietà di riferimento.

### **Indirizzi generali su risorse e impieghi (condizioni interne)**

L'analisi strategica richiede uno specifico approfondimento dei seguenti aspetti, relativamente ai quali possono essere aggiornati gli indirizzi di mandato: i nuovi investimenti e la realizzazione delle opere pubbliche (questo aspetto è affrontato nella SeO del DUP); i programmi d'investimento in corso di esecuzione e non ancora conclusi; i tributi; le tariffe dei servizi pubblici; la spesa corrente, con riferimento alla gestione delle funzioni fondamentali; l'analisi delle necessità finanziarie e strutturali per l'espletamento dei programmi ricompresi nelle missioni; la gestione del patrimonio; il reperimento

e l'impiego di risorse straordinarie e in C/capitale; l'indebitamento, con analisi della sostenibilità e l'andamento tendenziale; gli equilibri della situazione corrente, generali di bilancio ed i relativi equilibri di cassa (equilibri di competenza e cassa nel triennio; programmazione ed equilibri finanziari; finanziamento del bilancio corrente; finanziamento del bilancio investimenti).

**Gestione personale e vincoli finanza pubblica (condizioni interne)** Sempre avendo riferimento alle condizioni interne, l'analisi strategica richiede l'approfondimento di due ulteriori aspetti, e cioè la disponibilità e la gestione delle risorse umane, con riferimento alla struttura organizzativa dell'ente in tutte le sue articolazioni e alla sua evoluzione nel tempo anche in termini di spesa; la coerenza e la compatibilità presente e futura con le disposizioni del patto di stabilità e con i vincoli di finanza pubblica.

Nella sostanza, si tratta di aspetti su cui incidono pesantemente i limiti posti dal governo centrale sull'autonomia dell'ente territoriale. I vincoli posti alla libera possibilità di programmare le assunzioni di nuovo personale (fabbisogno di personale e possibilità del turn-over, spesso limitato ad una sola percentuale sul totale andato in quiescenza) insieme ai limiti posti sulla capacità di spesa che è condizionata al raggiungimento dell'obiettivo programmatico. Inoltre, già da un biennio, si deve tenere conto dell'accantonamento al fondo garanzia debiti commerciali annualmente al variare della predetta spesa corrente.

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

## Ambiti di valore pubblico

L'attività dell'Amministrazione deve essere volta a realizzare il cd valore pubblico. In particolare si individuano i seguenti ambiti di valore pubblico.

| SEZIONE STRATEGICA DEL DUP                          |                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                     |
|-----------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| POLITICHE DELL'AMMINISTRAZIONE                      | OBIETTIVO STRATEGICO                                                  | FINALITA' E IMPATTO SUL VALORE PUBBLICO                                                                                                                                                                                             |
| <b>A.SICUREZZA- LEGALITA'</b>                       | <b>Sicurezza della Città</b>                                          | Aumento del senso di sicurezza dei cittadini all'interno del territorio garantendo un miglioramento della qualità della vita <u>dei cittadini e la libertà di sviluppo sociale</u> .                                                |
|                                                     | <b>Legalità e Trasparenza</b>                                         | Rispetto delle regole e miglioramento della trasparenza al fine di creare un sistema di condivisione di un vivere associato basato sull'educazione, sulla mutua assistenza e sulla comprensione.                                    |
| <b>B.ACCOGLIENZA E SVILUPPO</b>                     | <b>Partecipazione</b>                                                 | Diffondere la cultura della partecipazione attiva ed accrescere il protagonismo dei cittadini e delle famiglie per la gestione di spazi da adibire alla promozione di servizi socio educativi e ricreativi.                         |
|                                                     | <b>Funzionalità</b>                                                   | Contribuire alla crescita dell'Ente e al miglioramento dei servizi                                                                                                                                                                  |
| <b>C. VERDE E TERRITORIO</b>                        | <b>Pianificazione urbana, viabilità e mobilità sostenibile</b>        | Pianificare la gestione del territorio in modo sostenibile al fine di valorizzare e preservare il territorio. Riduzione traffico e miglioramento viabilità. Recupero e riqualificazione degli spazi urbani e degli edifici pubblici |
|                                                     | <b>Cura dello spazio verde</b>                                        | Migliorare l'arredo urbano anche ai fini di garantire maggiore fruizione degli spazi verdi                                                                                                                                          |
| <b>D. CASTELLAMMARE CITTA' SOLIDALE</b>             | <b>Coesione e Accessibilità ai servizi sociali</b>                    | Incremento del benessere e dell'inclusione di anziani e soggetti vulnerabili<br>Riduzione delle disparità sociali ed economiche tra i cittadini                                                                                     |
|                                                     | <b>Inclusione sociale</b>                                             | Eliminare qualunque forma di discriminazione all'interno di una società, ma sempre nel rispetto della diversità.                                                                                                                    |
|                                                     | <b>Interventi e servizi per minori e famiglie</b>                     | Promuovere il benessere dei minori e delle loro famiglie                                                                                                                                                                            |
| <b>E. PROMOZIONE DELLA CULTURA E DEL TERRITORIO</b> | <b>Attrattività della Città e valorizzazione patrimonio culturale</b> | Incremento attrattività delle manifestazioni culturali e artistiche anche in collaborazione con soggetti terzi che consentano di promuovere il territorio                                                                           |
|                                                     | <b>Sport e inclusività</b>                                            | Miglioramento della condizione fisica e psichica, garantire lo sviluppo delle relazioni social garantendo la possibilità di partecipare all'attività sportiva in modo equo, sicuro e rispettoso                                     |

## 2.1.1 ANALISI DI CONTESTO

### INTERNAZIONALE

#### Premessa

#### **Pianificare partendo dal contesto internazionale**

Nel definire il contesto internazionale per la pianificazione organizzativa a livello locale, occorre considerare le attuali dinamiche globali. Il 2024 è stato caratterizzato da un panorama internazionale in continuo cambiamento, influenzato dalle sfide emergenti causate dai nuovi conflitti esplosi e dalla continua gestione degli impatti derivanti dalla pandemia COVID-19.

#### Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile

#### **L'Agenda 2030**

L'[Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile](#) rimane un faro guida per gli sforzi globali. L'Italia, in linea con gli accordi delle Nazioni Unite, continua a impegnarsi verso la realizzazione degli obiettivi delineati. Questa ambiziosa agenda si propone di affrontare la povertà, promuovere la crescita economica, garantire lo sviluppo sociale e preservare l'ambiente su scala mondiale. La dichiarazione "Trasformare il Nostro Mondo: l'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile" rimane un impegno centrale, sottolineando la volontà di liberare l'umanità dalla povertà e assicurare un pianeta sano per le attuali e future generazioni. Gli sforzi sono indirizzati verso un cambiamento trasformativo per garantire un futuro sostenibile.

I 17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile delineano le priorità chiave, concentrandosi sull'integrazione economica, sociale, ambientale e di governance. Questi obiettivi mirano a superare ostacoli sistemici, come le disuguaglianze, modelli di produzione e consumo non sostenibili, cambiamenti climatici e perdita di biodiversità. L'ONU, attraverso un gruppo di esperti, sta definendo indicatori misurabili per monitorare il progresso verso tali obiettivi.

La classificazione dei 17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile guida l'azione amministrativa, evidenziando l'importanza di allineare gli sforzi locali con questa agenda globale. La partecipazione attiva a tali obiettivi rimane un impegno cruciale per l'ente locale, contribuendo al raggiungimento di una crescita sostenibile e inclusiva.

## I Goal dell'Agenda 2030



## Nazionale

### Obiettivi, contesto economico e politico delineato dal Governo

#### Obiettivi individuati dal Governo

Anche nel panorama del 2024, le scelte dell'ente locale sono strettamente vincolate alle politiche nazionali, in particolare al Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e alla legge di bilancio. Il PNRR guida gli investimenti prioritari, mentre la legge di bilancio si concentra sul sostegno economico e sociale. Parallelamente, le direttive espresse dalla legge di stabilità e il quadro finanziario nazionale delineano i limiti della finanza pubblica, condizionando la flessibilità operativa locale e la realizzazione degli obiettivi strategici. Questa integrazione con le priorità nazionali assicura un allineamento sinergico tra le azioni dell'ente locale e le strategie di livello nazionale per un'efficace implementazione delle politiche a scala locale.

#### Contesto economico e politica di bilancio

Il panorama nazionale è influenzato da molteplici fattori determinanti per lo sviluppo economico. Oltre agli sviluppi della pandemia, all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e alle politiche fiscali e monetarie globali, vanno considerati anche i costi energetici, dei materiali e l'impatto di nuovi conflitti come quelli tra Israele e Palestina e tra Russia e Ucraina. Questi eventi geopolitici emergenti si aggiungono al quadro già complesso, contribuendo a definire le prospettive e le decisioni economiche nazionali.

### Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza

#### PNRR

Il PNRR, acronimo di **Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza**, è il documento strategico che il Governo italiano ha predisposto per accedere ai fondi del *programma Next generation EU* (NGEU). Il 30 aprile 2021 l'Italia ha presentato alla Commissione Europea il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza. Il Piano, approvato il 13 luglio 2021, intende in sintesi:

- rilanciare il Paese dopo la crisi pandemica, stimolando una transizione ecologica e digitale;
- favorire un cambiamento strutturale dell'economia, a partire dal contrasto alle disuguaglianze di genere, territoriali e generazionali.

Suddiviso in **6 Missioni principali**, Il PNRR descrive le priorità di investimento per un arco temporale di 5 anni. Il Governo ha cominciato a mettere in atto il Piano nella seconda metà del 2021 e dovrà completarlo e rendicontarlo entro la fine del 2026. Si pone l'obiettivo di rilanciare la struttura economico-sociale del Paese puntando in particolare sulle leve della digitalizzazione, della transizione ecologica e dell'inclusione sociale.

## Le Missioni del PNRR



## Dettaglio missioni PNRR

**Missione 1: Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo.** Ogni piano nazionale dovrà includere il 20% di spesa per il settore digitale.

La Missione 1 vuole dare un impulso decisivo al rilancio della competitività e della produttività dell'Italia. Si tratta di una sfida complessa, per la quale sarà necessario un intervento profondo, che agisca su più elementi chiave del nostro sistema economico: la connettività per cittadini, imprese e pubbliche amministrazioni, una Pubblica Amministrazione moderna e la valorizzazione del patrimonio culturale e turistico, anche in funzione di promozione dell'immagine e del brand del Paese.

**Missione 2: Rivoluzione verde e transizione ecologica**, a cui deve essere dedicato almeno il 37% del fondo.

La Missione 2 ha un obiettivo ben preciso: realizzare la transizione verde ed ecologica della società e dell'economia italiana, in conformità con il Green Deal europeo. Stabilisce interventi per l'agricoltura sostenibile e l'economia circolare, programmi di investimento e ricerca per le fonti di energia rinnovabili, lo sviluppo della filiera dell'idrogeno e della mobilità sostenibile. Sono previste, inoltre, azioni volte al risparmio dei consumi di energia tramite l'efficientamento del patrimonio immobiliare (pubblico e privato) e iniziative per il contrasto al dissesto idrogeologico, la riforestazione, l'utilizzo efficiente dell'acqua e il miglioramento della qualità delle acque interne e marine.

Insomma, una vera Missione "green", che promuove tantissime opportunità alle imprese del nostro Paese.

### Missione 3: Infrastrutture per una mobilità sostenibile

La Missione 3 ha l'obiettivo di superare gli ostacoli del sistema dei trasporti progettando interventi in grado di affrontare le sfide ambientali e logistiche nel settore della mobilità.

Stabilisce interventi per il miglioramento del sistema infrastrutturale italiano, con l'obiettivo di ammodernare la nostra rete di collegamenti per accrescere la competitività del nostro Paese, nel pieno

rispetto dell'ambiente; anche le aziende beneficeranno di questi interventi, sviluppando conseguentemente il proprio sistema logistico.

#### **Missione 4: Istruzione e ricerca**

La Missione 4 si focalizza sulla relazione che intercorre tra istruzione e mondo del lavoro. Lo scopo degli interventi stabiliti è formare le risorse adatte ai bisogni delle imprese, in vista delle prossime sfide richieste dal mercato.

Il cosiddetto “*Skills mismatch* tra istruzione e domanda di lavoro” è infatti una delle tante criticità emerse nel PNRR; si tratta della mancata corrispondenza tra domanda e offerta di lavoro, dunque tra le competenze di chi cerca lavoro e le skills di cui le aziende avrebbero effettivamente bisogno. Ma non è l'unica.

Sono previsti infatti interventi mirati all'innovazione del percorso scolastico (sia a livello formativo sia strutturale) e incentivi che stimolino una collaborazione sinergica tra ricerca pubblica e mondo imprenditoriale.

#### **Missione 5: Inclusione e coesione**

La Missione 5 offre incentivi molto diversi tra loro ma tutti accomunati da un unico scopo: realizzare interventi che consentano, su più livelli, di attuare una politica a vocazione sociale incentrata sull'inclusività.

Stabilisce interventi per favorire la socializzazione, il sostegno di percorsi di vita indipendente - soprattutto per persone anziane o con disabilità - e, parallelamente, incentiva politiche di sostegno all'occupazione rafforzando i Centri per l'Impiego, favorendo la creazione di imprese femminili e promuovendo l'acquisizione di nuove competenze delle nuove generazioni.

#### **Missione 6: Salute**

La recente pandemia ci ha ricordato ancora una volta il valore della salute, la sua natura di bene pubblico fondamentale e l'importanza macroeconomica dei servizi sanitari pubblici.

Ecco perché alla “Salute” è dedicata un'intera Missione del PNRR che intende indirizzare risorse per il rafforzamento di resilienza e tempestività di risposta del Sistema Sanitario Nazionale (SSN) attraverso misure ben precise.

L'obiettivo principale è quello di rafforzare le prestazioni erogate sul territorio grazie alla creazione di strutture e presidi territoriali (come le Case della Comunità e gli Ospedali di Comunità), ma anche di potenziare l'assistenza domiciliare, ammodernare le strutture tecnologiche e digitali esistenti e promuovere la ricerca scientifica.

Queste missioni a loro volta si suddividono in componenti, ambiti di intervento e investimenti.

#### **I PNRR e il React-Eu**

Oltre al PNRR, ci sono altri fondi che verranno finanziati attraverso il Next Generation Eu, tra i quali il React-Eu, un fondo al quale sono dedicati 50,6 miliardi di euro. Questo ammontare serve a finanziare una nuova iniziativa che porta avanti ed amplia le misure di risposta alla crisi. Il Governo intende richiedere il massimo delle risorse RRF, pari a 191,5 miliardi di euro, divise in 68,9 miliardi di euro in sovvenzioni e 122,6 miliardi di euro in prestiti. Il primo 70 per cento delle sovvenzioni è stato fissato

dalla versione ufficiale del Regolamento RRF, mentre la rimanente parte è stata determinata il 30 giugno 2022 in base all'andamento del PIL degli Stati membri registrato nel 2020-2021. Questa ammonta ora a 69,041 miliardi di euro, quindi 150 milioni in più, poiché il PIL italiano è risultato leggermente inferiore alle attese. L'ammontare dei prestiti RRF all'Italia è stato stimato in base al limite massimo del 6,8 per cento del reddito nazionale lordo in accordo con la task force della Commissione.

Il Comune intende investire risorse al fine di predisporre tutta la documentazione necessaria per partecipare alle candidature che, di volta in volta, verranno rese pubbliche, sia in forma singola, che in forma associata, quando necessario.

## Territoriale

### Il territorio Provinciale

#### Premessa

I dati sotto presentati della Provincia di Trapani fanno riferimento all'indagine della Qualità della vita anno 2024 del Sole 24 Ore (<https://lab24.ilsole24ore.com/qualita-della-vita/>) in cui si prendono in esame 90 indicatori, suddivisi in sei macrocategorie tematiche (ciascuna composta da 15 indicatori) che accompagnano l'indagine a partire dal 1990:

- ricchezza e consumi;
- affari e lavoro;
- ambiente e servizi;
- demografia, società e salute;
- giustizia e sicurezza;
- cultura e tempo libero.

L'aumento e l'aggiornamento costante degli indicatori negli anni consente di misurare molti aspetti del benessere. Gli indicatori sono tutti certificati, forniti al Sole 24 Ore da fonti ufficiali, istituzioni e istituti di ricerca. Per ciascuno dei 90 indicatori, mille punti vengono dati alla provincia con il valore migliore e zero punti a quella con il peggiore. Il punteggio per le altre province si distribuisce in funzione della distanza rispetto agli estremi (1000 e 0). In seguito, per ciascuna delle sei macrocategorie di settore, si individua una graduatoria determinata dal punteggio medio riportato nei 15 indicatori, ciascuno pesato in modo uguale all'altro (1/90). Infine, la classifica finale è costruita in base alla media aritmetica semplice delle sei graduatorie di settore.

Qualità della vita a  
Trapani

85°  
SU 107 PROVINCE

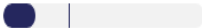
Popolazione: 413.568  
(2024) Istat

La performance migliore e peggiore <sup>i</sup>

1° in classifica

Canoni medi di locazione

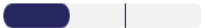
Incidenza % sul reddito medio disponibile pro capite  
(elab. su dati Scenari immobiliari e Istat, a ottobre  
2024 su reddito 2022)

13  27 MEDIA

107° in classifica

Pagamenti delle fatture entro i 30 giorni

Fatture commerciali ai fornitori pagate entro la  
scadenza. In % (Cribis, A settembre 2024)

23  42 MEDIA

Gli indicatori

Ricchezza e consumi

Affari e lavoro

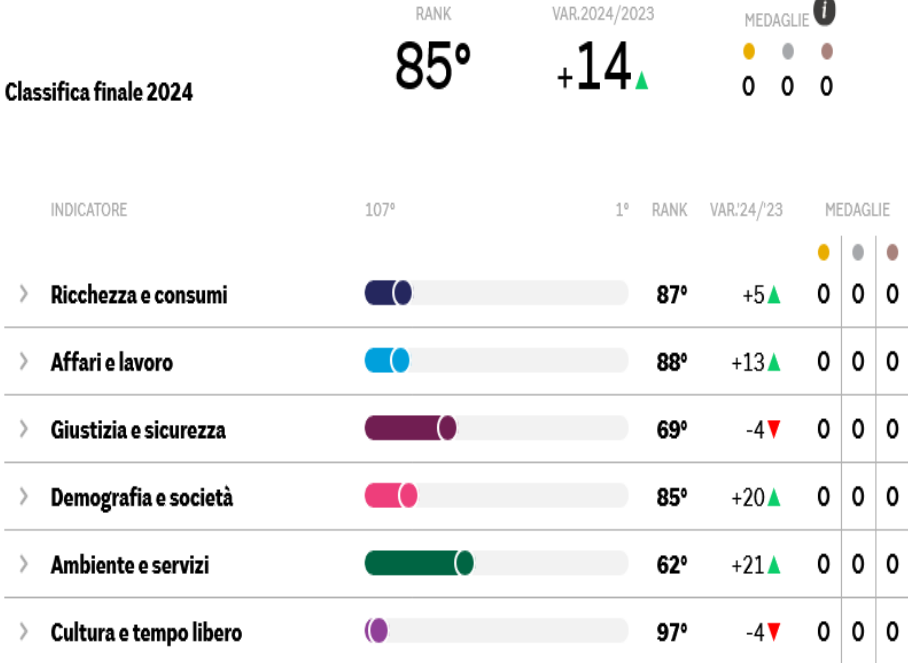
Giustizia e sicurezza

Demografia e società

Ambiente e servizi

Cultura e tempo libero

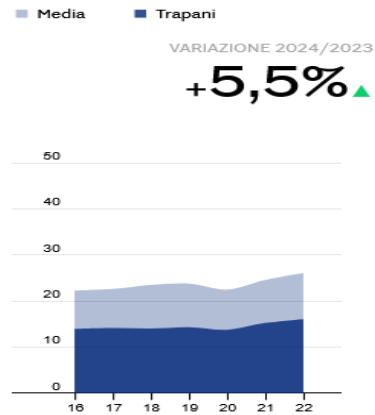
Gli indicatori



## Ricchezza e consumi

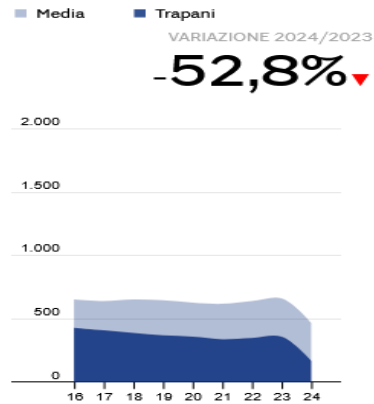
### Valore aggiunto pro capite

Migliaia di euro a valori correnti  
(Scenari Immobiliari)



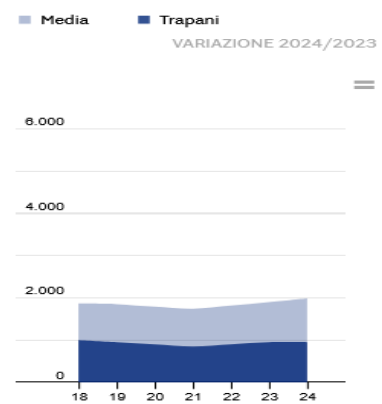
### Canone medio di locazione

In euro al mese per appartamenti nuovi di 100 mq in zona semicentrale nel comune capoluogo  
(Scenari Immobiliari)



### Prezzo medio di vendita

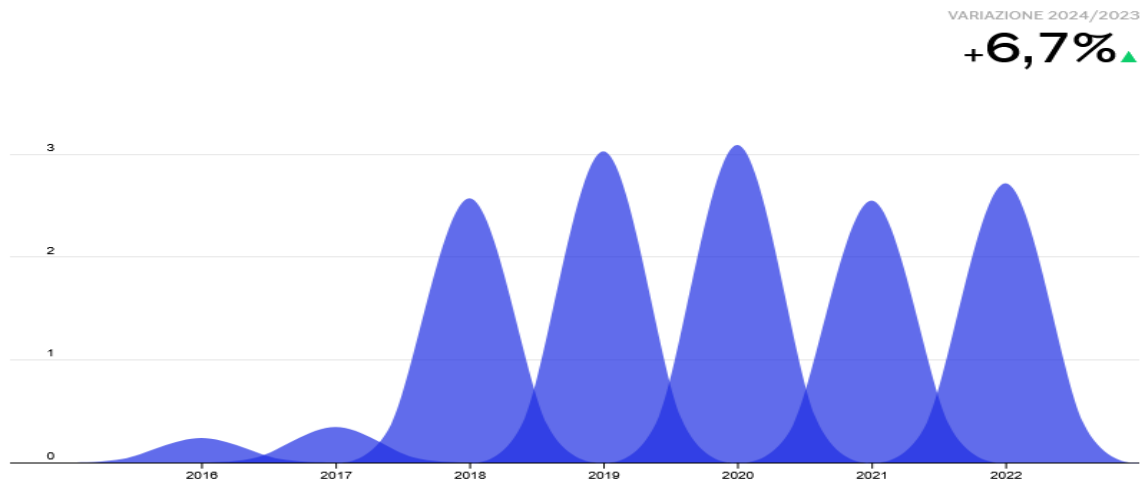
In euro al mq  
(Scenari Immobiliari)



## Affari e lavoro

### Start up innovative

Numero ogni mille società di capitale  
(Infocamere)



## Giustizia e sicurezza

**Posizione classifica generale indice della criminalità 2024**

**46°** SU 107 PROVINCE

**L'indice peggiore**

3° in classifica

**Furti di ciclomotori**

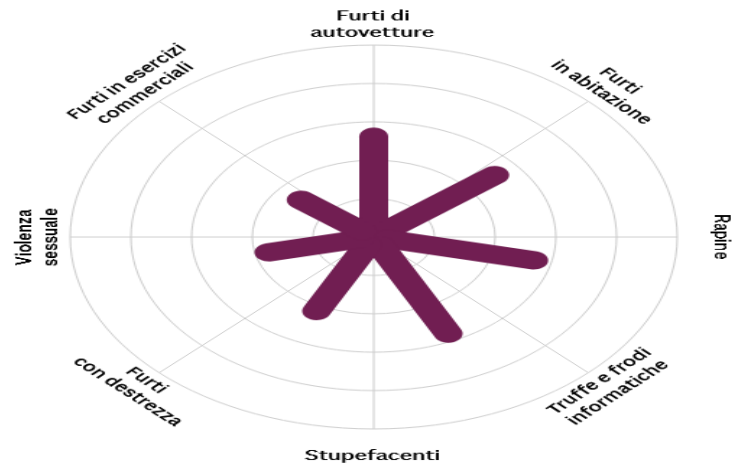
**53,5**

Denunce ogni 100mila abitanti

0,0 73,6

- Media 12,2

• Ragusa 73,6



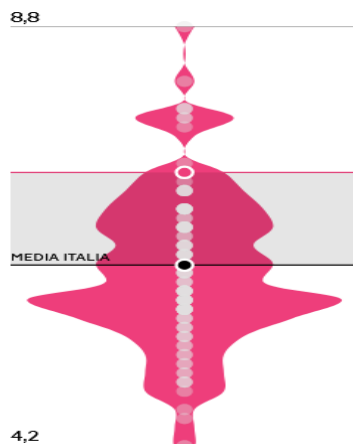
## Demografia e società

**Tasso di natalità**

Ogni mille abitanti  
(Istat)

VARIAZIONE 2024/2023

**+1,4%** ▲

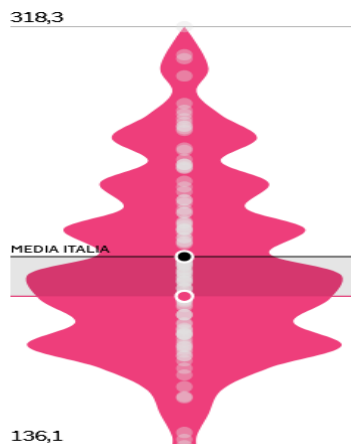


**Indice di vecchiaia**

Numero di anziani ogni 100 giovani  
(Istat)

VARIAZIONE 2024/2023

**-2,6%** ▼

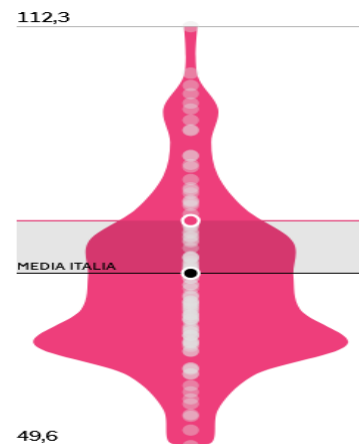


**Spazio abitativo**

Superficie media abitazioni (mq) per componenti medi per famiglia  
(Scenari Immobiliari su dati Istat e agenzia delle Entrate)

VARIAZIONE 2024/2023

**+0,00%** ▲



## Ambiente e servizi

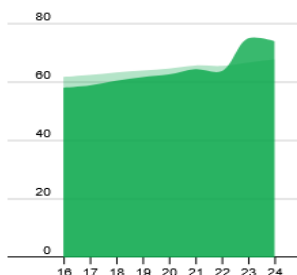
90° in classifica

### Motorizzazione

Auto circolanti/100 abitanti

Media Trapani  
VARIAZIONE 2024/2023

-1,3% ▼



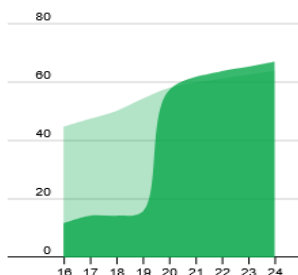
54° in classifica

### Raccolta differenziata

In percentuale

Media Trapani  
VARIAZIONE 2024/2023

+2,6% ▲



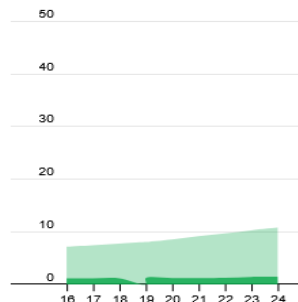
93° in classifica

### Piste ciclabili

M.eq./100 abitanti

Media Trapani  
VARIAZIONE 2024/2023

=



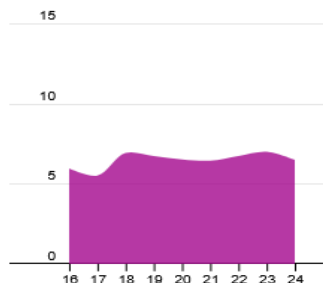
## Cultura e tempo libero

### Librerie

Ogni 100mila abitanti  
(Infocamere)

VARIAZIONE 2024/2023

-7,3% ▼



### Bar

Ogni mille abitanti

2,2



### Librerie

Numero ogni 100mila abitanti

7

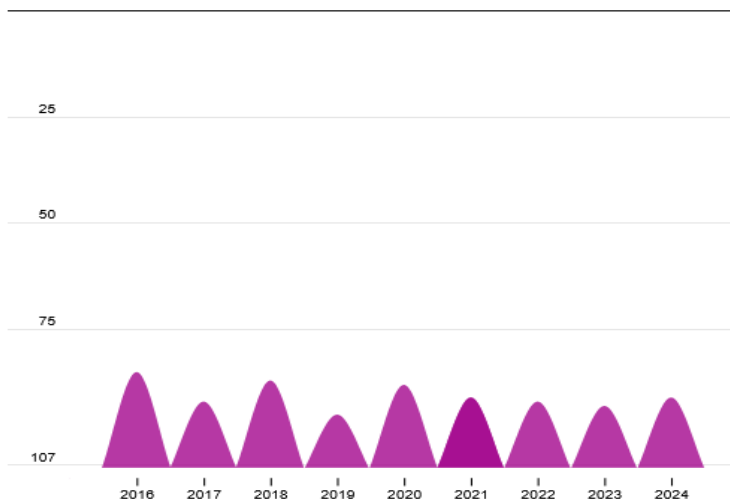


### Sportività

Classifica calcolata su 36 indicatori suddivisi in 4 categorie  
(elaborazione Sole 24 Ore su dati Ptsclas)

VARIAZIONE 2024/2023

+2 ▲



SCOPRI LA PROVINCIA  
PIÙ SPORTIVA D'ITALIA

Indice della sportività



## **Gli indici sintetici**

Nell'indagine sono presenti, inoltre, una decina di “indici sintetici” pubblicati nel corso dell'anno, che a loro volta aggregano più parametri in modo tematico, elaborati da istituti terzi o direttamente dal Sole 24 Ore. Gli indicatori sintetici si possono trovare sempre alla pagina:

indice sintetico del clima: <https://lab24.ilsole24ore.com/indice-del-clima/?Trapani>

indice di qualità della vita: bambini, giovani e anziani vita delle generazioni:  
<https://lab24.ilsole24ore.com/qualita-della-vita-generazioni/>

indice di qualità della vita delle donne: <https://lab24.ilsole24ore.com/qualita-della-vita-donne/>

## Contesto Comunale

### Premessa

#### I Principali portatori di interessi del comune di Castellammare del Golfo

Il comune di Castellammare gestisce relazioni con diversi tipi di portatori di interessi che possono avere diverso impatto sulle decisioni e le attività dell'Amministrazione in rapporto agli interessi da ciascuno perseguiti:

**Soggetti interni:** dirigenti, dipendenti, lavoratori ASU, collaboratori, collegio dei revisori dei conti, Organismo Indipendente di Valutazione (a composizione monocratica)

**Istituzioni pubbliche o ad oggetto pubblico:** enti locali territoriali (Regione, Libero consorzio dei comuni della ex provincia, enti locali), agenzie funzionali (Camera di commercio, Azienda Sanitaria Provinciale, ecc.), società partecipate, consorzi, associazioni di enti locali

**Gruppi organizzati:** Enti del Terzo Settore, organizzazioni sindacali, partiti e movimenti politici, associazioni di categoria, associazioni del territorio (culturali, sportive, ambientali, di consumatori, ecc..)

**Gruppi non organizzati o singoli:** cittadini, comitati, aziende, professionisti. Anche la collettività (insieme di cittadini componenti la comunità)

## Il Contesto Comunale

#### Analisi strategica del contesto esterno ed interno

L'individuazione degli obiettivi strategici consegue ad un processo conoscitivo di analisi strategica, delle condizioni esterne all'ente e di quelle interne, sia in termini attuali che prospettici e alla definizione di indirizzi generali di natura strategica.

Con riferimento alle condizioni esterne, l'analisi strategica richiede, almeno, l'approfondimento dei seguenti profili:

- Gli obiettivi individuati dal Governo per il periodo considerato anche alla luce degli indirizzi e delle scelte contenute nei documenti di programmazione comunitari e nazionali;
- La valutazione corrente e prospettica della situazione socio-economica del territorio di riferimento e della domanda di servizi pubblici locali anche in considerazione dei risultati e delle prospettive future di sviluppo socio-economico;
- I parametri economici essenziali utilizzati per identificare, a legislazione vigente, l'evoluzione dei flussi finanziari ed economici dell'ente e dei propri enti strumentali, segnalando le differenze rispetto ai parametri considerati nella Decisione di Economia e Finanza (DEF).

Con riferimento alle condizioni interne, l'analisi strategica richiede, almeno, l'approfondimento dei seguenti profili e la definizione dei seguenti principali contenuti della programmazione strategica e dei relativi indirizzi generali con riferimento al periodo di mandato:

- L'organizzazione e modalità di gestione dei servizi pubblici locali tenuto conto dei fabbisogni e dei costi standard. Saranno definiti gli indirizzi generali sul ruolo degli organismi ed enti strumentali e

società controllate e partecipate con riferimento anche alla loro situazione economica e finanziaria, agli obiettivi di servizio e gestionali che devono perseguire e alle procedure di controllo di competenza dell'ente;

- Gli indirizzi generali di natura strategica relativi alle risorse e agli impieghi e sostenibilità economico finanziaria attuale e prospettica. A tal fine, devono essere oggetto di specifico approfondimento almeno i seguenti aspetti, relativamente ai quali saranno definiti appositi indirizzi generali con riferimento al periodo di mandato:

- a. gli investimenti e la realizzazione delle opere pubbliche con indicazione del fabbisogno in termini di spesa di investimento e dei riflessi per quanto riguarda la spesa corrente per ciascuno degli anni dell'arco temporale di riferimento della Sezione Strategica:

- b. i programmi ed i progetti di investimento in corso di esecuzione e non ancora conclusi;

- c. i tributi e le tariffe dei servizi pubblici;

- d. la spesa corrente con specifico riferimento alla gestione delle funzioni fondamentali;

- e. l'analisi delle necessità finanziarie e strutturali per l'espletamento dei programmi ricompresi nelle varie missioni;

- f. la gestione del patrimonio;

- g. il reperimento e l'impiego di risorse straordinarie e in conto capitale;

- h. l'indebitamento con analisi della relativa sostenibilità e andamento tendenziale nel periodo di mandato;

- i. gli equilibri della situazione corrente e generali del bilancio ed i relativi equilibri in termini di cassa.

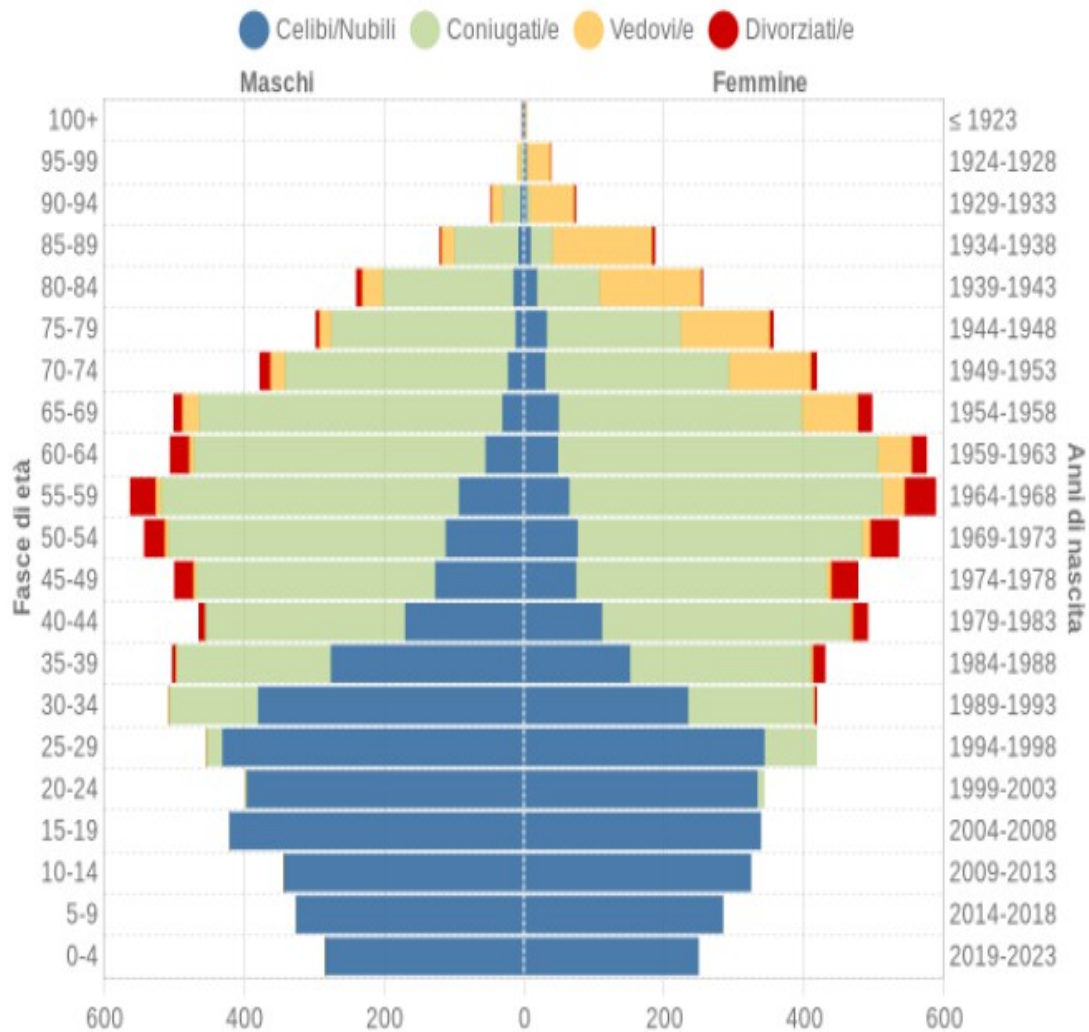
- La disponibilità e gestione delle risorse umane con riferimento alla struttura organizzativa dell'ente in tutte le sue articolazioni e alla sua evoluzione nel tempo anche in termini di spesa.

- La coerenza e compatibilità presente e futura con le disposizioni del patto di stabilità interno e con i vincoli di finanza pubblica.

## **Popolazione**

Il grafico in basso, detto Piramide delle Età, rappresenta la distribuzione della popolazione residente a Castellammare del Golfo per età, sesso e stato civile al 1° gennaio 2024. I dati tengono conto dei risultati del Censimento permanente della popolazione.

La popolazione è riportata per classi quinquennali di età sull'asse Y, mentre sull'asse X sono riportati due grafici a barre a specchio con i maschi (a sinistra) e le femmine (a destra). I diversi colori evidenziano la distribuzione della popolazione per stato civile: celibi e nubili, coniugati, vedovi e divorziati.



### Popolazione per età, sesso e stato civile - 2024

COMUNE DI CASTELLAMMARE DEL GOLFO (TP) - Dati ISTAT 1° gennaio 2024 - Elaborazione TUTTITALIA.IT

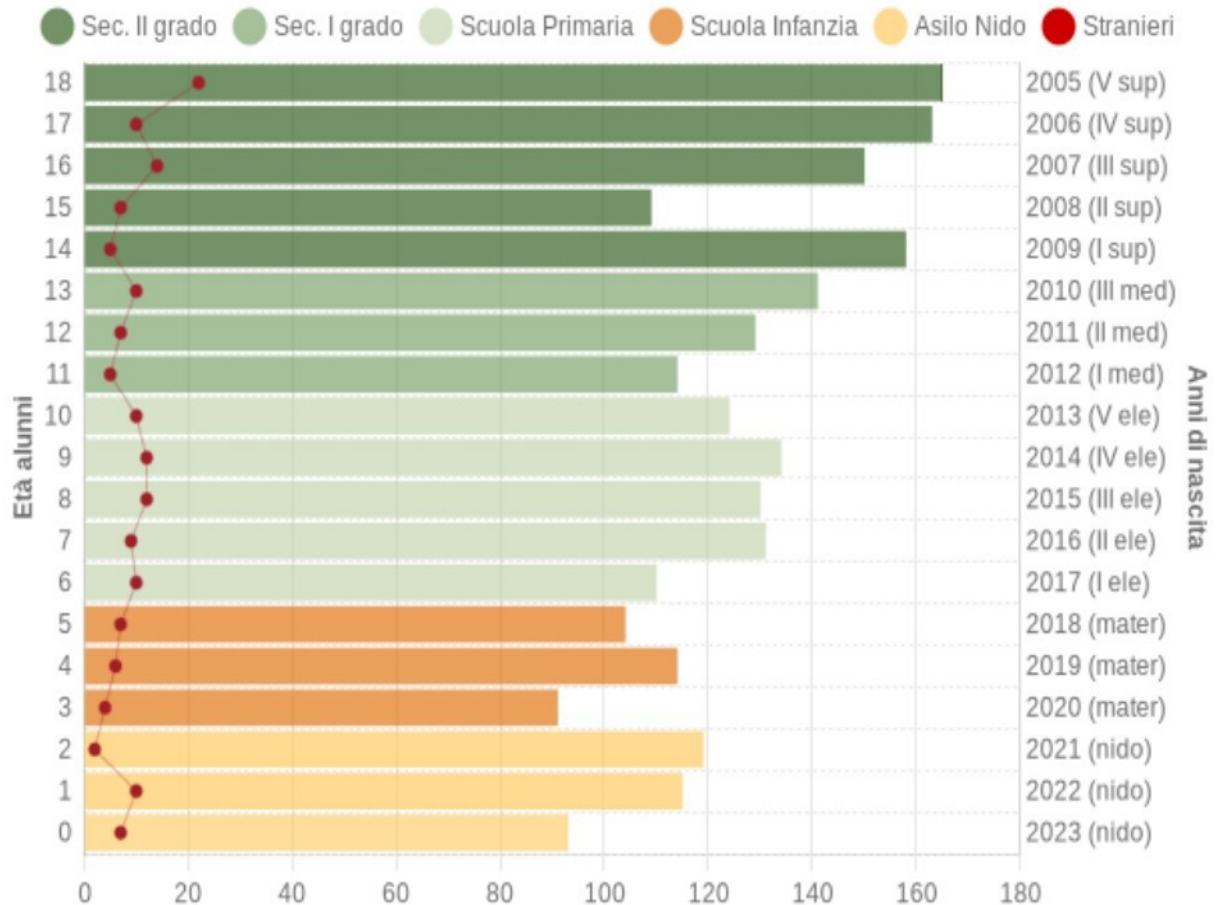
***Distribuzione della popolazione 2024 - Castellammare del Golfo***

| <b>Età</b>   | <b>Maschi</b> | <b>Femmine</b> | <b>Celibi<br/>/Nubili</b> | <b>Coniugati<br/>/e</b> | <b>Vedovi<br/>/e</b> | <b>Divorziati<br/>/e</b> | <b>Totale</b>        |
|--------------|---------------|----------------|---------------------------|-------------------------|----------------------|--------------------------|----------------------|
| <b>0-4</b>   | 283<br>53,2%  | 249<br>46,8%   | 532                       | 0                       | 0                    | 0                        | <b>532</b><br>3,6%   |
| <b>5-9</b>   | 325<br>53,4%  | 284<br>46,6%   | 609                       | 0                       | 0                    | 0                        | <b>609</b><br>4,1%   |
| <b>10-14</b> | 342<br>51,4%  | 324<br>48,6%   | 666                       | 0                       | 0                    | 0                        | <b>666</b><br>4,5%   |
| <b>15-19</b> | 420<br>55,4%  | 338<br>44,6%   | 758                       | 0                       | 0                    | 0                        | <b>758</b><br>5,2%   |
| <b>20-24</b> | 397<br>53,6%  | 343<br>46,4%   | 728                       | 12                      | 0                    | 0                        | <b>740</b><br>5,0%   |
| <b>25-29</b> | 453<br>52,0%  | 418<br>48,0%   | 773                       | 98                      | 0                    | 0                        | <b>871</b><br>5,9%   |
| <b>30-34</b> | 507<br>54,8%  | 418<br>45,2%   | 613                       | 308                     | 1                    | 3                        | <b>925</b><br>6,3%   |
| <b>35-39</b> | 502<br>53,9%  | 430<br>46,1%   | 426                       | 480                     | 4                    | 22                       | <b>932</b><br>6,3%   |
| <b>40-44</b> | 464<br>48,6%  | 491<br>51,4%   | 280                       | 641                     | 4                    | 30                       | <b>955</b><br>6,5%   |
| <b>45-49</b> | 499<br>51,1%  | 477<br>48,9%   | 200                       | 700                     | 11                   | 65                       | <b>976</b><br>6,6%   |
| <b>50-54</b> | 542<br>50,3%  | 535<br>49,7%   | 187                       | 804                     | 17                   | 69                       | <b>1.077</b><br>7,3% |
| <b>55-59</b> | 562<br>48,9%  | 588<br>51,1%   | 156                       | 875                     | 39                   | 80                       | <b>1.150</b><br>7,8% |
| <b>60-64</b> | 505           | 575            | 102                       | 875                     | 55                   | 48                       | <b>1.080</b>         |

|               |                |                |       |       |     |     |                       |
|---------------|----------------|----------------|-------|-------|-----|-----|-----------------------|
|               | 46,8%          | 53,2%          |       |       |     |     | 7,4%                  |
| <b>65-69</b>  | 500<br>50,2%   | 497<br>49,8%   | 79    | 782   | 104 | 32  | <b>997</b><br>6,8%    |
| <b>70-74</b>  | 377<br>47,4%   | 418<br>52,6%   | 52    | 582   | 138 | 23  | <b>795</b><br>5,4%    |
| <b>75-79</b>  | 297<br>45,5%   | 356<br>54,5%   | 43    | 456   | 144 | 10  | <b>653</b><br>4,4%    |
| <b>80-84</b>  | 239<br>48,4%   | 255<br>51,6%   | 32    | 277   | 175 | 10  | <b>494</b><br>3,4%    |
| <b>85-89</b>  | 120<br>39,1%   | 187<br>60,9%   | 16    | 124   | 161 | 6   | <b>307</b><br>2,1%    |
| <b>90-94</b>  | 47<br>38,8%    | 74<br>61,2%    | 7     | 31    | 80  | 3   | <b>121</b><br>0,8%    |
| <b>95-99</b>  | 9<br>19,1%     | 38<br>80,9%    | 3     | 4     | 40  | 0   | <b>47</b><br>0,3%     |
| <b>100+</b>   | 2<br>33,3%     | 4<br>66,7%     | 2     | 1     | 3   | 0   | <b>6</b><br>0,0%      |
| <b>Totale</b> | 7.392<br>50,3% | 7.299<br>49,7% | 6.264 | 7.050 | 976 | 401 | <b>14.691</b><br>100% |

## Popolazione per classi di età scolastica 2024

Distribuzione della popolazione di **Castellammare del Golfo** per classi di età da 0 a 18 anni al 1° gennaio 2024. I dati tengono conto dei risultati del Censimento permanente della popolazione. Elaborazioni su dati ISTAT.



### Popolazione per età scolastica - 2024

COMUNE DI CASTELLAMMARE DEL GOLFO (TP) - Dati ISTAT 1° gennaio 2024 - Elaborazione TUTTITALIA.IT

### Utenza scolastica 2024/2025 di individui con cittadinanza straniera

Il grafico in basso riporta la potenziale utenza per l'anno scolastico 2024/2025 le scuole di Castellammare del Golfo, evidenziando con colori differenti cicli scolastici (asilo nido, scuola dell'infanzia, scuola primaria, scuola secondaria di I e II grado) e gli individui con cittadinanza straniera.

| Età       | Totale<br>Maschi | Totale<br>Femmine | Totale<br>Maschi+Femmine | di cui stranieri |         |     | %            |
|-----------|------------------|-------------------|--------------------------|------------------|---------|-----|--------------|
|           |                  |                   |                          | Maschi           | Femmine | M+F |              |
| <b>0</b>  | 45               | 48                | <b>93</b>                | 2                | 5       | 7   | <b>7,5%</b>  |
| <b>1</b>  | 64               | 51                | <b>115</b>               | 4                | 6       | 10  | <b>8,7%</b>  |
| <b>2</b>  | 59               | 60                | <b>119</b>               | 2                | 0       | 2   | <b>1,7%</b>  |
| <b>3</b>  | 52               | 39                | <b>91</b>                | 2                | 2       | 4   | <b>4,4%</b>  |
| <b>4</b>  | 63               | 51                | <b>114</b>               | 4                | 2       | 6   | <b>5,3%</b>  |
| <b>5</b>  | 58               | 46                | <b>104</b>               | 2                | 5       | 7   | <b>6,7%</b>  |
| <b>6</b>  | 62               | 48                | <b>110</b>               | 6                | 4       | 10  | <b>9,1%</b>  |
| <b>7</b>  | 72               | 59                | <b>131</b>               | 5                | 4       | 9   | <b>6,9%</b>  |
| <b>8</b>  | 64               | 66                | <b>130</b>               | 6                | 6       | 12  | <b>9,2%</b>  |
| <b>9</b>  | 69               | 65                | <b>134</b>               | 5                | 7       | 12  | <b>9,0%</b>  |
| <b>10</b> | 69               | 55                | <b>124</b>               | 5                | 5       | 10  | <b>8,1%</b>  |
| <b>11</b> | 44               | 70                | <b>114</b>               | 2                | 3       | 5   | <b>4,4%</b>  |
| <b>12</b> | 76               | 53                | <b>129</b>               | 5                | 2       | 7   | <b>5,4%</b>  |
| <b>13</b> | 74               | 67                | <b>141</b>               | 5                | 5       | 10  | <b>7,1%</b>  |
| <b>14</b> | 79               | 79                | <b>158</b>               | 1                | 4       | 5   | <b>3,2%</b>  |
| <b>15</b> | 54               | 55                | <b>109</b>               | 4                | 3       | 7   | <b>6,4%</b>  |
| <b>16</b> | 81               | 69                | <b>150</b>               | 7                | 7       | 14  | <b>9,3%</b>  |
| <b>17</b> | 84               | 79                | <b>163</b>               | 5                | 5       | 10  | <b>6,1%</b>  |
| <b>18</b> | 91               | 74                | <b>165</b>               | 17               | 5       | 22  | <b>13,3%</b> |

## Popolazione straniera

Popolazione straniera residente a Castellammare del Golfo al 1° gennaio 2024. I dati tengono conto dei risultati del Censimento permanente della popolazione. Sono considerati cittadini stranieri le persone di cittadinanza non italiana aventi dimora abituale in Italia.

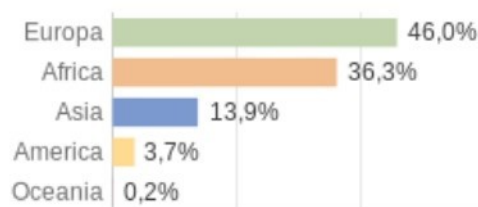


### Andamento della popolazione con cittadinanza straniera

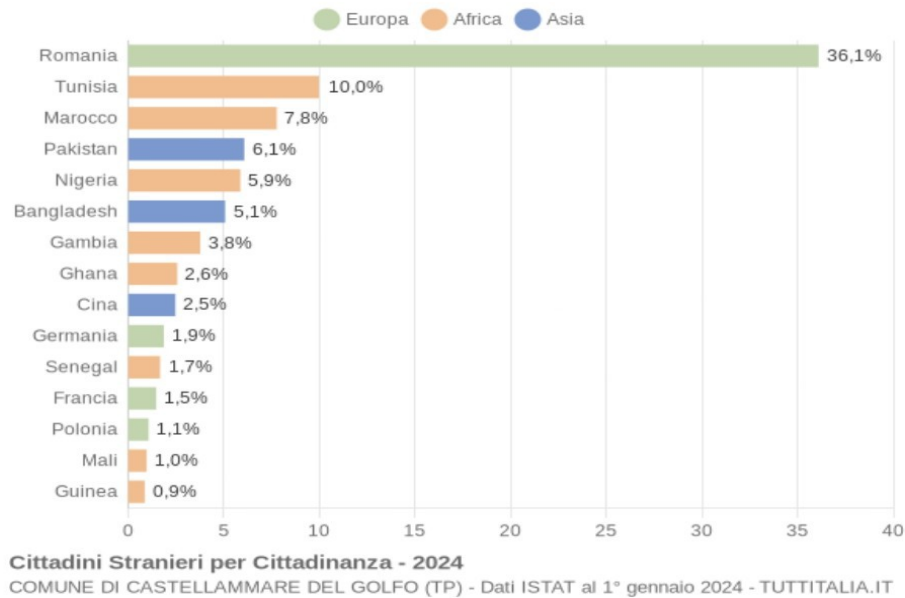
COMUNE DI CASTELLAMMARE DEL GOLFO (TP) - Dati ISTAT al 1° gennaio - Elaborazione TUTTITALIA.IT  
(\*) post-censimento

## Distribuzione per area geografica di cittadinanza

Gli stranieri residenti a Castellammare del Golfo al 1° gennaio 2024 sono 1.037 e rappresentano il 7,1% della popolazione residente.



**La comunità straniera più numerosa è quella proveniente dalla Romania con il 36,1% di tutti gli stranieri presenti sul territorio, seguita dalla Tunisia (10,00%) e dal Marocco (7,8%).**



## Paesi di provenienza

Segue il dettaglio dei paesi di provenienza dei cittadini stranieri residenti divisi per continente di appartenenza ed ordinato per numero di residenti.

| <b>EUROPA</b>                            | Area                    | Maschi | Femmine | Totale | %      |
|------------------------------------------|-------------------------|--------|---------|--------|--------|
| <a href="#"><u>Romania</u></a>           | Unione Europea          | 157    | 217     | 374    | 36,07% |
| <a href="#"><u>Germania</u></a>          | Unione Europea          | 8      | 12      | 20     | 1,93%  |
| <a href="#"><u>Francia</u></a>           | Unione Europea          | 6      | 10      | 16     | 1,54%  |
| <a href="#"><u>Polonia</u></a>           | Unione Europea          | 3      | 8       | 11     | 1,06%  |
| <a href="#"><u>Federazione Russa</u></a> | Europa centro orientale | 0      | 9       | 9      | 0,87%  |
| <a href="#"><u>Regno Unito</u></a>       | Unione Europea          | 6      | 2       | 8      | 0,77%  |
| <a href="#"><u>Slovacchia</u></a>        | Unione Europea          | 5      | 2       | 7      | 0,68%  |
| <a href="#"><u>Ucraina</u></a>           | Europa centro orientale | 2      | 3       | 5      | 0,48%  |
| <a href="#"><u>Spagna</u></a>            | Unione Europea          | 1      | 4       | 5      | 0,48%  |
| <a href="#"><u>Albania</u></a>           | Europa centro orientale | 0      | 2       | 2      | 0,19%  |
| <a href="#"><u>Lettonia</u></a>          | Unione Europea          | 0      | 2       | 2      | 0,19%  |
| <a href="#"><u>Austria</u></a>           | Unione Europea          | 1      | 1       | 2      | 0,19%  |
| <a href="#"><u>Paesi Bassi</u></a>       | Unione Europea          | 0      | 2       | 2      | 0,19%  |
| <a href="#"><u>Portogallo</u></a>        | Unione Europea          | 1      | 1       | 2      | 0,19%  |
| <a href="#"><u>Ungheria</u></a>          | Unione Europea          | 1      | 1       | 2      | 0,19%  |
| <a href="#"><u>Estonia</u></a>           | Unione Europea          | 0      | 2       | 2      | 0,19%  |
| <a href="#"><u>Lituania</u></a>          | Unione Europea          | 0      | 2       | 2      | 0,19%  |
| <a href="#"><u>Repubblica Ceca</u></a>   | Unione Europea          | 0      | 1       | 1      | 0,10%  |
| <a href="#"><u>Turchia</u></a>           | Europa centro orientale | 0      | 1       | 1      | 0,10%  |
| <a href="#"><u>Svizzera</u></a>          | Altri paesi europei     | 1      | 0       | 1      | 0,10%  |
| <a href="#"><u>Irlanda</u></a>           | Unione Europea          | 1      | 0       | 1      | 0,10%  |

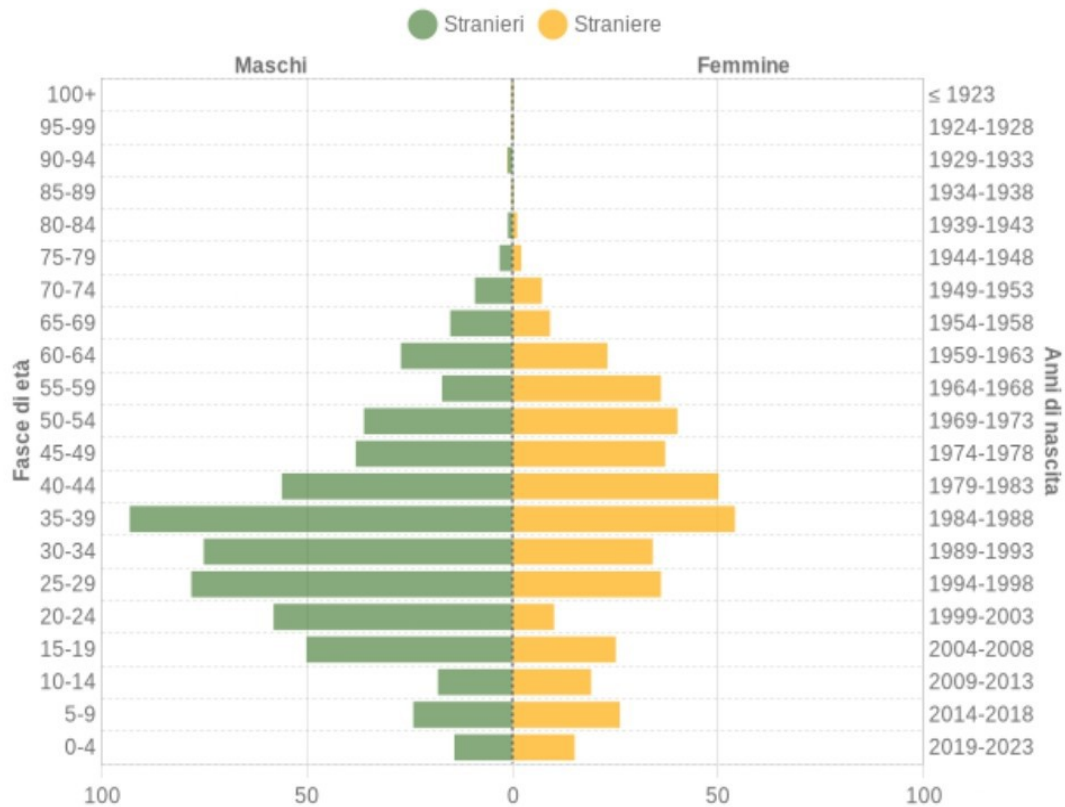
|                                           |                       |        |         |        |        |
|-------------------------------------------|-----------------------|--------|---------|--------|--------|
| <a href="#"><u>Finlandia</u></a>          | Unione Europea        | 0      | 1       | 1      | 0,10%  |
| <a href="#"><u>Belgio</u></a>             | Unione Europea        | 0      | 1       | 1      | 0,10%  |
| <b>Totale Europa</b>                      |                       | 193    | 284     | 477    | 46,00% |
| <b>AFRICA</b>                             | Area                  | Maschi | Femmine | Totale | %      |
| <a href="#"><u>Tunisia</u></a>            | Africa settentrionale | 69     | 35      | 104    | 10,03% |
| <a href="#"><u>Marocco</u></a>            | Africa settentrionale | 54     | 27      | 81     | 7,81%  |
| <a href="#"><u>Nigeria</u></a>            | Africa occidentale    | 48     | 13      | 61     | 5,88%  |
| <a href="#"><u>Gambia</u></a>             | Africa occidentale    | 39     | 0       | 39     | 3,76%  |
| <a href="#"><u>Ghana</u></a>              | Africa occidentale    | 27     | 0       | 27     | 2,60%  |
| <a href="#"><u>Senegal</u></a>            | Africa occidentale    | 18     | 0       | 18     | 1,74%  |
| <a href="#"><u>Mali</u></a>               | Africa occidentale    | 10     | 0       | 10     | 0,96%  |
| <a href="#"><u>Guinea</u></a>             | Africa occidentale    | 9      | 0       | 9      | 0,87%  |
| <a href="#"><u>Benin (ex Dahomey)</u></a> | Africa occidentale    | 4      | 0       | 4      | 0,39%  |
| <a href="#"><u>Egitto</u></a>             | Africa settentrionale | 3      | 0       | 3      | 0,29%  |
| <a href="#"><u>Costa d'Avorio</u></a>     | Africa occidentale    | 3      | 0       | 3      | 0,29%  |
| <a href="#"><u>Eritrea</u></a>            | Africa orientale      | 2      | 0       | 2      | 0,19%  |
| <a href="#"><u>Sierra Leone</u></a>       | Africa occidentale    | 2      | 0       | 2      | 0,19%  |
| <a href="#"><u>Somalia</u></a>            | Africa                | 2      | 0       | 2      | 0,19%  |

|                                                     |                         |        |         |        |        |
|-----------------------------------------------------|-------------------------|--------|---------|--------|--------|
|                                                     | orientale               |        |         |        |        |
| <a href="#"><u>Sudan</u></a>                        | Africa settentrionale   | 2      | 0       | 20,19% |        |
| <a href="#"><u>Algeria</u></a>                      | Africa settentrionale   | 1      | 1       | 20,19% |        |
| <a href="#"><u>Burkina Faso (ex Alto Volta)</u></a> | Africa occidentale      | 2      | 0       | 20,19% |        |
| <a href="#"><u>Guinea Bissau</u></a>                | Africa occidentale      | 2      | 0       | 20,19% |        |
| <a href="#"><u>Togo</u></a>                         | Africa occidentale      | 1      | 0       | 10,10% |        |
| <a href="#"><u>Libia</u></a>                        | Africa settentrionale   | 1      | 0       | 10,10% |        |
| <a href="#"><u>Madagascar</u></a>                   | Africa orientale        | 1      | 0       | 10,10% |        |
| <b>Totale Africa</b>                                |                         | 300    | 76      | 376    | 36,26% |
| <b>ASIA</b>                                         | Area                    | Maschi | Femmine | Totale | %      |
| <a href="#"><u>Pakistan</u></a>                     | Asia centro meridionale | 58     | 5       | 63     | 6,08%  |
| <a href="#"><u>Bangladesh</u></a>                   | Asia centro meridionale | 40     | 13      | 53     | 5,11%  |
| <a href="#"><u>Repubblica Popolare Cinese</u></a>   | Asia orientale          | 13     | 13      | 26     | 2,51%  |
| <a href="#"><u>Filippine</u></a>                    | Asia orientale          | 0      | 1       | 1      | 0,10%  |
| <a href="#"><u>India</u></a>                        | Asia centro meridionale | 0      | 1       | 1      | 0,10%  |
| <b>Totale Asia</b>                                  |                         | 111    | 33      | 144    | 13,89% |
| <b>AMERICA</b>                                      | Area                    | Maschi | Femmine | Totale | %      |

|                                              |                            | hi      | ne            | le            |         |
|----------------------------------------------|----------------------------|---------|---------------|---------------|---------|
| <a href="#"><u>Cuba</u></a>                  | America centro meridionale | 2       | 6             | 8             | 0,77 %  |
| <a href="#"><u>Stati Uniti d'America</u></a> | America settentrionale     | 2       | 6             | 8             | 0,77 %  |
| <a href="#"><u>Argentina</u></a>             | America centro meridionale | 3       | 2             | 5             | 0,48 %  |
| <a href="#"><u>Repubblica Dominicana</u></a> | America centro meridionale | 0       | 4             | 4             | 0,39 %  |
| <a href="#"><u>Venezuela</u></a>             | America centro meridionale | 2       | 2             | 4             | 0,39 %  |
| <a href="#"><u>Brasile</u></a>               | America centro meridionale | 0       | 3             | 3             | 0,29 %  |
| <a href="#"><u>Canada</u></a>                | America settentrionale     | 0       | 2             | 2             | 0,19 %  |
| <a href="#"><u>Colombia</u></a>              | America centro meridionale | 0       | 2             | 2             | 0,19 %  |
| <a href="#"><u>Messico</u></a>               | America centro meridionale | 0       | 1             | 1             | 0,10 %  |
| <a href="#"><u>Perù</u></a>                  | America centro meridionale | 0       | 1             | 1             | 0,10 %  |
| <b>Totale America</b>                        |                            | 9       | 29            | 38            | 3,66 %  |
| <b>OCEANIA</b>                               | Area                       | Maschi  | Femmine       | <b>Totale</b> | %       |
| <a href="#"><u>Australia</u></a>             | Oceania                    | 0       | 2             | 2             | 0,19%   |
| <b>Totale Oceania</b>                        |                            | 0       | 2             | 2             | 0,19%   |
|                                              | Maschi                     | Femmine | <b>Totale</b> |               | %       |
| <b>TOTALE STRANIERI</b>                      |                            | 613     | 424           | 1.037         | 100,00% |

## Distribuzione della popolazione straniera per età e sesso

In basso è riportata la piramide delle età con la distribuzione della popolazione straniera residente a Castellammare del Golfo per età e sesso al 1° gennaio 2024 su dati ISTAT.



**Popolazione per cittadinanza straniera per età e sesso - 2024**

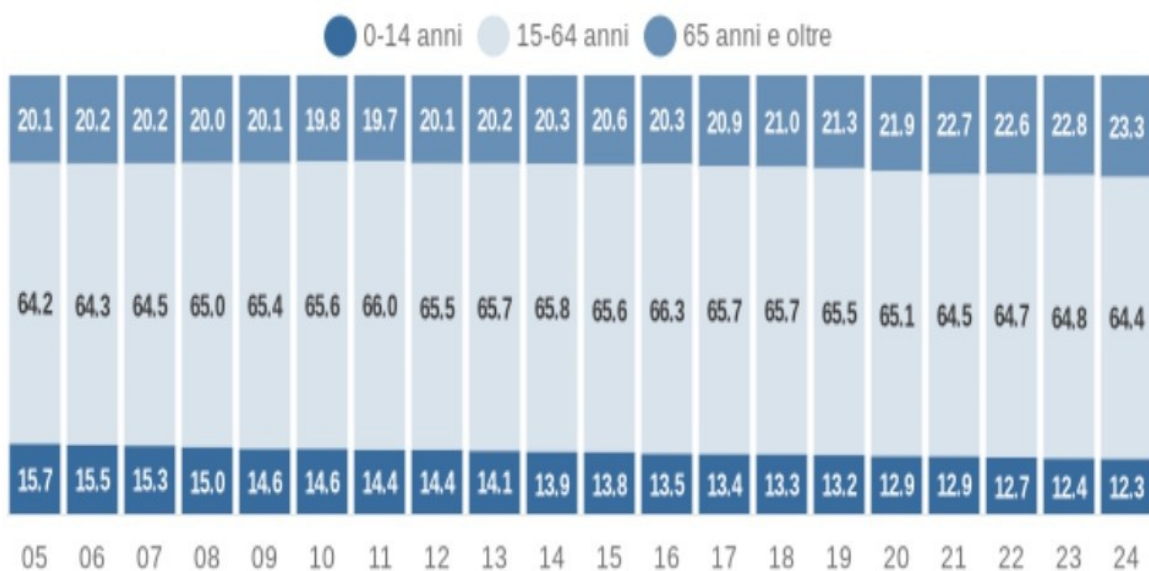
COMUNE DI CASTELLAMMARE DEL GOLFO (TP) - Dati ISTAT al 1° gennaio 2024 - TUTTITALIA.IT

| Età           | Stranieri |         |        |       |
|---------------|-----------|---------|--------|-------|
|               | Maschi    | Femmine | Totale | %     |
| <b>0-4</b>    | 14        | 15      | 29     | 2,8%  |
| <b>5-9</b>    | 24        | 26      | 50     | 4,8%  |
| <b>10-14</b>  | 18        | 19      | 37     | 3,6%  |
| <b>15-19</b>  | 50        | 25      | 75     | 7,2%  |
| <b>20-24</b>  | 58        | 10      | 68     | 6,6%  |
| <b>25-29</b>  | 78        | 36      | 114    | 11,0% |
| <b>30-34</b>  | 75        | 34      | 109    | 10,5% |
| <b>35-39</b>  | 93        | 54      | 147    | 14,2% |
| <b>40-44</b>  | 56        | 50      | 106    | 10,2% |
| <b>45-49</b>  | 38        | 37      | 75     | 7,2%  |
| <b>50-54</b>  | 36        | 40      | 76     | 7,3%  |
| <b>55-59</b>  | 17        | 36      | 53     | 5,1%  |
| <b>60-64</b>  | 27        | 23      | 50     | 4,8%  |
| <b>65-69</b>  | 15        | 9       | 24     | 2,3%  |
| <b>70-74</b>  | 9         | 7       | 16     | 1,5%  |
| <b>75-79</b>  | 3         | 2       | 5      | 0,5%  |
| <b>80-84</b>  | 1         | 1       | 2      | 0,2%  |
| <b>85-89</b>  | 0         | 0       | 0      | 0,0%  |
| <b>90-94</b>  | 1         | 0       | 1      | 0,1%  |
| <b>95-99</b>  | 0         | 0       | 0      | 0,0%  |
| <b>100+</b>   | 0         | 0       | 0      | 0,0%  |
| <b>Totale</b> | 613       | 424     | 1.037  | 100%  |

## Indici Demografici e Struttura del Comune Castellammare del Golfo

Struttura della popolazione dal 2002 al 2024. L'analisi della struttura per età di una popolazione considera tre fasce di età: giovani 0-14 anni, adulti 15-64 anni e anziani 65 anni ed oltre. In base alle diverse proporzioni fra tali fasce di età, la struttura di una popolazione viene definita di tipo progressiva, stazionaria o regressiva a seconda che la popolazione giovane sia maggiore, equivalente o minore di quella anziana.

Lo studio di tali rapporti è importante per valutare alcuni impatti sul sistema sociale, ad esempio sul sistema lavorativo o su quello sanitario.



Struttura per età della popolazione (valori %) - ultimi 20 anni

COMUNE DI CASTELLAMMARE DEL GOLFO (TP) - Dati ISTAT al 1° gennaio - Elaborazione TUTTITALIA.IT

| <b>Anno 1°<br/>gennaio</b> | <b>0-14 anni</b> | <b>15-64 anni</b> | <b>65+ anni</b> | <b>Totale<br/>residenti</b> | <b>Età media</b> |
|----------------------------|------------------|-------------------|-----------------|-----------------------------|------------------|
| <b>2002</b>                | 2.373            | 9.308             | 2.889           | 14.570                      | <b>41,3</b>      |
| <b>2003</b>                | 2.343            | 9.348             | 2.912           | 14.603                      | <b>41,5</b>      |
| <b>2004</b>                | 2.338            | 9.420             | 2.889           | 14.647                      | <b>41,5</b>      |
| <b>2005</b>                | 2.331            | 9.507             | 2.973           | 14.811                      | <b>41,9</b>      |
| <b>2006</b>                | 2.298            | 9.532             | 3.002           | 14.832                      | <b>42,1</b>      |
| <b>2007</b>                | 2.275            | 9.583             | 3.005           | 14.863                      | <b>42,3</b>      |
| <b>2008</b>                | 2.246            | 9.736             | 3.004           | 14.986                      | <b>42,3</b>      |
| <b>2009</b>                | 2.197            | 9.849             | 3.025           | 15.071                      | <b>42,5</b>      |
| <b>2010</b>                | 2.217            | 9.960             | 3.007           | 15.184                      | <b>42,5</b>      |
| <b>2011</b>                | 2.197            | 10.088            | 3.008           | 15.293                      | <b>42,7</b>      |
| <b>2012</b>                | 2.098            | 9.565             | 2.943           | 14.606                      | <b>43,1</b>      |
| <b>2013</b>                | 2.091            | 9.732             | 2.986           | 14.809                      | <b>43,2</b>      |
| <b>2014</b>                | 2.103            | 9.945             | 3.068           | 15.116                      | <b>43,3</b>      |
| <b>2015</b>                | 2.097            | 9.929             | 3.116           | 15.142                      | <b>43,5</b>      |
| <b>2016</b>                | 2.074            | 10.200            | 3.120           | 15.394                      | <b>43,4</b>      |
| <b>2017</b>                | 2.046            | 10.053            | 3.194           | 15.293                      | <b>43,8</b>      |
| <b>2018</b>                | 2.027            | 9.991             | 3.191           | 15.209                      | <b>44,0</b>      |
| <b>2019*</b>               | 1.948            | 9.674             | 3.142           | 14.764                      | <b>44,4</b>      |
| <b>2020*</b>               | 1.900            | 9.588             | 3.229           | 14.717                      | <b>44,7</b>      |
| <b>2021*</b>               | 1.869            | 9.366             | 3.294           | 14.529                      | <b>45,1</b>      |
| <b>2022*</b>               | 1.854            | 9.467             | 3.315           | 14.636                      | <b>45,2</b>      |
| <b>2023*</b>               | 1.821            | 9.495             | 3.348           | 14.664                      | <b>45,3</b>      |
| <b>2024*</b>               | 1.807            | 9.464             | 3.420           | 14.691                      | <b>45,6</b>      |

(\*) popolazione post-censimento

## Indicatori demografici

Principali indici demografici calcolati sulla popolazione residente a Castellammare del Golfo

| Anno        | Indice di<br>vecchiaia | Indice di<br>dipendenza<br>strutturale | Indice di<br>ricambio<br>della<br>popolazione<br>attiva | Indice di<br>struttura<br>della<br>popolazione<br>attiva | Indice di<br>carico<br>di figli<br>per<br>donna<br>feconda | Indice di<br>natalità(x<br>1.000 ab.) | Indice di<br>mortalità(x<br>1.000 ab.) |
|-------------|------------------------|----------------------------------------|---------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|---------------------------------------|----------------------------------------|
|             | 1° gen                 | 1° gen                                 | 1° gen                                                  | 1° gen                                                   | 1° gen                                                     | gen-dic                               | gen-dic                                |
| <b>2002</b> | 121,7                  | 56,5                                   | 84,1                                                    | 88,0                                                     | 19,2                                                       | 8,5                                   | 10,1                                   |
| <b>2003</b> | 124,3                  | 56,2                                   | 85,7                                                    | 89,7                                                     | 18,6                                                       | 9,0                                   | 13,0                                   |
| <b>2004</b> | 123,6                  | 55,5                                   | 83,9                                                    | 90,5                                                     | 18,7                                                       | 10,2                                  | 10,2                                   |
| <b>2005</b> | 127,5                  | 55,8                                   | 79,6                                                    | 94,4                                                     | 19,0                                                       | 9,4                                   | 9,8                                    |
| <b>2006</b> | 130,6                  | 55,6                                   | 75,0                                                    | 96,3                                                     | 19,3                                                       | 9,7                                   | 9,6                                    |
| <b>2007</b> | 132,1                  | 55,1                                   | 79,6                                                    | 99,4                                                     | 19,8                                                       | 9,6                                   | 11,1                                   |
| <b>2008</b> | 133,7                  | 53,9                                   | 81,6                                                    | 100,1                                                    | 20,2                                                       | 8,2                                   | 11,2                                   |
| <b>2009</b> | 137,7                  | 53,0                                   | 86,8                                                    | 101,3                                                    | 19,6                                                       | 10,1                                  | 10,3                                   |
| <b>2010</b> | 135,6                  | 52,4                                   | 94,2                                                    | 103,5                                                    | 19,9                                                       | 9,6                                   | 9,9                                    |
| <b>2011</b> | 136,9                  | 51,6                                   | 99,5                                                    | 106,7                                                    | 20,2                                                       | 8,4                                   | 10,8                                   |
| <b>2012</b> | 140,3                  | 52,7                                   | 105,5                                                   | 108,7                                                    | 19,9                                                       | 8,0                                   | 11,8                                   |
| <b>2013</b> | 142,8                  | 52,2                                   | 107,5                                                   | 107,3                                                    | 19,1                                                       | 8,2                                   | 10,7                                   |
| <b>2014</b> | 145,9                  | 52,0                                   | 107,3                                                   | 110,8                                                    | 19,1                                                       | 8,7                                   | 11,0                                   |
| <b>2015</b> | 148,6                  | 52,5                                   | 111,4                                                   | 113,5                                                    | 18,7                                                       | 8,4                                   | 11,5                                   |
| <b>2016</b> | 150,4                  | 50,9                                   | 116,1                                                   | 108,3                                                    | 18,4                                                       | 8,2                                   | 9,8                                    |
| <b>2017</b> | 156,1                  | 52,1                                   | 126,8                                                   | 110,9                                                    | 18,6                                                       | 6,9                                   | 12,1                                   |
| <b>2018</b> | 157,4                  | 52,2                                   | 126,2                                                   | 114,7                                                    | 18,5                                                       | 7,1                                   | 10,5                                   |
| <b>2019</b> | 161,3                  | 52,6                                   | 133,2                                                   | 118,3                                                    | 18,6                                                       | 7,5                                   | 11,1                                   |
| <b>2020</b> | 169,9                  | 53,5                                   | 131,0                                                   | 119,9                                                    | 17,9                                                       | 6,9                                   | 10,9                                   |
| <b>2021</b> | 176,2                  | 55,1                                   | 134,2                                                   | 122,1                                                    | 17,9                                                       | 7,9                                   | 12,8                                   |
| <b>2022</b> | 178,8                  | 54,6                                   | 134,3                                                   | 123,2                                                    | 17,6                                                       | 8,0                                   | 12,8                                   |
| <b>2023</b> | 183,9                  | 54,4                                   | 137,1                                                   | 123,5                                                    | 18,0                                                       | 6,3                                   | 11,7                                   |

|      |       |      |       |       |      |   |   |
|------|-------|------|-------|-------|------|---|---|
| 2024 | 189,3 | 55,2 | 142,5 | 123,9 | 18,3 | - | - |
|------|-------|------|-------|-------|------|---|---|

## Glossario

### Indice di vecchiaia

Rappresenta il grado di invecchiamento di una popolazione. È il rapporto percentuale tra il numero degli ultrassessantacinquenni ed il numero dei giovani fino ai 14 anni. *Ad esempio, nel 2024 l'indice di vecchiaia per il comune di Castellammare del Golfo dice che ci sono 189,3 anziani ogni 100 giovani.*

### Indice di dipendenza strutturale

Rappresenta il carico sociale ed economico della popolazione non attiva (0-14 anni e 65 anni e oltre) su quella attiva (15-64 anni). *Ad esempio, teoricamente, a Castellammare del Golfo nel 2024 ci sono 55,2 individui a carico, ogni 100 che lavorano.*

### Indice di ricambio della popolazione attiva

Rappresenta il rapporto percentuale tra la fascia di popolazione che sta per andare in pensione (60-64 anni) e quella che sta per entrare nel mondo del lavoro (15-19 anni). La popolazione attiva è tanto più giovane quanto più l'indicatore è minore di 100. *Ad esempio, a Castellammare del Golfo nel 2024 l'indice di ricambio è 142,5 e significa che la popolazione in età lavorativa è molto anziana.*

### Indice di struttura della popolazione attiva

Rappresenta il grado di invecchiamento della popolazione in età lavorativa. È il rapporto percentuale tra la parte di popolazione in età lavorativa più anziana (40-64 anni) e quella più giovane (15-39 anni).

### Carico di figli per donna feconda

È il rapporto percentuale tra il numero dei bambini fino a 4 anni ed il numero di donne in età feconda (15-49 anni). Stima il carico dei figli in età prescolare per le mamme lavoratrici.

### Indice di natalità

Rappresenta il numero medio di nascite in un anno ogni mille abitanti.

### Indice di mortalità

Rappresenta il numero medio di decessi in un anno ogni mille abitanti.

### Età media

È la media delle età di una popolazione, calcolata come il rapporto tra la somma delle età di tutti gli individui e il numero della popolazione residente. Da non confondere con l'aspettativa di vita di una popolazione.

## Condizione socio economica delle famiglie

La spesa delle famiglie è tornata ad aumentare, sostenuta dalla attenuazione dell'inflazione per quasi tutte le categorie di beni e servizi. La propensione al risparmio è risalita, rimanendo tuttavia al di sotto dei livelli antecedenti l'emergenza sanitaria. Il ciclo immobiliare continua a risentire dell'inasprimento delle condizioni di finanziamento.

## Economia insediata

L'espansione dell'occupazione è proseguita, sebbene in misura più contenuta rispetto alla prima dell'anno. Nel 2025 dovrebbe intensificarsi la dinamica retributiva per effetto dei numerosi rinnovi

attesi, sia nella manifattura sia nei servizi privati (dove i contratti del commercio e del turismo sono scaduti da oltre due anni).

## Territorio

Informazioni relative al territorio:

|                                                                                                                                                                                                       |                    |                                        |                                     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|----------------------------------------|-------------------------------------|
| <b>Superficie in Kmq</b>                                                                                                                                                                              | <b>127,23</b>      |                                        |                                     |
| <b>RISORSE IDRICHE</b>                                                                                                                                                                                |                    |                                        |                                     |
|                                                                                                                                                                                                       | * Laghi            |                                        |                                     |
|                                                                                                                                                                                                       | * Fiumi e torrenti |                                        |                                     |
| <b>STRADE</b>                                                                                                                                                                                         |                    |                                        |                                     |
|                                                                                                                                                                                                       | * Statali          | Km.                                    | 13,00 circa                         |
|                                                                                                                                                                                                       | * Provinciali      | Km.                                    | 50 circa                            |
|                                                                                                                                                                                                       | * Comunali         | Km.                                    | 200,00 circa                        |
|                                                                                                                                                                                                       | * Vicinali         | Km.                                    | _____                               |
|                                                                                                                                                                                                       | * Autostrade       | Km.                                    | _____                               |
| <b>PIANI E STRUMENTI URBANISTICI VIGENTI</b>                                                                                                                                                          |                    |                                        |                                     |
| Se "SI" data ed estremi del provvedimento di approvazione                                                                                                                                             |                    |                                        |                                     |
| * Piano regolatore adottato                                                                                                                                                                           | Si                 | <input checked="" type="checkbox"/> No | <input type="checkbox"/>            |
| * Piano regolatore approvato                                                                                                                                                                          | Si                 | <input checked="" type="checkbox"/> No | <input type="checkbox"/>            |
| * Programma di fabbricazione                                                                                                                                                                          | Si                 | <input type="checkbox"/> No            | <input checked="" type="checkbox"/> |
| * Piano edilizia economica e popolare                                                                                                                                                                 | Si                 | <input type="checkbox"/> No            | <input checked="" type="checkbox"/> |
| <b>PIANO INSEDIAMENTI PRODUTTIVI</b>                                                                                                                                                                  |                    |                                        |                                     |
| * Industriali                                                                                                                                                                                         | Si                 | <input checked="" type="checkbox"/> No | <input type="checkbox"/>            |
| * Artigianali                                                                                                                                                                                         | Si                 | <input checked="" type="checkbox"/> No | <input type="checkbox"/>            |
| * Commerciali                                                                                                                                                                                         | Si                 | <input type="checkbox"/> No            | <input checked="" type="checkbox"/> |
| * Altri strumenti (specificare)                                                                                                                                                                       | Si                 | <input type="checkbox"/> No            | <input checked="" type="checkbox"/> |
| Esistenza della coerenza delle previsioni annuali e pluriennali con gli strumenti urbanistici vigenti<br>(art. 170, comma 7, D.L.vo 267/2000) Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> |                    |                                        |                                     |
|                                                                                                                                                                                                       |                    | <b>AREA INTERESSATA</b>                | <b>AREA DISPONIBILE</b>             |
| <b>P.E.E.P.</b>                                                                                                                                                                                       | mq.                | XX                                     | mq. XX                              |
| <b>P.I.P.</b>                                                                                                                                                                                         | mq.                |                                        | mq.                                 |

## Strutture operative - scolastiche

|                      |    |   |  |  |  |
|----------------------|----|---|--|--|--|
| Asili nido           | n. | 0 |  |  |  |
| Scuole dell'infanzia | n. | 2 |  |  |  |
| Scuole primarie      | n. | 2 |  |  |  |
| Scuole secondarie    | n. | 1 |  |  |  |

## Soggetti partecipati

Il ruolo del Comune in tali organismi è, da un lato quello civilistico, che compete ai soci delle società di capitali e da un altro lato quello amministrativo di indirizzo politico e controllo sulla gestione dei servizi affidati ai medesimi.

I recenti interventi normativi emanati sul fronte delle partecipazioni in società commerciali e enti detenuti dalle Amministrazioni pubbliche, sono volti alla razionalizzazione delle stesse e ad evitare alterazioni o distorsioni della concorrenza e del mercato così come indicato dalle direttive comunitarie in materia. Il Comune, oltre ad aver ottemperato a tutti gli obblighi di comunicazione e certificazione riguardanti le partecipazioni, monitora costantemente l'opportunità di mantenere le stesse in base al dettato normativo di riferimento.

**Società partecipate**- La governance pubblica (intesa come necessità di razionalizzare e creare un sistema coerente in tutte le attività che fanno capo a differenti soggetti, per migliorare il processo decisionale ai diversi livelli istituzionali, per realizzare politiche, programmi e progetti con sempre maggior rispondenza all'interesse della collettività) può essere analizzata sulla base di tre dimensioni concettuali diverse:

**Governance interna**, per assicurare un corretto funzionamento della macchina amministrativa, considerando "l'ente-azienda in un sistema coerente di pianificazione, programmazione e Controllo";

**Governance esterna**, sia come insieme di strumenti finalizzati a orientare le decisioni verso l'esterno, ad esempio nel caso delle esternalizzazioni di servizi, sia come insieme di metodi di integrazione fra il sistema di governance interna e le attività degli enti strumentali e società appositamente costituiti per lo svolgimento di servizi. La governance esterna tende a favorire l'integrazione degli enti strumentali nella logica in-house. Si considera "l'ente - holding";

**Governance inter-istituzionale**, intesa come insieme di procedure, comportamenti e "best practices" che favoriscono la cooperazione sinergica e convergente fra soggetti istituzionali diversi, pubblici o privati, a vario titolo coinvolti. In questo caso si considera l'ente pubblico come "ente-rete" o network.

Con deliberazione n. 191 del 25.10.2024 la Giunta Comunale ha individuato il "gruppo pubblica amministrazione (GAP)" per l'anno 2024, dando atto che l'Ente non detiene partecipazioni rilevanti ai fini della rappresentazione veritiera e corretta della situazione patrimoniale e finanziaria e del risultato economico del gruppo e, pertanto, non è obbligato alla redazione del bilancio consolidato per l'anno 2024.

Di seguito l'elenco delle società ed enti facenti parte del Gruppo di Amministrazione Pubblica dell'Ente al 31/12/2024:

### **Società Partecipate dal Comune**

Consorzio GAL Elimos a.r.l. - Consorzio Ercina Tellus a.r.l. (inattiva) - Assoc. Asmel - Cons. Universitario della Provincia di Trapani - Soc. Terra dei Fenici S.p.a in Liquidazione - Consorzio S.R.R. di Trapani Provincia Nord - Cons. Trapanese per la Legalità e lo Sviluppo - Fondazione Distretto Turistico Sicilia Occ.- Assoc. G.A.C. Golfi di Castellammare e Carini - ATI Trapani - Fondazione ITS Emporium del Golfo.

I bilanci delle società partecipate sono disponibili all'indirizzo internet:

[http:// 80.23.205.185/Amministrazione%20Trasparente/società-partecipate](http://80.23.205.185/Amministrazione%20Trasparente/società-partecipate).

La società Ercina Tellus risulta inattiva da anni.

Si richiama integralmente nella presente nota integrativa, il contenuto della delibera del Consiglio Comunale n. 84 del 27.12.2024 avente ad oggetto la ricognizione ordinaria delle partecipazioni societarie.

Le partecipazioni di cui sopra, sono nella percentuale di seguito indicata:

### **Enti strumentali partecipati**

Terra dei Fenici s.p.a in liquidazione: 1,61%

Consorzio S.R.R. di Trapani Provincia Nord: € 4,86%

Cons. Trapanese per la Legalità e lo Sviluppo: 11,11%

Fondazione Istituto Tecnico Superiore (ITS) per l'innovazione nel sistema agroalimentare nel made in Italy:

ATI Trapani: 3,40%

Cons. Universitario della Provincia di Trapani: 1,38%

Consorzio GAL Elimos a.r.l.: 3,87%

Consorzio Ericina Tellus a.r.l.: 0,16% (inattiva da anni)

Fondazione Distretto Turistico Sicilia Occ.: 4,63%

Assoc. G.A.C. Golfi di Castellammare e Carini: 7,48, %

### **Situazione finanziaria ed economico patrimoniale dell'Ente e prospettive future**

A tutto ciò va sommato il fatto che oltre alla spesa del personale, altri servizi come i ricoveri per anziani, l'accoglienza di madri con figli minori, l'assistenza all'autonomia ed alla comunicazione, che rappresentano la quota più consistente dei costi per questo Ente, stanno registrando degli incrementi importanti e non comprimibili trattandosi di servizi essenziali che devono continuare ad essere garantiti. Si è ritenuto pertanto di finalizzare anche per la programmazione 2025/2027 le risorse necessarie a garantire i servizi essenziali.

Dal punto di vista dell'equilibrio di cassa, le disponibilità liquide, che negli ultimi anni hanno registrato una certa consistenza, sono state, in particolare, quelle derivanti dall'attività di accertamento e riscossione dei tributi per il tramite del concessionario esterno, con il quale è stata messa in atto un'intensa attività di contrasto all'evasione.

Tale dato ha contribuito a non determinare la necessità di utilizzo di entrate a destinazione vincolata ovvero a far ricorso all'anticipazione di tesoreria che, nella congiuntura attuale, costituiscono elemento di criticità nella gestione contabile e finanziaria e pertanto devono essere tenute sotto costante controllo.

Le politiche legate alle entrate dell'ente necessitano di attente valutazioni al fine di mantenerne costante il più possibile il loro gettito e poter così garantire l'equilibrio di cassa; tale monitoraggio è maggiormente intensificato rilevando l'importanza dell'equilibrio di cassa per la gestione della spesa relativa al processo di incremento delle ore del personale part-time ed, altresì, per dare piena effettività ai programmi del PNRR. A tal fine sono state attivate misure tese il più possibile a comprimere, quanto più possibile, la spesa corrente e ad intensificare, come in precedenza detto, il contrasto all'evasione ed elusione nei tributi locali.

L'accantonamento al FCDE è ormai dal 2022 in misura pari al 100% della media delle entrate non riscosse nel quinquennio precedente; tale accantonamento, normativamente previsto, irrigidisce ulteriormente la parte corrente del bilancio riducendo sensibilmente la capacità di spesa dell'Ente.

Per la determinazione dell'FCDE del triennio 2025-2027 è stata utilizzata come per gli anni precedenti, la possibilità prevista dal principio contabile applicato 4/2 di “....determinare il rapporto tra incassi di competenza e i relativi accertamenti, considerando tra gli incassi anche le riscossioni effettuate nell'anno successivo in conto residui dell'anno precedente”.

Relativamente alla gestione patrimoniale, le innovazioni normative di questi ultimi anni e l'accresciuta necessità del rispetto di vincoli di finanza pubblica, renderebbero necessario ed urgente un cambiamento nella valutazione del ruolo della gestione del patrimonio pubblico per gli Enti locali. Il patrimonio non è solo il complesso dei beni dell'Ente di cui deve essere assicurata la conservazione, ma dovrebbe essere inserito in una visione dinamica, quale strumento strategico della gestione e quindi come complesso di risorse che l'Ente deve utilizzare e valorizzare, in maniera ottimale, per il migliore perseguimento delle proprie finalità d'erogazione di servizi e di promozione economica, sociale e culturale dell'intera collettività di riferimento e per assicurare i principi di equità intergenerazionale.

Le linee di intervento sul patrimonio possono riguardare i seguenti ambiti:

– Valorizzazioni e dismissioni immobili non utili ai fini istituzionali:

incrementare le entrate tramite alienazioni del patrimonio immobiliare comunale, al fine di sostenere le politiche d'investimento dell'ente, nel contesto dei crescenti vincoli alla spesa pubblica imposti dagli equilibri di finanza pubblica. L'elenco dei beni immobili non strumentali all'esercizio delle funzioni istituzionali per il comune di Castellammare del Golfo presenta un numero elevato di beni di cui uno peraltro di valore ingente.

– Razionalizzazione e riqualificazione del patrimonio utilizzato ai fini istituzionali:

L'obiettivo è incrementare e regolamentare l'efficienza nella gestione e nell'uso del patrimonio comunale. Particolare attenzione verrà prestata alla valorizzazione e uso degli immobili confiscati alla mafia.

Per quanto riguarda i locali assunti in locazione da terzi, si rappresenta che attualmente il Comune non ha contratti di locazione sottoscritti con privati e/o con altri soggetti.

Per quanto riguarda gli immobili concessi a terzi, occorre migliorare le condizioni dei rapporti in essere al fine di applicare correttamente i principi di economicità e redditività del patrimonio pubblico e di perseguire il massimo di equità e trasparenza nell'affidamento di immobili, strutture e impianti comunali ad ogni finalità destinati. I beni immobili disponibili dovranno essere concessi prevedendo la corresponsione di un canone determinato sulla base dei valori di mercato ovvero tali beni potranno essere assegnati ai servizi di volta in volta coinvolti (Sociale, Sport, Cultura, ecc.) i quali provvederanno a concederli in convenzione ai soggetti utilizzatori, a fronte del servizio reso dagli stessi.

## 2.1.2 ALBERO DEGLI OBIETTIVI

| Numero Aree Strategiche | Numero Obiettivi Strategici | Numero Obiettivi Operativi | Numero Attività PIAO |
|-------------------------|-----------------------------|----------------------------|----------------------|
| 5 (A-B-C-D-E)           | 5                           | 32                         | 34                   |

### A. SICUREZZA E LEGALITA '

#### - Sicurezza della Città – Legalità e Trasparenza

1. Politiche di sicurezza "di prossimità"
2. Riordino della toponomastica cittadina
3. Presidio del territorio e Protezione civile
4. Ufficio del Segretario Generale
- 5 Viabilità-Sicurezza

### B. ACCOGLIENZA E SVILUPPO

#### - Partecipazione-Funzionalità

1. Partecipazione dei cittadini alle attività amministrative
2. Amministrazione condivisa dei beni comuni – Servizi socio educativi e ricreativi
3. Censimento delle sepolture
4. Investire sul capitale umano
5. Rispetto della tempistica del ciclo finanziario: programmazione, gestione e rendicontazione
6. Rispetto dei tempi di pagamento quale valore nei confronti del mondo del lavoro e dell'impresa
7. Digitalizzazione
8. Lotta al randagismo
9. Amministrazione condivisa – Servizi socio educativi e socio assistenziali
10. Efficientamento dei servizi strategici dell'Ente e miglioramento delle attività istituzionali

### C. VERDE E TERRITORIO

#### - Pianificazione urbana, viabilità e mobilità sostenibile e Cura dello spazio verde

1. Smaltimento delle pratiche di CONDONO EDILIZIO
2. Pianificazione e gestione del territorio per la rigenerazione urbana
3. Valorizzazione del patrimonio immobiliare comunale
4. Cura del verde e dell'ambiente urbano
5. Gestione manutenzione e monitoraggio del patrimonio comunale edilizio ed impiantistico, degli impianti a rete e del patrimonio stradale

### D. CASTELLAMMARE CITTA' SOLIDALE

**- Coesione e accessibilità ai servizi sociali – Interventi e servizi per minori e famiglie – Inclusione sociale**

- 1. Inclusione sociale e tutela delle persone e famiglie in situazione di vulnerabilità personale, lavorativa, ed economica**
- 2. Potenziamento dei servizi socio-educativi**
- 3. Organizzazione ed erogazione di servizi socio-assistenziali e socio-sanitari per minori, anziani e persone con disabilità in stato di bisogno**
- 4. Inclusione digitale**
- 5. Pari opportunità**

**E. PROMOZIONE DELLA CULTURA E DEL TERRITORIO**

**- Attrattività della Città – Sport e inclusività**

- 1. Strategie e politiche culturali**
- 2. Valorizzazione dello sport**
- 3. Interventi nel patrimonio bibliotecario**
- 4. Comunicazione e promozione del sistema bibliotecario e della sua identità**
- 5. Riqualificare e modernizzare gli impianti sportivi**
- 6. Promozione del territorio**
- 7. Valorizzazione delle fosse granarie dell'Antico Caricatore**

## **2.1.3 AREE**

### **1. Sicurezza e Legalità**

Sono stanziati in bilancio € 1.075.304,42 nell'annualità 2025 quali spese di personale del Corpo di P. M. al fine di assicurare tutti i servizi istituzionali dello stesso, ivi comprese le risorse derivanti dalla destinazione dei proventi del codice della strada; tali risorse sono state utilizzate in parte per garantire la prosecuzione del piano di miglioramento dei servizi approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 26/2023, con aggiornamento del personale effettuato con delibera di G.M. n. 35 del 18.03.2025. Inoltre, sono stanziati nell'annualità 2025 € 1.424.714,69 per l'acquisto di beni e servizi necessari al regolare funzionamento dei servizi di P. M.

### **2. Accoglienza e Sviluppo Sociale**

Degno di nota sono gli interventi volti alla digitalizzazione finanziati con il PNRR per i quali gli stanziamenti in bilancio ammontano ad € 237.663,08.

### **3. Verde e Territorio**

Notevoli sono stati e sono gli sforzi per assicurare una decorosa pulizia della città e dei relativi spazi verdi; oltre al normale servizio di nettezza urbana, non possono non richiamarsi le convenzioni sottoscritte con associazioni senza scopo di lucro per assicurare una cura e pulizia degli spazi verdi al fine di consentirne la loro fruizione da parte del cittadino. Sotto tale punto di vista si richiama lo stanziamento di spesa di € 92.210,00.

### **4. Castellammare Città Solidale**

Diversi e variegati sono gli stanziamenti di spesa riguardanti il sociale; complessivamente le somme dedicate ammontano ad € 2.601.393,11.

### **5. Promozione della Cultura e del Territorio**

Ampi e variegati sono gli stanziamenti di spesa relativi al settore culturale e turistico, tesi a veicolare le bellezze naturalistiche del territorio, senza comunque incidere ulteriormente sulla spesa corrente, in quanto si utilizzano, all'uopo, le risorse provenienti dall'imposta di soggiorno. Infatti, al netto delle risorse provenienti da tale imposta e destinate al decoro urbano, tutta la parte rimanente, pari ad € 977.470,00, è destinata ad attività culturali da svolgersi sia durante l'estate ed anche nel periodo di bassa stagione, per i quali, ad esempio, la partecipazione a fiere come la BIT.

## 2.1.4 OBIETTIVI PER STRUTTURA ORGANIZZATIVA

|                       |    |
|-----------------------|----|
| Segretario Generale   | 2  |
| OBIETTIVI TRASVERSALI | 3  |
| Settore I             | 11 |
| Settore II            | 4  |
| Settore III           | 6  |
| Settore IV            | 5  |
| Settore V             | 3  |

|                                                                                                                     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Segretario Generale</b>                                                                                          |
| Ufficio del Segretario Generale                                                                                     |
| Investire sul capitale umano                                                                                        |
|                                                                                                                     |
| <b>OBIETTIVI TRASVERSALI</b>                                                                                        |
| Rispetto dei tempi europei di pagamento                                                                             |
| Riduzione dei tempi di riconoscimento e pagamento dei debiti fuori bilancio derivanti da sentenza o atti equiparati |
| Implementazione in materia di trasparenza                                                                           |
|                                                                                                                     |

|                                                                                                                                               |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                               |
| <b>Settore I</b>                                                                                                                              |
| Implementazione funzionale delle attività amministrative                                                                                      |
| Amministrazione condivisa dei beni comuni – Servizi socio educativi e ricreativi                                                              |
| Investire sul capitale umano (in collaborazione con Settore II e Segretario Comunale)                                                         |
| Inclusione sociale e tutela delle persone e famiglie in situazione di vulnerabilità personale, lavorativa ed economica                        |
| Potenziamento dei servizi socio-educativi                                                                                                     |
| Organizzazione ed erogazione di servizi socio-assistenziali e socio-sanitari per minori, anziani e persone con disabilità in stato di bisogno |
| Inclusione digitale                                                                                                                           |
| Pari opportunità                                                                                                                              |
| Strategie e politiche culturali                                                                                                               |
| Valorizzazione dello sport                                                                                                                    |
| Promozione del territorio                                                                                                                     |
|                                                                                                                                               |
| <b>Settore II</b>                                                                                                                             |
| Investire sul capitale umano (in collaborazione con Settore I e Segretario Comunale)                                                          |
| Digitalizzazione                                                                                                                              |
| Efficientamento dei servizi strategici dell'Ente e miglioramento delle attività istituzionali                                                 |

|                                                                                                                                         |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                         |
| Interventi nel patrimonio bibliotecario                                                                                                 |
|                                                                                                                                         |
| <b>Settore III</b>                                                                                                                      |
| Censimento delle sepolture                                                                                                              |
| Interventi strutturali gestione del randagismo                                                                                          |
| Cura del verde e dell'ambiente urbano                                                                                                   |
| Gestione manutenzione e monitoraggio del patrimonio comunale edilizio ed impiantistico, degli impianti a rete e del patrimonio stradale |
| Riquilibrare e modernizzare gli impianti sportivi                                                                                       |
| Valorizzazione delle fosse granarie dell'Antico Caricatore                                                                              |
|                                                                                                                                         |
| <b>Settore IV</b>                                                                                                                       |
| Riordino della toponomastica cittadina                                                                                                  |
| Presidio del Territorio e Protezione Civile                                                                                             |
| Smaltimento delle pratiche di Condoni Edilizio                                                                                          |
| Pianificazione e gestione del territorio                                                                                                |
| Valorizzazione del patrimonio immobiliare comunale                                                                                      |

|                                       |
|---------------------------------------|
|                                       |
| <b>Settore V</b>                      |
| Riqualificazione segnaletica stradale |
| Viabilità – Sicurezza urbana          |
| Contrasto al randagismo               |

## DETTAGLIO OBIETTIVI OPERATIVI PER UFFICIO

### Segretario Generale

#### Ufficio del Segretario Generale

Funzione assistenza agli organi

Funzione sovrintendenza e coordinamento

Funzione responsabile controlli interni e responsabile prevenzione corruzione e trasparenza

#### Obiettivi specifici:

**-Predisposizione direttive e note esplicative sulle materie di particolare impatto sull'attività e l'organizzazione**

**- focus su gestione beni confiscati e affidamenti**

#### Dati Generali

|                                  |                                                       |
|----------------------------------|-------------------------------------------------------|
| <b>Responsabile Politico:</b>    | Fausto Giuseppe                                       |
| <b>Area Strategica:</b>          | A. Sicurezza e Legalità                               |
| <b>Obiettivo strategico DUP:</b> | <b>Sicurezza della Città – Legalità e Trasparenza</b> |

Fonte: DUP 2025/2027

| Peso | Direzione | Unità di Misura | Baseline 2024 | Risultato | Target 2025 | Target 2026 | Target 2027 |
|------|-----------|-----------------|---------------|-----------|-------------|-------------|-------------|
| 100  | positivo  | si / no         | No            |           | Si          | Si          | Si          |

## Investire sul capitale umano

L'impegno per il triennio è la prosecuzione dell'obiettivo di mantenimento di una dotazione stabile di personale, avviato anche tramite il progressivo incremento orario di posizioni contrattuali e la definizione del processo di stabilizzazione del personale ASU; Proseguirà inoltre il percorso di valorizzazione e sviluppo di professionalità in grado di accompagnare la realizzazione di tutti gli obiettivi, sia di quelli legati all'attività ordinaria degli uffici che di quelli che richiedono adempimenti legati ad attività innovative e progettuali. A tal fine è intendimento:

- offrire opportunità di valorizzazione e di carriera interna (progressioni verticali in deroga)
- garantire la formazione per il tramite di una pianificazione triennale.
- adeguare la regolamentazione interna dell'ente in relazione a mutate esigenze organizzative e normative.

Funzione di Presidente della Delegazione Trattante di parte pubblica

### Dati Generali

|                                  |                               |
|----------------------------------|-------------------------------|
| <b>Responsabile Politico:</b>    | Fausto Giuseppe               |
| <b>Area Strategica:</b>          | B. Accoglienza e sviluppo     |
| <b>Obiettivo strategico DUP:</b> | Partecipazione - funzionalità |

### Obiettivi specifici:

- Regolamento progressioni verticali
- adeguamenti disciplina contratto decentrato integrativo (revisione sistema specifiche responsabilità)
- Codice di comportamento

Fonte: DUP 2025/2027

| Peso | Direzione | Unità di Misura | Baseline 2024 | Risultato | Target 2025 | Target 2026 | Target 2027 |
|------|-----------|-----------------|---------------|-----------|-------------|-------------|-------------|
| 100  | positivo  | si / no         | No            |           | Si          | Si          | Si          |

## OBIETTIVI TRASVERSALI

### Rispetto della tempi europei di pagamento

Riduzione dell'indice di tempestività dei pagamenti del 2024 (27,87%) di almeno il 20%.

Riduzione dei due indici di ritardo annuale dei pagamenti del 2024 rispettivamente pari a (73,05) e (41,49), di almeno il 20%

#### Dati Generali

|                                  |                               |
|----------------------------------|-------------------------------|
| <b>Responsabile Politico:</b>    | Fausto Giuseppe               |
| <b>Area Strategica:</b>          | B. Accoglienza e sviluppo     |
| <b>Obiettivo strategico DUP:</b> | Partecipazione - funzionalità |

#### IMPATTO - ISTITUZIONALE (Peso: 100)

##### Obiettivi specifici:

- Riduzione della media ponderata dei tempi di pagamento delle fatture commerciali nell'anno 2025 (DPCM 22/09/20214)
- Riduzione tempo medio ponderato di pagamento e tempo medio ponderato di ritardo anno 2025 (L. 145/2018, art. 1. c. 859, lett. b) e c. 861

Fonte: DUP 2025/2027

| Peso | Direzione | Unità di Misura | Baseline 2024 | Risultato | Target 2025 | Target 2026 | Target 2027 |
|------|-----------|-----------------|---------------|-----------|-------------|-------------|-------------|
| 100  | positivo  | si / no         | No            |           | Si          | Si          | Si          |

## Riduzione dei tempi di riconoscimento e pagamento dei debiti fuori bilancio derivanti da sentenza o atti equiparati

Ridurre: i tempi medi di rilascio istruttoria, i tempi medi rilascio parere contabile, i tempi medi di pagamento e i tempi medi di adozione atti di liquidazione.

### Dati Generali

|                                  |                               |
|----------------------------------|-------------------------------|
| <b>Responsabile Politico:</b>    | Fausto Giuseppe               |
| <b>Area Strategica:</b>          | B. Accoglienza e sviluppo     |
| <b>Obiettivo strategico DUP:</b> | Partecipazione - funzionalità |

### IMPATTO - ISTITUZIONALE (Peso: 100)

#### Obiettivi specifici:

- Ciascun Responsabile deve istruire la proposta entro il termine di 15 giorni dalla notifica dell'atto giudiziario
- L'Ufficio finanziario deve esaminare la proposta e trasmetterla entro i successivi 15 giorni al collegio dei revisori per il parere di competenza
- Il Segretario Generale dal ricevimento del parere procede tempestivamente all'inserimento del punto al primo consiglio comunale utile
- Il Responsabile competente dall'adozione della delibera di consiglio deve procedere all'adozione della liquidazione entro gg. 7
- L'Ufficio finanziario procede successivamente ad emettere il mandato entro giorni 5 affinché giunga entro il termine dilatorio di 120 gg. (per tutta la durata del quale al creditore è impedito di agire coattivamente) dalla notifica della sentenza, previsto dall'art. 14 D.Lgs. N.169/1996, nella disponibilità del creditore quanto di propria spettanza
- L'ufficio di Presidenza e l'apposito ufficio incardinato nel finanziario consegna tempestivamente la delibera di riconoscimento del debito e di tutta la documentazione allegata con nota protocollata di accompagnamento firmata dal Segretario Generale e dal Responsabile del Settore Finanziario alla Procura Regionale della Corte dei Conti, nonché il pagamento del debito entro 120 gg. dalla notifica della sentenza.

Fonte: DUP 2025/2027

| Peso | Direzione | Unità di Misura | Baseline 2024 | Risultato | Target 2025 | Target 2026 | Target 2027 |
|------|-----------|-----------------|---------------|-----------|-------------|-------------|-------------|
| 100  | positivo  | si / no         | No            |           | Si          | Si          | Si          |

## Implementazione in materia di trasparenza

Migliorare l'indice di assolvimento degli obblighi di pubblicazione tenendo conto del rapporto tra il punteggio complessivo ottenuto a seguito delle verifiche effettuate su ciascuno obbligo di pubblicazione e il punteggio massimo conseguibile in base alle indicazioni di cui alla deliberazione ANAC emanata nel 2025

Rispettare i tempi medi conclusione dei procedimenti di accesso documentale e FOIA media (data adozione provvedimento finale – data protocollo istanza)  $\leq 30$ gg.

### Dati Generali

|                                  |                              |
|----------------------------------|------------------------------|
| <b>Responsabile Politico:</b>    | Fausto Giuseppe              |
| <b>Area Strategica:</b>          | B. Accoglienza e sviluppo    |
| <b>Obiettivo strategico DUP:</b> | Partecipazione- Funzionalità |

### IMPATTO - ISTITUZIONALE (Peso: 100)

#### Obiettivi specifici:

- **Conseguire un indice di assolvimento degli obblighi di pubblicazione – rapporto  $\geq 90\%$ , in base alle indicazioni della deliberazione ANAC emanata nel 2025**
- **Rispettare i tempi medi conclusione dei procedimenti di accesso documentale e FOIA  $\leq 30$  gg**

Fonte: DUP 2025/2027

| Peso | Direzione | Unità di Misura | Baseline 2024 | Risultato | Target 2025 | Target 2026 | Target 2027 |
|------|-----------|-----------------|---------------|-----------|-------------|-------------|-------------|
| 100  | positivo  | si / no         | No            |           | Si          | Si          | Si          |

## Settore I

### Implementazione funzionale delle attività amministrative

Implementazione funzionale delle attività amministrative degli strumenti di informatizzazione.

#### Dati Generali

|                                  |                                     |
|----------------------------------|-------------------------------------|
| <b>Responsabile Politico:</b>    | Fausto Giuseppe                     |
| <b>Area Strategica:</b>          | B. Accoglienza e sviluppo           |
| <b>Obiettivo strategico DUP:</b> | <b>Partecipazione- Funzionalità</b> |

#### IMPATTO - ISTITUZIONALE (Peso: 100)

##### Obiettivi specifici:

- **Servizi demografici:** Attuazione Censimento della popolazione, revisione ANPR anno 2023, sistemazione archivio cartaceo
- **Stato Civile:** Attuazione Archivio Nazionale (ANSC)
- **Servizio Elettorale:** aggiornamento liste elettorali
- **Fascicolazione e composizione faldoni ufficio messi e protocolli**
- **Catalogazione informatica dei documenti cartacei inerenti Gabinetto Sindaco**
- **Informatizzazione sedute e verbali del Consiglio Comunale (caricamento ultimo quinquennio entro il 31.12.2025 almeno il 50%)**
- **Informatizzazione Archivio contratti**

Fonte: DUP 2025/2027

| Peso | Direzione | Unità di Misura | Baseline 2024 | Risultato | Target 2025 | Target 2026 | Target 2027 |
|------|-----------|-----------------|---------------|-----------|-------------|-------------|-------------|
| 100  | positivo  | si / no         | No            |           | Si          | Si          | Si          |

## Amministrazione condivisa dei beni comuni – Servizi socio educativi e ricreativi

Sviluppare ed attuare i patti di collaborazione con i cittadini e con enti del terzo settore anche tramite progettualità capaci di produrre sostanziali e duraturi cambiamenti nel territorio comunale.

### Dati Generali

|                                  |                                     |
|----------------------------------|-------------------------------------|
| <b>Responsabile Politico:</b>    | Fausto Giuseppe                     |
| <b>Area Strategica:</b>          | B. Accoglienza e sviluppo           |
| <b>Obiettivo strategico DUP:</b> | <b>Partecipazione- Funzionalità</b> |

### IMPATTO - ISTITUZIONALE (Peso: 100)

**Obiettivo:** Attuazione di n.2 patti di collaborazione con i cittadini e con enti del terzo settore tramite progettualità capaci di produrre sostanziali e duraturi cambiamenti nel territorio comunale. N. 1 “Cura e rigenerazione Parco Baden Powell” e N. 2 da definire.

Fonte: DUP 2025/2027

| Peso | Direzione | Unità di Misura | Baseline 2024 | Risultato | Target 2025 | Target 2026 | Target 2027 |
|------|-----------|-----------------|---------------|-----------|-------------|-------------|-------------|
| 100  | positivo  | si / no         | No            |           | Si          | Si          | Si          |

## Investire sul capitale umano

L'impegno per il triennio è la prosecuzione dell'obiettivo di mantenimento di una dotazione stabile di personale, avviato anche tramite il progressivo incremento orario di posizioni contrattuali e la definizione del processo di stabilizzazione del personale ASU; Proseguirà inoltre il percorso di valorizzazione e sviluppo di professionalità in grado di accompagnare la realizzazione di tutti gli obiettivi, sia di quelli legati all'attività ordinaria degli uffici che di quelli che richiedono adempimenti legati ad attività innovative e progettuali. A tal fine è intendimento:

- offrire opportunità di valorizzazione e di carriera interna (progressioni verticali in deroga)
- garantire la formazione per il tramite di una pianificazione triennale.
- adeguare la regolamentazione interna dell'ente in relazione a mutate esigenze organizzative e normative.

### Dati Generali

|                                  |                                     |
|----------------------------------|-------------------------------------|
| <b>Responsabile Politico:</b>    | Fausto Giuseppe                     |
| <b>Area Strategica:</b>          | B. Accoglienza e sviluppo           |
| <b>Obiettivo strategico DUP:</b> | <b>Partecipazione- Funzionalità</b> |

### IMPATTO - ISTITUZIONALE (Peso: 100)

#### Obiettivi specifici:

- Attuazione politiche assunzionali
- Commissione di concorso (Responsabile del Settore)
- Predisposizione del nuovo regolamento uffici e servizi
- Attuare il piano di formazione
- Completamento delle procedure relative alle progressioni orizzontali indette nel 2024

Fonte: DUP 2025/2027

| Peso | Direzione | Unità di Misura | Baseline 2024 | Risultato | Target 2025 | Target 2026 | Target 2027 |
|------|-----------|-----------------|---------------|-----------|-------------|-------------|-------------|
| 100  | positivo  | si / no         | No            |           | Si          | Si          | Si          |

**Inclusione sociale e tutela delle persone e famiglie in situazione di vulnerabilità personale, lavorativa ed economica**

Attivazione della partecipazione alle attività, previste da azioni distrettuali del Piano di zona e del Pal fondo Povertà e fondi locali, quale accompagnamento al lavoro con progetti di pubblica utilità.

**Dati Generali**

|                                  |                                                                                                                |
|----------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Responsabile Politico:</b>    | Fausto Giuseppe                                                                                                |
| <b>Area Strategica:</b>          | D. Castellammare Città Solidale                                                                                |
| <b>Obiettivo strategico DUP:</b> | Coesione e accessibilità ai servizi sociali – Interventi e servizio per minori e famiglie – Inclusione sociale |

**IMPATTO - ISTITUZIONALE (Peso: 100)**

**Obiettivi specifici:**

- (Progetti per cittadini in condizioni di disagio economico – 90 ore e Puc n.1 x 25 pax “manutenzione beni comuni”)
- Progetto “servizio di ascolto adolescenti” in collaborazione con la scuola Pitrè e volontari
- Evento “La Meditazione Familiare e la Gestione del Conflitto”
- Evento “Giornata Mondiale sull’Autismo”

Fonte: DUP 2025/2027

| Peso | Direzione | Unità di Misura | Baseline 2024 | Risultato | Target 2025 | Target 2026 | Target 2027 |
|------|-----------|-----------------|---------------|-----------|-------------|-------------|-------------|
| 100  | positivo  | si / no         | No            |           | Si          | Si          | Si          |

## Potenziamento dei servizi socio -educativi

Valorizzazione e potenziamento dei centri estivi per l'infanzia.

### Dati Generali

|                                  |                                                                                                                |
|----------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Responsabile Politico:</b>    | Fausto Giuseppe                                                                                                |
| <b>Area Strategica:</b>          | D. Castellammare Città Solidale                                                                                |
| <b>Obiettivo strategico DUP:</b> | Coesione e accessibilità ai servizi sociali – Interventi e servizio per minori e famiglie – Inclusione sociale |

### IMPATTO - ISTITUZIONALE (Peso: 100)

- Obiettivi Specifici:
- Attivazione del servizio SPAZIO GIOCO
- Regolamento Asilo Nido Comunale

Fonte: DUP 2025/2027

| Peso | Direzione | Unità di Misura | Baseline 2024 | Risultato | Target 2025 | Target 2026 | Target 2027 |
|------|-----------|-----------------|---------------|-----------|-------------|-------------|-------------|
| 100  | positivo  | si / no         | No            |           | Si          | Si          | Si          |

## Organizzazione ed erogazione di servizi socio-assistenziali e socio-sanitari per minori, anziani e persone con disabilità in stato di bisogno

Interventi di domiciliarità, residenzialità e assistenza.

### Dati Generali

|                                  |                                                                                                                |
|----------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Responsabile Politico:</b>    | Fausto Giuseppe                                                                                                |
| <b>Area Strategica:</b>          | D. Castellammare Città Solidale                                                                                |
| <b>Obiettivo strategico DUP:</b> | Coesione e accessibilità ai servizi sociali – Interventi e servizio per minori e famiglie – Inclusione sociale |

### IMPATTO - ISTITUZIONALE (Peso: 100)

#### Obiettivi specifici:

- N. 117 interventi di servizio a domicilio, residenziale e di assistenza
- Progetto In co-Progettazione sull'Autismo “Insieme per non stare fuori”
- Progetto – Fondi UNRRA “Distinti ma non distanti”
- Predisposizione regolamento “Centro diurno anziano” per potenziare mantenere e/o compensare abilità e competenze dell'anziano

Fonte: DUP 2025/2027

| Peso | Direzione | Unità di Misura | Baseline 2024 | Risultato | Target 2025 | Target 2026 | Target 2027 |
|------|-----------|-----------------|---------------|-----------|-------------|-------------|-------------|
| 100  | positivo  | si / no         | No            |           | Si          | Si          | Si          |

## Inclusione digitale

Accesso della rete dei servizi socio-assistenziali in coerenza con il Piano Nazionale per l'informatica 2024-2026 di AGID.

### Dati Generali

|                                  |                                                                                                                |
|----------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Responsabile Politico:</b>    | Fausto Giuseppe                                                                                                |
| <b>Area Strategica:</b>          | D. Castellammare Città Solidale                                                                                |
| <b>Obiettivo strategico DUP:</b> | Coesione e accessibilità ai servizi sociali – Interventi e servizio per minori e famiglie – Inclusione sociale |

### IMPATTO - ISTITUZIONALE (Peso: 100)

#### Obiettivi specifici:

- **Potenziare i servizi on-line dei servizi socio-assistenziali in coerenza con il Piano Nazionale per l'Informatica AGID : gestione fascicoli virtuali con dematerializzazione del documento cartaceo, indicizzazione dati con gestione storico**

Fonte: DUP 2025/2027

| Peso | Direzione | Unità di Misura | Baseline 2024 | Risultato | Target 2025 | Target 2026 | Target 2027 |
|------|-----------|-----------------|---------------|-----------|-------------|-------------|-------------|
| 100  | positivo  | si / no         | No            |           | Si          | Si          | Si          |

## Pari opportunità

Programmi di sensibilizzazione con il coinvolgimento degli Enti del terzo settore attivi sul territorio, istituire Regolamento dello sportello anti-violenza per favorire la presa in carico e il sostegno psicologico da parte dei servizi pubblici, delle donne vittime di violenze e per accogliere le fragilità e le aspettative di persone segnate da sofferenza.

### Dati Generali

|                                  |                                                                                                                       |
|----------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Responsabile Politico:</b>    | Fausto Giuseppe                                                                                                       |
| <b>Area Strategica:</b>          | D. Castellammare Città Solidale                                                                                       |
| <b>Obiettivo strategico DUP:</b> | <b>Coesione e accessibilità ai servizi sociali – Interventi e servizio per minori e famiglie – Inclusione sociale</b> |

### IMPATTO - ISTITUZIONALE (Peso: 100)

#### Obiettivi specifici:

- **Predisposizione regolamento Sportello anti-violenza**
- **Promuovere politiche per combattere la violenza fisica e psicologica sulle donne, nonché programmi indirizzati a promuovere la parità di genere**
- **Realizzazione di eventi quali: “La marcia per la Pace”, altresì eventi informativi con le scuole: “Nei tuoi panni”, “Giornata Internazionale della Donna”, “Le donne dal silenzio alla parola”, “Bullismo e cyberbullismo”, “Giornata della memoria”, “Molestie di strada che fare?”**
- **Altri eventi saranno definiti in corso d’anno**

Fonte: DUP 2025/2027

| Peso | Direzione | Unità di Misura | Baseline 2024 | Risultato | Target 2025 | Target 2026 | Target 2027 |
|------|-----------|-----------------|---------------|-----------|-------------|-------------|-------------|
| 100  | positivo  | si / no         | No            |           | Si          | Si          | Si          |

## Strategie e politiche culturali

Rafforzamento della relazione con le realtà culturali del territorio, in particolare del terzo settore in ambito culturale. Consolidamento delle manifestazioni cittadine in ottica di coinvolgimento della cittadinanza e promozione della città

### Dati Generali

|                                  |                                                     |
|----------------------------------|-----------------------------------------------------|
| <b>Responsabile Politico:</b>    | Fausto Giuseppe                                     |
| <b>Area Strategica:</b>          | E. Promozione della Cultura e del Territorio        |
| <b>Obiettivo strategico DUP:</b> | <b>Attrattività della Città – Sport inclusività</b> |

### IMPATTO - ISTITUZIONALE (Peso: 100)

#### Obiettivi specifici:

- **Realizzazione di Eventi: “Gustorie” II<sup>a</sup> edizione, Estate Castellammarese, Attività Natalizie, Carnevale, Festa della Patrona e festività varie, concerti, mostre, festival e iniziative di intrattenimento**
- **Programmazione di interventi culturali, gestione dei rapporti con i soggetti operanti nel campo culturale, in ordine a sponsorizzazioni e acquisizione contributi finanziari**
- **Conservazione e valorizzazione del patrimonio storico, artistico della città, ed elaborazione della programmazione di interventi culturali specifici rivolti, in particolare, ai giovani**
- **Patrocini gratuiti ed onerosi**

Fonte: DUP 2025/2027

| Peso | Direzione | Unità di Misura | Baseline 2024 | Risultato | Target 2025 | Target 2026 | Target 2027 |
|------|-----------|-----------------|---------------|-----------|-------------|-------------|-------------|
| 100  | positivo  | si / no         | No            |           | Si          | Si          | Si          |

### Valorizzazione dello sport

Proseguire come da tradizione, nel dialogo con associazioni e territorio, in particolare con il mondo della scuola con cui si intende avviare collaborazioni per lo svolgimento di manifestazioni [orienteering](#).

Organizzazione, co-partecipazione e promozione di eventi sportivi. Intraprendere azioni per incentivare la diffusione della pratica sportiva e promuovere e sostenere l'attività sportiva locale e le iniziative di sensibilizzazione e avviamento allo sport in termini di inclusione e integrazione sostegno agli eventi sportivi e alle iniziative tese al coinvolgimento della cittadinanza e alla promozione di uno stile di vita attivo.

#### Dati Generali

|                                  |                                                     |
|----------------------------------|-----------------------------------------------------|
| <b>Responsabile Politico:</b>    | Fausto Giuseppe                                     |
| <b>Area Strategica:</b>          | E. Promozione della Cultura e del Territorio        |
| <b>Obiettivo strategico DUP:</b> | <b>Attrattività della Città – Sport inclusività</b> |

#### IMPATTO - ISTITUZIONALE (Peso: 100)

##### Obiettivi specifici:

- Attività di patrocinio anche oneroso agli eventi sportivi o ricreativi organizzati da associazioni sportive che hanno ricadute socio-economiche sul territorio.

Fonte: DUP 2025/2027

| Peso | Direzione | Unità di Misura | Baseline 2024 | Risultato | Target 2025 | Target 2026 | Target 2027 |
|------|-----------|-----------------|---------------|-----------|-------------|-------------|-------------|
| 100  | positivo  | si / no         | No            |           | Si          | Si          | Si          |

## Promozione del Territorio

Promuovere il territorio e le attività operanti nello stesso ed intercettare visitatori tramite informazioni immediate.

### Dati Generali

|                                  |                                              |
|----------------------------------|----------------------------------------------|
| <b>Responsabile Politico:</b>    | Fausto Giuseppe                              |
| <b>Area Strategica:</b>          | E. Promozione della Cultura e del Territorio |
| <b>Obiettivo strategico DUP:</b> | Attrattività della Città – Sport inclusività |

### IMPATTO - ISTITUZIONALE (Peso: 100)

#### Obiettivi specifici:

- Portale turistico: presentazione ed attuazione del progetto -segnaletica turistica
- Ideazione e realizzazione di itinerari turistici, culturali ,naturalistici ed eno-gastronomici segnaletica turistica

Fonte: DUP 2025/2027

| Peso | Direzione | Unità di Misura | Baseline 2024 | Risultato | Target 2025 | Target 2026 | Target 2027 |
|------|-----------|-----------------|---------------|-----------|-------------|-------------|-------------|
| 100  | positivo  | si / no         | No            |           | Si          | Si          | Si          |

**Settore II****Investire sul Capitale Umano**

L'impegno per il triennio è la prosecuzione dell'obiettivo di mantenimento di una dotazione stabile di personale, avviato anche tramite il progressivo incremento orario di posizioni contrattuali e la definizione del processo di stabilizzazione del personale ASU; Proseguirà inoltre il percorso di valorizzazione e sviluppo di professionalità in grado di accompagnare la realizzazione di tutti gli obiettivi, sia di quelli legati all'attività ordinaria degli uffici che di quelli che richiedono adempimenti legati ad attività innovative e progettuali. A tal fine è intendimento:

- offrire opportunità di valorizzazione e di carriera interna (progressioni verticali in deroga)
- garantire la formazione per il tramite di una pianificazione triennale.
- adeguare la regolamentazione interna dell'ente in relazione a mutate esigenze organizzative e normative.

**Dati Generali**

|                                  |                                    |
|----------------------------------|------------------------------------|
| <b>Responsabile Politico:</b>    | Fausto Giuseppe                    |
| <b>Area Strategica:</b>          | B. Accoglienza e sviluppo          |
| <b>Obiettivo strategico DUP:</b> | <b>Partecipazione-Funzionalità</b> |

**Analisi****IMPATTO - ISTITUZIONALE (Peso: 100)****Obiettivi specifici:**

- Attuazione piano assunzionale componente contabile-finanziaria al lordo delle assunzioni etero-finanziate
- commissione di concorso (Responsabile del Settore)
- Partecipazione alla gestione degli istituti contrattuali

Fonte: DUP 2024/2026

| Peso | Direzione | Unità di Misura | Baseline 2023 | Risultato | Target 2024 | Target 2025 | Target 2026 |
|------|-----------|-----------------|---------------|-----------|-------------|-------------|-------------|
| 100  | positivo  | sì / no         | No            |           | Si          | Si          | Si          |

## Digitalizzazione

Digitalizzazione delle procedure e miglioramento dei servizi dell'Ente.

### Dati Generali

|                                  |                                     |
|----------------------------------|-------------------------------------|
| <b>Responsabile Politico:</b>    | Fausto Giuseppe                     |
| <b>Area Strategica:</b>          | B. Accoglienza e sviluppo           |
| <b>Obiettivo strategico DUP:</b> | <b>Partecipazione- Funzionalità</b> |

### IMPATTO - ISTITUZIONALE (Peso: 100)

#### Obiettivi specifici:

- Digitalizzazione delle procedure e miglioramento dei servizi dell'Ente e della gestione delle sanzioni.
- Ampliamento dell'infrastruttura di rete
- Potenziamento delle dotazioni strumentali
- Affidamento di almeno tre servizi PNRR relativi alla digitalizzazione

Fonte: DUP 2025/2027

| Peso | Direzione | Unità di Misura | Baseline 2024 | Risultato | Target 2025 | Target 2026 | Target 2027 |
|------|-----------|-----------------|---------------|-----------|-------------|-------------|-------------|
| 100  | positivo  | si / no         | No            |           | Si          | Si          | Si          |

### Efficientamento dei servizi strategici dell'Ente e miglioramento delle attività istituzionali

Miglioramento dell'efficienza dei servizi scolastici e miglioramento nell'attività di riscossione della TARI e gestione servizio tesoreria ed espletamento gara.

#### Dati Generali

|                                  |                                     |
|----------------------------------|-------------------------------------|
| <b>Responsabile Politico:</b>    | Fausto Giuseppe                     |
| <b>Area Strategica:</b>          | B. Accoglienza e sviluppo           |
| <b>Obiettivo strategico DUP:</b> | <b>Partecipazione- Funzionalità</b> |

#### IMPATTO - ISTITUZIONALE (Peso: 100)

##### Obiettivi specifici:

- Controlli imposta di soggiorno
- Affidamento del servizio di refezione scolastica per alcune classi degli IAC Crispi e Pascoli
- Approvazione capitolato e bando di gara per esternalizzazione in concessione del servizio riscossione ordinaria della tari
- Predisposizione nuova convenzione servizio tesoreria ed espletamento gara

Fonte: DUP 2025/2027

| Peso | Direzione | Unità di Misura | Baseline 2024 | Risultato | Target 2025 | Target 2026 | Target 2027 |
|------|-----------|-----------------|---------------|-----------|-------------|-------------|-------------|
| 100  | positivo  | si / no         | No            |           | Si          | Si          | Si          |

### Interventi nel Patrimonio bibliotecario

Manutenzione delle collezioni e degli interventi di conservazione preventiva e di restauro dei registri esistenti.

#### Dati Generali

|                                  |                                                |
|----------------------------------|------------------------------------------------|
| <b>Responsabile Politico:</b>    | Fausto Giuseppe                                |
| <b>Area Strategica:</b>          | E. Promozione della Cultura e del Territorio   |
| <b>Obiettivo strategico DUP:</b> | Attrattività della Città – Sport e inclusività |

#### IMPATTO - ISTITUZIONALE (Peso: 100)

##### Obiettivi specifici:

- Adozione dei seguenti interventi: rilegatura registri stato civile per la loro migliore conservazione, restauro e sicurezza.
- Per migliorare la fruibilità dei servizi adozione delle seguenti misure: acquisto scaffalature conseguenziali alla donazione giusto atto di giunta n. 34 del 18/03/2025.

Fonte: DUP 2025/2027

| Peso | Direzione | Unità di Misura | Baseline 2024 | Risultato | Target 2025 | Target 2026 | Target 2027 |
|------|-----------|-----------------|---------------|-----------|-------------|-------------|-------------|
| 100  | positivo  | si / no         | No            |           | Si          | Si          | Si          |

## Settore III

### Censimento delle sepolture

Miglioramento delle attività istituzionale dell'Ente.

#### Dati Generali

|                                  |                              |
|----------------------------------|------------------------------|
| <b>Responsabile Politico:</b>    | Fausto Giuseppe              |
| <b>Area Strategica:</b>          | B. Accoglienza e sviluppo    |
| <b>Obiettivo strategico DUP:</b> | Partecipazione- Funzionalità |

#### IMPATTO - ISTITUZIONALE (Peso: 100)

##### Obiettivi specifici:

- Censimento delle sepolture
- Aggiornamento del regolamento di Polizia mortuaria
- Avviso procedure di digitalizzazione dei servizi cimiteriali

Fonte: DUP 2025/2027

| Peso | Direzione | Unità di Misura | Baseline 2024 | Risultato | Target 2025 | Target 2026 | Target 2027 |
|------|-----------|-----------------|---------------|-----------|-------------|-------------|-------------|
| 100  | positivo  | si / no         | No            |           | Si          | Si          | Si          |

## Interventi strutturali gestione randagismo

Rifugio sanitario.

### Dati Generali

|                                  |                                     |
|----------------------------------|-------------------------------------|
| <b>Responsabile Politico:</b>    | Fausto Giuseppe                     |
| <b>Area Strategica:</b>          | B. Accoglienza e sviluppo           |
| <b>Obiettivo strategico DUP:</b> | <b>Partecipazione- Funzionalità</b> |

### IMPATTO - ISTITUZIONALE (Peso: 100)

#### Obiettivi specifici:

- Realizzazione del rifugio sanitario presso il bene confiscato alla mafia: Via Cap. Ficalora

Fonte: DUP 2025/2027

| Peso | Direzione | Unità di Misura | Baseline 2024 | Risultato | Target 2025 | Target 2026 | Target 2027 |
|------|-----------|-----------------|---------------|-----------|-------------|-------------|-------------|
| 100  | positivo  | si / no         | No            |           | Si          | Si          | Si          |

## Cura del verde e dell'ambiente urbano

Tutela igienica e cura del verde pubblico, cura ed implementazione dell'arredo nei giardini pubblici prevedendo, nel caso sia necessario la sostituzione. Mantenimento e/o incremento della percentuale di raccolta differenziata dei rifiuti.

Costante manutenzione delle aree pubbliche attraverso interventi di manutenzione ordinaria e straordinaria sugli arredi.

### Dati Generali

|                                  |                                                                                          |
|----------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Responsabile Politico:</b>    | Fausto Giuseppe                                                                          |
| <b>Area Strategica:</b>          | C. Verde e Territorio                                                                    |
| <b>Obiettivo strategico DUP:</b> | <b>Pianificazione urbana, viabilità e mobilità sostenibile e Cura dello spazio verde</b> |

### IMPATTO - ISTITUZIONALE (Peso: 100)

#### Obiettivi Specifici:

- **Garantire ed implementare le aree verdi, gli spazi giochi assicurando la pulizia e il decoro della città fornendo l'accesso a spazi verdi urbani di cui inclusivi e accessibili**
- **Realizzazione di nuovi bagni pubblici su spiaggia Plaia, Piazza Petrolo, Viale Zangara**
- **Adozione di un piano di manutenzione del verde.**
- **Potenziamento dell'intero ciclo gestione dei rifiuti anche attraverso la sensibilizzazione dei cittadini per l'educazione ambientale.**
- **Esternalizzazione verde cimitero**
- **Predisposizione degli atti per l'affidamento dei servizi aggiuntivi nella gestione dei rifiuti**

Fonte: DUP 2025/2027

| Peso | Direzione | Unità di Misura | Baseline 2024 | Risultato | Target 2025 | Target 2026 | Target 2027 |
|------|-----------|-----------------|---------------|-----------|-------------|-------------|-------------|
| 100  | positivo  | si / no         | No            |           | Si          | Si          | Si          |

## Gestione manutenzione e monitoraggio del patrimonio comunale edilizio ed impiantistico, degli impianti a rete e del patrimonio stradale

Gestire e monitorare gli interventi di manutenzione negli immobili. Controllare la gestione degli impianti di riscaldamento degli immobili pubblici. Programmare e gestire il servizio dell'illuminazione pubblica. Gestione rete stradale esistente con costante presidio e programmazione coordinata di manutenzioni.

### Dati Generali

|                                  |                                                                                   |
|----------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Responsabile Politico:</b>    | Fausto Giuseppe                                                                   |
| <b>Area Strategica:</b>          | C. Verde e Territorio                                                             |
| <b>Obiettivo strategico DUP:</b> | Pianificazione urbana, viabilità e mobilità sostenibile e Cura dello spazio verde |

### IMPATTO - ISTITUZIONALE (Peso: 100)

#### Obiettivi specifici:

- Manutenzione straordinaria viabilità interna, esterna e rurale;
- Interventi di manutenzione e/ o di recupero sui seguenti immobili: Sede U.T.C., Palazzo Crociferi, sede Polizia Municipale
- Attuazione programma annuale OO.PP.

Fonte: DUP 2025/2027

| Peso | Direzione | Unità di Misura | Baseline 2024 | Risultato | Target 2025 | Target 2026 | Target 2027 |
|------|-----------|-----------------|---------------|-----------|-------------|-------------|-------------|
| 100  | positivo  | si / no         | No            |           | Si          | Si          | Si          |

## Riqualificare e modernizzare gli impianti sportivi

Garantire la messa in sicurezza e l'apertura al pubblico degli impianti sportivi comunali.

### Dati Generali

|                                  |                                                |
|----------------------------------|------------------------------------------------|
| <b>Responsabile Politico:</b>    | Fausto Giuseppe                                |
| <b>Area Strategica:</b>          | E. Promozione della Cultura e del Territorio   |
| <b>Obiettivo strategico DUP:</b> | Attrattività della Città – Sport e inclusività |

### IMPATTO - ISTITUZIONALE (Peso: 100)

#### Progetto specifico:

- Esecuzione degli interventi sulle Palestre Bonanno e Pitrè

Fonte: DUP 2025/2027

| Peso | Direzione | Unità di Misura | Baseline 2024 | Risultato | Target 2025 | Target 2026 | Target 2027 |
|------|-----------|-----------------|---------------|-----------|-------------|-------------|-------------|
| 100  | positivo  | si / no         | No            |           | Si          | Si          | Si          |

## Valorizzazione delle fosse granarie dell'Antico Caricatore

Aggiornamento progettazione e intercettazione di finanziamenti.

### Dati Generali

|                                  |                                                |
|----------------------------------|------------------------------------------------|
| <b>Responsabile Politico:</b>    | Fausto Giuseppe                                |
| <b>Area Strategica:</b>          | E. Promozione della Cultura e del Territorio   |
| <b>Obiettivo strategico DUP:</b> | Attrattività della Città – Sport e inclusività |

### IMPATTO - ISTITUZIONALE (Peso: 100)

#### Obiettivo specifico:

#### - Aggiornamento del Progetto

Fonte: DUP 2025/2027

| Peso | Direzione | Unità di Misura | Baseline 2024 | Risultato | Target 2025 | Target 2026 | Target 2027 |
|------|-----------|-----------------|---------------|-----------|-------------|-------------|-------------|
| 100  | positivo  | si / no         | No            |           | Si          | Si          | Si          |

## Settore IV

### Riordino della toponomastica cittadina

Dotazione della numerazione specifica.

#### Dati Generali

|                                  |                                                |
|----------------------------------|------------------------------------------------|
| <b>Responsabile Politico:</b>    | Fausto Giuseppe                                |
| <b>Area Strategica:</b>          | A. Sicurezza e Legalità                        |
| <b>Obiettivo strategico DUP:</b> | Sicurezza della Città – Legalità e Trasparenza |

#### IMPATTO - ISTITUZIONALE (Peso: 100)

##### Obiettivo specifico:

- Aggiornamento del censimento delle contrade comunali, mediante implementazione di fogli elettronici interagibili con sistemi informativi territoriali, con l'ausilio di rilevatori esterni e ditta specializzata per la creazione di un web gis

Fonte: DUP 2025/2027

| Peso | Direzione | Unità di Misura | Baseline 2024 | Risultato | Target 2025 | Target 2026 | Target 2027 |
|------|-----------|-----------------|---------------|-----------|-------------|-------------|-------------|
| 100  | positivo  | si / no         | No            |           | Si          | Si          | Si          |

## Presidio del Territorio e Protezione Civile

Aggiornamento degli strumenti di pianificazione e degli schemi di convenzione con le associazioni di volontariato.

### Dati Generali

|                                  |                                                |
|----------------------------------|------------------------------------------------|
| <b>Responsabile Politico:</b>    | Fausto Giuseppe                                |
| <b>Area Strategica:</b>          | A. Sicurezza e Legalità                        |
| <b>Obiettivo strategico DUP:</b> | Sicurezza della Città – Legalità e Trasparenza |

### IMPATTO - ISTITUZIONALE (Peso: 100)

#### Obiettivi specifici:

- Adozione dell'aggiornamento del Piano di Protezione Civile comunale vigente e la stesura di piani speditivi riguardanti il rischio di incendio di interfaccia, rischio idrogeologico e idrologico.
- Aggiornamento degli schemi di convenzione con le associazioni di volontariato per una migliore efficienza delle modalità operative specifiche al fine di garantire il potenziamento dei servizi in chiave di prossimità.

Fonte: DUP 2025/2027

| Peso | Direzione | Unità di Misura | Baseline 2024 | Risultato | Target 2025 | Target 2026 | Target 2027 |
|------|-----------|-----------------|---------------|-----------|-------------|-------------|-------------|
| 100  | positivo  | si / no         | No            |           | Si          | Si          | Si          |

## Smaltimento delle pratiche di CONDONO EDILIZIO

Emissione dei provvedimenti finali sulle singole istanze di condono edilizio, attraverso anche l'attivazione di progetti specifici, secondo le disposizioni della L. n. 326 del 2003 ed ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9.05.2006.

### Dati Generali

|                                  |                                                                                   |
|----------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Responsabile Politico:</b>    | Fausto Giuseppe                                                                   |
| <b>Area Strategica:</b>          | C. Verde e Territorio                                                             |
| <b>Obiettivo strategico DUP:</b> | Pianificazione urbana, viabilità e mobilità sostenibile e Cura dello spazio verde |

### IMPATTO - ISTITUZIONALE (Peso: 100)

#### Obiettivo specifico:

- Adozione di apposita Delibera di Giunta di approvazione del Progetto con numero minimo di 270 pratiche da smaltire

Fonte: DUP 2025/2027

| Peso | Direzione | Unità di Misura | Baseline 2024 | Risultato | Target 2025 | Target 2026 | Target 2027 |
|------|-----------|-----------------|---------------|-----------|-------------|-------------|-------------|
| 100  | positivo  | si / no         | No            |           | Si          | Si          | Si          |

## Pianificazione e gestione del territorio

Approvazione del documento preliminare del PUG e dei piani attuativi di rigenerazione urbana individuati nello stesso in variante al vigente PRG, nelle more dell'approvazione definitiva del PUG.

### Dati Generali

|                                  |                                                                                   |
|----------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Responsabile Politico:</b>    | Fausto Giuseppe                                                                   |
| <b>Area Strategica:</b>          | C. Verde e Territorio                                                             |
| <b>Obiettivo strategico DUP:</b> | Pianificazione urbana, viabilità e mobilità sostenibile e Cura dello spazio verde |

### IMPATTO - ISTITUZIONALE (Peso: 100)

#### Obiettivi specifici:

- Trasmissione all'ARTA del Piano utilizzo Demanio Marittimo per la preavutazione
- Revisione e recupero oneri concessori titoli edilizi rilasciati nell'ultimo triennio
- Attivazione Conferenza di Pianificazione del P.U.G.

Fonte: DUP 2025/2027

| Peso | Direzione | Unità di Misura | Baseline 2024 | Risultato | Target 2025 | Target 2026 | Target 2027 |
|------|-----------|-----------------|---------------|-----------|-------------|-------------|-------------|
| 100  | positivo  | si / no         | No            |           | Si          | Si          | Si          |

## Valorizzazione del patrimonio immobiliare comunale

Adottare misure di rigenerazione urbana mediante strumenti di compartecipazione pubblico/privata, mediante l'individuazione di specifiche perimetrazioni urbane che comprendano fabbricati inseriti nel patrimonio disponibile del comune.

### Dati Generali

|                                  |                                                                                   |
|----------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Responsabile Politico:</b>    | Fausto Giuseppe                                                                   |
| <b>Area Strategica:</b>          | C. Verde e Territorio                                                             |
| <b>Obiettivo strategico DUP:</b> | Pianificazione urbana, viabilità e mobilità sostenibile e Cura dello spazio verde |

### IMPATTO - ISTITUZIONALE (Peso: 100)

#### Obiettivi specifici:

- Bando per l'affidamento e la gestione dei beni confiscati alla mafia assegnati al comune dall'ANBSC

Fonte: DUP 2025/2027

| Peso | Direzione | Unità di Misura | Baseline 2024 | Risultato | Target 2025 | Target 2026 | Target 2027 |
|------|-----------|-----------------|---------------|-----------|-------------|-------------|-------------|
| 100  | positivo  | si / no         | No            |           | Si          | Si          | Si          |

## Settore V

### Riqualificazione segnaletica stradale

Interventi di manutenzione e implementazione della segnaletica su tutto il territorio.

#### Dati Generali

|                                  |                                                |
|----------------------------------|------------------------------------------------|
| <b>Responsabile Politico:</b>    | Fausto Giuseppe                                |
| <b>Area Strategica:</b>          | A. Sicurezza e Legalità                        |
| <b>Obiettivo strategico DUP:</b> | Sicurezza della Città - Legalità e Trasparenza |

#### IMPATTO - ISTITUZIONALE (Peso: 100)

##### Obiettivo specifico:

**-Manutenzione ed implementazione della segnaletica stradale**

Fonte: DUP 2025/2027

| Peso | Direzione | Unità di Misura | Baseline 2024 | Risultato | Target 2025 | Target 2026 | Target 2027 |
|------|-----------|-----------------|---------------|-----------|-------------|-------------|-------------|
| 100  | positivo  | si / no         | No            |           | Si          | Si          | Si          |

## Viabilità - Sicurezza

Interventi dei servizi di prossimità di polizia municipale, quin di maggiore contatto con i cittadini attraverso l'implementazione degli strumenti tecnologici di sorveglianza su tutto il territorio.

Attività di presidio della sicurezza urbana, di vigilanza e controllo del rispetto delle regole nei settori: viabilità, edilizia, ambiente, pubblici esercizi e commercio anche nell'ambito del piano di miglioramento di servizi vigente. Azioni di presidio della pulizia e dell'igiene urbana attraverso un'intensificazione dei controlli.

### Dati Generali

|                                  |                                                       |
|----------------------------------|-------------------------------------------------------|
| <b>Responsabile Politico:</b>    | Fausto Giuseppe                                       |
| <b>Area Strategica:</b>          | A. Sicurezza e Legalità                               |
| <b>Obiettivo strategico DUP:</b> | <b>Sicurezza della Città - Legalità e Trasparenza</b> |

### IMPATTO - ISTITUZIONALE (Peso: 100)

#### Obiettivi specifici:

- Aggiornamento regolamento polizia urbana
- Garantire servizi di pronto intervento
- Gestione efficace procedimento sanzionatorio

Fonte: DUP 2025/2027

| Peso | Direzione | Unità di Misura | Baseline 2024 | Risultato | Target 2025 | Target 2026 | Target 2027 |
|------|-----------|-----------------|---------------|-----------|-------------|-------------|-------------|
| 100  | positivo  | si / no         | No            |           | Si          | Si          | Si          |

## Lotta al Randagismo

Gestione oculata della spesa pubblica relativa al randagismo-Sensibilizzazione e formazione sui temi della lotta al randagismo, sterilizzazioni e adozioni-Sostegno ai volontari che operano nel settore della tutela degli animali.

### Dati Generali

|                                  |                                     |
|----------------------------------|-------------------------------------|
| <b>Responsabile Politico:</b>    | Fausto Giuseppe                     |
| <b>Area Strategica:</b>          | B. Accoglienza e sviluppo           |
| <b>Obiettivo strategico DUP:</b> | <b>Partecipazione- Funzionalità</b> |

### IMPATTO - ISTITUZIONALE (Peso: 100)

#### Obiettivi specifici:

- Stipula convenzioni
- Campagne sensibilizzazione
- Attivazione ufficio benessere animali
- Individuazione dell'operatore economico per gestione del servizio di custodia

Fonte: DUP 2025/2027

| Peso | Direzione | Unità di Misura | Baseline 2024 | Risultato | Target 2025 | Target 2026 | Target 2027 |
|------|-----------|-----------------|---------------|-----------|-------------|-------------|-------------|
| 100  | positivo  | si / no         | No            |           | Si          | Si          | Si          |

## 2.2 PERFORMANCE

### 2.2.1 PREMESSA PERFORMANCE

#### Performance

Il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO) assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla vigente normativa, in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile, il Piano triennale dei fabbisogni del personale, il Piano della Formazione e il Piano delle Azioni Positive.

Nello specifico, il **Piano della performance**, costituisce lo strumento che dà avvio al ciclo di gestione della performance stessa. Si tratta di un documento programmatico che definisce gli elementi fondamentali (obiettivi, indicatori e target) su cui si basa la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance delle figure apicali e dei dipendenti.

Il D.Lgs. 150/2009 disciplina i principi generali che devono regolare il sistema di misurazione e valutazione della *performance*, individuando come finalità da perseguire il miglioramento della qualità dei servizi offerti alla collettività, la crescita delle competenze professionali attraverso la valorizzazione del merito e la trasparenza dei risultati ottenuti e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

In particolare in questa sezione l'Ente individua un collegamento gerarchico tra Aree strategiche, intese come ambiti strategici di valore pubblico, DUP (sezione strategica e operativa) e Attività PIAO specifiche.

Nella definizione delle Attività:

- si assegnano gli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente;
- si trova un collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c'è il monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali correttivi;
- si misura la performance organizzativa
- si rendicontano i risultati.

Nella sezione si presentano le schede delle Attività e i relativi collegamenti al DUP e alle Aree strategiche, intese come ambiti di valore pubblico.

### 2.2.1 PERFORMANCE

#### Struttura

Nella nuova logica della programmazione integrata assunta dal PIAO, la performance costituisce la prima leva per la creazione del Valore Pubblico. La sottosezione deve essere certamente predisposta secondo le logiche di performance management di cui al Capo II del d.lgs. 150/2009, ma gli obiettivi non possono essere genericamente riferiti all'Amministrazione, essendo coerente con la nuova

impostazione procedere ad una loro programmazione in modo funzionale e correlato alle strategie di creazione del Valore Pubblico, così come declinate nella precedente sottosezione.

In coerenza con tale impostazione, il Piano dettagliato degli obiettivi del 2025 del comune di Castellammare del Golfo è stato strutturato individuando obiettivi operativi specifici funzionali al raggiungimento degli obiettivi strategici declinati nella sezione precedente, e rispondenti agli ambiti di attività individuati dal DM n. 132/2022.

Il Piano esecutivo di gestione, approvato con deliberazione della giunta municipale n. 116 dell'11.07.2025 costituisce, invece, il documento di programmazione finanziaria che assegna ai dirigenti le risorse finanziarie necessarie all'attuazione degli obiettivi operativi specifici.

Esso, per volontà del legislatore, non viene integrato nel PIAO, ma costituisce necessario punto di riferimento per dare sostanza alla performance.

Gli obiettivi specifici di performance riguardano più ambiti materiali e hanno anche effetti plurimi sulle diverse dimensioni di Valore Pubblico.

Di seguito sono consultabili le schede degli obiettivi operativi specifici, assegnati ai vari Settori e il loro collegamento funzionale con ciascuna delle 3 dimensioni di valore pubblico.

La sezione, pertanto, è coerente :

1. con la programmazione economico-finanziaria e di bilancio;
2. con la programmazione in materia di trasparenza dell'azione amministrativa intesa come accessibilità totale alle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali;
3. con la normativa sulla prevenzione e repressione della corruzione, essendo l'Ente dotato di un Piano di prevenzione della corruzione redatto ai sensi della L. 190/2012 e secondo le linee di indirizzo dettate dal Piano Nazionale Anticorruzione.

La struttura organizzativa del Comune di Castellammare del Golfo si articola in cinque distinti Settori: "Affari Generali", "Economico Finanziario e Servizi alla Persona", "Tecnico", "Urbanistica" e "Polizia Municipale".

Gli obiettivi sono stati individuati ed assegnati ai Responsabili di Posizione organizzativa per ciascun Settore, nel corso dell'anno da parte dei vari Assessori.

Ad ogni obiettivo è stato attribuito un peso in relazione alla rilevanza rispetto alle priorità politiche e istituzionali e alla complessità dei processi necessari al loro raggiungimento e a ciascuno di essi sono correlati relativi indicatori di misurazione (completezza e/o tempistica di conseguimento)

Il raggiungimento degli obiettivi individuati dal Piano delle Performance e assegnati ai Responsabili di P.O. costituisce elemento di valutazione della performance di detti dipendenti, rilevante ai fini della corresponsione dell'indennità di risultato.

Gli obiettivi sono personali e non delegabili, pertanto, dovranno essere conseguiti direttamente dai singoli Responsabili, fermo restando la necessaria attività di supporto del personale assegnato alle rispettive strutture organizzative di pertinenza. L'accertamento del grado di raggiungimento degli

obiettivi avrà luogo a consuntivo, mediante verifica da parte dell'O.I.V., con supporto del Segretario Generale, sulla base degli indicatori delineati, di colloqui individuali con i Titolari di P.O. e di relazioni scritte o report di monitoraggio presentati dai rispettivi Responsabili in merito al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Il mancato conseguimento degli obiettivi assegnati, ad eccezione di quelli derivanti da fattori non direttamente imputabili al Responsabile, determina la riduzione dell'indennità da corrispondere in misura corrispondente al peso di ciascun risultato non raggiunto

Il principio su cui si fonda il presente Piano tende al miglioramento continuo e progressivo del sistema di gestione delle performance e la sua integrazione con i sistemi di pianificazione, programmazione, prevenzione della corruzione e trasparenza dell'azione amministrativa,

#### FASI PREVISTE:

##### Pianificazione e Programmazione

- Adozione del presente documento con assegnazione degli obiettivi di performance e delle risorse finanziarie inserite nel bilancio dell'esercizio finanziario corrente.
- I Responsabili dei Settori traducono e declinano gli obiettivi assegnati in obiettivi per gli altri dipendenti al fine di garantire la partecipazione di tutto il personale dipendente al perseguimento degli stessi.

##### Attuazione, misurazione e valutazione della performance organizzativa

1. L'attività di monitoraggio è pianificata mediante un cronoprogramma relativo a ciascun obiettivo di PEG, che ne individua le fasi di realizzazione e consente di rilevare scostamenti ed apportare gli eventuali correttivi sia in termini di risorse assegnate che di tempi di realizzazione.
2. Presa d'atto monitoraggio finale per la valutazione della performance organizzativa.
3. Conclusione processo di valutazione del personale.

Performance individuale e valutazione delle risorse umane Conclusione processo di valutazione dei titolari di P. O. .

##### Verifica e rendicontazione

- Attestazione.
- Approvazione e Validazione della relazione della Performance.

## 2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

### 2.3.1 VALUTAZIONE DEL CONTESTO

#### VERIFICARE I NUMERI DEI PARAGRAFI E POI L'INDICE

La presente sottosezione assorbe il Piano di prevenzione della corruzione e trasparenza che risulta soppresso dall'art. 1, comma 1, lett. d) del D.P.R. n. 81/2022, come ha chiarito l'ANAC nel PNA 2022. Essa, tuttavia, va redatta nel pieno rispetto della legge n. 190/2012 sulla prevenzione della corruzione amministrativa e del decreto legislativo n. 33 del 2013 sulla trasparenza dell'attività delle amministrazioni pubbliche.

Nella logica di programmazione integrata assunta dal PIAO, le politiche di prevenzione della corruzione e quelle di promozione e implementazione della trasparenza costituiscono una leva posta a protezione del Valore Pubblico dal rischio di una erosione a causa di fenomeni corruttivi, rafforzando la cultura dell'integrità dei comportamenti e programmando ed attuando efficaci presidi di prevenzione della corruzione, soprattutto con riguardo ai processi e alle attività necessarie all'attuazione della strategia di creazione del Valore Pubblico.

#### **Valutazione di impatto del contesto esterno: Analisi del contesto esterno**

L'analisi del contesto esterno ha principalmente due obiettivi: il primo, evidenziare come le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi; il secondo, come tali caratteristiche ambientali possano condizionare la valutazione del rischio corruttivo e il monitoraggio dell'idoneità delle misure di prevenzione.

- L'analisi comporta lo svolgimento di due tipologie di attività: acquisizione dei dati rilevanti; interpretazione degli stessi ai fini della rilevazione del rischio corruttivo.
- Con riferimento alla prima attività, l'amministrazione utilizza dati e informazioni sia di tipo oggettivo (economico, giudiziario, ecc.), che di tipo soggettivo, relativi alla percezione del fenomeno corruttivo da parte degli stakeholder. Riguardo alle fonti esterne, l'amministrazione può reperire una molteplicità di dati relativi al contesto culturale, sociale ed economico attraverso la consultazione di banche dati o di studi di diversi soggetti e istituzioni (ISTAT, Università e Centri di ricerca, ecc.). Particolare importanza rivestono i dati giudiziari relativi al tasso di criminalità generale del territorio di riferimento (ad esempio, omicidi, furti nelle abitazioni, scippi e borseggi), alla presenza della criminalità organizzata e di fenomeni di infiltrazioni di stampo mafioso nelle istituzioni, nonché più specificamente ai reati contro la pubblica amministrazione (corruzione, concussione, peculato etc.) reperibili attraverso diverse banche dati (ISTAT, Ministero di Giustizia, Corte dei Conti o Corte Suprema di Cassazione).
- Dal bollettino n. 19 del 25.06.2025 di Banca d'Italia sull'economia della Sicilia emerge che:  
**Le imprese**  
La produzione agricola ha risentito della siccità che ha caratterizzato il 2024, con cali significativi nei comparti cerealicolo e delle coltivazioni arboree. Nell'industria la congiuntura si è mantenuta positiva: le aziende con fatturato in aumento hanno prevalso e sono cresciute le ore lavorate. La spesa per investimenti, sostanzialmente invariata rispetto al 2023, ha

beneficiario delle politiche pubbliche di incentivazione e si è indirizzata anche verso le tecnologie avanzate e il miglioramento dell'efficienza energetica. Le aspettative per l'anno in corso risentono dell'elevata incertezza geopolitica. Sono diminuite le esportazioni; il calo dei prodotti petroliferi è stato solo in parte controbilanciato dall'incremento degli altri beni. Le vendite verso gli Stati Uniti, costituite principalmente da prodotti elettrici, petroliferi e agroalimentari, potrebbero risentire dell'inasprimento dell'imposizione tariffaria sulle importazioni dall'Unione europea. Il settore delle costruzioni ha continuato a crescere, sebbene in rallentamento, sospinto dall'espansione dell'attività nel comparto delle opere pubbliche. Anche nel terziario è proseguito l'andamento positivo; la dinamica del valore aggiunto ha tuttavia perso vigore rispetto all'anno precedente. La domanda estera ha sostenuto il comparto turistico e il trasporto aereo. Le start up innovative, concentrate soprattutto nei servizi ad alta intensità di conoscenza, sono meno diffuse rispetto all'intero Paese, ma forniscono un contributo significativo all'attività brevettuale.

La redditività si è mantenuta positiva per la maggior parte delle aziende. Nonostante la diminuzione del costo del credito, che ha riflesso l'allentamento della politica monetaria, i finanziamenti si sono contratti risentendo della debolezza della domanda di prestiti.

### **Il mercato del lavoro**

L'occupazione ha continuato ad aumentare in misura più intensa rispetto a quanto è avvenuto in Italia e nel Mezzogiorno. All'incremento hanno contribuito sia il lavoro autonomo sia, in misura più contenuta, quello alle dipendenze; nel settore privato il saldo tra assunzioni e cessazioni è stato positivo, anche se di entità inferiore a quanto registrato l'anno precedente. Il numero delle persone in cerca di occupazione si è ridotto in misura consistente; ne è conseguito un calo del tasso di disoccupazione, che tuttavia risulta ancora circa il doppio della media nazionale.

L'aumento dell'occupazione osservato negli ultimi anni ha riguardato anche i lavoratori più qualificati, che però in regione continuano a rappresentare una quota più bassa rispetto alla media del Paese. Queste professionalità sono quelle che nei prossimi anni potrebbero essere maggiormente esposte all'impatto della crescente diffusione di tecnologie basate sull'intelligenza artificiale.

### **Le famiglie**

L'andamento positivo del mercato del lavoro ha sostenuto il reddito delle famiglie siciliane che, grazie al contenuto livello di inflazione, è cresciuto anche in termini reali. L'incremento dei consumi in regione è stato superiore alla media nazionale.

I prestiti alle famiglie hanno continuato a espandersi, sostenuti dal credito al consumo. Le nuove erogazioni di mutui per l'acquisto di abitazioni, dopo il calo del 2023, hanno ripreso ad aumentare riflettendo la crescita della domanda, sospinta nella seconda metà dell'anno dal calo dei tassi di interesse.

### **Il mercato del credito**

Nel 2024 i finanziamenti al settore privato non finanziario hanno continuato a contrarsi. La rischiosità è lievemente peggiorata; l'incremento del flusso di nuovi prestiti deteriorati ha riguardato il settore produttivo, in particolare le imprese dei servizi.

All'ulteriore ridimensionamento della rete degli sportelli bancari si è contrapposto il rafforzamento dell'uso di tecnologie digitali nei rapporti tra le banche e la clientela.

### **La finanza pubblica decentrata**

Nel 2024 le spese degli enti territoriali siciliani sono cresciute, riflettendo l'aumento della spesa corrente primaria in tutte le sue componenti. È invece diminuita quella in conto capitale, in particolare i contributi alle famiglie e alle imprese e gli investimenti fissi che, dopo la forte espansione registrata nel 2023, si mantengono ancora su livelli elevati nel confronto storico. In base alle informazioni disponibili più recenti oltre i quattro quinti delle risorse del PNRR

assegnate ai soggetti attuatori pubblici risultavano aggiudicati; i lavori avviati o conclusi erano pari a poco meno della metà delle gare espletate.

Sono ulteriormente aumentate rispetto all'anno precedente le entrate degli enti territoriali siciliani; si è registrato un miglioramento delle loro condizioni finanziarie. Permangono condizioni di fragilità dei Comuni per il perdurare della bassa capacità di riscossione e delle limitate basi imponibili.

- Si rappresenta, inoltre, che nella Relazione sull'attività svolta e sui risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia presentata dal Ministro dell'interno al Parlamento per il I e il II semestre 2024, si evidenzia, come la ormai consolidata propensione ad adattarsi alla mutevolezza dei contesti socio-economici, che le organizzazioni mafiose hanno sviluppato e perfezionato nel tempo ed alla già concretizzata vocazione imprenditoriale, emerge nell'annualità in esame una sempre maggiore tendenza ad estendere e implementare ampie ed articolate capacità relazionali, particolarmente mirate al perseguimento di illeciti arricchimenti. Non di rado, l'accentuazione della vocazione economica delle consorterie si sposa, soprattutto nelle regioni trainanti per l'economia ove maggiore è la presenza imprenditoriale e più vivaci gli scambi finanziari, con la determinazione di evadere il fisco da parte di alcuni titolari di imprese che tendono ad aggirare le regole della libera concorrenza, ignorando i comportamenti fiscalmente corretti. Si tratta di fenomeni difficili da intercettare poiché in molti casi gli imprenditori, piuttosto che incolpevoli vittime dei mafiosi, ne diventano in qualche modo conniventi e complici. Quando, infatti, le tangenti frutto della prevaricazione delle consorterie vengono coperte da fatture fittizie, trasferendo il costo della mazzetta sul piano fiscale, si ottiene la convenienza da parte dell'imprenditore vittima a non denunciare l'estorsione. L'attrattiva esercitata dalle organizzazioni mafiose non si orienta, tuttavia, solo verso il settore meramente produttivo e dei servizi, ma si estende anche e soprattutto, grazie ad una efficace capacità di stringere patti ed accordi secondo un comportamento ormai da tempo già collaudato, ad una certa tipologia di funzionari "infedeli" della Pubblica Amministrazione, irretiti dalla prospettiva di facili, benché illeciti, guadagni. Anche nell'annualità presa in esame, infatti, un'operazione della Guardia di Finanza conclusa a Reggio Calabria e Vibo Valentia nel **febbraio 2024** ha disvelato il coinvolgimento di pubblici funzionari, in questo caso dell'Agenzia delle Dogane, in un traffico internazionale di stupefacenti per conto delle cosche di 'ndrangheta della piana di Gioia Tauro. In un altro caso, un dirigente sindacale dei lavoratori edili avrebbe fatto leva sulla propria funzione per favorire gli interessi di alcune imprese e favorito l'assunzione di soggetti d'interesse in favore di personaggi calabresi contigui al contesto mafioso locale, secondo quanto emerge dagli esiti dell'operazione "*Facto-tum*" conclusa a Torino nel settembre 2024 nei confronti di una associazione mafiosa di "ndrangheta" operante in Piemonte. Nel contesto dell'attenzione rivolta dalle consorterie mafiose verso il settore pubblico, visto come serbatoio di finanziamenti per l'esecuzione di lavori e le forniture di beni e servizi, appare significativo anche l'affidamento della gestione dell'Azienda Sanitaria Provinciale di Vibo Valentia, con DPR del **30 settembre 2024**, ad una commissione straordinaria. L'accesso ispettivo disposto dal Prefetto di Vibo Valentia nel novembre del 2023, aveva infatti evidenziato un complesso quadro d'infiltrazione mafiosa all'interno dell'Ente, che del resto era già stato oggetto di un precedente scioglimento nell'anno 2010, poiché di fatto la criminalità organizzata ne controllava gli appalti e le forniture. In relazione agli stanziamenti finanziari previsti dalle opere comprese nel PNRR, nel **luglio 2024** la DIA ha eseguito a Milano una Ordinanza di custodia cautelare in carcere nei confronti di 2 soggetti ritenuti responsabili, in concorso con altri, di condotte fraudolente finalizzate all'intestazione fittizia di società

aggiudicatarie di appalti pubblici finanziati proprio con fondi del PNRR, agevolando realtà imprenditoriali riconducibili a cosa nostra con particolare riferimento al sodalizio messinese dei “*barcellonesi*”.

Oltre ad alcune forme di collaborazione, già emerse in indagini descritte in precedenti relazioni semestrali, tra sodalizi mafiosi nostrani ed organizzazioni mafiose straniere in particolare sudamericane per l’approvvigionamento di droga <sup>1</sup>, si registra anche nell’anno in riferimento l’operatività in territorio italiano di gruppi criminali stranieri, in particolare si evidenzia quanto emerso dall’operazione “*Tornado*” conclusa a Brescia nel mese di **settembre 2024**, che ha colpito 132 persone ritenute responsabili di trasferimento all’estero di ingenti somme di denaro frutto di narcotraffico. L’attività investigativa ha accertato l’esistenza di un gruppo criminale composto prevalentemente da soggetti albanesi dediti al traffico di cocaina proveniente dal Sud America, nonché la commissione di una serie di reati tributari e di riciclaggio di denaro.

Alcune indagini concluse nel periodo in riferimento confermano, infine, come l’attitudine delle organizzazioni mafiose a contrarre patti utilitaristici si manifesti anche nella cooperazione tra matrici criminali nazionali diverse. Nell’annualità in argomento, ad esempio, si ricorda l’intesa tra *cosa nostra* gelese e ‘*ndrangheta* calabrese per la gestione del traffico di stupefacenti. È stato, inoltre, accertato il forte radicamento della ‘*ndrina* PELLE di San Luca (RC) in territorio catanese. L’operazione “*Devozione*” della Polizia di Stato, conclusa nel **giugno 2024**, ha infatti rivelato come i due attori criminali, la già citata ‘*ndrina* e il *clan* catanese dei CAPPELLO abbiano stretto un consolidato e rodato accordo commerciale per traffico, detenzione e spaccio di stupefacenti.

Convergenze di interessi tra consorterie campane, segnatamente il clan D’AMICO-MAZZARELLA e le cosche calabresi dei MANCUSO e MAZZAFERRO-MORABITO, nonché del clan romano dei SENESE, sono emerse dall’indagine “Assedio”, in seguito alla quale la DIA ha eseguito nel **luglio 2024** numero 18 misure cautelari a carico di soggetti ritenuti responsabili, tra l’altro, di estorsione, usura, riciclaggio, tutte condotte aggravate dal metodo mafioso. Documentate anche significative sinergie per il rifornimento e la custodia di armi tra organizzazioni criminali di matrice ‘*ndranghetista*” stabilite in Piemonte e la comunità sinti, dedita in quel territorio alla commissione di reati predatori, che in talune circostanze ha svolto una funzione sussidiaria nel reperimento di armi da fuoco. Il complesso sistema di connivenze, alleanze e accordi di mutua convenienza, da tempo evidenziato dalle attività investigative, attraverso il quale le organizzazioni mafiose perfezionano sempre di più da un lato la pressione infausta sul tessuto socio-economico e dall’altro il proprio arricchimento mediante traffici illeciti, permette alle consorterie di riciclare e reimpiegare con profitto capitali di provenienza delittuosa infiltrandosi, nel tempo, nella rete produttiva del territorio alterandone gravemente i meccanismi della libera concorrenza a scapito delle aziende “sane”, anche mediante spregiudicate operazioni societarie e finanziarie. Emerge, quindi, l’importanza di valorizzare le “segnalazioni di operazioni sospette” implementandone l’approfondimento investigativo, come sottolineato dal Direttore della DIA Gen. C.A. GdF Michele CARBONE, il quale ha precisato che “...queste segnalazioni vengono, infatti, sviluppate nell’ambito di indagini connotate da maggiore livello di complessità per l’aggressione ai patrimoni illecitamente accumulati dalle organizzazioni criminali....che originano proprio dall’esistenza di segnalazioni di operazioni sospette; ....Si passa da un’analisi di natura preventiva, amministrativa...delle SOS a indagini di polizia giudiziaria, laddove si verificano collegamenti importanti con la criminalità organizzata”. Il Direttore della DIA ha aggiunto, inoltre, che “...la DIA è parte integrante del

*sistema di prevenzione del riciclaggio, un sistema che assegna alla Direzione Nazionale Antimafia e Antiterrorismo un ruolo importante prevedendo, tra l'altro, che la stessa riceva tramite la DIA e il Nucleo speciale di polizia valutaria della Guardia di Finanza, i dati anagrafici anonimizzati...dei soggetti contenuti nelle predette SOS, al fine di verificare l'eventuale attinenza a procedimenti giudiziari in corso....*

- *Sotto il profilo dell'approfondimento, quindi, gli interlocutori della Unità di Informazione Finanziaria (della Banca d'Italia) sono individuati nel Nucleo speciale di polizia valutaria e nella DIA quali organismi competenti per gli accertamenti investigativi, in quanto titolari sul piano amministrativo di peculiari potestà di approfondimento, oltre che degli ordinari poteri di polizia giudiziaria”.*

Rimanendo in tema, il Procuratore Nazionale Antimafia e Antiterrorismo Giovanni MELILLO osserva, circa il valore delle SOS per l'alimentazione delle funzioni di prevenzione e repressione dei reati, che “...essendo notoria la naturale vocazione delle organizzazioni mafiose a generare complessi e raffinati processi di accumulazione finanziaria...si potrebbe fare molto di più se per esempio nella prospettiva del PNRR e del contrasto dei rischi di condizionamento mafioso e della sua attuazione, finalmente le stazioni appaltanti, gli Enti pubblici che fungono da stazione appaltante scoprissero, sia pur tardivamente, che per legge anche gli Enti pubblici che agiscono nel settore degli appalti, hanno da anni l'obbligo di segnalare operazioni finanziarie sospette”. Nella stessa audizione il Procuratore MELILLO ha introdotto anche il tema del cyberspace quale materia di vitale interesse per la criminalità organizzata e il terrorismo internazionale: “...il cyberspace è oggi il cardine organizzativo fondamentale tanto della criminalità organizzata quanto del terrorismo....la dimensione cibernetica ormai governa il modo di funzionare e la stessa composizione delle strutture delle organizzazioni criminali....All'interno di quelle reti criminali si sviluppano interi comparti di vera e propria intelligence, deputati a raccogliere informazioni sulle indagini che si possono anche soltanto potenzialmente sviluppare nei confronti di quelle strutture criminose”. Conclude infine il Procuratore: “...già oggi -non domani, già oggi, anzi già da tempo- non è più possibile svolgere efficacemente indagini nei confronti delle mafie e del terrorismo senza governare efficacemente la dimensione cibernetica”. Anche il Procuratore della Repubblica di Napoli Nicola GRATTERI ha evidenziato la significativa evoluzione tecnologica della criminalità organizzata con riferimento soprattutto ad una importante operazione conclusa nel **febbraio 2024** i cui esiti hanno permesso di svelare l'attività di una organizzazione criminale dedita al riciclaggio internazionale e della quale si avvantaggiavano anche soggetti riconducibili al clan dei CASALESI ed alla 'ndrangheta. L'organizzazione, che operava in Italia, Lituania e Lettonia, utilizzava criptovalute e finanza occulta, anche tramite il dark web, per riciclare i guadagni illeciti, rivelandosi quindi particolarmente dannosa per l'economia nazionale, considerata l'ingente quantità di capitale sistematicamente sottratto alle casse dello Stato. In considerazione dei nuovi ambiti socio-economici e finanziari entro cui si muovono le organizzazioni mafiose, soprattutto nei territori lontani dalle regioni di origine delle consorterie, è necessario adeguare il modello di contrasto incentrato sui tradizionali comportamenti intimidativi, di assoggettamento e di omertà <sup>5</sup>, attualizzando gli strumenti di lotta e rendendoli più aderenti alle moderne manifestazioni criminali di tipo mafioso. In questo senso l'aggressione ai patrimoni illeciti, attraverso le misure di prevenzione e le confische si conferma come il fronte più avanzato del contrasto al crimine, unito alla grande attenzione dedicata al contrasto delle frodi finalizzate all'indebito conseguimento di finanziamenti, contributi ed erogazioni pubbliche derivanti dagli aiuti provenienti dallo Stato e dalla Unione Europea per

rilanciare l'economia. Né bisogna sottovalutare tutti i controlli messi in atto dalle locali Prefetture, con l'ausilio dei Gruppi Interforze entro cui vi è un funzionario/ufficiale della DIA, per l'adozione di provvedimenti interdittivi a carico di imprese risultanti in qualche modo "vicine" alle consorterie mafiose e realizzare, quindi, un'azione amministrativa preventiva nel controllo dei bandi di gara, ottimizzando l'efficienza delle procedure di appalto. A questo proposito bisogna ricordare che il DM 2 ottobre 2023, recante le "Misure di potenziamento dell'azione istruttoria dei Gruppi Interforze Antimafia istituiti presso le Prefetture", ha apportato un notevole incremento alla già elevata attenzione posta dalle Prefetture all'attività di prevenzione amministrativa. Nell'anno in corso, peraltro, l'attività di controllo sulle imprese partecipanti ai bandi di gara è ulteriormente aumentata per le esigenze connesse ai cantieri finanziati con i fondi del PNRR, nonché in particolare nelle Regioni del Veneto e Lombardia come pure nelle province autonome di Trento e Bolzano, per i cantieri relativi allo svolgimento delle Olimpiadi di Milano-Cortina in programma nell'inverno del 2026.

Emerge, infine, come l'interesse delle consorterie ad infiltrarsi nel tessuto sociale ed economico dei territori, controllandone i meccanismi produttivi, si spinga fino ad orientare l'erogazione di alcune forme di servizi, sfruttando situazioni di emergenza quale, ad esempio, la grave carenza idrica che da qualche tempo affligge, per vari motivi, la Sicilia. In alcuni documentati casi ed in specifici territori della Regione, la distribuzione dell'acqua ad uso irriguo è risultata di fatto, controllata dalla famiglia mafiosa "*batanese*" che subordina l'erogazione idrica alla dazione di un "*prezzo maggiorato da parte dei conferitari*". In altri casi, in seguito all'operazione "*Feudo*" conclusa nel mese di **gennaio 2024**, sono emerse prove della gestione abusiva della rete idrica per la distribuzione dell'acqua ad uso civile, da parte del boss della famiglia mafiosa di Carini (PA). Bisogna, infine, evidenziare come, per quanto riguarda i soggetti inseriti nei sodalizi mafiosi e come tali permeati dalle logiche di criminalità organizzata, continua a registrarsi una modestissima capacità di recupero sociale, una volta terminato il periodo detentivo, con l'immediato reinserimento dei soggetti rimessi in libertà all'interno dei sodalizi di provenienza. È, infatti, ormai noto che anche il regime di carcere duro applicato a figure chiave delle organizzazioni, di fatto non appanna l'aura di onnipotenza dei boss i quali talvolta riescono, sebbene ristretti e mediante alcuni congiunti, ad impartire disposizioni ai loro sodali.

Tutta una rete di sodali e fiancheggiatori aveva, del resto, protetto e supportato la trentennale latitanza di Matteo MESSINA DENARO fornendogli rifugio e manifestandogli incondizionata devozione. Dopo la morte del boss, avvenuta nel settembre 2023 mentre era detenuto, le indagini di polizia hanno continuato a colpire, anche nell'annualità in corso, i componenti della sua famiglia. Nel **febbraio 2024**, in particolare, è stata eseguita una ordinanza di custodia cautelare in carcere a carico di due fratelli che avevano aiutato il capomafia nei suoi spostamenti sul territorio con compiti di scorta, di custodia e sorveglianza dell'autovettura, nonché di esecuzione di lavori di ristrutturazione nell'abitazione scelta come covo dal latitante. Successivamente, nel **marzo 2024** altri 3 soggetti sono stati colpiti da ordinanza di custodia cautelare per aver favorito la latitanza di MESSINA DENARO, non solo fornendogli una falsa identità e un'utenza telefonica, ma anche aiutandolo nel disbrigo delle pratiche relative alle cure mediche. Nel contempo sono intervenute significative condanne, seppure non ancora definitive, a carico di altri soggetti anch'essi facenti parte della rete di protezione che circondava il boss, grazie soprattutto all'autorevolezza criminale che promanava dalla sua persona.

Il bisogno di conquistare autorità, rispetto e prestigio criminale, soprattutto mediante l'ostentazione della ricchezza e di simboli di potere, emerge inequivocabilmente dagli esiti di un'indagine conclusa dalla DIA a Napoli il **17 dicembre 2024**, nei confronti di 53 persone ritenute affiliate al clan AMATO PAGANO. I membri del sodalizio, infatti, non esitavano ad

esibire un altissimo tenore di vita, pubblicando in rete sui social network il possesso di autovetture ed orologi di lusso nonché l'uso di potenti imbarcazioni e ad ostentare tutte le dimostrazioni di forza e di ricchezza ritenute utili per accrescere il potere sul territorio.

Per concludere, e con riferimento proprio all'attrazione esercitata dalle immagini sopra descritte unita al desiderio di guadagni ritenuti facili ed immediati, una speciale attenzione merita anche l'allarmante fenomeno delle baby gang quale espressione di una preoccupante devianza minorile. Si ricorda che il **17 gennaio 2024** a Napoli nel quartiere delle “*case nuove*” sono stati esplosi 80 colpi di arma da fuoco nei confronti di un soggetto appena maggiorenne, contiguo al clan CONTINI. Nella sparatoria è rimasta ferita anche una passante. Questo tipo di manifestazione delinquenziale apporta significative ricadute sull'andamento della criminalità, in un momento storico di assoluta fluidità delle relazioni sociali e di smarrimento di quei principi morali di base meritevoli di fungere da riferimento per le nuove generazioni. I giovani e giovanissimi, infatti, specie se provenienti dalle fasce sociali marginali, quindi alla ricerca di un'auto-affermazione identitaria, rischiano di essere affascinati e attratti dai simboli deteriori di potere e successo prima descritti, come quelli che, apparentemente, solo il potere mafioso sembra in grado di offrire. A partire da queste riflessioni ed in seguito a valutazioni sul tema delle politiche sociali da offrire a settori sociali particolarmente vulnerabili, nel novembre del 2023 è entrata in vigore la Legge n. 159/23 di conversione del Decreto Legge 123/23 “Misure urgenti di contrasto al disagio giovanile, alla povertà educativa e alla criminalità minorile, nonché per la sicurezza dei minori in ambito digitale”, meglio conosciuto come “*Decreto Caivano*”, che prevede progetti pilota da realizzare nelle periferie delle città italiane, attraverso una serie di misure urgenti in tema di reati minorili come risposta all'abbandono scolastico e ai fenomeni violenti delle *baby gang*.

### **Analisi del fenomeno criminale di cosa nostra, della stidda e delle altre organizzazioni mafiose siciliane.**

*Cosa nostra* e le altre organizzazioni mafiose siciliane costituiscono un fenomeno estremamente complesso, radicato nella storia e nella società dell'isola. Le numerose operazioni di contrasto, condotte nel corso degli anni – che hanno visto la cattura di importanti latitanti e la continua aggressione da parte dello Stato ai patrimoni illeciti accumulati in decenni di attività criminale – hanno inciso significativamente sul potere di *cosa nostra*.

A Palermo e nelle province occidentali, la prolungata assenza di una *leadership* solida e riconosciuta ha determinato ciclici avvicendamenti e tentativi di stabilizzazione tra le nuove e le vecchie generazioni, configurando un modello di coordinamento fondato sulla condivisione delle linee d'indirizzo e su una gestione operativa “intermandamentale”.

Oltre a *cosa nostra*, in Sicilia sono presenti altre organizzazioni criminali di matrice mafiosa come la stidda, storicamente radicata nel quadrante meridionale dell'isola. La stidda si caratterizza per una struttura orizzontale, composta da gruppi autonomi storicamente nati in contrapposizione a *cosa nostra*, ma che attualmente hanno attuato con quest'ultima intese di condivisione e spartizione degli affari illeciti. In Sicilia orientale, e in particolare nella città di Catania, la pluralità delle consorteie – che comprende articolazioni di *cosa nostra* nonché altre formazioni mafiose distinte ma affini a quest'ultima per natura – ha generato una coabitazione criminale in cui la resilienza e la fluidità strutturale rappresentano i tratti distintivi di *cosa nostra* catanese. Quest'ultima, diversamente dalla rigida organizzazione palermitana, si caratterizza per

un marcato dinamismo affaristico alternando con le altre organizzazioni di tipo mafioso periodi di pacifica convivenza, ovvero di non belligeranza, a momenti di frizione che talvolta degenerano in momenti di fibrillazione tra clan. Anche a Catania, le innumerevoli azioni investigative e le condanne comminate hanno costretto, nel tempo, le diverse organizzazioni mafiose ad un ricorrente ricambio nelle posizioni apicali sebbene tutte siano comunque sempre riuscite a mantenere perlopiù inalterata la loro operatività. Considerate le complesse relazioni tra le famiglie di cosa nostra e gli altri clan presenti nella Sicilia orientale, gli attuali equilibri si configurano, infatti, come assetti a “geometria variabile”, in ragione della fluidità delle leadership criminali e dei business illeciti oggetto di contesa, elementi che generano alleanze e tregue tra i diversi clan. Nei territori di Siracusa e Ragusa si evidenziano, inoltre, le influenze della cosa nostra catanese e, in misura minore, della stidda gelese, mentre a Messina le consorteie presentano un *modus operandi* che, da un lato, si rifanno all’ortodossia di cosa nostra palermitana e, dall’altro, risente dell’influenza dei gruppi criminali etnei.

Cosa nostra manifesta una presenza capillare su tutta l’isola, con proiezioni che, già nei decenni passati, si sono estese all’estero. Le storiche emigrazioni siciliane – in particolare verso paesi europei quali Belgio, Spagna e Germania, nonché verso i continenti americani (U.S.A., Canada, e in misura minore Venezuela e Brasile) – hanno portato alla costituzione di aggregati strutturati aventi caratteristiche analoghe a quelle mafiose d’origine. Questi aggregati mantengono stretti rapporti di collaborazione e reciproco sostegno, come testimoniato dai collegamenti tra esponenti della famiglia mafiosa dei GAMBINO a New York - la cosa nostra americana - e i mafiosi siciliani. Degno di nota è l’incremento dell’interesse per la Spagna, correlato al rinnovato interesse di cosa nostra per il traffico di cocaina. Alle numerose operazioni di polizia, condotte ininterrottamente, cosa nostra risponde con una puntuale volontà di riorganizzazione e con il rinnovato intento di intraprendere un percorso volto all’acquisizione di nuovi settori sia nell’ambito di attività illecite sia nel settore dell’economia legale, dimostrando come i vecchi tratti distintivi mafiosi – pur rimanendo radicati – si siano evoluti in modelli più dinamici e flessibili.

I principali interessi criminali includono il traffico di stupefacenti, che ha visto la capacità di instaurare relazioni e forme di cooperazione con altre matrici mafiose (ndrangheta e camorra) e soggetti stranieri per l’approvvigionamento della droga; le estorsioni, che costituiscono uno strumento tradizionale di controllo territoriale, oggi caratterizzate da modalità persuasive che evitano la violenza, limitandosi all’imposizione di forniture di beni, servizi e manodopera a prezzi maggiorati; il gioco e le scommesse online, strumenti funzionali al controllo del territorio e al riciclaggio dei capitali illecitamente accumulati. L’interesse mafioso si estende altresì ai settori dell’economia legale: l’infiltrazione nei processi decisionali degli enti locali, l’acquisizione diretta o indiretta di attività economiche tramite imprenditori compiacenti e prestanome, e l’infiltrazione del comparto agro-alimentare mediante truffe finalizzate all’indebita percezione di finanziamenti pubblici destinati allo sviluppo agro-pastorale.

Il duplice approccio nel contrasto alle organizzazioni mafiose, sia repressivo/penale che quello preventivo/amministrativo ha consentito alla Magistratura e alle Forze di Polizia, con arresti di esponenti di vertice e l’aggressione ai patrimoni illeciti, di incidere in maniera significativa sugli aspetti strutturali delle mafie ma anche sul loro potere economico.

In particolare, i numerosi sequestri e confisci di prevenzione antimafia hanno prodotto negli ultimi anni risultati ragguardevoli in linea con una precisa strategia finalizzata a privare i sodalizi mafiosi delle enormi risorse economiche e finanziarie illecitamente accumulate. Sul fronte della

prevenzione amministrativa, la sinergia istituzionale tra Prefetture, DIA e altre Forze di Polizia è stata finalizzata all'emissione nel 2024 in tutta la Regione di **201** provvedimenti interdittivi antimafia.

L'analisi dei provvedimenti ha consentito di rilevare che la maggior parte dei provvedimenti antimafia (**123**) sono stati adottati nelle province dell'area occidentale della Regione, ove sarebbero emersi in prevalenza tentativi di infiltrazioni in società o aziende operanti nei settori dell'edilizia, della ristorazione ed affini, del settore sanitario e in quello dei servizi funebri, dei servizi per la manutenzione di strade ed autostrade, del trasporto merci su strada e del settore agricolo (coltivazioni agricole nonché allevamento di animali). In particolare, il Prefetto di **Palermo** ha emesso **38** provvedimenti interdittivi antimafia (e **7** misure di prevenzione collaborativa) nei confronti di società, prevalentemente attive nei settori dell'edilizia, del commercio all'ingrosso di bevande, commercio al dettaglio di prodotti alimentari, servizi di agenzie funebri, della ristorazione, servizi di ambulanze, trasporto di merci su strada, noleggio di autovetture, lavaggio degli autoveicoli, nonché del settore agricolo (coltivazione prodotti agricoli, allevamento di bovini). Gli accertamenti preventivi hanno consentito di rilevare elementi di contiguità nonché tentativi di infiltrazioni da parte di talune consorterie della Provincia, riconducibili al *mandamento di PAGLIARELLI*, al *mandamento di PORTA NUOVA (famiglia di BORGO VECCHIO)*, al *mandamento di TOMMASO NATALE-SAN LORENZO (famiglia PALLAVICINO-ZEN, famiglia di CARINI)*, *mandamento PAGLIARELLI (famiglia CORSO CALATAFIMI)*, *mandamento di SAN GIUSEPPE JATO (famiglia di SAN GIUSEPPE JATO, famiglia di MONREALE)*, *mandamento di PARTINICO, famiglia di BAGHERIA*, *mandamento MISILMERI/BELMONTE MEZZAGNO*, *mandamento VILLAGRAZIA/SANTA MARIA DI GESU'*, *mandamento NOCE/CRUILLAS (famiglia NOCE)*, *famiglia TERMINI IMERESE, famiglia di RESUTTANA*.

Il Prefetto di **Trapani** ha emesso **33** provvedimenti interdittivi antimafia nei confronti di società, prevalentemente attive in settori connessi alle coltivazioni viticole, dei frutti oleosi e dei cereali, imprese operanti nel settore delle costruzioni edili e del movimento terra, nel settore delle lavorazioni di prodotti agricoli, al commercio all'ingrosso di frutta e verdura, nel settore degli autotrasporti, settore delle agenzie funebri, in relazione ai quali, approfonditi accertamenti, hanno consentito di rilevare elementi di contiguità nonché tentativi di infiltrazioni da parte di talune consorterie della Provincia, riconducibili al *mandamento di MAZARA DEL VALLO (famiglia di Salemi, famiglia Vita, famiglia Marsala, mandamento di CASTELVETRANO (famiglia Castelvetro, famiglia Campobello di Mazara), mandamento di TRAPANI (famiglia di Trapani, famiglia di Valderice) e mandamento di ALCAMO (famiglia Castellammare del Golfo)*. Tali dati evidenziano una maggiore incidenza di cosa nostra nell'area geografica più a sud di questa provincia, corrispondente alle aree poste in prossimità dei comuni di Mazara del Vallo e Castelvetro, ove, come emerge anche dall'analisi dei provvedimenti giudiziari di condanna emessi dal Tribunale di Palermo e sulla scorta delle attività di indagine della Procura della Repubblica di Palermo – DDA, sembrerebbe aver orbitato il defunto latitante MESSINA DENARO Matteo negli ultimi anni della sua vita. Si evidenzia come alcuni soggetti titolari di tali attività fossero già stati attinti da precedenti provvedimenti interdittivi mentre altri soggetti erano contigui a persone destinatarie di provvedimenti giudiziari per reati di mafia oltre che destinatari di misure di prevenzione.

L'azione di contrasto alle consorterie mafiose sul fronte della prevenzione amministrativa, ha permesso al Prefetto di **Agrigento** di emettere **25** provvedimenti interdittivi nei confronti di

società operanti perlopiù nei settori edile, del trasporto di merci su strada, del commercio al dettaglio e all'ingrosso di materiale da costruzione, dell'agricoltura (allevamento di animali, coltivazioni), in relazione ai quali, approfonditi accertamenti, hanno consentito di rilevare elementi di contiguità nonché sintomatici elementi di condizionamento mafioso con talune consorterie della Provincia, riconducibili alla *famiglia di CANICATTI*, alla *famiglia SANTA ELISABETTA*, alla *famiglia di SCIACCA*, *famiglia di LUCCA SICULA*, alla *famiglia di CASTELTERMINI*, alla *famiglia di AGRIGENTO*, *famiglia di FAVARA*, *famiglia di LICATA e della stidda*, operante a Palma di Montechiaro.

L'azione di contrasto alle consorterie mafiose, nel periodo in riferimento, è proseguita sul fronte della prevenzione amministrativa con l'emissione da parte del Prefetto di **Caltanissetta** di **5** provvedimenti interdittivi antimafia, in relazione ai quali, approfonditi accertamenti, hanno consentito di rilevare elementi di contiguità, sintomatici di un condizionamento mafioso, con esponenti riconducibili alla *famiglia di GELA*, *clan RINZIVILLO e della stidda* in società operanti nel settore del commercio all'ingrosso di prodotti ortofrutticoli, di costruzione, ristrutturazione e manutenzione di edifici, strade ed autostrade, coltivazione di ortaggi. Mentre **15** sono i provvedimenti interdittivi antimafia emessi dal Prefetto di **Enna** nei confronti di società e imprese operanti perlopiù nella filiera commerciale e nella catena di distribuzione dei prodotti agricoli (associate anche alla coltivazione e all'allevamento di animali), nonché società edili, in cui sarebbero stati evidenziati elementi di contiguità con talune consorterie della Provincia, riconducibili alla *famiglia mafiosa di AIDONE*, alla *famiglia di ENNA*, alla *famiglia di TORTORICI*, oltre ad infiltrazioni da parte della *famiglia BATANESE* di Messina in società operante nel settore agricolo.

Nella Sicilia orientale sono stati **78** i provvedimenti emessi dai Prefetti nei confronti di società, attive in svariati settori economici, a serio rischio di infiltrazione mafiosa poiché riconducibili, in maniera diretta o indiretta, a soggetti ritenuti contigui ad ambienti mafiosi. Al riguardo, il Prefetto di **Catania** ha emesso **40** provvedimenti che hanno rilevato un forte rischio di infiltrazione e/o di condizionamento da parte delle organizzazioni criminali cittadine, prevalentemente nei settori dell'edilizia, dei trasporti, dei servizi, del turismo, del commercio al dettaglio e all'ingrosso di prodotti di varia natura merceologica, anche itinerante, della vendita online, dell'allevamento e della coltivazione, della produzione e commercializzazione di imballaggi per prodotti ortofrutticoli, della ristorazione, della distribuzione di carburanti. L'azione preventiva svolta dalla DIA e dalle altre Forze di Polizia a **Siracusa** ha restituito un quadro significativo circa i tentativi di infiltrazione nell'economia legale da parte delle consorterie lì operanti. Ciò ha consentito all'Ufficio del Governo di Siracusa di emettere **13** provvedimenti nei confronti di altrettante società i cui soci e/o amministratori sono risultati parenti e/o affini a elementi di spicco delle locali compagini mafiose. In particolare, sono emersi condizionamenti nel settore edile, della ristorazione e della verniciatura industriale. Parimenti a Ragusa il Prefetto ha emesso 1 provvedimento interdittivo antimafia nei confronti di una società attiva nel settore delle energie rinnovabili il cui titolare firmatario è stato condannato, in passato, per riciclaggio e sottoposto anche alla misura di prevenzione personale della sorveglianza speciale di P.S. poiché ritenuto vicino ad ambienti 'ndranghetisti, nonché di **3** provvedimenti amministrativi 27 nei confronti di società attive nel settore del trasporto merci su strada, della costruzione di edifici, dell'esercizio di attività estrattiva delle sostanze minerali del suolo e coltivazione dei giacimenti minerari da cava.

Anche a **Messina**, nel periodo in esame, sono state riscontrate forti cointeressenze mafiose nella locale economia, soprattutto nel settore edile, agro-pastorale (coltivazione e allevamento bestiame), della ristorazione, del trasporto su terra, del commercio all'ingrosso e al dettaglio di differenti prodotti merceologici, della distribuzione di apparati e congegni elettronici da intrattenimento (giochi) e, finanche, nel settore delle organizzazioni e promozioni di eventi sportivi, che hanno consentito al Prefetto di emettere **21** provvedimenti nei confronti di società a serio rischio di infiltrazione o fortemente condizionate dalle locali compagini criminali. In particolare 5 provvedimenti hanno coinvolto altrettante società attive nel settore agro1-pastorale (coltivazione e allevamento bestiame), della ristorazione e della gestione di parchi acquatici impegnate nell'accaparramento dei fondi pubblici nazionali ed europei stanziati a sostegno dei settori in argomento. L'attività di prevenzione ha permesso di identificare segnali di infiltrazioni mafiose anche al di fuori della Sicilia, soprattutto nelle regioni del nord Italia, a conferma della capacità delle organizzazioni mafiose siciliane di estendere la propria influenza al di là dei confini regionali. In particolare, sintomatici elementi di presenza di cosa nostra trapanese, corleonese e della famiglia barcellonese di Messina, sono emersi nella regione Lombardia. Il Prefetto di **Milano** ha, infatti, adottato **3** provvedimenti interdittivi antimafia nei confronti di un'attività di somministrazione e bevande per la vicinanza alla famiglia di CASTELVETRANO di Trapani; nei confronti di una società riconducibile ai corleonesi attiva nel settore del montaggio e smontaggio ponteggi e ascensori da cantiere; nei confronti di una società, riconducibile alla famiglia barcellonese di Messina, operante nel settore edilizio e degli impianti elettrici. Il Prefetto di **Varese** ha adottato **1** misura interdittiva nei confronti di una società del settore edilizio, per elementi di condizionamento mafioso di cosa nostra (*famiglie di cosa nostra RINZIVILLO ed EMMANUELLO*). In Veneto, il Prefetto di **Venezia** ha adottato **1** interdittiva antimafia per infiltrazione mafiosa da parte della *stidda* di Gela operante nel settore installazione di impianti elettrici in edifici; a **Rovigo** il Prefetto ha emesso **2** dinieghi di iscrizione "*Withe List*" in due "*rami*" aziendali (uno inerente la costruzione di edifici residenziali e non residenziali 31 e l'altro inerente le attività di consulenza tecnica) poiché sono stati riscontrati sintomatici elementi di infiltrazione mafiosa riconducibili alla *famiglia di SAN GIUSEPPE JATO* di Palermo. A **Genova** infiltrazioni del *clan stiddaro* DOMINANTE-CARBONARO sono state individuate nei confronti di una società del settore edilizio. Nella regione Emilia Romagna un tentativo di infiltrazione mafiosa si è verificato a **Bologna** da parte di una società (sottoposta al diniego di iscrizione alla "*white list*") operante nel settore del nolo di cassoni scarrabili, di mezzi meccanici a caldo e a freddo, poiché in rapporti economici partecipativi con una società già destinataria di un provvedimento interdittivo, che vedeva tra i propri dipendenti un soggetto vicino a cosa nostra trapanese. A **Modena** il Prefetto ha emesso **2** misure interdittive nei confronti due società (aventi entrambe nella compagine aziendale lo stesso soggetto imprenditore), una avente come oggetto sociale la costruzione, il commercio e la gestione di beni immobili, l'altra avente come oggetto sociale l'attività di partecipazione con l'acquisto, vendita e gestione di aziende industriali, commerciali, agricole, nonché nel settore immobiliare, per il pericolo di infiltrazione mafiosa da parte di cosa nostra palermitana, nello specifico della *famiglia CARINI ricompresa nel mandamento SAN LORENZO-TOMMASO NATALE*. Si rileva che i citati provvedimenti interdittivi scaturiscono anche dalla misura cautelare emessa nei confronti del citato imprenditore siciliano, eseguita il **10 aprile 2024** all'esito delle indagini condotte dalla DIA a Palermo.

---

**SCHEMA - ATTIVITÀ DI CONTRASTO DELLA DIA NEL I e II SEMESTRE 2024**


---

**SCHEMA - ATTIVITÀ DI CONTRASTO DELLA DIA NEL I e II SEMESTRE 2024**

Di seguito vengono riportati i risultati dell'attività di prevenzione e di polizia giudiziaria concluse dalla DIA durante il primo e secondo semestre del 2024.

Nelle pagine successive, i dati sono suddivisi per matrice mafiosa.

**2024**

| <b>SEQUESTRI DI BENI (D. Lgs 159 del 6/9/2011)</b><br>(valori in euro) |                      |                       |
|------------------------------------------------------------------------|----------------------|-----------------------|
| Su proposta                                                            | primo semestre 2024  | secondo semestre 2024 |
| <i>Direttore DIA</i><br><i>su attività autonoma</i>                    | 64.287.076,00        | 13.955.192,17         |
| <i>Autorità Giudiziaria</i><br><i>su accertamenti DIA</i>              | 703.625,00           | 14.500.000,00         |
| <b>TOT.</b>                                                            | <b>64.990.701,00</b> | <b>28.455.192,17</b>  |
| <b>TOTALE ANNUALITÀ</b>                                                | <b>93.445.893,17</b> |                       |

| <b>CONFISCHE DI BENI (D. Lgs 159 del 6/9/2011)</b><br>(valori in euro) |                       |                       |
|------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-----------------------|
| Su proposta                                                            | primo semestre 2024   | secondo semestre 2024 |
| <i>Direttore DIA</i><br><i>su attività autonoma</i>                    | 15.881.445,33         | 143.445.009,00        |
| <i>Autorità Giudiziaria</i><br><i>su accertamenti DIA</i>              | 350.000,00            | 370.000,00            |
| <b>TOT.</b>                                                            | <b>16.181.445,33</b>  | <b>143.815.009,00</b> |
| <b>TOTALE ANNUALITÀ</b>                                                | <b>159.996.454,33</b> |                       |

| <b>ATTIVITÀ INVESTIGATIVA DI POLIZIA GIUDIZIARIA</b>                                                  |                      |                       |                      |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|-----------------------|----------------------|
|                                                                                                       | primo semestre 2024  | secondo semestre 2024 | annualità 2024       |
| Attività concluse                                                                                     | <b>44</b>            | <b>9</b>              | <b>53</b>            |
| Provvedimenti restrittivi della libertà personale eseguiti (OCC, arresti in flagranza di reato, etc.) | <b>52</b>            | <b>257</b>            | <b>309</b>           |
| Sequestri ai patrimoni illeciti ex art 321 c.p.p.<br>(valore in euro)                                 | <b>20.025.511,82</b> | <b>7.353.353,89</b>   | <b>27.378.865,71</b> |
| Altri sequestri                                                                                       | <b>40.613</b>        | <b>0</b>              | <b>40.613</b>        |
| Confische di beni ex D.L. 306/92 art 12 sexies<br>(valore in euro)                                    | <b>502.000</b>       | <b>0</b>              | <b>502.000</b>       |
| Altre confische (valore in euro)                                                                      | <b>0</b>             | <b>400.000</b>        | <b>400.000</b>       |

---

SCHEDA - ATTIVITÀ DI CONTRASTO DELLA DIA NEL I e II SEMESTRE 2024

**Criminalità organizzata SICILIANA**  
2024

| ATTIVITÀ DI PREVENZIONE         |                     |                       |                       |
|---------------------------------|---------------------|-----------------------|-----------------------|
| SEQUESTRI - Valore beni in euro |                     |                       |                       |
| Su proposta                     | primo semestre 2024 | secondo semestre 2024 | annualità 2024        |
| <i>Direttore DIA</i>            | 1.060.000,00        | 4.200.000,00          | 5.260.000,00          |
| <i>A.G. su accertamenti DIA</i> | 700.000,00          | 0,00                  | 700.000,00            |
| <b>totale</b>                   | <b>1.760.000,00</b> | <b>4.200.000,00</b>   | <b>5.960.000,00</b>   |
| CONFISCHE - Valore beni in euro |                     |                       |                       |
| Su proposta                     | primo semestre 2024 | secondo semestre 2024 | annualità 2024        |
| <i>Direttore DIA</i>            | 3.375.000,00        | 100.320.000,00        | 103.695.000,00        |
| <i>A.G. su accertamenti DIA</i> | 350.000,00          | 0,00                  | 350.000,00            |
| <b>totale</b>                   | <b>3.725.000,00</b> | <b>100.320.000,00</b> | <b>104.045.000,00</b> |

| ATTIVITÀ INVESTIGATIVA DI POLIZIA GIUDIZIARIA                                                         |                      |                       |                      |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|-----------------------|----------------------|
|                                                                                                       | primo semestre 2024  | secondo semestre 2024 | annualità 2024       |
| Attività concluse                                                                                     | <b>11</b>            | <b>0</b>              | <b>11</b>            |
| Provvedimenti restrittivi della libertà personale eseguiti (OCC, arresti in flagranza di reato, etc.) | <b>7</b>             | <b>9</b>              | <b>16</b>            |
| Sequestri ai patrimoni illeciti ex art 321 c.p.p. (valore in euro)                                    | <b>10.840.451,72</b> | <b>0</b>              | <b>10.840.451,72</b> |



## RELAZIONE SEMESTRALE AL PARLAMENTO

### ALTRE organizzazioni criminali

2024

| ATTIVITÀ DI PREVENZIONE         |                     |                       |                      |
|---------------------------------|---------------------|-----------------------|----------------------|
| SEQUESTRI - Valore beni in euro |                     |                       |                      |
| Su proposta                     | primo semestre 2024 | secondo semestre 2024 | annualità 2024       |
| <i>Direttore DIA</i>            | 1.817.076,00        | 0,00                  | 1.817.076,00         |
| <b>totale</b>                   | <b>1.817.076,00</b> | <b>0,00</b>           | <b>1.817.076,00</b>  |
| CONFISCHE - Valore beni in euro |                     |                       |                      |
| Su proposta                     | primo semestre 2024 | secondo semestre 2024 | annualità 2024       |
| <i>Direttore DIA</i>            | 2.414.112,00        | 12.197.076,00         | 14.611.188,00        |
| <b>totale</b>                   | <b>2.414.112,00</b> | <b>12.197.076,00</b>  | <b>14.611.188,00</b> |

| ATTIVITÀ INVESTIGATIVA DI POLIZIA GIUDIZIARIA                                                         |                     |                       |                     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|-----------------------|---------------------|
|                                                                                                       | primo semestre 2024 | secondo semestre 2024 | annualità 2024      |
| Attività concluse                                                                                     | <b>3</b>            | <b>0</b>              | <b>3</b>            |
| Provvedimenti restrittivi della libertà personale eseguiti (OCC, arresti in flagranza di reato, etc.) | <b>30</b>           | <b>129</b>            | <b>159</b>          |
| Sequestri ai patrimoni illeciti ex art 321 c.p.p. (valore in euro)                                    | <b>5.068.595,95</b> | <b>40.577,19</b>      | <b>5.109.173,14</b> |

### Criminalità organizzata STRANIERA

2024

| ATTIVITÀ INVESTIGATIVA DI POLIZIA GIUDIZIARIA                                                         |                     |                       |                  |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|-----------------------|------------------|
|                                                                                                       | primo semestre 2024 | secondo semestre 2024 | annualità 2024   |
| Attività concluse                                                                                     | <b>7</b>            | <b>0</b>              | <b>7</b>         |
| Provvedimenti restrittivi della libertà personale eseguiti (OCC, arresti in flagranza di reato, etc.) | <b>9</b>            | <b>16</b>             | <b>25</b>        |
| Sequestri ai patrimoni illeciti ex art 321 c.p.p. (valore in euro)                                    | <b>0</b>            | <b>21.565,00</b>      | <b>21.565,00</b> |



## RELAZIONE SEMESTRALE AL PARLAMENTO

... “*afflussi/deflussi disponibilità mediante rimessa fondi*”<sup>19</sup>, cui sono ascrivibili **198.083** operazioni<sup>20</sup>;  
... “*prelevamenti e versamenti in contanti*”, afferenti a **35.122** operazioni<sup>21</sup>.

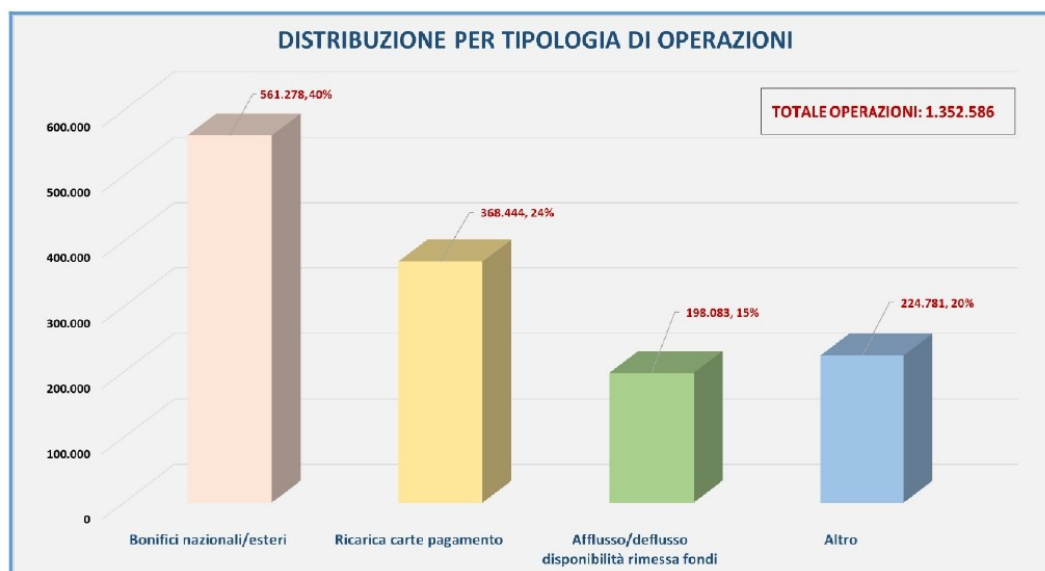


Figura 4

Dalla georeferenziazione delle complessive **1.352.586**<sup>22</sup> operazioni in esame si evince che una cospicua parte delle stesse risulta effettuata *on line*. Trattasi, in dettaglio di **323.844** operazioni corrispondenti a circa il **24%** del totale.

La distribuzione per aree geografiche nazionali delle restanti operazioni (figura 5) ha inoltre evidenziato, al primo posto sul piano statistico, il “Nord Italia”, ove risultano effettuate **421.557** operazioni, corrispondenti al **31%** circa di quelle prese in esame; seguono il “Sud Italia ed Isole”, con **373.121** operazioni e il “Centro Italia” con **224.969** operazioni.

19 Operazioni di trasferimento fondi per il tramite di un intermediario finanziario tra persone fisiche da e verso altri Paesi, senza l'utilizzo di conti di pagamento.

20 Corrispondenti a circa il **14,6%**.

21 Corrispondenti al **2,6%**.

22 Concorrono al computo **9.095** operazioni, corrispondenti allo 0,67%, per le quali al sistema EL.I.O.S. non emerge una specifica georeferenziazione.

## 6. ATTIVITÀ DI PREVENZIONE SULL'UTILIZZO DEL SISTEMA FINANZIARIO A SCOPO DI RICICLAGGIO

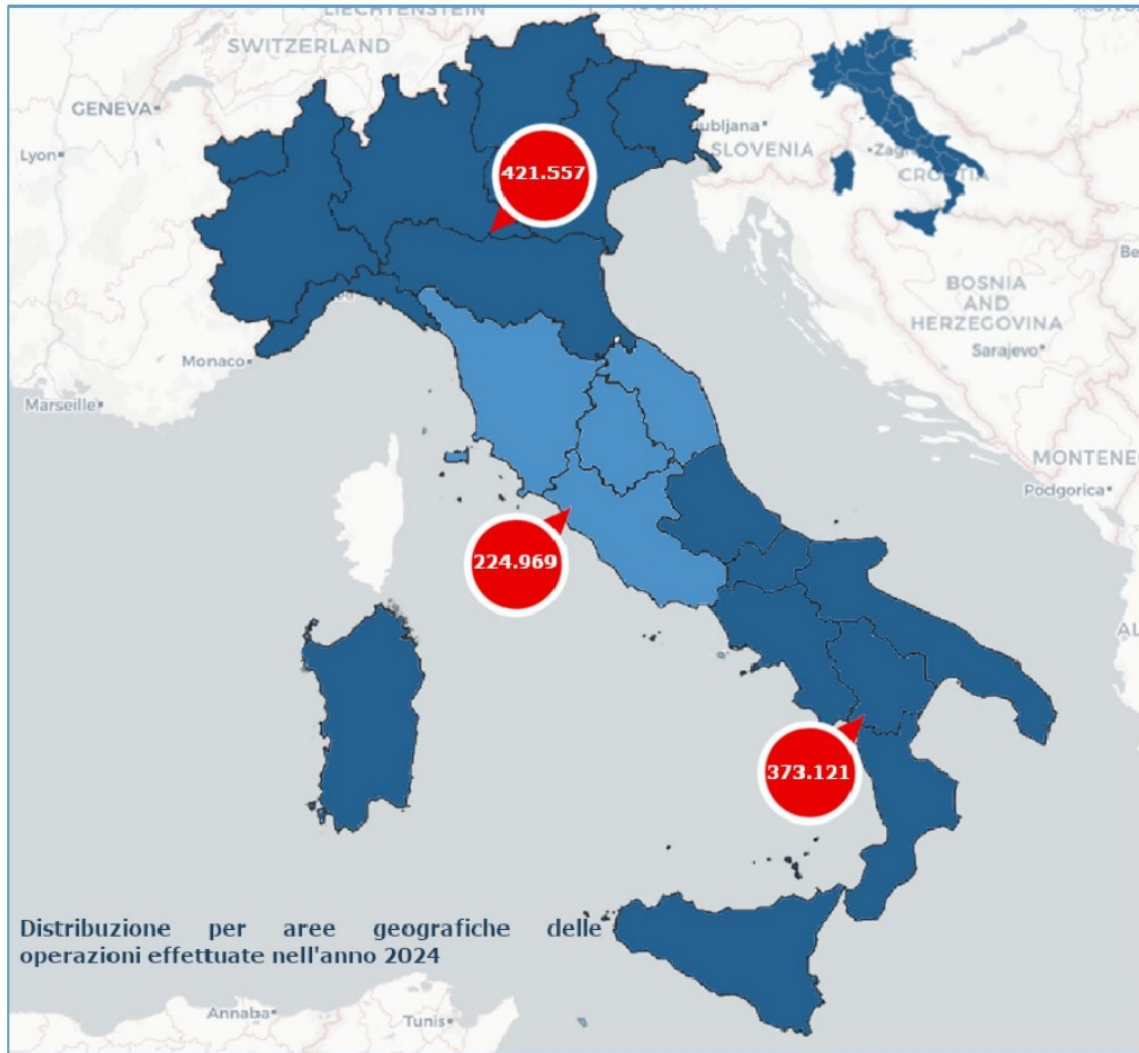


Figura 5

La ripartizione su base regionale delle medesime operazioni, esposta nella successiva figura, evidenzia una prevalenza di operazioni finanziarie effettuate in Lombardia, ammontanti a **188.085**; seguono la Campania, con **174.114** operazioni, il Lazio, con **116.288** operazioni, l'Emilia Romagna, con **74.640** operazioni, la **Toscana** con **73.914** e, più distanziate, le restanti Regioni (figura 6).



## RELAZIONE SEMESTRALE AL PARLAMENTO

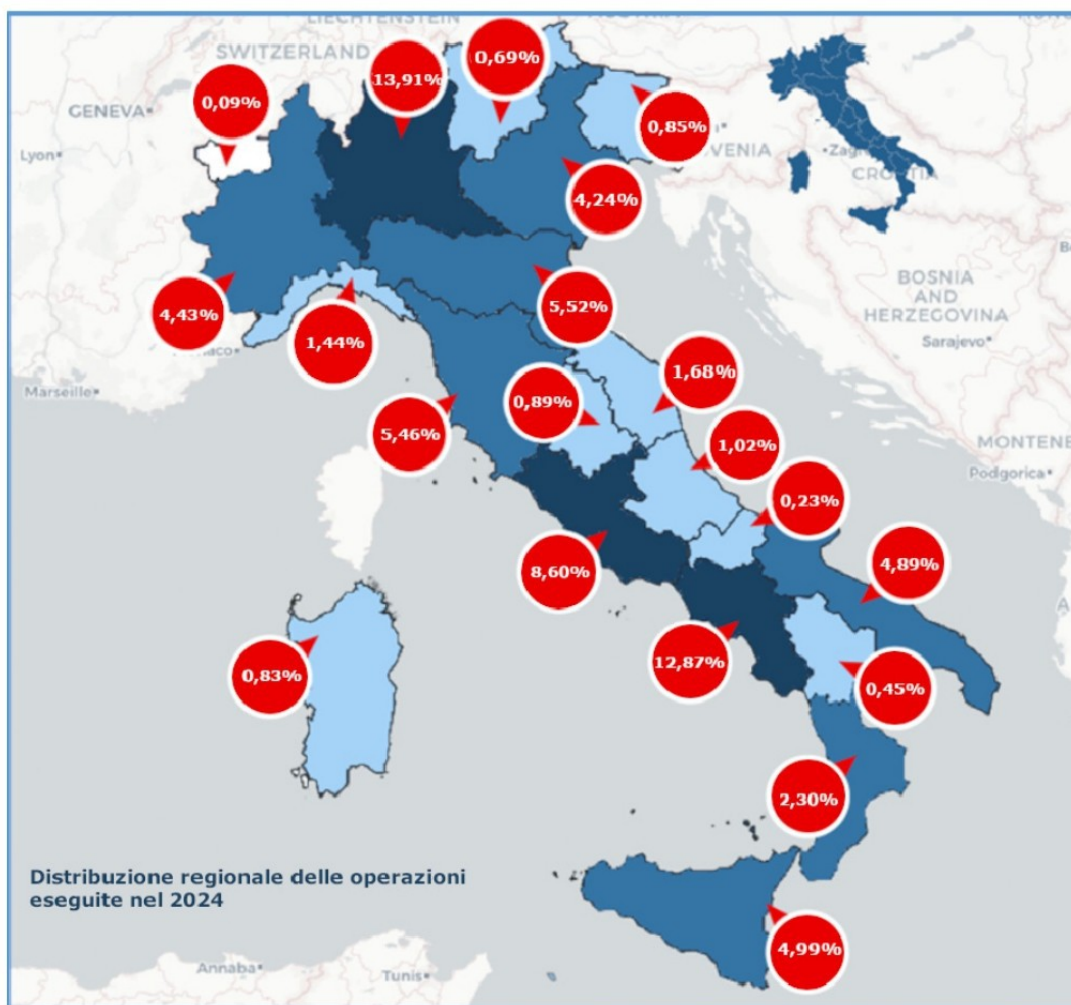


Figura 6

Le operazioni finanziarie effettuate nell'ambito delle Regioni di origine delle principali organizzazioni criminali di stampo mafioso<sup>23</sup> ammontano, invece, a **338.873**. Il **12,87%** delle stesse fa capo alla Campania, con **174.114** operazioni; seguono le **67.465** operazioni effettuate in Sicilia, le **66.207** realizzate in Puglia e le **31.087** eseguite in Calabria.

<sup>23</sup> Si fa riferimento a Sicilia, Calabria, Campania e Puglia, ove vengono storicamente ricondotte le origini di *cosa nostra*, *'ndrangheta*, *camorra* e *mafie pugliesi*.

## 6. ATTIVITÀ DI PREVENZIONE SULL'UTILIZZO DEL SISTEMA FINANZIARIO A SCOPO DI RICICLAGGIO

| Anno 2024     |                   |                        |       |
|---------------|-------------------|------------------------|-------|
| Regione       | Totale Operazioni | Importo corrispondente | %     |
| Campania      | 174.114           | 7.112.947.335          | 12,87 |
| Sicilia       | 67.465            | 1.667.349.882          | 4,99  |
| Puglia        | 66.207            | 2.342.097.413          | 4,89  |
| Calabria      | 31.087            | 739.098.158            | 2,30  |
| <b>Totale</b> | <b>338.873</b>    | <b>11.861.492.788</b>  |       |

| Primo semestre 2024 |                   |                        |       |
|---------------------|-------------------|------------------------|-------|
| Regione             | Totale Operazioni | Importo corrispondente | %     |
| Campania            | 68.605            | 3.174.442.564          | 11,48 |
| Sicilia             | 29.563            | 798.299.660            | 4,95  |
| Puglia              | 29.755            | 1.409.473.156          | 4,98  |
| Calabria            | 14.511            | 421.116.869            | 2,43  |
| <b>Totale</b>       | <b>142.434</b>    | <b>€ 5.803.332.249</b> |       |

| Secondo semestre 2024 |                   |                        |       |
|-----------------------|-------------------|------------------------|-------|
| Regione               | Totale Operazioni | Importo corrispondente | %     |
| Campania              | 105.509           | 3.938.504.770          | 13,98 |
| Sicilia               | 37.902            | 869.050.222            | 5,02  |
| Puglia                | 36.452            | 932.624.257            | 4,83  |
| Calabria              | 16.576            | 317.981.289            | 2,20  |
| <b>Totale</b>         | <b>196.439</b>    | <b>6.058.160.538</b>   |       |

Infine, nell'ambito dei processi di analisi e approfondimento condotti dalla DIA su fenomenologie di particolare rilievo per la collettività, tra le SOS con potenziali profili di collegamento con la criminalità organizzata **789** sono risultate riferibili ad **“anomalie connesse all'attuazione del PNRR”**, mentre **523**<sup>24</sup> sono risultate legate all'emergenza sanitaria del *Covid-19*<sup>25</sup> (figura 7).

24 Con riferimento alla pandemia sono state rilevate le seguenti classi di fenomeno: “Covid 19”, “Covid 19-Prelevamenti”, “Finanziamenti Covid: Anomalie in fase di richiesta”, “Finanziamenti Covid-Utilizzi anomali”.

Da un punto di vista operativo si evidenzia che nel 2024 sono pervenute dalla Struttura n. **879** richieste a fronte delle quali sono stati svolti accertamenti nei confronti n. **1.295** imprese e n. **6.055** persone fisiche ad esse collegate a vario titolo. Complessivamente sono stati comunicati alla Struttura elementi informativi di interesse istituzionale con riguardo a n. **56** soggetti.

Nelle tabelle che seguono, si riporta una sintesi delle richieste pervenute ed elaborate nel 2024 in relazione al menzionato evento sportivo, distinte per mese e semestre:

| <b>I semestre 2024</b> | <b>Richieste pervenute</b> | <b>Imprese esaminate</b> | <b>Persone controllate</b> | <b>Positive</b> |
|------------------------|----------------------------|--------------------------|----------------------------|-----------------|
| Gennaio                | 12                         | 20                       | 132                        | 0               |
| Febbraio               | 19                         | 21                       | 170                        | 0               |
| Marzo                  | 20                         | 32                       | 213                        | 0               |
| Aprile                 | 25                         | 26                       | 138                        | 0               |
| Maggio                 | 11                         | 11                       | 32                         | 0               |
| Giugno                 | 6                          | 7                        | 37                         | 1               |
| <b>TOTALE</b>          | <b>93</b>                  | <b>117</b>               | <b>722</b>                 | <b>1</b>        |

Tabella 8 – Accertamenti informativi effettuati per Olimpiadi invernali 2026 - 1 sem. (Fonte DIA-OCAP)

| <b>II semestre 2024</b> | <b>Richieste pervenute</b> | <b>Imprese esaminate</b> | <b>Persone controllate</b> | <b>Positive</b> |
|-------------------------|----------------------------|--------------------------|----------------------------|-----------------|
| Luglio                  | 33                         | 33                       | 174                        | 2               |
| Agosto                  | 43                         | 49                       | 196                        | 6               |
| Settembre               | 216                        | 290                      | 1339                       | 13              |
| Ottobre                 | 205                        | 299                      | 1596                       | 16              |
| Novembre                | 155                        | 281                      | 1112                       | 12              |
| Dicembre                | 134                        | 226                      | 916                        | 6               |
| <b>TOTALE</b>           | <b>786</b>                 | <b>1.178</b>             | <b>5.333</b>               | <b>55</b>       |

Tabella 9 – Accertamenti informativi effettuati per Olimpiadi invernali 2026 - 2 sem (Fonte DIA-OCAP)

Le articolazioni periferiche della DIA interessate *ratione loci* allo svolgimento dei Giochi Olimpici e Paralimpici invernali di Milano Cortina 2026 sono i Centri Operativi di Milano (province di Milano, Monza-Brianza, Sondrio, Varese, Lecco), di Brescia (province di Bergamo e Brescia) e di Padova (province di Verona, Belluno, Trento e Bolzano).



## RELAZIONE SEMESTRALE AL PARLAMENTO

| MOTIVAZIONE RICHIESTA AGGREGATA               | ANNO 2023      | ANNO 2024      | VAR.%        |
|-----------------------------------------------|----------------|----------------|--------------|
| Abilitazioni, iscrizioni e autocertificazioni | 51.554         | 53.821         | 4,40%        |
| Altro <sup>1679</sup>                         | 149.083        | 167.975        | 12,67%       |
| Autorizzazioni e licenze                      | 141.814        | 114.820        | -19,03%      |
| Concessioni                                   | 28.864         | 17.599         | -39,03%      |
| Erogazioni, contributi, finanziamenti         | 127.163        | 146.789        | 15,43%       |
| Forniture e servizi                           | 62.096         | 62.564         | 0,75%        |
| Milano-Cortina 2026                           | 5              | 83             | 1560,00%     |
| P.N.R.R.                                      | 24.953         | 33.180         | 32,97%       |
| Protocolli di legalità                        | 22.939         | 25.612         | 11,65%       |
| Richieste e accertamenti                      | 27.516         | 20.249         | -26,41%      |
| Ricostruzione post-sisma                      | 9.242          | 14.241         | 54,09%       |
| White list                                    | 35.949         | 40.073         | 11,47%       |
| <b>TOTALE</b>                                 | <b>681.178</b> | <b>697.006</b> | <b>2,32%</b> |

In sintesi, la tabella indica un lieve aumento delle richieste tra il 2023 e il 2024 (pari al 2,32%), ma con dinamiche molto diverse tra le varie categorie. Alcune categorie fanno registrare aumenti percentuali notevoli.

Nel grafico che segue i medesimi dati sono stati raffigurati in istogrammi al fine di fornire una rappresentazione grafica degli stessi. Dal grafico si evidenzia una concentrazione delle richieste istruttorie in alcune categorie di “motivazioni principali”, con una varietà di altre motivazioni che contribuiscono in misura minore al volume totale. Volendo escludere la categoria “Altro” - che aggrega i dati di n. 11 motivazioni eterogenee<sup>1680</sup>, il maggior numero delle richieste è ascrivibile a “Erogazioni, contributi e finanziamenti” seguito, da “Autorizzazioni e licenze” e “Forniture e servizi”.

Ciò premesso, dalla consultazione della B.D.N.A., si rileva che nel 2024 sono state inserite n. 697.006 **richieste per verifiche antimafia**. Nella tabella che segue è riportato un confronto tra le annualità 2023 e 2024 riguardante il numero di richieste distinte per tipologia di “Motivazione aggregata”<sup>1678</sup>, con la relativa variazione percentuale.

## 5. APPALTI PUBBLICI

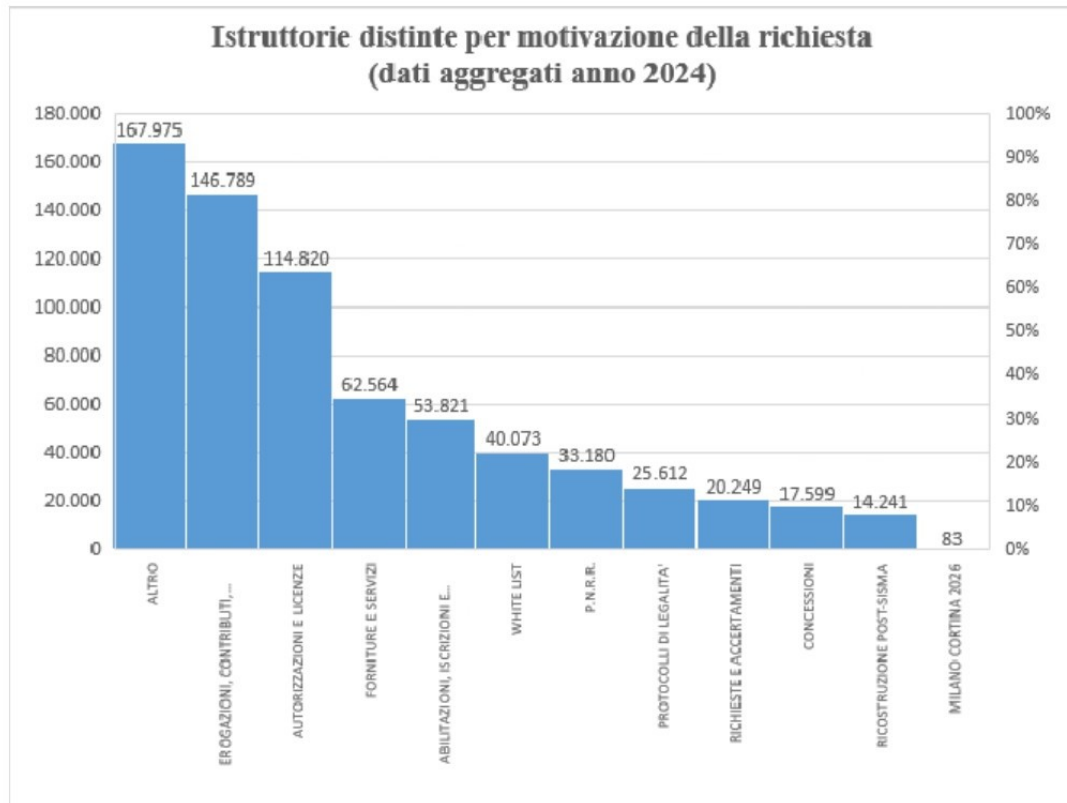


Grafico 7 – Istruttorie distinte per motivazione della richiesta nel 2024 (Fonte BDNA)

La tabella che segue consente, invece, un confronto delle medesime richieste istruttorie distinte per macroarea (Nord, Centro e Sud) e, in tale ambito, per Regione negli anni 2023 e 2024.



## RELAZIONE SEMESTRALE AL PARLAMENTO

| Area          | Regione               | Anno 2023      | Anno 2024      | Var.%         |
|---------------|-----------------------|----------------|----------------|---------------|
| Nord          | Valle d'Aosta         | 2.989          | 2.775          | -7,16%        |
|               | Piemonte              | 40.757         | 39.907         | -2,09%        |
|               | Lombardia             | 105.880        | 101.685        | -3,96%        |
|               | Veneto                | 48.333         | 48.064         | -0,56%        |
|               | Trentino-Alto Adige   | 17.301         | 19.574         | 13,14%        |
|               | Liguria               | 12.334         | 12.223         | -0,90%        |
|               | Friuli-Venezia Giulia | 13.383         | 13.423         | 0,30%         |
|               | Emilia Romagna        | 59.895         | 61.676         | 2,97%         |
|               | <b>TOTALE Nord</b>    | <b>300.872</b> | <b>299.327</b> | <b>-0,51%</b> |
| Centro        | Toscana               | 36.433         | 35.398         | -2,84%        |
|               | Umbria                | 12.909         | 13.568         | 5,10%         |
|               | Marche                | 20.399         | 22.479         | 10,20%        |
|               | Abruzzo               | 16.644         | 17.395         | 4,51%         |
|               | Lazio                 | 63.013         | 63.106         | 0,15%         |
|               | Sardegna              | 19.210         | 21.119         | 9,94%         |
|               | <b>TOTALE Centro</b>  | <b>168.608</b> | <b>173.065</b> | <b>2,64%</b>  |
| Sud           | Campania              | 62.281         | 74.170         | 19,09%        |
|               | Molise                | 3.900          | 4.292          | 10,05%        |
|               | Puglia                | 45.475         | 46.967         | 3,28%         |
|               | Basilicata            | 7.577          | 9.194          | 21,34%        |
|               | Calabria              | 28.159         | 28.566         | 1,45%         |
|               | Sicilia               | 64.306         | 61.425         | -4,48%        |
|               | <b>TOTALE Sud</b>     | <b>211.698</b> | <b>224.614</b> | <b>6,10%</b>  |
| <b>TOTALE</b> |                       | <b>681.178</b> | <b>697.006</b> | <b>2,32%</b>  |

Il dato complessivo del 2024 a livello nazionale (+2,32%) è il risultato di aumenti in alcune regioni che compensano i decrementi in altre. In sintesi, il confronto tra il 2023 e il 2024 evidenzia un panorama regionale italiano diversificato per quanto riguarda il numero delle richieste di istruttoria antimafia. Mentre a livello nazionale si registra un leggero aumento (+2,32%), a livello regionale si osservano *trend* differenti, con una prevalenza di cali al Nord (-0,51%) e di aumenti al Centro (+2,64%) e al Sud (+6,10%).

A seguire, una rappresentazione grafica della situazione per Regione del numero delle richieste istruttorie nel 2024.

## 5. APPALTI PUBBLICI

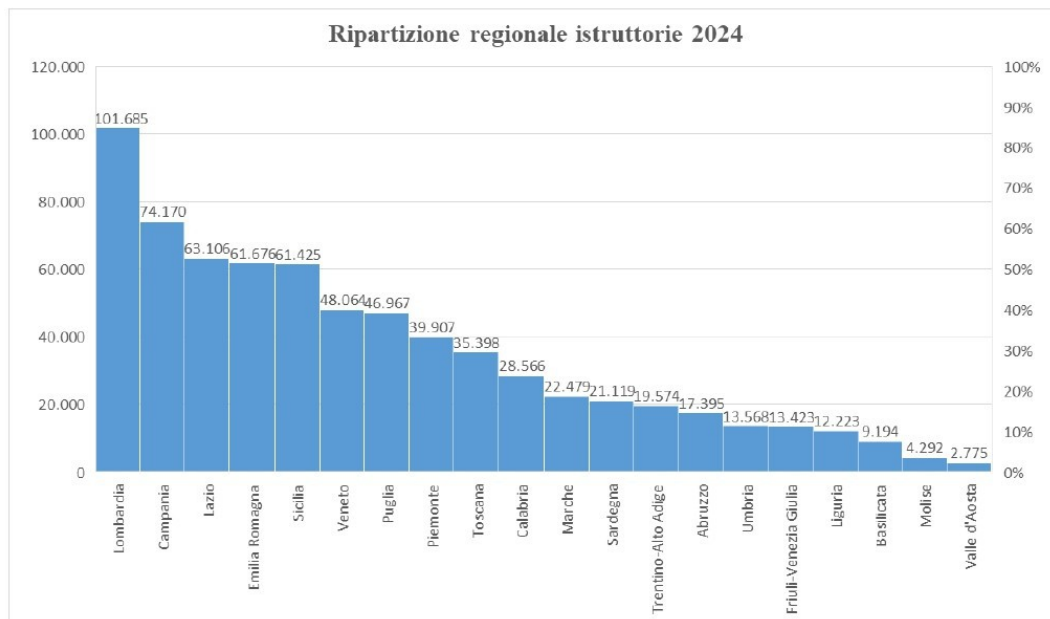


Grafico 8 – Istruttorie distinte per motivazione della richiesta nel 2024 (Fonte BDNA)

La **Lombardia** spicca nettamente come Regione con il più elevato numero di richieste, superando significativamente tutte le altre. Seguono, con valori inferiori ma comunque rilevanti, **Campania**, **Lazio**, **Emilia Romagna** e **Sicilia**. All'estremo opposto, **Valle d'Aosta**, **Molise** e **Basilicata** presentano un numero di richieste assai più contenuto. In sintesi, si evidenzia una **marcata concentrazione delle richieste antimafia nelle Prefetture delle prime cinque regioni** che, nel complesso, costituiscono più del 50% del totale delle richieste elaborate a livello nazionale (n. 362.062 su 697.006).

Passando ad analizzare, invece, le menzionate **Richieste** in relazione allo “**Stato**” di definizione delle stesse<sup>1681</sup> si evidenzia che nel 2024 sono state **n. 337.161** le istruttorie **chiusure con esito negativo** per l'insussistenza di controindicazioni nei confronti dei soggetti scruta-

1681 Nello “**stato**” possono rinvenirsi diverse diciture ognuna delle quali assume uno specifico significato quali ad es.:

- **Chiusa con esito negativo:** soggetto liberato;
- **Chiusa con esito positivo:** soggetto interdetto;
- **In istruttoria:** il procedimento amministrativo è preso in carico dalla Prefettura;
- **Atti:** il procedimento si è concluso senza liberatoria o interdittiva ed è stato posto agli atti. Questo avviene quando ad un soggetto vengono formulate ad es. richieste di integrazione documentazione ed egli non provvede o se non c'è più interesse;
- **In inserimento:** l'ente appaltante sta inserendo i dati; è la fase precedente all'istruttoria;
- **In lavorazione:** quando l'ente appaltante inserisce i dati che vengono elaborati dal sistema interagendo con altre Banche dati. È ancora una fase precedente l'istruttoria;
- **Aperta:** la Prefettura ha ricevuto la richiesta dal sistema informatico (dati dell'ente appaltante e delle banche dati); precede l'istruttoria.



## RELAZIONE SEMESTRALE AL PARLAMENTO

ti mentre **n. 866<sup>1682</sup>** sono state **chiuse con esito positivo** in quanto all'esito delle verifiche antimafia svolte dalle Prefetture sono stati rilevati elementi di probabile contaminazione mafiosa.



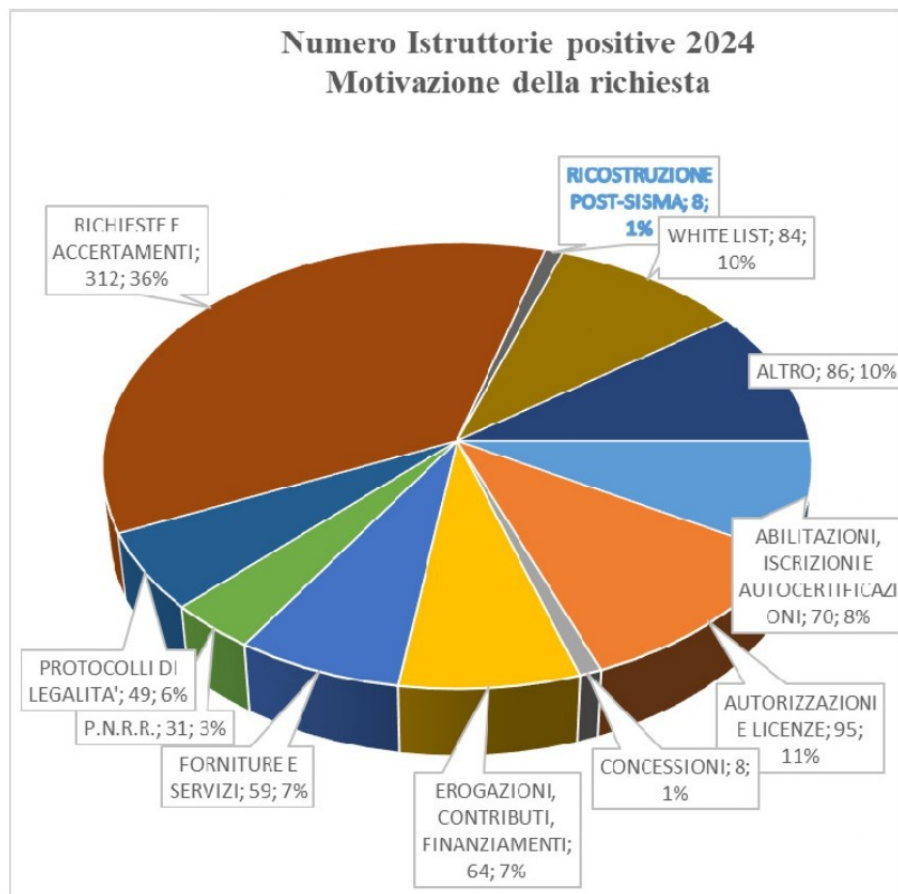
Andando ancor di più nel dettaglio emerge un dato degno di nota ossia l'**incidenza – assai contenuta (pari al 0,0256%) - del numero delle istruttorie “chiuse con esito positivo” (n. 866) rispetto al totale delle istruttorie chiuse (n. 338.027).**

| ISTRUTTORIE - STATO RICHIESTA               | Anno 2024      |
|---------------------------------------------|----------------|
| Chiusa con esito negativo                   | 337.161        |
| Chiusa con esito positivo                   | 866            |
| <b>TOTALE</b>                               | <b>338.027</b> |
| Percentuale istruttorie positive sul totale | 0,0256%        |

Il valore che si rileva dalla tabella consente di argomentare che ogni n. **1.000** istruttorie chiuse **solo** n. **2,5** circa si concludono con l'adozione di provvedimenti interdittivi.

## 5. APPALTI PUBBLICI

Il quadro di analisi suesposto può essere integrato ulteriormente, nel merito, con i dati riportati nel grafico sottostante che evidenzia il numero delle istruttorie chiuse positivamente nel 2024 distinte per motivazione della richiesta e incidenza percentuale di ogni tipologia di motivazione sul totale delle istruttorie positive.



Volendo focalizzare l'analisi sui dati inerenti al PNRR, nella tabella che segue, è riportato un confronto, per gli anni 2023 e 2024, tra il numero di richieste distinte per tipologia di Motivazione e la variazione percentuale tra i due periodi.



## RELAZIONE SEMESTRALE AL PARLAMENTO

| MOTIVAZIONE RICHIESTA                                                                                                                                                                                       | Istruttorie<br>PNRR 2023 | Istruttorie<br>PNRR 2024 | Var. %        |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|---------------|
| (P.N.R.R.) APPALTI DI LAVORI settori speciali (D.Lgs. 50/2016, art.114 e seg.) (Informativa liberatorie provvisorie per Lavori/Servizi e Forniture, ex art. 3, comma 2, d.l. 76/2020)                       | 1.224                    | 1.211                    | -1,06%        |
| (P.N.R.R.) CESSIONI (Art.91, comma 1 D.Lgs.159/2011)                                                                                                                                                        | 6                        | 25                       | 316,67%       |
| (P.N.R.R.) CONCESSIONE DI ACQUE PUBBLICHE O DI BENI DEMANIALI O PER CONTRIBUTI FIN. AGEVOL. SU MUTUO/ALTRE EROGAZIONI (Art.91, comma 1 D.Lgs.159/2011)                                                      | 7                        | 113                      | 1514,29%      |
| (P.N.R.R.) CONCESSIONE DI TERRENI AGRICOLI E ZOOTECNICI DEMANIALI CHE RICADONO NEL SOSTEGNO DELLA POLITICA AGRICOLA COMUNE o TERRENI AGRICOLI, A QUALUNQUE TITOLO ACQUISITI, CHE FRUISCONO DI FONDI EUROPEI | 158                      | 2.613                    | 1553,80%      |
| (P.N.R.R.) COTTIMI (Art.91, comma 1 D.Lgs.159/2011)                                                                                                                                                         | 29                       | 69                       | 137,93%       |
| (P.N.R.R.) EROGAZIONI, CONTRIBUTI, FINANZIAMENTI                                                                                                                                                            | 4.108                    | 10.892                   | 165,14%       |
| (P.N.R.R.) FORNITURE E SERVIZI AMMINISTRAZIONI AUT.CENTRALI (Informativa liberatorie provvisorie per Lavori/Servizi e Forniture, ex art. 3, comma 2, d.l. 76/2020)                                          | 1.320                    | 1.758                    | 33,18%        |
| (P.N.R.R.) FORNITURE E SERVIZI AMMINISTRAZIONI SUBCENTRALI (Informativa liberatorie provvisorie per Lavori/Servizi e Forniture, ex art. 3, comma 2, d.l. 76/2020)                                           | 4.071                    | 5.586                    | 37,21%        |
| (P.N.R.R.) FORNITURE E SERVIZI settori speciali (D.Lgs. 50/2016, art.114 e seg.) (Informativa liberatorie provvisorie per Lavori/Servizi e Forniture, ex art. 3, comma 2, d.l. 76/2020)                     | 784                      | 1.188                    | 51,53%        |
| (P.N.R.R.) FORNITURE SENSIBILI (Art.91, comma 7 D.Lgs.159/2011 ed individuate dall'Art.1, comma 53 legge 190/2012)                                                                                          | 269                      | 362                      | 34,57%        |
| (P.N.R.R.) LAVORI PUBBLICI E CONCESSIONI (Informativa liberatorie provvisorie per Lavori/Servizi e Forniture, ex art. 3, comma 2, d.l. 76/2020)                                                             | 8.792                    | 5.080                    | -42,22%       |
| (P.N.R.R.) RICHIESTE (Art.100 D.Lgs.159/2011 provenienti dall'ente locale sciolto ai sensi dell'Art.143 del D.Lgs.267/2000)                                                                                 | 3.186                    | 2.749                    | -13,72%       |
| (P.N.R.R.) SERVIZI SOCIALI                                                                                                                                                                                  | 353                      | 297                      | -15,86%       |
| (P.N.R.R.) SERVIZI SOCIALI settori speciali (D.Lgs. 50/2016, art.114 e seg.)                                                                                                                                | 21                       | 22                       | 4,76%         |
| (P.N.R.R.) SUBCONTRATTI (Art.91, comma 1 D.Lgs.159/2011)                                                                                                                                                    | 625                      | 1.215                    | 94,40%        |
| <b>TOTALI</b>                                                                                                                                                                                               | <b>24.953</b>            | <b>33.180</b>            | <b>32,97%</b> |

## 5. APPALTI PUBBLICI

Nella tabella che segue sono riportate, distinte per macro-area e per Regione, il numero delle richieste relative agli anni 2023 e 2024 nonché la variazione percentuale.

| Area          | Regione               | Istruttorie PNRR<br>2023 | Istruttorie PNRR<br>2024 | Var.%         |
|---------------|-----------------------|--------------------------|--------------------------|---------------|
| Nord          | Valle d'Aosta         | 53                       | 83                       | 56,60%        |
|               | Piemonte              | 1.525                    | 2.262                    | 48,33%        |
|               | Lombardia             | 2.993                    | 4.917                    | 64,28%        |
|               | Veneto                | 1.685                    | 2.364                    | 40,30%        |
|               | Trentino-Alto Adige   | 438                      | 1.175                    | 168,26%       |
|               | Liguria               | 352                      | 521                      | 48,01%        |
|               | Friuli-Venezia Giulia | 342                      | 572                      | 67,25%        |
|               | Emilia Romagna        | 1.409                    | 1.769                    | 25,55%        |
|               | <b>TOTALE Nord</b>    | <b>8.797</b>             | <b>13.663</b>            | <b>55,31%</b> |
| Centro        | Toscana               | 1.284                    | 1.580                    | 23,05%        |
|               | Umbria                | 479                      | 630                      | 31,52%        |
|               | Marche                | 794                      | 785                      | -1,13%        |
|               | Abruzzo               | 734                      | 955                      | 30,11%        |
|               | Lazio                 | 2.786                    | 3.831                    | 37,51%        |
|               | Sardegna              | 406                      | 683                      | 68,23%        |
|               | <b>TOTALE Centro</b>  | <b>6.483</b>             | <b>8.464</b>             | <b>30,56%</b> |
| Sud           | Campania              | 3.585                    | 3.897                    | 8,70%         |
|               | Molise                | 136                      | 202                      | 48,53%        |
|               | Puglia                | 2.231                    | 2.415                    | 8,25%         |
|               | Basilicata            | 276                      | 296                      | 7,25%         |
|               | Calabria              | 1.281                    | 1.322                    | 3,20%         |
|               | Sicilia               | 2.164                    | 2.921                    | 34,98%        |
|               | <b>TOTALE Sud</b>     | <b>9.673</b>             | <b>11.053</b>            | <b>14,27%</b> |
| <b>TOTALI</b> |                       | <b>24.953</b>            | <b>33.180</b>            | <b>32,97%</b> |

Nel 2024, sono state inserite in B.D.N.A. n. 33.180 richieste di verifica antimafia, ossia il più 32,97% rispetto al 2023.



## RELAZIONE SEMESTRALE AL PARLAMENTO

---

Da un esame più analitico dei dati si rileva quanto segue:

**L'area Nord**, fa registrare una variazione media ponderale pari al 55,31%, declinata come segue:

- **Valle d'Aosta:** incremento significativo del **56,60%**, passando da 53 a 83 istruttorie;
- **Piemonte:** forte aumento del **48,33%**, da 1.525 a 2.262 istruttorie. Un incremento consistente in termini assoluti e percentuali;
- **Lombardia:** crescita robusta del **64,28%**, da 2.993 a 4.917 istruttorie. La Lombardia mostra l'aumento più elevato in termini assoluti nel Nord<sup>1683</sup>.
- **Veneto:** aumento del **40,30%**, da 1.685 a 2.364 istruttorie;
- **Trentino-Alto Adige:** incremento percentuale più alto in assoluto del **168,26%**, da 438 a 1.175 istruttorie;
- **Liguria:** aumento del **48,01%**, da 352 a 521 istruttorie;
- **Friuli-Venezia Giulia:** forte incremento del **67,25%**, da 342 a 572 istruttorie. Percentuale di crescita elevata, in linea con la media del Nord;
- **Emilia-Romagna:** crescita più contenuta rispetto ad altre regioni del Nord, ma comunque significativa del **25,55%**, da 1.409 a 1.769 istruttorie.

**L'area Centro**, fa registrare una crescita media del 30,56%, articolata come segue:

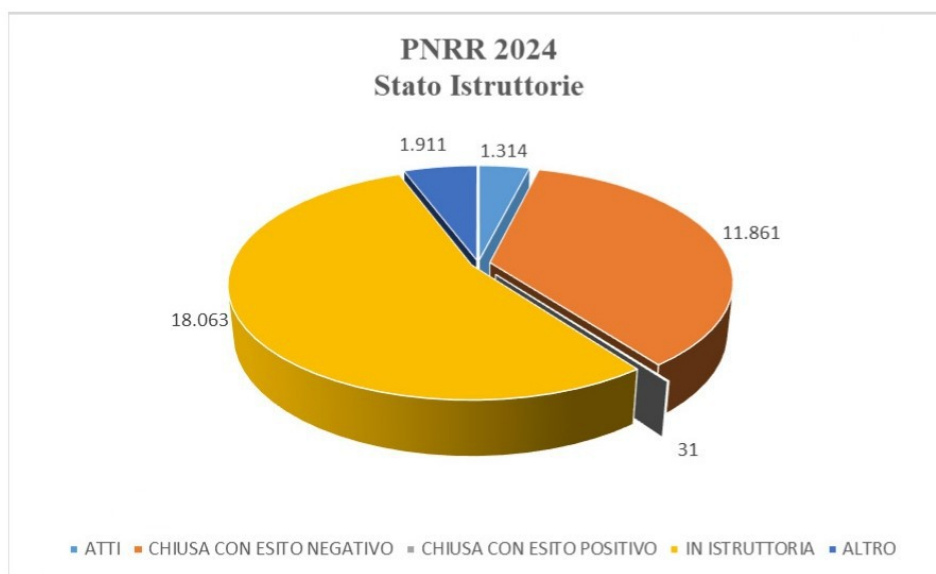
- **Toscana:** crescita positiva del **23,05%**, da 1.284 a 1.580 istruttorie;
- **Umbria:** aumento del **31,52%**, da 479 a 630 istruttorie; crescita in linea con la media nazionale;
- **Marche:** lieve diminuzione del **-1,13%**, da 794 a 785 istruttorie: unica regione con segno negativo, seppur minimo, nel Centro e nell'intera tabella. Sostanzialmente stazionaria;
- **Abruzzo:** crescita del **30,11%**, da 734 a 955 istruttorie, in linea con la media nazionale;
- **Lazio:** aumento del **37,51%**, da 2.786 a 3.831 istruttorie; è la regione con il maggior incremento in termini assoluti nel Centro e una percentuale di crescita significativa;
- **Sardegna:** incremento elevato del **68,23%**, da 406 a 683 istruttorie. Percentuale di crescita la più alta del Centro.

**L'area Sud**, fa registrare, mediamente, un incremento del 14,27%, di seguito sintetizzato:

- **Campania:** incremento contenuto del **8,70%**, da 3.585 a 3.897 istruttorie;
- **Molise:** aumento del **48,53%**, da 136 a 202 istruttorie;
- **Puglia:** incremento del **8,25%**, da 2.231 a 2.415 istruttorie;
- **Basilicata:** crescita limitata del **7,25%**, da 276 a 296 istruttorie;
- **Calabria:** crescita minima del **3,20%**, da 1.281 a 1.322 istruttorie;
- **Sicilia:** aumento del **34,98%**, da 2.164 a 2.921 istruttorie. Crescita in valori assoluti più marcata rispetto alle altre regioni del Sud e percentuale più in linea con la media nazionale.

Il grafico che segue consente di discriminare le richieste di istruttore PNRR in relazione allo "Stato" (es. chiuse con esito negativo, positivo etc).

## 5. APPALTI PUBBLICI



Analogamente al dato complessivo nazionale prima esaminato, anche le richieste istruttorie PNRR chiuse con esito positivo (n. 31) hanno un'**incidenza molto contenuta (pari allo 0,0261%)** rispetto **al totale istruttorie chiuse nel 2024 (11.982)**; in altre parole, mediamente, ogni n. 1000 richieste esaminate n. 2,61 hanno evidenziato controindicazioni antimafia (dato in linea con l'incidenza media complessiva pari al 0,0256%).

| ISTRUTTORIE - STATO RICHIESTA               | Anno<br>2024  |
|---------------------------------------------|---------------|
| Chiusa con esito negativo                   | 11.861        |
| Chiusa con esito positivo                   | 31            |
| <b>TOTALE</b>                               | <b>11.982</b> |
| Percentuale istruttorie positive sul totale | 0,0261%       |

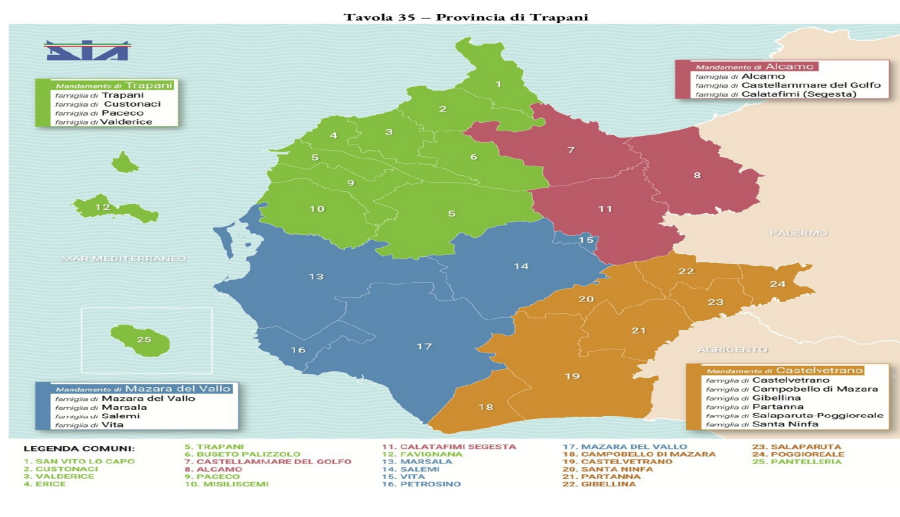
Da ultimo, nella tabella che segue, è riportato un riepilogo delle istruttorie chiuse con esito positivo distinte per tipologia di Motivazione.



## RELAZIONE SEMESTRALE AL PARLAMENTO

| MOTIVAZIONE DELLA RICHIESTA                                                                                                                                                                | Numero istruttorie |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|
| (P.N.R.R.) APPALTI DI LAVORI settori speciali (D.Lgs. 50/2016, art.114 e seg.) (Informati-<br>ve liberatorie provvisorie per Lavori/Servizi e Forniture, ex art. 3, comma 2, d.l. 76/2020) | 2                  |
| (P.N.R.R.) FORNITURE E SERVIZI AMMINISTRAZIONI AUT.CENTRALI (Informa-<br>tive liberatorie provvisorie per Lavori/Servizi e Forniture, ex art. 3, comma 2, d.l. 76/2020)                    | 1                  |
| (P.N.R.R.) FORNITURE E SERVIZI AMMINISTRAZIONI SUBCENTRALI (Informati-<br>ve liberatorie provvisorie per Lavori/Servizi e Forniture, ex art. 3, comma 2, d.l. 76/2020)                     | 2                  |
| (P.N.R.R.) FORNITURE SENSIBILI (Art. 91, comma 7 D.Lgs.159/2011 ed individuate<br>dall'Art.1,comma 53 legge 190/2012)                                                                      | 5                  |
| (P.N.R.R.) LAVORI PUBBLICI E CONCESSIONI (Informative liberatorie provvisorie per<br>Lavori/Servizi e Forniture, ex art. 3, comma 2, d.l. 76/2020)                                         | 12                 |
| (P.N.R.R.) RICHIESTE (Art.100 D.Lgs.159/2011 provenienti dall'ente locale sciolto ai sensi<br>dell'Art.143 del D.Lgs.267/2000)                                                             | 4                  |
| (P.N.R.R.) SUBCONTRATTI (Art. 91, comma 1 D.Lgs.159/2011)                                                                                                                                  | 5                  |
| <b>TOTALE</b>                                                                                                                                                                              | <b>31</b>          |

### 3. PRESENZE DELLA CRIMINALITÀ ORGANIZZATA SUL TERRITORIO E ATTIVITÀ DI CONTRASTO ANTIMAFIA



- Nello specifico, per quanto concerne il territorio dell'Ente, attraverso l'analisi dei dati in possesso della Polizia Giudiziaria e Comando della Polizia Locale, si segnala l'Operazione antimafia che ha avuto il suo epicentro a Castellammare del Golfo, denominata "cutrara", che ha suscitato scalpore a livello nazionale. In data 16 giugno 2020, i carabinieri del Nucleo investigativo del Comando provinciale di Trapani, coordinati dalla Direzione distrettuale antimafia di Palermo, hanno arrestato 13 persone e denunciato altre 11 in esecuzione dell'ordinanza di custodia cautelare in carcere emessa dal gip di Palermo. Tra gli arrestati c'era anche il reggente del clan, Francesco Domingo, soprannominato "Tempesta", considerato fedelissimo di Messina Denaro e già condannato per associazione mafiosa. I reati contestati sono stati quelli di associazione di tipo mafioso, estorsione, furto, favoreggiamento, violazione della sorveglianza speciale e altro, tutti aggravati dal metodo mafioso. Gli investigatori hanno fatto luce sui legami che il boss di Castellammare del Golfo manteneva con esponenti delle famiglie mafiose d'oltreoceano, in particolare con quelli della famiglia mafiosa dei Bonanno di New York che in più occasioni andavano a rendere visita a Domingo aggiornandolo sulle dinamiche mafiose statunitensi e chiedendo l'autorizzazione per interagire con altri esponenti mafiosi del mandamento di Alcamo. Effettuate anche decine di perquisizioni. Le indagini hanno permesso di disarticolare la famiglia mafiosa di Castellammare del Golfo, che nonostante i dissidi interni vede saldamente al vertice il pregiudicato Francesco Domingo, già condannato a 19 anni di carcere per associazione di tipo mafioso ed altro e ritornato in libertà nel marzo del 2015. La famiglia mafiosa di Castellammare del Golfo, aggregata a quella di Alcamo dopo la prima guerra di mafia degli anni '80, era stata ricostituita nel 1993 e la reggenza fu affidata a Gioacchino Calabrò. Ma successivamente, come accertato dagli investigatori, Domingo aveva ereditato la reggenza dal 1997 fino al 2004, continuando ad esercitare, per alcuni anni, il suo potere anche dall'interno del carcere. Nell'ambito dell'operazione sono state denunciate per vari reati, tutti aggravati dall'aver agevolato Cosa Nostra, altre 11 persone. Nell'ambito di altra operazione investigativa poi confluita nella operazione qui riportata, per la presenza di un indagato in entrambe le operazioni, il Sindaco di Castellammare è stato destinatario di

informazione di garanzia per concorso esterno, poi derubricato in favoreggiamento reale, con successiva assoluzione sia in primo grado che in appello con formula piena. Era stato indagato anche un ex consigliere comunale che aveva chiesto a Domingo di attivarsi per il recupero di un mezzo agricolo che gli era stato rubato, e un avvocato, ex consigliere comunale di Trapani, che avrebbe concorso con Domingo e Virga nella estorsione ad un imprenditore agricolo. Dalle indagini emerge anche che la famiglia mafiosa di Castellammare del Golfo era molto attiva nel controllo delle attività economiche, realizzando intimidazioni ed estorsioni. Nel mirino erano soprattutto imprenditori agricoli ed edili costretti, con minacce e violenze, a versare somme di denaro al clan. Un grave punto di debolezza che continua ad emergere dall'analisi del contesto esterno è legato alla situazione del **servizio idrico**. Il Comune di Castellammare pur non essendo più deputato alla gestione idrica a far data dalla messa in liquidazione coatta amministrativa dell'EAS, è intervenuto, in via sostitutiva, al fine di adempiere a tutta una serie di interventi manutentivi necessari e indifferibili, al fine di garantire un servizio primario ed obbligatorio per legge, sostenendo spese regolarmente documentate e rendicontate sia nei confronti di EAS in liquidazione che, oggi, nei confronti di EAS in l.c.a.. Preso pertanto atto che a causa prima del decreto con il quale EAS, già in liquidazione, è stata posta in liquidazione coatta amm.va e successivamente a causa del perdurare delle procedure e decisioni da assumere da parte di ATI Trapani, si è determinata una condizione di grave *emphase gestionale ed organizzativo che si sostanzia da una parte nella mancata riscossione della tariffa del SII, nelle sue varie componenti di canone acqua, fognario e depurazione e nell'impossibilità di assicurare* servizi basilari quali quelli della sottoscrizione di nuovi contratti idrici (in mancanza, di fatto, di un soggetto gestore), dall'altra nella necessità per il Comune di sostenere ingenti spese anticipandole per conto di EAS in liquidazione, ed ancora ad oggi mai rimborsate; Il Comune, dunque, anticipa ingenti spese per assicurare la distribuzione idrica sul territorio, senza alcun ritorno economico sia in ordine alle spese anticipate sia in ordine alla tariffa del servizio idrico. Particolare attenzione merita la situazione del **ciclo dei rifiuti**, che ormai da alcuni anni in Sicilia è gestito in una logica di emergenza a causa della mancata attuazione del nuovo modello organizzativo individuato dal legislatore regionale con la l.r. 9/2010, oggetto di vari tentativi di riforma mai portati a termine. Il PNA 2018 ha dedicato una apposita sezione ai rischi corruttivi afferenti ai vari aspetti del ciclo dei rifiuti, i quali si sono tradotti in puntuali misure del Piano anticorruzione del 2019. La situazione specifica del nostro territorio trova una completa analisi in due documenti: la Relazione territoriale sulla Sicilia approvata il 19 luglio 2016 dalla Commissione Parlamentare di inchiesta c.d. sulle "Ecomafie" e la deliberazione dell'Anac n. 1375 del 21 dicembre 2016, cui si aggiunge l'audizione del Presidente dell'Anac in data 30 gennaio 2019 innanzi alla Commissione parlamentare "ecomafie". Si tratta di un contesto che, sebbene siano passati alcuni anni, risulta sostanzialmente attuale e forse aggravata, a causa della strutturale e non risolta situazione degli impianti e delle infrastrutture pubbliche per la chiusura del ciclo, che è alla base di continue situazioni emergenziali che hanno refluenza sia sulla regolarità del servizio offerto ai cittadini, sia sui costi e la trasparenza delle procedure di individuazione di impianti alternativi. Non può sfuggire alla presente analisi la consapevolezza della particolare complessità normativa ed organizzativa del settore caratterizzato da una governance multilevel e da una disciplina giuridica frammentata e di elevatissima caratura tecnica. Di fatto, l'attuale situazione di emergenza, che per quanto riguarda gli aspetti di interesse del presente Piano comporta un vulnus quasi strutturale ai principi di concorrenzialità nell'intero settore, si trascina ininterrottamente dal 1999, allorché il Presidente del Consiglio dei ministri con ordinanza n. 2983 impose la chiusura delle discariche comunali e consortili su cui si basava il sistema di smaltimento dei rifiuti nell'Isola, in aperto contrasto con il d.lgs. 22/1997. Il commissariamento,

tuttavia, non consentì alla Regione di dotarsi di un sistema di impianti moderno ed efficiente e, soprattutto, di approvare una pianificazione regionale in linea con le direttive europee. Solo con deliberazione della Giunta Regionale n. 526 del 20.12.2018 la Regione si è dotata di un Piano coerente con la normativa di settore, per il quale è ancora in corso la procedura di VAS e non risulta, pertanto, efficace, richiedendo un aggiornamento alla normativa sopravvenuta. L'emergenza –che alimenta diffuse illegalità e sprechi di risorse pubbliche- è riconducibile, principalmente, a due fattori: 1) l'assenza di un adeguato sistema di impianti in grado di garantire lo smaltimento in sicurezza e secondo i parametri di legge dei rifiuti prodotti e raccolti; 2) l'assenza di una reale gestione d'ambito coerente coi principi del d.lgs. 152/2006 e smi. Il comune di Castellammare del Golfo a seguito di procedura aperta avviata nell'anno 2017 ha affidato il servizio di spazzamento, di raccolta e di trasporto allo smaltimento dei rifiuti solidi urbani differenziati e indifferenziati, compresi quelli assimilati, ed altri servizi di igiene pubblica all'interno dell'ARO del Comune di Castellammare del Golfo, alla ditta Agesp giusto contratto stipulato tra la ditta Agesp S.p.A. e il comune di Castellammare del Golfo e registrato al Rep. n. 1545 del 24/12/2019. L'analisi del **contesto urbanistico** evidenzia che il PRG, ormai scaduto ha esaurito i propri effetti e i vincoli non sono stati reiterati; avviata la procedura per la complessiva revisione dello strumento di pianificazione generale, il Comune si è determinato di attivare la procedura introdotta per l'approvazione del nuovo strumento dalla l.r. 19/2020, portata avanti in collaborazione con l'Università di Palermo.

### **Valutazione di impatto del contesto interno**

L'analisi del contesto interno ha lo scopo di evidenziare il sistema delle responsabilità ed il livello di complessità dell'amministrazione. Entrambi tali aspetti contestualizzano il sistema di prevenzione della corruzione e sono in grado di incidere sul suo livello di attuazione e di adeguatezza. L'analisi è incentrata sull'esame della struttura organizzativa e delle principali funzioni da essa svolte, per evidenziare il sistema delle responsabilità; sulla mappatura dei processi e delle attività dell'ente, consistente nella individuazione e nell'analisi dei processi organizzativi.

### **La struttura organizzativa**

La struttura organizzativa dell'ente è stata da ultimo definita con la deliberazione della giunta comunale n. 15/2025. La struttura è ripartita in n. 5 Settori. Ciascun Settore è organizzato in Servizi e di seguito in Uffici. Al vertice di ciascun Settore e Servizi è posto un Titolare di Posizione Organizzativa, mentre alla guida di ogni ufficio è designato un Responsabile del procedimento.

### **Funzioni e compiti della struttura**

La struttura organizzativa è chiamata a svolgere tutti i compiti e le funzioni che l'ordinamento attribuisce a questo. In primo luogo, a norma dell'art. 13 del d.lgs. 267/2000 e smi (il Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali - TUEL) spettano al comune tutte le funzioni amministrative che riguardano la popolazione ed il territorio comunale, precipuamente nei settori organici: dei servizi alla persona e alla comunità; dell'assetto ed utilizzazione del territorio; dello sviluppo economico; salvo quanto non sia espressamente attribuito ad altri soggetti dalla legge statale o regionale, secondo le rispettive competenze. Inoltre, l'art. 14 del medesimo TUEL, attribuisce al comune la gestione dei servizi, di competenza statale, elettorali, di stato civile, di anagrafe, di leva militare e di statistica. Le relative funzioni sono esercitate dal

sindaco quale “*Ufficiale del Governo*”. Il comma 27 dell’art. 14 del DL 78/2010 (convertito con modificazioni dalla legge 122/2010), infine, elenca le “*funzioni fondamentali*”.

## 2.3.2 MAPPATURA DEI PROCESSI

### Mappatura

L’analisi del contesto interno presuppone la mappatura dei processi. L’obiettivo è che l’intera attività svolta venga esaminata per identificare le aree che risultino potenzialmente esposte a rischi corruttivi. Secondo il PNA, un processo può essere definito come una sequenza di attività interrelate ed interagenti che trasformano delle risorse in un output destinato ad un soggetto interno o esterno all’amministrazione (utente).

La mappatura dei processi si articola in tre fasi:

- identificazione;
- descrizione;
- rappresentazione.

L’identificazione consiste nello stabilire l’unità di analisi (il processo), nell’identificare l’elenco completo dei processi svolti dall’organizzazione che, nelle fasi successive, dovranno essere esaminati e descritti. In questa fase l’obiettivo è definire la lista dei processi che dovranno essere oggetto di analisi e approfondimento.

Secondo l’ANAC i processi individuati dovranno fare riferimento a tutta l’attività svolta dall’organizzazione e non solo a quei processi che sono ritenuti a rischio. Il risultato della prima fase della mappatura è l’identificazione dell’elenco completo dei processi dall’amministrazione.

I processi sono poi aggregati nelle cosiddette aree di rischio, intese come raggruppamenti omogenei di processi. Le aree di rischio possono essere distinte in generali e specifiche:

- a) quelle generali sono comuni a tutte le amministrazioni (es. contratti pubblici, acquisizione e gestione del personale);
- b) quelle specifiche riguardano la singola amministrazione e dipendono dalle caratteristiche peculiari delle attività da essa svolte.

Il PNA 2019, Allegato n. 1, ha individuato le seguenti “Aree di rischio” per gli enti locali:

1. Acquisizione e gestione del personale;
2. affari legali e contenzioso;
3. contratti pubblici;
4. controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
5. gestione dei rifiuti;
6. gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
7. governo del territorio;

8. incarichi e nomine;
9. pianificazione urbanistica;
10. provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato;
11. provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto e immediato.

Oltre alle suddette undici “Aree di rischio”, il presente prevede l’area definita “Altri servizi”. Tale sottoinsieme riunisce processi tipici degli enti territoriali, in genere privi di rilevanza economica e difficilmente riconducibili ad una delle aree proposte dal PNA. Ci si riferisce, ad esempio, ai processi relativi alla gestione del protocollo, funzionamento degli organi collegiali, istruttoria delle deliberazioni, ecc. La mappatura dei processi è un requisito indispensabile per la formulazione di adeguate misure di prevenzione e incide sulla qualità complessiva della gestione del rischio. Una compiuta analisi dei processi consente di identificare i punti più vulnerabili e, dunque, i rischi di corruzione che si generano attraverso le attività svolte dall’amministrazione. Per la mappatura è fondamentale il coinvolgimento dei responsabili delle strutture organizzative principali. Data l’approfondita conoscenza da parte di ciascun funzionario dei procedimenti, dei processi e delle attività svolte dal proprio ufficio, questi hanno potuto enucleare i processi elencati nelle schede allegate, denominate “Mappatura dei processi a catalogo dei rischi” (Allegato A). Tali processi, poi, sempre secondo gli indirizzi espressi dal PNA, sono stati brevemente descritti (mediante l’indicazione dell’input, delle attività costitutive il processo, e dell’output finale) e, infine, è stata registrata l’unità organizzativa responsabile del processo stesso.

### **Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti**

La valutazione del rischio è una macro-fase del procedimento di gestione del rischio, nel corso della quale il rischio stesso viene identificato, analizzato e confrontato con gli altri rischi al fine di individuare le priorità di intervento e le possibili misure correttive e preventive (trattamento del rischio). Tale macro-fase si compone di tre sub-fasi: identificazione, analisi e ponderazione.

### **Identificazione**

L’obiettivo della fase di identificazione degli eventi rischiosi è quello di individuare i comportamenti o i fatti, relativi ai processi dell’amministrazione, tramite i quali si concretizza il fenomeno corruttivo. Secondo l’ANAC, “questa fase è cruciale perché un evento rischioso non identificato non potrà essere gestito e la mancata individuazione potrebbe compromettere l’attuazione di una strategia efficace di prevenzione della corruzione”. Il coinvolgimento della struttura organizzativa è essenziale. Infatti, i vari responsabili degli uffici, vantando una conoscenza approfondita delle attività, possono facilitare l’identificazione degli eventi rischiosi. Inoltre, è opportuno che il RPCT, “mantenga un atteggiamento attivo, attento a individuare eventi rischiosi che non sono stati rilevati dai responsabili degli uffici e a integrare, eventualmente, il registro (o catalogo) dei rischi”. Per individuare gli eventi rischiosi è necessario definire l’oggetto di analisi, utilizzare tecniche di identificazione e una pluralità di fonti informative; individuare i rischi e formalizzarli nel PTPCT.

a) L’oggetto di analisi: è l’unità di riferimento rispetto alla quale individuare gli eventi rischiosi. L’oggetto di analisi può essere: l’intero processo, le singole attività che compongono ciascun processo. L’ANAC ritiene che, in ogni caso, il livello minimo di analisi per l’identificazione dei rischi debba

essere rappresentato almeno dal processo. In tal caso, i processi rappresentativi dell'attività dell'amministrazione non sono ulteriormente disaggregati in attività. Tale impostazione metodologica è conforme al principio della "gradualità". L'analisi svolta per processi, e non per singole attività, "è ammissibile per amministrazioni di dimensione organizzativa ridotta o con poche risorse e competenze adeguate allo scopo, ovvero in particolari situazioni di criticità". "L'impossibilità di realizzare l'analisi a un livello qualitativo più avanzato deve essere adeguatamente motivata nel PTPCT" che deve prevedere la programmazione, nel tempo, del graduale innalzamento del dettaglio dell'analisi. L'Autorità ammette che l'analisi non sia per attività anche per i processi in cui, a seguito di adeguate e rigorose valutazioni già svolte nei precedenti PTPCT, il rischio corruttivo sia stato ritenuto basso e per i quali non si siano manifestati, nel frattempo, fatti o situazioni indicative di forme di criticità. Al contrario, per i processi che abbiano registrato rischi elevati, l'identificazione del rischio sarà sviluppata con un maggior livello di dettaglio, individuando come oggetto di analisi, le singole attività del processo. Data la dimensione organizzativa contenuta dell'ente, si è svolta l'analisi per singoli "processi" (senza scomporre gli stessi in "attività", fatta eccezione per i processi relativi agli affidamenti di lavori, servizi e forniture).

b) Tecniche e fonti informative: per identificare gli eventi rischiosi è opportuno utilizzare una pluralità di tecniche e prendere in considerazione il più ampio numero possibile di fonti. Le tecniche sono molteplici, quali: l'analisi di documenti e di banche dati, l'esame delle segnalazioni, le interviste e gli incontri con il personale, workshop e focus group, confronti con amministrazioni simili (benchmarking), analisi dei casi di corruzione, ecc. Tenuto conto della dimensione, delle conoscenze e delle risorse disponibili, ogni amministrazione stabilisce le tecniche da utilizzare, indicandole nel PTPCT. L'ANAC propone, a titolo di esempio, un elenco di fonti informative utilizzabili per individuare eventi rischiosi, quali: i risultati dell'analisi del contesto interno e esterno; le risultanze della mappatura dei processi; l'analisi di eventuali casi giudiziari e di altri episodi di corruzione o cattiva gestione accaduti in passato, anche in altre amministrazioni o enti simili; incontri con i responsabili o il personale che abbia conoscenza diretta dei processi e quindi delle relative criticità; gli esiti del monitoraggio svolto dal RPCT e delle attività di altri organi di controllo interno; le segnalazioni ricevute tramite il whistleblowing o attraverso altre modalità; le esemplificazioni eventualmente elaborate dall'ANAC per il comparto di riferimento; il registro di rischi realizzato da altre amministrazioni, simili per tipologia e complessità organizzativa. Il Gruppo di lavoro, coordinato dal RPCT, ha applicato principalmente le metodologie seguenti: in primo luogo, la partecipazione degli stessi funzionari responsabili, con conoscenza diretta dei processi e quindi delle relative criticità, i risultati dell'analisi del contesto; le risultanze della mappatura;

c) L'identificazione dei rischi: gli eventi rischiosi individuati sono elencati e documentati nel PTPCT. La formalizzazione può avvenire tramite un "registro o catalogo dei rischi" dove, per ogni oggetto di analisi, è riportata la descrizione di tutti gli eventi rischiosi che possono manifestarsi. Per ciascun processo deve essere individuato almeno un evento rischioso. Nella costruzione del registro l'Autorità ritiene che sia importante fare in modo che gli eventi rischiosi siano adeguatamente descritti e che siano specifici del processo nel quale sono stati rilevati e non generici. Il Gruppo di lavoro, coordinato dal RPCT, composto dai funzionari dell'ente responsabili delle principali ripartizioni organizzative, che vantano una approfondita conoscenza dei procedimenti, dei processi e delle attività svolte dal proprio ufficio, ha prodotto il Catalogo dei rischi principali. Il catalogo è riportato nelle schede allegate, denominate "Mappatura dei processi a catalogo dei rischi", Allegato A. Il catalogo è riportato nella colonna F dell'Allegato A. Per ciascun processo è indicato il rischio principale che è stato individuato.

## Analisi del rischio

L'analisi del rischio, secondo il PNA, persegue due obiettivi: comprendere gli eventi rischiosi, identificati nella fase precedente, attraverso l'esame dei cosiddetti fattori abilitanti della corruzione; stimare il livello di esposizione al rischio dei processi e delle attività.

a) I fattori abilitanti: l'analisi intende rilevare i fattori abilitanti la corruzione. Trattasi di fattori di contesto che agevolano il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione (che nell'aggiornamento del PNA 2015 erano denominati, più semplicemente, "cause"). Per ciascun rischio, i fattori abilitanti possono essere molteplici e combinarsi tra loro. L'Autorità propone i seguenti esempi: assenza di misure di trattamento del rischio (controlli): si deve verificare se siano già stati predisposti, e con quale efficacia, strumenti di controllo degli eventi rischiosi; mancanza di trasparenza; eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento; esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto; scarsa responsabilizzazione interna; inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi; inadeguata diffusione della cultura della legalità; mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione.

b) la stima del livello di rischio: si provvede a stimare il livello di esposizione al rischio di ciascun processo, oggetto dell'analisi. Misurare il grado di rischio consente di individuare i processi e le attività sui quali concentrare le misure di trattamento e il successivo monitoraggio. Secondo l'ANAC, l'analisi deve svolgersi secondo un criterio generale di prudenza poiché è assolutamente necessario "evitare la sottostima del rischio che non permetterebbe di attivare in alcun modo le opportune misure di prevenzione".

L'analisi prevede le sub-fasi di:

1. scelta dell'approccio valutativo;
2. definizione dei criteri di valutazione;
3. rilevazione di dati e informazioni;
4. misurazione del livello di esposizione al rischio ed elaborazione di un giudizio sintetico, motivato.

1) scelta dell'approccio valutativo: per stimare l'esposizione ai rischi, l'approccio può essere di tipo qualitativo, quantitativo, oppure di tipo misto tra i due.

Approccio qualitativo: l'esposizione al rischio è stimata in base a motivate valutazioni, espresse dai soggetti coinvolti nell'analisi, su specifici criteri. Tali valutazioni, anche se supportate da dati, in genere non prevedono una rappresentazione di sintesi in termini numerici.

Approccio quantitativo: nell'approccio di tipo quantitativo si utilizzano analisi statistiche o matematiche per quantificare il rischio in termini numerici. Secondo l'ANAC, "considerata la natura dell'oggetto di valutazione (rischio di corruzione), per il quale non si dispone, ad oggi, di serie storiche particolarmente robuste per analisi di natura quantitativa, che richiederebbero competenze che in molte amministrazioni non sono presenti, e ai fini di una maggiore sostenibilità organizzativa, si suggerisce di adottare un approccio di tipo qualitativo, dando ampio spazio alla motivazione della valutazione e garantendo la massima trasparenza".

2) I criteri di valutazione: per stimare il rischio è necessario definire preliminarmente indicatori del livello di esposizione del processo al rischio di corruzione. In forza del principio di gradualità, tenendo conto della dimensione organizzativa, delle conoscenze e delle risorse, gli indicatori possono avere livelli di qualità e di complessità progressivamente crescenti. L'Autorità ha proposto indicatori comunemente accettati, ampliabili o modificabili da ciascuna amministrazione (PNA 2019, Allegato n. 1).

Gli indicatori sono:

livello di interesse “esterno”: la presenza di interessi rilevanti, economici o meno, e di benefici per i destinatari determina un incremento del rischio;

grado di discrezionalità del decisore interno: un processo decisionale altamente discrezionale si caratterizza per un livello di rischio maggiore rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato;

manifestazione di eventi corruttivi in passato: se l'attività è stata già oggetto di eventi corruttivi nell'amministrazione o in altre realtà simili, il rischio aumenta poiché quella attività ha caratteristiche che rendono praticabile il malaffare;

trasparenza/opacità del processo decisionale: l'adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, abbassa il rischio;

livello di collaborazione del responsabile del processo nell'elaborazione, aggiornamento e monitoraggio del piano: la scarsa collaborazione può segnalare un deficit di attenzione al tema della corruzione o, comunque, determinare una certa opacità sul reale livello di rischio;

grado di attuazione delle misure di trattamento: l'attuazione di misure di trattamento si associa ad una minore probabilità di fatti corruttivi.

Tutti gli indicatori suggeriti dall'ANAC sono stati utilizzati per valutare il rischio nel presente PTPCT. Il “Gruppo di lavoro” ha fatto uso dei suddetti indicatori. I risultati dell'analisi sono stati riportati nelle schede allegate, denominate “Analisi dei rischi” (Allegato B).

### 3) la rilevazione di dati e informazioni.

La rilevazione di dati e informazioni necessari ad esprimere un giudizio motivato sugli indicatori di rischio deve essere coordinata dal RPCT. Il PNA prevede che le informazioni possano essere rilevate da soggetti con specifiche competenze o adeguatamente formati, oppure attraverso modalità di autovalutazione da parte dei responsabili degli uffici coinvolti nello svolgimento del processo. Qualora si applichi l'autovalutazione, il RPCT deve vagliare le stime dei responsabili per analizzarne la ragionevolezza ed evitare la sottostima delle stesse, secondo il principio della prudenza. Le valutazioni devono essere suffragate dalla motivazione del giudizio espresso, fornite di evidenze a supporto e sostenute da “dati oggettivi, salvo documentata indisponibilità degli stessi”.

L'ANAC ha suggerito i seguenti dati oggettivi:

i dati sui precedenti giudiziari e disciplinari a carico dei dipendenti, fermo restando che le fattispecie da considerare sono le sentenze definitive, i procedimenti in corso, le citazioni a giudizio relativi a: reati

contro la PA; falso e truffa, con particolare riferimento alle truffe aggravate alla PA (artt. 640 e 640-bis CP);

procedimenti per responsabilità contabile;

ricorsi in tema di affidamento di contratti);

le segnalazioni pervenute: whistleblowing o altre modalità, reclami, indagini di customer satisfaction, ecc. La rilevazione delle informazioni è stata coordinata dal RPCT.

Come già precisato, il Gruppo di lavoro ha applicato gli indicatori di rischio proposti dall'ANAC. Ha ritenuto di procedere con la metodologia dell'"autovalutazione" proposta dall'ANAC (PNA 2019, Allegato 1, pag. 29). Si precisa che, al termine dell'"autovalutazione" svolta dal Gruppo di lavoro, il RPCT ha vagliato le stime dei responsabili per analizzarne la ragionevolezza ed evitare la sottostima delle stesse, secondo il principio della "prudenza". I risultati dell'analisi sono stati riportati nelle schede allegate, denominate "Analisi dei rischi", Allegato B. Tutte le "valutazioni" sono supportate da chiare e sintetiche motivazioni, esposte nell'ultima colonna a destra ("Motivazione") nelle suddette schede (Allegato B). Le valutazioni, per quanto possibile, sono sostenute dai "dati oggettivi" in possesso dell'ente (PNA, Allegato n. 1, Part. 4.2, pag. 29).

#### 4) misurazione del livello di esposizione al rischio e formulazione di un giudizio motivato

In questa fase, si procede alla misurazione degli indicatori di rischio. L'ANAC sostiene che sarebbe "opportuno privilegiare un'analisi di tipo qualitativo, accompagnata da adeguate documentazioni e motivazioni rispetto ad un'impostazione quantitativa che prevede l'attribuzione di punteggi". Se la misurazione degli indicatori di rischio viene svolta con metodologia "qualitativa" è possibile applicare una scala di valutazione di tipo ordinale: alto, medio, basso. Ogni misurazione deve essere adeguatamente motivata alla luce dei dati e delle evidenze raccolte (PNA 2019, Allegato n. 1, pag. 30). Attraverso la misurazione dei singoli indicatori si dovrà pervenire alla valutazione complessiva del livello di rischio. Il valore complessivo ha lo scopo di fornire una "misurazione sintetica" e, anche in questo caso, potrà essere usata la scala di misurazione ordinale (basso, medio, alto). L'ANAC raccomanda quanto segue: qualora, per un dato processo, siano ipotizzabili più eventi rischiosi con un diverso livello di rischio, si raccomanda di far riferimento al valore più alto nello stimare l'esposizione complessiva del rischio; evitare che la valutazione sia data dalla media dei singoli indicatori; è necessario far prevalere il giudizio qualitativo rispetto ad un mero calcolo matematico. In ogni caso, vige il principio per cui ogni misurazione deve essere adeguatamente motivata alla luce dei dati e delle evidenze raccolte. Come da PNA, l'analisi del presente PTPCT è stata svolta con metodologia di tipo qualitativo ed è stata applicata una scala ordinale di maggior dettaglio rispetto a quella suggerita dal PNA (basso, medio, alto):

Livello di rischio Sigla corrispondente Rischio quasi nullo N

Rischio molto basso B Rischio basso B

Rischio moderato M Rischio alto A

Rischio molto alto A+ Rischio altissimo A++.

Il Gruppo di lavoro, coordinato dal RPCT, in occasione dell'approvazione del precedente Piano, ha applicato gli indicatori proposti dall'ANAC ed ha proceduto ad autovalutazione degli stessi con

metodologia di tipo qualitativo. Il Gruppo ha espresso la misurazione, di ciascun indicatore di rischio applicando la scala ordinale di cui sopra. I risultati della misurazione sono riportati nelle schede allegate, denominate “Analisi dei rischi”, Allegato B. Nella colonna denominata "Valutazione complessiva" è indicata la misurazione di sintesi di ciascun oggetto di analisi. Tutte le valutazioni sono supportate da una chiara, seppur sintetica motivazione, esposta nell'ultima colonna a destra ("Motivazione") nelle suddette schede (Allegato B). Le valutazioni, per quanto possibile, sono sostenute dai "dati oggettivi" in possesso dell'ente (PNA, Allegato n. 1, Part. 4.2, pag. 29).

## La ponderazione

La ponderazione è l'ultima fase del processo di valutazione del rischio. Il fine è quello di agevolare, sulla base degli esiti dell'analisi del rischio, i processi decisionali riguardo a quali rischi necessitano un trattamento e le relative priorità di attuazione. In questa si stabiliscono:

- a) le azioni da intraprendere per ridurre il livello di rischio;
- b) le priorità di trattamento, considerando gli obiettivi dell'organizzazione e il contesto in cui la stessa opera. Per quanto concerne le azioni, al termine della valutazione del rischio devono essere soppesate diverse opzioni per ridurre l'esposizione di processi e attività alla corruzione. La ponderazione del rischio può anche portare alla decisione di non sottoporre ad ulteriore trattamento il rischio, ma di limitarsi a mantenere attive le misure già esistenti. Un concetto essenziale per decidere se attuare nuove azioni è quello di “rischio residuo” che consiste nel rischio che permane una volta che le misure di prevenzione siano state correttamente attuate. L'attuazione delle azioni di prevenzione deve avere come obiettivo la riduzione del rischio residuo ad un livello quanto più prossimo allo zero. Ma il rischio residuo non potrà mai essere del tutto azzerato in quanto, anche in presenza di misure di prevenzione, la probabilità che si verifichino fenomeni di malaffare non potrà mai essere del tutto annullata. Per quanto concerne la definizione delle priorità di trattamento, nell'impostare le azioni di prevenzione si dovrà tener conto del livello di esposizione al rischio e “procedere in ordine via via decrescente”, iniziando dalle attività che presentano un'esposizione più elevata fino ad arrivare al trattamento di quelle con un rischio più contenuto. In questa fase, il Gruppo di lavoro, coordinato dal RPCT, ha ritenuto di:

1 - assegnare la massima priorità agli oggetti di analisi che hanno ottenuto una valutazione complessiva di rischio A ("rischio Alto") procedendo, poi, in ordine decrescente di valutazione secondo la scala ordinale;

2- prevedere "misure specifiche" per gli oggetti di analisi con valutazione maggiore.

Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio. Individuati i rischi corruttivi le amministrazioni programmano le misure sia generali, previste dalla legge 190/2012, che specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati. Le misure specifiche sono progettate in modo adeguato rispetto allo specifico rischio, calibrate sulla base del miglior rapporto costi benefici e sostenibili dal punto di vista economico e organizzativo. Devono essere privilegiate le misure volte a raggiungere più finalità, prime fra tutte quelle di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità. Particolare favore va rivolto alla predisposizione di misure di digitalizzazione.

Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure.

## 2.3.3 TRATTAMENTO DEL RISCHIO

### Il trattamento del rischio

Il trattamento è finalizzato ad individuare i correttivi e le modalità più idonee a prevenire i rischi, sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione. Il trattamento del rischio è il processo in cui si individuano le misure idonee a prevenire il rischio corruttivo e si programmano le modalità della loro attuazione. In tale fase si progetta l'attuazione di misure specifiche e puntuali, prevedendo scadenze ragionevoli in base alle priorità rilevate e alle risorse disponibili. L'individuazione delle misure deve essere impostata avendo cura di contemperare anche la sostenibilità della fase di controllo e di monitoraggio delle misure stesse, onde evitare la pianificazione di misure astratte e non attuabili.

Le misure possono essere "generali" o "specifiche".

Misure generali: misure che intervengono in maniera trasversale sull'intera amministrazione e si caratterizzano per la loro incidenza sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione.

Misure specifiche: sono misure che agiscono in maniera puntuale su alcuni specifici rischi individuati in fase di valutazione del rischio e si caratterizzano dunque per l'incidenza su problemi specifici. L'individuazione e la programmazione di misure per la prevenzione della corruzione rappresentano la parte essenziale del PTPCT. Tutte le attività precedenti sono da ritenersi propedeutiche all'identificazione e alla progettazione delle misure che sono, quindi, la parte fondamentale del PTPCT.

### Individuazione delle misure

Il primo step del trattamento del rischio ha l'obiettivo di identificare le misure di prevenzione della corruzione, in funzione delle criticità rilevate in sede di analisi. L'amministrazione deve individuare le misure più idonee a prevenire i rischi. L'obiettivo è di individuare, per i rischi ritenuti prioritari, l'elenco delle possibili misure di prevenzione abbinate. Il PNA suggerisce le misure seguenti: controllo; trasparenza; definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento; regolamentazione; semplificazione; formazione; sensibilizzazione e partecipazione; rotazione; segnalazione e protezione; disciplina del conflitto di interessi; regolazione dei rapporti con i "rappresentanti di interessi particolari" (lobbies).

L'individuazione delle misure non deve essere astratta e generica. È necessario indicare chiaramente la misura puntuale che l'amministrazione ha individuato ed intende attuare. Le misure suggerite dal PNA possono essere sia di tipo "generale" che di tipo "specifico". A titolo esemplificativo, una misura di trasparenza può essere programmata sia come misura "generale", che "specifico". È generale quando insiste trasversalmente sull'organizzazione, al fine di migliorare complessivamente la trasparenza dell'azione amministrativa (es. la corretta e puntuale applicazione del d.lgs. 33/2013). Invece, è di tipo specifico, se in risposta a specifici problemi di scarsa trasparenza, rilevati tramite l'analisi del rischio, si impongono modalità per rendere trasparenti singoli processi giudicati "opachi" e maggiormente fruibili le informazioni sugli stessi. Con riferimento alle principali categorie di misure, l'ANAC ritiene particolarmente importanti quelle relative alla semplificazione e sensibilizzazione interna in quanto, ad oggi, ancora poco utilizzate. La semplificazione, in particolare, è utile laddove l'analisi del rischio abbia evidenziato che i fattori abilitanti i rischi del processo siano una regolamentazione eccessiva o non chiara, tali da generare una forte asimmetria informativa tra il cittadino e colui che ha la responsabilità del processo.

Ciascuna misura dovrebbe disporre dei requisiti seguenti:

presenza ed adeguatezza di misure o di controlli specifici preesistenti sul rischio individuato e sul quale si intende adottare misure di prevenzione della corruzione: per evitare la stratificazione di misure che possano rimanere inapplicate, prima dell'identificazione di nuove misure, è necessaria un'analisi sulle eventuali misure previste nei Piani precedenti e su eventuali controlli già esistenti per valutarne il livello di attuazione e l'adeguatezza rispetto al rischio e ai suoi fattori abilitanti. Solo in caso contrario occorre identificare nuove

misure. In caso di misure già esistenti e non attuate, la priorità è la loro attuazione, mentre in caso di inefficacia occorre identificarne le motivazioni.

Capacità di neutralizzazione dei fattori abilitanti il rischio: l'identificazione della misura deve essere la conseguenza logica dell'adeguata comprensione dei fattori abilitanti l'evento rischioso; se l'analisi del rischio ha evidenziato che il fattore abilitante in un dato processo è connesso alla carenza dei controlli, la misura di prevenzione dovrà incidere su tale aspetto e potrà essere, ad esempio, l'attivazione di una nuova procedura di controllo o il rafforzamento di quelle già presenti. In questo stesso esempio, avrà poco senso applicare per questo evento rischioso la rotazione del personale dirigenziale perché, anche ammesso che la rotazione fosse attuata, non sarebbe in grado di incidere sul fattore abilitante l'evento rischioso (che è appunto l'assenza di strumenti di controllo).

Sostenibilità economica e organizzativa delle misure: l'identificazione delle misure è correlata alla capacità di attuazione da parte delle amministrazioni; se fosse ignorato quest'aspetto, il PTPCT finirebbe per essere poco realistico; pertanto, sarà necessario rispettare due condizioni: per ogni evento rischioso rilevante, e per ogni processo organizzativo significativamente esposto al rischio, deve essere prevista almeno una misura di prevenzione potenzialmente efficace; deve essere data preferenza alla misura con il miglior rapporto costo/efficacia.

Adattamento alle caratteristiche specifiche dell'organizzazione: l'identificazione delle misure di prevenzione non può essere un elemento indipendente dalle caratteristiche organizzative. Per questa ragione, il PTPCT dovrebbe contenere un numero significativo di misure, in maniera tale da consentire la personalizzazione della strategia di prevenzione della corruzione sulla base delle esigenze peculiari di ogni singola amministrazione. Come le fasi precedenti, anche l'individuazione delle misure deve avvenire con il coinvolgimento della struttura organizzativa, recependo le indicazioni dei soggetti interni interessati (responsabili e addetti ai processi), ma anche promuovendo opportuni canali di ascolto degli stakeholder. In questa fase, il Gruppo di lavoro coordinato dal RPCT, ha individuato misure generali e misure specifiche, in particolare per i processi che hanno ottenuto una valutazione del livello di rischio A++. Le misure sono state puntualmente indicate e descritte nelle schede allegate denominate "Individuazione e programmazione delle misure", Allegato C. Le misure sono elencate e descritte nella colonna E delle suddette schede. Per ciascun oggetto analisi è stata individuata e programmata almeno una misura di contrasto o prevenzione, secondo il criterio del "miglior rapporto costo/efficacia". Le principali misure, inoltre, sono state ripartite per singola "area di rischio" (Allegato C1).

## Programmazione delle misure

La seconda parte del trattamento è finalizzata alla programmazione operativa delle misure di prevenzione. La programmazione delle misure rappresenta un contenuto fondamentale del PTPCT in assenza del quale il Piano risulterebbe privo dei requisiti di cui all'art. 1, comma 5 lett. a) della legge 190/2012. La programmazione delle misure consente di creare una rete di responsabilità diffusa rispetto a definizione ed attuazione della strategia di prevenzione della corruzione, principio chiave perché tale

strategia diventi parte integrante dell'organizzazione e non diventi fine a sé stessa. Secondo il PNA, la programmazione delle misure deve essere realizzata considerando i seguenti elementi descrittivi:

1) fasi o modalità di attuazione della misura: laddove la misura sia particolarmente complessa e necessiti di varie azioni per essere adottata e presuppone il coinvolgimento di più attori, ai fini di una maggiore responsabilizzazione dei vari soggetti coinvolti, appare opportuno indicare le diverse fasi per l'attuazione, cioè l'indicazione dei vari passaggi con cui l'amministrazione intende adottare la misura;

2) tempistica di attuazione della misura o delle sue fasi: la misura deve essere scadenziata nel tempo; ciò consente ai soggetti che sono chiamati ad attuarla, così come ai soggetti chiamati a verificarne l'effettiva adozione (in fase di monitoraggio), di programmare e svolgere efficacemente tali azioni nei tempi previsti;

3) responsabilità connesse all'attuazione della misura: volendo responsabilizzare tutta la struttura organizzativa, e dal momento che diversi uffici possono concorrere nella realizzazione di una o più fasi di adozione delle misure, occorre indicare chiaramente quali sono i responsabili dell'attuazione della singola misura, al fine di evitare fraintendimenti sulle azioni da compiere per la messa in atto della strategia di prevenzione della corruzione;

4) indicatori di monitoraggio e valori attesi: per poter agire tempestivamente su una o più delle variabili sopra elencate definendo i correttivi adeguati e funzionali alla corretta attuazione delle misure. Tenuto conto dell'impatto organizzativo, identificazione e programmazione delle misure devono avvenire con il più ampio coinvolgimento dei soggetti cui spetta la responsabilità dell'attuazione delle misure stesse, anche al fine di stabilire le modalità più adeguate. Il PTPCT carente di misure adeguatamente programmate (con chiarezza, articolazione di responsabilità, articolazione temporale, verificabilità effettiva attuazione, verificabilità efficacia), risulterebbe mancante del contenuto essenziale previsto dalla legge. In questa fase, il Gruppo di lavoro dopo aver individuato misure generali e misure specifiche (elencate e descritte nelle schede allegate denominate "Individuazione e programmazione delle misure", Allegato C, ha provveduto alla programmazione temporale dell'attuazione medesime, fissando anche le modalità di attuazione. Per ciascun oggetto di analisi ciò è descritto nella colonna F ("Programmazione delle misure") dell'Allegato C.

## **2.3.4 TRASPARENZA**

### **Programmazione dell'attuazione della trasparenza**

La trasparenza è una delle misure portanti dell'intero impianto anticorruzione delineato dal legislatore della legge 190/2012. Secondo l'art. 1 del d.lgs. 33/2013, come rinnovato dal d.lgs. 97/2016, la trasparenza è l'accessibilità totale a dati e documenti delle pubbliche amministrazioni. Detta "accessibilità totale" è consentita allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione all'attività amministrativa, favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche. La trasparenza è attuata principalmente attraverso la pubblicazione dei dati e delle informazioni elencate dalla legge sul sito web istituzionale nella sezione "Amministrazione trasparente".

### **L'Accesso civico semplice e generalizzato e l'accesso documentale**

L'accesso civico è classificato in semplice e generalizzato. Il comma 1, dell'art. 5 del d.lgs. 33/2013, prevede: "L'obbligo previsto dalla normativa vigente in capo alle pubbliche amministrazioni di pubblicare documenti, informazioni o dati comporta il diritto di chiunque di richiedere i medesimi, nei casi in cui sia stata omessa la loro pubblicazione" (accesso civico semplice). Il comma 2, dello stesso

art. 5, recita: “Allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico, chiunque ha diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione” obbligatoria ai sensi del d.lgs. 33/2013 (accesso civico generalizzato). La norma attribuisce ad ogni cittadino il libero accesso ai dati oggetto di pubblicazione obbligatoria, ed estende l'accesso ad ogni altro dato e documento, anche oltre quelli da pubblicare in “Amministrazione trasparente”. L'accesso civico generalizzato investe ogni documento, ogni dato ed ogni informazione delle pubbliche amministrazioni. L'accesso civico incontra quale unico limite “la tutela di interessi giuridicamente rilevanti” secondo la disciplina dell'art. 5-bis del d.lgs. 33/2013 e smi. Lo scopo dell'accesso generalizzato è quello “di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico”. L'esercizio dell'accesso civico, semplice o generalizzato, “non è sottoposto ad alcuna limitazione quanto alla legittimazione soggettiva del richiedente”. Chiunque può esercitarlo, “anche indipendentemente dall'essere cittadino italiano o residente nel territorio dello Stato” come precisato dall'ANAC nell'allegato della deliberazione 1309/2016 (a pagina 28). Nei paragrafi 2.2. e 2.3 delle Linee Guida (deliberazione ANAC n. 1309 del 28/12/2016) l'Autorità anticorruzione ha fissato le differenze tra accesso civico semplice, accesso civico generalizzato ed accesso documentale normato dalla legge 241/1990. L'accesso civico semplice è attivabile per atti, documenti e informazioni oggetto di pubblicazione obbligatoria e “costituisce un rimedio alla mancata osservanza degli obblighi di pubblicazione imposti dalla legge, sovrapponendo al dovere di pubblicazione, il diritto del privato di accedere ai documenti, dati e informazioni interessati dall'inadempienza” (ANAC deliberazione 1309/2016 pag. 6).

L'accesso generalizzato, invece, “si delinea come affatto autonomo ed indipendente da presupposti obblighi di pubblicazione e come espressione, invece, di una libertà che incontra, quali unici limiti, da una parte, il rispetto della tutela degli interessi pubblici o privati indicati all'art. 5 bis, commi 1 e 2, e dall'altra, il rispetto delle norme che prevedono specifiche esclusioni (art. 5 bis, comma 3)”. La deliberazione 1309/2016 precisa anche le differenze tra accesso civico e diritto di accedere agli atti amministrativi secondo la legge 241/1990. L'ANAC sostiene che l'accesso generalizzato debba essere tenuto distinto dalla disciplina dell'accesso “documentale” di cui agli artt. 22 e seguenti della legge sul procedimento amministrativo. La finalità dell'accesso documentale è ben differente da quella dell'accesso generalizzato. È quella di porre “i soggetti interessati in grado di esercitare al meglio le facoltà - partecipative o oppositive e difensive – che l'ordinamento attribuisce loro a tutela delle posizioni giuridiche qualificate di cui sono titolari”. Dal punto di vista soggettivo, il richiedente deve dimostrare di essere titolare di un “interesse diretto, concreto e attuale, corrispondente ad una situazione giuridicamente tutelata e collegata al documento al quale è chiesto l'accesso”. La legge 241/1990 esclude perentoriamente l'utilizzo del diritto d'accesso documentale per sottoporre l'amministrazione a un controllo generalizzato, l'accesso generalizzato, al contrario, è riconosciuto dal legislatore proprio “allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico”. L'accesso agli atti di cui alla legge 241/1990 continua a sussistere, ma parallelamente all'accesso civico (generalizzato e non), operando sulla base di norme e presupposti diversi (ANAC deliberazione 1309/2016 pag. 7). Nel caso dell'accesso documentale della legge 241/1990 la tutela può consentire un accesso più in profondità a dati pertinenti, mentre nel caso dell'accesso generalizzato le esigenze di controllo diffuso del cittadino possono “consentire un accesso meno in profondità (se del caso, in relazione all'operatività dei limiti) ma più esteso, avendo presente che l'accesso in questo caso comporta, di fatto, una larga conoscibilità (e diffusione) di dati, documenti e informazioni”. L'Autorità ribadisce la netta preferenza dell'ordinamento per la trasparenza dell'attività amministrativa: “la

*conoscibilità generalizzata degli atti diviene la regola, temperata solo dalla previsione di eccezioni poste a tutela di interessi (pubblici e privati) che possono essere lesi o pregiudicati dalla rivelazione di certe informazioni". Quindi, prevede "ipotesi residuali in cui sarà possibile, ove titolari di una situazione giuridica qualificata, accedere ad atti e documenti per i quali è invece negato l'accesso generalizzato".*

### **Il regolamento ed il registro delle domande di accesso**

L'Autorità, *"considerata la notevole innovatività della disciplina dell'accesso generalizzato, che si aggiunge alle altre tipologie di accesso"*, suggerisce alle amministrazioni ed ai soggetti tenuti all'applicazione del decreto trasparenza l'adozione, *"anche nella forma di un regolamento interno sull'accesso, di una disciplina che fornisca un quadro organico e coordinato dei profili applicativi relativi alle tre tipologie di accesso, con il*

*fine di dare attuazione al nuovo principio di trasparenza introdotto dal legislatore e di evitare comportamenti disomogenei tra uffici della stessa amministrazione"*. L'ANAC consiglia di disciplinare gli aspetti procedurali interni per la gestione delle richieste di accesso generalizzato con un Regolamento. In sostanza, si tratterebbe di individuare gli uffici competenti a decidere sulle richieste di accesso generalizzato disciplinare la procedura per la valutazione, caso per caso, delle richieste di accesso. In attuazione di quanto sopra, questa amministrazione si è dotata del Regolamento per la disciplina delle diverse forme di accesso con deliberazione di C.C. n.46 D EL 01.07.1999.

Oltre a suggerire l'approvazione di un nuovo regolamento, l'Autorità propone il Registro delle richieste di accesso da istituire presso ogni amministrazione. Il registro dovrebbe contenere l'elenco delle richieste con oggetto e data, relativo esito e indicazione della data della decisione. Il registro è pubblicato, oscurando i dati personali eventualmente presenti, e tenuto aggiornato almeno ogni sei mesi in *"amministrazione trasparente"*, *"altri contenuti – accesso civico"*. In attuazione di tali indirizzi dell'ANAC, questa amministrazione si è dotata di un registro per l'accesso civico con Delibera di C.C. n. 27 del 29/05/2018, in quanto esiste solo un archivio protocollo. Come già dichiarato in precedenza, consentire a chiunque e rapidamente l'esercizio dell'accesso civico è obiettivo strategico di questa amministrazione. I dipendenti sono stati appositamente formati su contenuto e modalità d'esercizio dell'accesso civico, nonché sulle differenze rispetto al diritto d'accesso documentale di cui alla legge 241/1990.

### **L'equilibrio tra trasparenza ed esigenze di privacy**

Dal 25/5/2018 è in vigore il Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 *"relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (Regolamento generale sulla protezione dei dati)"* (di seguito RGPD). Dal 19/9/2018, è vigente il d.lgs. 101/2018 che ha adeguato il Codice in materia di protezione dei dati personali (il d.lgs. 196/2003) alle disposizioni del suddetto Regolamento (UE) 2016/679. L'art. 2-ter del d.lgs. 196/2003, introdotto dal d.lgs. 101/2018 (in continuità con il previgente art. 19 del Codice) dispone che la base giuridica per il trattamento di dati personali, effettuato per l'esecuzione di un compito di interesse pubblico o connesso all'esercizio di pubblici poteri, *"è costituita esclusivamente da una norma di legge o, nei casi previsti dalla legge, di regolamento"*. Il comma 3 del medesimo art. 2-ter stabilisce che *"la diffusione e la comunicazione di dati personali, trattati per l'esecuzione di un compito di interesse pubblico o connesso all'esercizio di pubblici poteri, a soggetti che intendono trattarli per altre finalità sono ammesse unicamente se previste ai sensi del comma 1"*. Il regime normativo per il trattamento di dati

personali da parte dei soggetti pubblici è, quindi, rimasto sostanzialmente inalterato restando fermo il principio che esso è consentito unicamente se ammesso da una norma di legge o di regolamento. Pertanto, occorre che le pubbliche amministrazioni, prima di mettere a disposizione sui propri siti web istituzionali dati e documenti (in forma integrale o per estratto, ivi compresi gli allegati) contenenti dati personali, verifichino che la disciplina in materia di trasparenza contenuta nel d.lgs. 33/2013 o in altre normative, anche di settore, preveda l'obbligo di pubblicazione.

L'attività di pubblicazione dei dati sui siti web per finalità di trasparenza, anche se effettuata in presenza di idoneo presupposto normativo, deve avvenire nel rispetto di tutti i principi applicabili al trattamento dei dati personali contenuti all'art. 5 del Regolamento (UE) 2016/679. Assumono rilievo i principi di adeguatezza, pertinenza e limitazione a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali i dati personali sono trattati («minimizzazione dei dati») (par. 1, lett. c) e quelli di esattezza e aggiornamento dei dati, con il conseguente dovere di adottare tutte le misure ragionevoli per cancellare o rettificare tempestivamente i dati inesatti rispetto alle finalità per le quali sono trattati (par. 1, lett. d). Il medesimo d.lgs. 33/2013 all'art. 7 bis, comma 4, dispone inoltre che “nei casi in cui norme di legge o di regolamento prevedano la pubblicazione di atti o documenti, le pubbliche amministrazioni provvedono a rendere non intelligibili i dati personali non pertinenti o, se sensibili o giudiziari, non indispensabili rispetto alle specifiche finalità di trasparenza della pubblicazione”. Il Garante per la protezione dei dati personali, già nel 2014, aveva prodotto delle “Linee guida” proprio in materia di “trattamento di dati personali, contenuti anche in atti e documenti amministrativi, effettuato per finalità di pubblicità e trasparenza sul web da soggetti pubblici e da altri enti obbligati” (provvedimento n. 243 del 15/5/2014). Il Garante ha fornito preziose indicazioni per ottenere l'esatto bilanciamento tra l'interesse pubblico alla ostensione di dati personali e l'interesse del privato beneficiario alla tutela dei medesimi, anche considerando la particolare natura della maggioranza dei contributi, spesso idonei a rivelare informazioni relative allo stato di salute, ovvero alla situazione di disagio economico sociale degli interessati. Le Linee guida, seppur approvate nel 2014, quindi precedentemente all'entrata in vigore del Regolamento UE 2016/679, sono tuttora uno strumento assai utile per bilanciare le finalità di trasparenza del d.lgs. 33/2013 con il diritto alla riservatezza ed alla tutela dei dati personali. Ai sensi dell'art. 4, paragrafo 1 punto 1 del Regolamento UE 2016/679, qualsiasi informazione riguardante una persona fisica identificata o identificabile è un “dato personale”. Inoltre, sono necessarie particolari cautele quando si faccia uso di dati “particolari”, nonché di dati “relativi a condanne penali e reati”. Appartengono a “categorie particolari” i dati personali che rivelano: l'origine razziale o etnica; le opinioni politiche; le convinzioni religiose o filosofiche; l'appartenenza sindacale; dati genetici, dati biometrici intesi a identificare in modo univoco una persona fisica; dati relativi alla salute; dati relativi alla vita sessuale o all'orientamento sessuale della persona. In ogni caso, le tutele assicurate dal Regolamento UE 2016/679 debbono essere garantite per tutti i dati delle persone fisiche, anche se “generici”. Qualunque sia il contenuto del provvedimento amministrativo da adottare, è opportuno evitare di riportare qualsiasi “dato personale” delle persone fisiche coinvolte. Un riferimento “anonimo” è lo strumento più efficace e semplice per evitare contestazioni di sorta e le sanzioni amministrative del Garante.

## La comunicazione istituzionale

Per assicurare che la trasparenza sia sostanziale ed effettiva non è sufficiente provvedere alla pubblicazione di tutti gli atti ed i provvedimenti previsti dalla normativa, ma occorre semplificarne il linguaggio, rimodulandolo in funzione della trasparenza e della piena comprensibilità del contenuto dei documenti da parte di chiunque e non solo degli addetti ai lavori. È necessario utilizzare un linguaggio semplice, elementare, evitando per quanto possibile espressioni burocratiche, abbreviazioni e

tecnicismi. Per completezza, si rinvia al testo della Direttiva sulla semplificazione del linguaggio dei testi amministrativi dello 8/5/2002 e della direttiva pubblicata il 24/10/2005 sempre dal Dipartimento della Funzione pubblica. La prima disponibile alla pagina web: <http://www.funzionepubblica.gov.it/articolo/dipartimento/08-05-2002/direttivasemplificazione-linguaggio>

La seconda è scaricabile al link: <http://www.funzionepubblica.gov.it/articolo/dipartimento/24-10-2005/direttivamateria-di-semplificazione-del-linguaggio> Il sito web dell'ente è il mezzo primario di comunicazione, il più accessibile ed il meno oneroso, attraverso il quale l'amministrazione garantisce un'informazione trasparente ed esauriente circa il suo operato, promuove nuove relazioni con i cittadini, le imprese le altre PA, pubblicizza e consente l'accesso ai propri servizi, consolida la propria immagine istituzionale. Ai fini dell'applicazione dei principi di trasparenza e integrità, l'ente ha da tempo realizzato un sito internet istituzionale costantemente aggiornato. La legge 69/2009 riconosce l'effetto di pubblicità legale soltanto alle pubblicazioni effettuate sui siti informatici delle pubbliche amministrazioni. L'art. 32 della suddetta legge ha stabilito che dal 1° gennaio 2010, gli obblighi di pubblicazione di atti e provvedimenti amministrativi aventi effetto di pubblicità legale siano assolti con la pubblicazione nei propri siti informatici da parte delle amministrazioni.

L'amministrazione ha adempiuto al dettato normativo sin dal 1° gennaio 2010: l'albo pretorio è esclusivamente informatico. Il relativo link è ben indicato nella home page del sito istituzionale. Come deliberato dall'Autorità nazionale anticorruzione, per gli atti soggetti a pubblicità legale all'albo online, rimane invariato anche l'obbligo di pubblicazione in "Amministrazione trasparente" qualora previsto dalla norma. L'ente è munito di posta elettronica ordinaria e certificata. Sul sito web, nella home page, è riportato l'indirizzo PEC istituzionale. Nelle sezioni dedicate alle ripartizioni organizzative sono indicati gli indirizzi di posta elettronica ordinaria di ciascun ufficio, nonché gli altri consueti recapiti (telefono, email, ecc.).

### **Le modalità attuative degli obblighi di trasparenza**

L'Allegato n. 1, della deliberazione ANAC 28/12/2016 n. 1310, integrando i contenuti della scheda allegata al d.lgs. 33/2013, ha rinnovato la struttura delle informazioni da pubblicarsi sui siti istituzionali delle pubbliche amministrazioni, adeguandola alle novità introdotte dal d.lgs. 97/2016. Il legislatore ha organizzato in sottosezioni di primo e di secondo livello le informazioni, i documenti ed i dati da pubblicare obbligatoriamente nella sezione "Amministrazione trasparente". Le sottosezioni devono essere denominate esattamente come indicato dalla deliberazione ANAC 1310/2016. Le schede allegate denominate "Allegato D - Misure di trasparenza" ripropongono fedelmente i contenuti, assai puntuali e dettagliati, quindi più che esaustivi, dell'Allegato n. 1 della deliberazione ANAC 28/12/2016, n. 1310. Rispetto alla deliberazione 1310/2016, le tabelle di questo piano sono composte da sette colonne, anziché sei. È stata aggiunta la "Colonna G" (a destra) per poter individuare, in modo chiaro, l'ufficio responsabile delle pubblicazioni previste nelle altre colonne. Le tabelle, organizzate in sette colonne, recano i dati seguenti:

#### **COLONNA CONTENUTO**

A denominazione delle sottosezioni di primo livello

B denominazione delle sottosezioni di secondo livello

C disposizioni normative che impongono la pubblicazione D denominazione del singolo obbligo di pubblicazione

E contenuti dell'obbligo (documenti, dati e informazioni da pubblicare in ciascuna sotto-sezione secondo le linee guida di ANAC);

F periodicità di aggiornamento delle pubblicazioni;

G ufficio responsabile della pubblicazione dei dati, delle informazioni e dei documenti previsti nella colonna E secondo la periodicità prevista in colonna F.

L'aggiornamento delle pagine web di "Amministrazione trasparente" può avvenire "tempestivamente", oppure su base annuale, trimestrale o semestrale. L'aggiornamento di numerosi dati deve avvenire "tempestivamente". Il legislatore, però, non ha specificato il concetto di tempestività, concetto relativo che può dar luogo a comportamenti anche molto difformi. Pertanto, al fine di "rendere oggettivo" il concetto di tempestività, tutelando operatori, cittadini e amministrazione, si definisce quanto segue: è tempestiva la pubblicazione di dati, informazioni e documenti quando effettuata entro n.7 giorni dalla disponibilità definitiva dei dati, informazioni e documenti. L'art. 43 comma 3 del d.lgs. 33/2013 prevede che "i dirigenti responsabili degli uffici dell'amministrazione garantiscano il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge". I dirigenti responsabili della trasmissione dei dati sono individuati nei Responsabili dei settori/uffici indicati nella colonna G. I dirigenti responsabili della pubblicazione e dell'aggiornamento dei dati sono individuati nei Responsabili dei settori/uffici indicati nella colonna G.

Inoltre, tenuto conto del nuovo Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2022, approvato dall'ANAC con delibera n. 7 del 17 gennaio 2023, si evince che a seguito delle modifiche nel frattempo intervenute alle disposizioni normative, nonché gli orientamenti espressi dalla giurisprudenza investita della risoluzione di questioni riguardanti l'accessibilità degli atti delle procedure di gara, rendono oggi necessaria una revisione dell'elenco anche per declinare gli atti della fase esecutiva inclusi ora in quelli da pubblicare.

Quanto appena richiamato assume particolare significatività e attualità in relazione alle procedure afferenti agli investimenti pubblici finanziati in tutto o in parte con le risorse previste dal PNRR e dai programmi cofinanziati dai fondi strutturali dell'Unione Europea. L'ingente quantità di risorse disponibili richiede, infatti, adeguati presidi di prevenzione della corruzione, rispetto ai quali la trasparenza della fase esecutiva degli affidamenti riveste grande importanza.

L'Allegato 9 "Parte Speciale Obblighi Trasparenza Contratti" del nuovo PNA 2022, e allegato alla presente, (sostitutivo degli obblighi elencati per la sottosezione "Bandi di Gara e Contratti" dell'allegato 1<sup>a</sup> alla delibera anac 1310/2016 e dell'allegato 1<sup>a</sup> alla delibera anac 1134/2017) elenca, per ogni procedura contrattuale, dai primi atti all'esecuzione, gli obblighi di trasparenza in materia di contratti pubblici oggi vigenti cui le amministrazioni devono riferirsi per i dati, atti, informazioni da pubblicare nella sotto-sezioni di primo livello "Bandi di gara e contratti" della sezione "Amministrazione trasparente".

Inoltre, tenuto conto del nuovo Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2022, approvato dall'ANAC con delibera n. 7 del 17 gennaio 2023, si evince che a seguito delle modifiche nel frattempo intervenute alle disposizioni normative, nonché gli orientamenti espressi dalla giurisprudenza investita della risoluzione di questioni riguardanti l'accessibilità degli atti delle procedure di gara, rendono oggi necessaria una revisione dell'elenco anche per declinare gli atti della fase esecutiva inclusi ora in quelli da pubblicare.

Quanto appena richiamato assume particolare significatività e attualità in relazione alle procedure afferenti agli investimenti pubblici finanziati in tutto o in parte con le risorse previste dal PNRR e dai programmi cofinanziati dai fondi strutturali dell'Unione Europea. L'ingente quantità di risorse disponibili richiede, infatti, adeguati presidi di prevenzione della corruzione, rispetto ai quali la trasparenza della fase esecutiva degli affidamenti riveste grande importanza.

L'Allegato 9 "Parte Speciale Obblighi Trasparenza Contratti" del nuovo PNA 2022, e allegato alla presente, (sostitutivo degli obblighi elencati per la sottosezione "Bandi di Gara e Contratti" dell'allegato 1<sup>a</sup> alla delibera anac 1310/2016 e dell'allegato 1<sup>a</sup> alla delibera anac 1134/2017) elenca, per ogni procedura contrattuale, dai primi atti all'esecuzione, gli obblighi di trasparenza in materia di contratti pubblici oggi vigenti cui le amministrazioni devono riferirsi per i dati, atti, informazioni da pubblicare nella sotto-sezioni di primo livello "Bandi di gara e contratti" della sezione "Amministrazione trasparente".

## L'organizzazione

I referenti per la trasparenza, che coadiuvano il RPCT nello svolgimento delle attività previste dal d.lgs. 33/2013, sono gli stessi Responsabili dei settori/uffici indicati nella colonna G. L'ufficio CED incardinato presso il II Settore è incaricato della gestione della sezione Amministrazione trasparente. **Gli uffici depositari dei dati, delle informazioni e dei documenti formalmente individuati dal capo settore pubblicano i dati di propria competenza**

Il Responsabile anticorruzione e per la trasparenza sovrintende e verifica il tempestivo invio dei dati, delle informazioni e dei documenti dagli uffici depositari all'ufficio preposto alla gestione del sito; la tempestiva pubblicazione da parte dell'ufficio preposto alla gestione del sito; assicura la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni. Il responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza svolge stabilmente attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando all'organo di indirizzo politico, all'Organismo indipendente di valutazione (OIV), all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione. L'adempimento degli obblighi di trasparenza e pubblicazione previsti dal d.lgs. 33/2013 e dal presente programma, sono oggetto di controllo successivo di regolarità amministrativa come normato dall'art. 147-bis, commi 2 e 3, del TUEL e dal regolamento sui controlli interni approvato dall'organo consiliare. L'ente rispetta con puntualità le prescrizioni dei decreti legislativi 33/2013 e 97/2016. L'ente assicura conoscibilità ed accessibilità a dati, documenti e informazioni elencati dal legislatore e precisati dall'ANAC. Le limitate risorse dell'ente non consentono l'attivazione di strumenti di rilevazione circa "l'effettivo utilizzo dei dati" pubblicati.

## Pubblicazione di dati ulteriori

La pubblicazione puntuale e tempestiva dei dati e delle informazioni elencate dal legislatore è più che sufficiente per assicurare la trasparenza dell'azione amministrativa di questo ente. Pertanto, non è prevista la pubblicazione di ulteriori informazioni. In ogni caso, i Responsabili dei settori/uffici indicati nella colonna G, possono pubblicare i dati e le informazioni che ritengono necessari per assicurare la migliore trasparenza sostanziale dell'azione amministrativa.

## 2.3.5 ALTRI CONTENUTI DEL PTPCT

### La formazione in tema di anticorruzione

Il comma 8, art. 1, della legge 190/2012, stabilisce che il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, entro il termine fissato per l'approvazione del PTPCT, definisca *“procedure appropriate per selezionare e formare [...] i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione”*. Il PNA 2019 ha proposto delle *“indicazioni di carattere generale e operativo”* che secondo l'Autorità potrebbero *“guidare le amministrazioni nella scelta delle modalità per l'attuazione dei processi di formazione”*. Con riguardo ai costi della formazione, si precisa che: l'art. 7-bis del d.lgs. 165/2001, che imponeva a tutte le PA la pianificazione annuale della formazione (prassi, comunque, da *“consigliare”*), è stato abrogato dal DPR 16 aprile 2013 n. 70; l'art. 21-bis del DL 50/2017 (norma valida solo per i Comuni e le loro forme associative) consente di finanziare liberamente le attività di formazione dei dipendenti pubblici senza tener conto del limite di spesa 2009 a condizione che sia stato approvato il bilancio previsionale dell'esercizio di riferimento entro il 31 dicembre dell'anno precedente e che sia tuttora in equilibrio; il DL 124/2019 (comma 2 dell'art. 57) ha stabilito che a decorrere dall'anno 2020 agli enti locali e ai loro organismi e enti strumentali come definiti dall'art. 1, comma 2, del [d.lgs. 118/2011](#), nonché ai loro enti strumentali in forma societaria, cessino di applicarsi le norme in materia di contenimento e di riduzione della spesa per formazione. Si demanda al RPCT il compito di individuare, di concerto con i responsabili di settore, i collaboratori cui somministrare formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, nonché di programmare la formazione attraverso un apposito provvedimento.

### Il Codice di comportamento

In attuazione dell'art. 54 del d.lgs. 165/2001 e smi, il 16 aprile 2013 è stato emanato il DPR 62/2013, il Regolamento recante il codice di comportamento dei dipendenti pubblici. Il comma 3 dell'art. 54 del d.lgs. 165/2001, dispone che ciascuna amministrazione elabori un proprio Codice di comportamento *“con procedura aperta alla partecipazione e previo parere obbligatorio del proprio organismo indipendente di valutazione”*. Tra le misure di prevenzione della corruzione, i Codici di comportamento rivestono un ruolo importante nella strategia delineata dalla legge 190/2012 costituendo lo strumento che più di altri si presta a regolare le condotte dei funzionari e ad orientarle alla migliore cura dell'interesse pubblico, in una stretta connessione con i Piani triennali di prevenzione della corruzione e della trasparenza (ANAC, deliberazione n. 177 del 19/2/2020 recante le *“Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche”*, Paragrafo 1). L'Autorità raccomanda alle amministrazioni di approfondire nei codici i *“valori ritenuti importanti e fondamentali in rapporto alla propria specificità in modo da aiutare i soggetti cui si applica il codice a capire quale comportamento è auspicabile in una determinata situazione”*. Gli ambiti generali previsti dal DPR 62/2013 entro cui le amministrazioni, con riguardo alla propria struttura organizzativa, definiscono i doveri sono riconducibili a:

- a) prevenzione dei conflitti di interesse, reali e potenziali;
- b) rapporti con il pubblico;
- c) correttezza e buon andamento del servizio;
- d) collaborazione attiva dei dipendenti e degli altri soggetti cui si applica il codice per prevenire fenomeni di corruzione e di malamministrazione;
- e) comportamento nei rapporti privati.

Il Codice di comportamento è stato approvato con delibera di Giunta nel 2013

L'amministrazione intende aggiornare il Codice di comportamento ai contenuti della deliberazione ANAC n. 177/2020.

### La rotazione del personale

La rotazione del personale può essere classificata in ordinaria e straordinaria.

Rotazione ordinaria: l'art. 1, comma 10 lett. b), della legge 190/2012 impone al RPCT di provvedere alla verifica, d'intesa con il dirigente competente, dell'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione. La stessa Autorità riconosce che la rotazione ordinaria vada correlata "all'esigenza di assicurare il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa e di garantire la qualità delle competenze professionali necessarie per lo svolgimento di talune attività specifiche, con particolare riguardo a quelle con elevato contenuto tecnico". L'ANAC ammette che l'attivazione dell'istituto della rotazione ordinaria non possa mai giustificare "il conferimento di incarichi a soggetti privi delle competenze necessarie per assicurare la continuità dell'azione amministrativa". Tra l'altro, è lo stesso legislatore per assicurare il "corretto funzionamento degli uffici", consente di soprassedere alla rotazione di dirigenti (e funzionari) "ove la dimensione dell'ente risulti incompatibile con la rotazione dell'incarico dirigenziale" (art. 1 comma 221 della legge 208/2015). Uno dei principali vincoli di natura oggettiva, che le amministrazioni di medie dimensioni incontrano nell'applicazione dell'istituto, è la non fungibilità delle figure professionali disponibili, derivante dall'appartenenza a categorie o professionalità specifiche, anche tenuto conto di ordinamenti peculiari di settore o di particolari requisiti di reclutamento. Sussistono ipotesi in cui è la stessa legge che stabilisce espressamente la specifica qualifica professionale che devono possedere coloro che lavorano in determinati uffici, in particolare quando la prestazione richiesta sia correlata al possesso di un'abilitazione professionale e talvolta all'iscrizione ad un Albo (è il caso, ad esempio, di ingegneri, architetti, farmacisti, assistenti sociali, educatori, avvocati, ecc.). L'Autorità osserva che, nel caso in cui si tratti di categorie professionali omogenee, l'amministrazione non possa, comunque, invocare il concetto di infungibilità. In ogni caso, l'ANAC riconosce che sia sempre rilevante, anche ai fini della rotazione, la valutazione delle attitudini e delle capacità professionali del singolo (PNA 2019, Allegato n. 2, pag. 5). Quindi, per poter prevenire situazioni in cui la rotazione sia preclusa da "circostanze dovute esclusivamente alla elevata preparazione di determinati dipendenti", le amministrazioni dovrebbero programmare adeguate attività di affiancamento, propedeutiche alla rotazione; la formazione quale "misura fondamentale per garantire che sia acquisita dai dipendenti la qualità delle competenze professionali e trasversali necessarie per dare luogo alla rotazione" (PNA 2019, Allegato n. 2, Paragrafo 4). L'Autorità ha riconosciuto come la rotazione ordinaria non sempre si possa effettuare, "specie all'interno delle amministrazioni di piccole dimensioni". In tali circostanze, è "necessario che le amministrazioni motivino adeguatamente nel PTPCT le ragioni della mancata applicazione dell'istituto". Gli enti devono fondare la motivazione sui tre parametri suggeriti dalla stessa ANAC nell'Allegato n. 2 del PNA 2019: a) l'impossibilità di conferire incarichi a soggetti privi di adeguate competenze; b) l'infungibilità delle figure professionali; c) la valutazione (non positiva) delle attitudini e delle capacità professionali del singolo. Anche le amministrazioni di piccole dimensioni sono comunque "tenute ad adottare misure per evitare che il soggetto non sottoposto a rotazione abbia il controllo esclusivo dei processi, specie di quelli più esposti al rischio di corruzione", in particolare, assumendo misure organizzative "che sortiscano un effetto analogo a quello della rotazione, a cominciare, ad esempio, da quelle di trasparenza". Infine, l'Autorità ritiene che "si potrebbe realizzare una collaborazione tra

diversi ambiti con riferimento ad atti ad elevato rischio”; ad esempio, il “lavoro in team che peraltro può favorire nel tempo anche una rotazione degli incarichi” (PNA 2019, Allegato n. 2, Paragrafo 5).

La dotazione organica dell'ente è assai limitata e non consente, di fatto, l'applicazione concreta del criterio della rotazione. Non esistono figure professionali perfettamente fungibili. La legge di stabilità per il 2016 (legge 208/2015), al comma 221, prevede quanto segue: “(...) *non trovano applicazione le disposizioni adottate ai sensi dell'art. 1 comma 5 della legge 190/2012, ove la dimensione dell'ente risulti incompatibile con la rotazione dell'incarico dirigenziale*”. In sostanza, la legge consente di evitare la rotazione dei dirigenti/funzionari negli enti dove ciò non sia possibile per sostanziale infungibilità delle figure presenti in dotazione organica. In ogni caso l'amministrazione attiverà ogni iniziativa utile (gestioni associate, mobilità, comando, ecc.) per assicurare l'attuazione della misura. In ogni caso, si auspica l'attuazione di quanto espresso a pag. 3 delle “Intese” raggiunte in sede di Conferenza unificata il 24/7/2013: 62 “L'attuazione della mobilità, specialmente se temporanea, costituisce un utile strumento per realizzare la rotazione tra le figure professionali specifiche e gli enti di più ridotte dimensioni.

Rotazione straordinaria: è prevista dall'art. 16 del d.lgs. 165/2001 e s.m.i. per i dipendenti nei confronti dei quali siano avviati procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva. L'ANAC ha riscontrato numerose criticità nell'applicazione della rotazione straordinaria. Spesso le amministrazioni, avuta formale notizia di procedimenti penali di natura corruttiva, non sempre procedono alla rotazione assegnando il dipendente ad altro ufficio o servizio. In casi frequenti, la misura è stata attivata solo successivamente all'impulso dell'Autorità. Allo scopo di superare tali criticità, l'Autorità ha formulato le “*Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria*” (deliberazione n. 215 del 26/3/2019). Le Linee guida stabiliscono per quali reati sia da “*ritenersi obbligatoria l'adozione di un provvedimento motivato con il quale venga valutata la condotta corruttiva del dipendente ed eventualmente disposta la rotazione straordinaria*” e, per quali ipotesi delittuose, sia da ritenersi solo facoltativa (deliberazione 215/2019, Paragrafo 3.3, pag. 16). L'Autorità considera obbligatoria la valutazione della condotta “*corruttiva*” del dipendente, nel caso dei delitti di concussione, corruzione per l'esercizio della funzione, per atti contrari ai doveri d'ufficio e in atti giudiziari, istigazione alla corruzione, induzione indebita a dare o promettere utilità, traffico di influenze illecite, turbata libertà degli incanti e della scelta del contraente (per completezza, Codice penale, artt. 317, 318, 319, 319-bis, 319-ter, 319-quater, 320, 321, 322, 322-bis, 346-bis, 353 e 353-bis). L'adozione del provvedimento è solo facoltativa nel caso di procedimenti penali avviati per tutti gli altri reati contro la pubblica amministrazione, di cui al Capo I, del Titolo II, del Libro secondo del Codice Penale, rilevanti ai fini delle inconfirmità ai sensi dell'art. 3 del d.lgs. 39/2013, dell'art. 35-bis del d.lgs. 165/2001 e del d.lgs. 235/2012. Le Linee guida precisano come il carattere fondamentale della rotazione straordinaria sia la sua immediatezza. “*Si tratta di valutare se rimuovere dall'ufficio un dipendente che, con la sua presenza, pregiudica l'immagine di imparzialità dell'amministrazione e di darne adeguata motivazione con un provvedimento*”. Pertanto, secondo l'Autorità, “*non appena venuta a conoscenza dell'avvio del procedimento penale, l'amministrazione, nei casi di obbligatorietà, adotta il provvedimento*”. La motivazione del provvedimento deve riguardare “*in primo luogo la valutazione dell'atto della decisione e, in secondo luogo, la scelta dell'ufficio cui il dipendente viene destinato*” (deliberazione 215/2019, Paragrafo 3.4, pag. 18). La rotazione straordinaria, pertanto, consiste in “*un provvedimento dell'amministrazione, adeguatamente motivato, con il quale viene stabilito che la condotta corruttiva imputata possa pregiudicare l'immagine di imparzialità dell'amministrazione e con il quale viene individuato il diverso ufficio al quale il dipendente viene trasferito*”. In analogia con la legge 97/2001 (art. 3), l'Autorità considera che “*il trasferimento possa avvenire con un trasferimento di sede o con una attribuzione di diverso*

*incarico nella stessa sede dell'amministrazione"* (deliberazione 215/2019, Paragrafo 3.5). La lettera l-quater), dell'art. 16 comma 1, del d.lgs. 165/2001 e s.m.i., contempla anche l'ipotesi di applicazione della rotazione straordinaria nel caso di procedimenti disciplinari sempreché siano correlati a "condotte di natura corruttiva". La norma non specifica quali comportamenti, perseguiti in sede disciplinare (e non dal Giudice penale), comportino l'applicazione della misura. *"In presenza di questa lacuna e considerata la delicatezza della materia, che ha consigliato un forte restrizione dei reati penali presupposto"*, l'Autorità ha ritenuto che i procedimenti disciplinari rilevanti siano quelli avviati per i comportamenti che integrano le fattispecie di reato sopra elencate per le quali, nel caso di azione penale, la rotazione sarebbe obbligatoria (deliberazione 215/2019, Paragrafo 3.13). *"Nelle more dell'accertamento in sede disciplinare, tali fatti rilevano per la loro attitudine a compromettere l'immagine di imparzialità dell'amministrazione e giustificano il trasferimento, naturalmente anch'esso temporaneo, ad altro ufficio"*. L'art. 16 del d.lgs. 165/2001 non specifica nulla circa la durata del provvedimento. L'Autorità ritiene che dovendo *"coprire la fase che va dall'avvio del procedimento all'eventuale decreto di rinvio a giudizio"*, il termine entro il quale il provvedimento *"perde efficacia dovrebbe esser più breve dei cinque anni"* previsti, invece, dalla legge 97/2001. In assenza della disposizione di legge, la lacuna potrebbe essere colmata dal regolamento sull'organizzazione degli uffici, *"fissando il termine di due anni, decorso il quale, in assenza di rinvio a giudizio, il provvedimento perde la sua efficacia"*. In mancanza di norme regolamentari, *"l'amministrazione provvederà caso per caso, adeguatamente motivando sulla durata della misura"* (deliberazione 215/2019, Paragrafo 3.6).

### **Conflitto di interessi, inconferibilità e incompatibilità degli incarichi di dirigenti, funzionari e dipendenti**

L'art. 6-bis della legge 241/1990 (aggiunto dalla legge 190/2012, art. 1, comma 41) prevede che i responsabili del procedimento, nonché i titolari degli uffici competenti ad esprimere pareri, svolgere valutazioni tecniche e atti endoprocedimentali e ad assumere i provvedimenti conclusivi, debbano astenersi in caso di *"conflitto di interessi"*, segnalando ogni situazione, anche solo potenziale, di conflitto. Il DPR 62/2013, il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, norma il conflitto di interessi agli artt. 6, 7 e 14. In particolare, l'art. 7, in sintonia con quanto disposto per l'astensione del Giudice dall'art. 51 del Codice di procedura civile, stabilisce che il dipendente pubblico si debba astenere sia dall'assumere decisioni, che dallo svolgere attività che possano coinvolgere interessi:

- dello stesso dipendente;
- di suoi parenti o affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi;
- di persone con le quali il dipendente abbia *"rapporti di frequentazione abituale"*;
- di soggetti od organizzazioni con cui il dipendente, ovvero il suo coniuge, abbia una causa pendente, ovvero rapporti di *"grave inimicizia"* o di credito o debito significativi;
- di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente;
- di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente.

L'art. 7 prevede, poi, che il dipendente si debba sempre astenere in ogni caso in cui esistano *"gravi ragioni di convenienza"*. Sull'obbligo di astensione decide il responsabile dell'ufficio di appartenenza. Nel caso in cui la situazione di conflitto di interesse riguardi un responsabile di settore, decide il

Segretario generale e, nel caso in cui sorga conflitto di interesse in capo a quest'ultimo decide il Sindaco. La corretta gestione delle situazioni di conflitto di interesse è espressione dei principi costituzionali di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa. La giurisprudenza ha definito il conflitto di interessi la situazione che si configura laddove decisioni, che richiederebbero imparzialità di giudizio, sono adottate da un pubblico funzionario che vanta, anche solo potenzialmente, interessi privati che sono in contrasto con l'interesse pubblico che lo stesso funzionario dovrebbe curare. L'interesse privato, in contrasto con l'interesse pubblico, può essere di natura finanziaria, economica, patrimoniale o altro, derivare da particolari legami di parentela, affinità, convivenza o frequentazione abituale con i soggetti destinatari dell'azione amministrativa. Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, non necessariamente di tipo economico patrimoniale, come quelli derivanti dall'intento di voler assecondare pressioni politiche, sindacali o dei superiori gerarchici (art. 6, comma 2, DPR 62/2013). Ogni qual volta si configurino le descritte situazioni di conflitto di interessi, il dipendente è tenuto a darne tempestivamente comunicazione al responsabile dell'ufficio di appartenenza, il quale valuterà, nel caso concreto, l'eventuale sussistenza del contrasto tra l'interesse privato ed il bene pubblico. Il DPR 62/2013, poi, prevede un'ulteriore ipotesi di conflitto di interessi all'art. 14 rubricato "*Contratti ed altri atti negoziali*". L'art. 14, che costituisce è una sorta di specificazione della previsione di carattere generale di cui all'art. 7 sopra citato, prevede l'obbligo di astensione del dipendente nell'ipotesi in cui l'amministrazione stipuli contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento, assicurazione:

**a)** con operatori economici con i quali anche il dipendente abbia stipulato a sua volta contratti a titolo privato, ma fatta eccezione per i contratti stipulati con "moduli o formulari" di cui all'art. 1342 del Codice civile (quindi, rimangono esclusi tutti i contratti delle utenze - acqua, energia elettrica, gas, ecc. - bancari e assicurativi);

**b)** con imprese dalle quali il dipendente abbia ricevuto "altre utilità", nel biennio precedente. Nelle ipotesi contemplate dall'art. 14, il dipendente: deve astenersi dal partecipare all'adozione delle decisioni ed alle attività relative all'esecuzione del contratto; deve redigere un "*verbale scritto di tale astensione da conservare agli atti dell'ufficio*" (art. 14, comma 2, ultimo paragrafo). L'art. 14 sembrerebbe configurare una fattispecie di conflitto di interessi rilevabile in via automatica. Ciò nonostante, l'Autorità ritiene opportuno che il dipendente comunichi detta situazione al dirigente o al superiore gerarchico che si pronuncerà sull'astensione in conformità a quanto previsto all'art. 7 del DPR 62/2013 (ANAC, delib. 13/11/2019 n. 1064, PNA 2019, pag. 49). In ogni caso, il dipendente che concluda accordi o negozi, ovvero stipuli contratti a titolo privato con persone fisiche o giuridiche con le quali, nel biennio precedente, abbia concluso contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento, assicurazione, per conto dell'amministrazione, deve informarne il proprio dirigente. L'onere di comunicazione, che non si applica ai contratti delle "utenze" di cui all'art. 1342 del Codice civile, è assolto in forma scritta. All'atto dell'assegnazione all'ufficio, il dipendente pubblico ha il dovere di dichiarare l'insussistenza di situazioni di conflitto di interessi. Deve informare per iscritto il dirigente di tutti i rapporti, diretti o indiretti, di collaborazione con soggetti privati, in qualunque modo retribuiti, che lo stesso abbia in essere o abbia avuto negli ultimi tre anni. La suddetta comunicazione deve precisare: se il dipendente personalmente, o suoi parenti, o affini entro il secondo grado, il suo coniuge o il convivente abbiano ancora rapporti finanziari con il soggetto con cui ha avuto i predetti rapporti di collaborazione; e se tali rapporti siano intercorsi, o intercorrano tuttora, con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio, limitatamente alle pratiche a lui affidate.

Il dipendente, inoltre, ha l'obbligo di tenere aggiornata l'amministrazione sulla sopravvenienza di eventuali situazioni di conflitto di interessi. Qualora il dipendente si trovi in una situazione di conflitto di interessi, anche solo potenziale, deve segnalarlo tempestivamente al dirigente o al superiore

gerarchico o, in assenza di quest'ultimo, all'organo di indirizzo. Questi, esaminate le circostanze, valuteranno se la situazione rilevata realizzi un conflitto di interessi che leda l'imparzialità dell'agire amministrativo. In caso affermativo, ne daranno comunicazione al dipendente. La violazione degli obblighi di comunicazione ed astensione integra comportamenti contrari ai doveri d'ufficio e, pertanto, è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve eventuali ulteriori responsabilità civili, penali, contabili o amministrative. Pertanto, le attività di prevenzione, verifica e applicazione delle sanzioni sono a carico della singola amministrazione. In tale materia, l'Autorità non dispone di specifici poteri di intervento e sanzionatori. L'ANAC è chiamata a svolgere una funzione di supporto nell'interpretazione della normativa in forza della quale l'Autorità ha prodotto atti di valenza generale e linee guida. L'Autorità ha raccomandato alle amministrazioni di prevedere nel PTPCT, tra le misure di prevenzione della corruzione, una specifica procedura di rilevazione e analisi delle situazioni di conflitto di interesse, potenziale o reale, quali ad esempio: acquisire e conservare le dichiarazioni di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi da parte dei dipendenti al momento dell'assegnazione all'ufficio, o della nomina a RUP; aggiornare, con cadenza periodica, le suddette dichiarazioni, ricordando a tutti i dipendenti di comunicare tempestivamente eventuali variazioni nelle dichiarazioni già presentate, ecc. (PNA 2019- 2021, Paragrafo 1.4.1).

L'ente applica con puntualità la esaustiva e dettagliata disciplina di cui agli artt. 53 del d.lgs. 165/2001 e 60 del DPR 3/1957. 68 Inoltre, con riferimento a dirigenti e funzionari, applica puntualmente la disciplina degli artt. 50, comma 10, 107 e 109 del TUEL e degli artt. 13 – 27 del d.lgs. 165/2001 e smi. L'ente applica puntualmente le disposizioni del d.lgs. 39/2013 ed in particolare l'art. 20 rubricato: dichiarazione sulla insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità.

#### Divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto di lavoro (pantouflage)

La legge 190/2012 ha integrato l'art. 53 del d.lgs. 165/2001 con un nuovo comma il 16-ter per contenere il rischio di situazioni di corruzione connesse all'impiego del dipendente pubblico successivamente alla cessazione del suo rapporto di lavoro. La norma vieta ai dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. Eventuali contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione del divieto sono nulli. È fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni, con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti. Il rischio valutato dalla norma è che durante il periodo di servizio il dipendente possa preconstituirsì delle situazioni lavorative vantaggiose, sfruttare a proprio fine la sua posizione e il suo potere all'interno dell'amministrazione, per poi ottenere contratti di lavoro/collaborazione presso imprese o privati con cui entra in contatto. La norma limita la libertà negoziale del dipendente per un determinato periodo successivo alla cessazione del rapporto per eliminare la "convenienza" di eventuali accordi fraudolenti.

Pertanto, ogni contraente e appaltatore dell'ente, all'atto della stipulazione del contratto deve rendere una dichiarazione, ai sensi del DPR 445/2000, circa l'inesistenza di contratti di lavoro o rapporti di collaborazione vietati a norma del comma 16-ter del d.lgs. 165/2001 e smi. L'ente verifica la veridicità di tutte le suddette dichiarazioni.

#### **Commissioni e conferimento degli incarichi in caso di condanna**

La legge 190/2012 ha introdotto delle misure di prevenzione di carattere soggettivo, che anticipano la tutela al momento della formazione degli organi deputati ad assumere decisioni e ad esercitare poteri

nelle amministrazioni. L'art. 35-bis del d.lgs. 165/2001 pone condizioni ostative per la partecipazione a commissioni di concorso o di gara e per lo svolgimento di funzioni direttive in riferimento agli uffici considerati a più elevato rischio di corruzione. La norma in particolare prevede che coloro che siano stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel Capo I del Titolo II del libro secondo del Codice penale:

- a) non possano fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;
- b) non possano essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture,
- c) non possano essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;
- d) non possano fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

Ogni commissario e ogni responsabile all'atto della designazione è tenuto a rendere, ai sensi del DPR 445/2000, una dichiarazione di insussistenza delle condizioni di incompatibilità di cui sopra. L'ente verifica la veridicità di tutte le suddette dichiarazioni.

#### Misure per la tutela del dipendente che segnali illeciti (whistleblower)

L'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001 e smi, riscritto dalla legge 179/2017 (sulle “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”) stabilisce che il pubblico dipendente che, *“nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione”*, segnali, *“condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non possa essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione”*. Lo stesso interessato, o le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione, comunicano all'ANAC l'applicazione delle suddette misure ritorsive. L'ANAC, quindi, informa il Dipartimento della funzione pubblica o gli altri organismi di garanzia o di disciplina, per gli eventuali provvedimenti di competenza. Tutte le amministrazioni pubbliche sono tenute ad applicare l'articolo 54- bis. I soggetti tutelati, ai quali è garantito l'anonimato, sono i dipendenti di soggetti pubblici che, in ragione del rapporto di lavoro, siano venuti a conoscenza di condotte illecite. L'art. 54-bis stabilisce che la tutela sia assicurata ai dipendenti pubblici impiegati nelle amministrazioni elencate dal decreto legislativo 165/2001 (art. 1 comma 2), sia con rapporto di lavoro di diritto privato, che di diritto pubblico, compatibilmente con la peculiarità dei rispettivi ordinamenti (articoli 2, comma 2, e 3 del d.lgs. 165/2001); ai dipendenti degli enti pubblici economici e degli enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile; ai lavoratori ed ai collaboratori degli appaltatori dell'amministrazione: *“imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica”*. L'art. 54-bis, modificato dall'art. 1 della legge 179/2017, accogliendo un indirizzo espresso dall'Autorità, nelle *“Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (cd. whistleblower)”* (determinazione ANAC n. 6 del 28/4/2015), ha stabilito che la segnalazione dell'illecito possa essere inoltrata: in primo luogo, al responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza che, di conseguenza, svolge un ruolo essenziale in tutto il procedimento

di acquisizione e gestione delle segnalazioni; quindi, in alternativa all'ANAC, all'Autorità giudiziaria, alla Corte dei conti. La segnalazione, per previsione espressa del comma 4 dell'art. 54-bis, è sempre sottratta all'accesso documentale, di tipo *“tradizionale”*, normato dalla legge 241/1990. La denuncia deve ritenersi anche sottratta all'applicazione dell'istituto dell'accesso civico generalizzato, di cui agli articoli 5 e 5-bis del d.lgs. 33/2013. L'accesso, di qualunque tipo esso sia, non può essere riconosciuto poiché l'identità del segnalante non può, e non deve, essere rivelata. L'art. 54-bis, infatti, prevede espressamente che: nel corso del procedimento penale, l'identità del segnalante sia coperta dal segreto nei modi e nel rispetto dei limiti previsti dall'art. 329 del Codice di procedura penale; mentre, nel procedimento che si svolge dinanzi alla Corte dei conti, l'identità del denunciante non possa essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria; infine, nel corso della procedura sanzionatoria/disciplinare, attivata dall'amministrazione contro il denunciato, l'identità del segnalante non potrà essere rivelata, se la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Al contrario, qualora la contestazione si basi, anche solo parzialmente, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del denunciante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, *“la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare”*, ma solo *“in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità”*. Il comma 9 dell'art. 54-bis prevede che le tutele non siano garantite *“nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado”*, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia, oppure venga accertata la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave. Il comma 9 dell'art. 54-bis, pertanto, precisa che: è sempre necessaria la sentenza, anche non definitiva, di un Giudice per far cessare le tutele; la decisione del Giudice può riguardare sia condotte penalmente rilevanti, sia condotte che determinano la sola *“responsabilità civile”*, per dolo o colpa grave, del denunciante.” L'art. 54-bis, quindi, accorda al whistleblower le seguenti garanzie: la tutela dell'anonimato; il divieto di discriminazione; la previsione che la denuncia sia sottratta all'accesso. L'art. 54-bis delinea una *“protezione generale ed astratta”* che deve essere completata con concrete misure di tutela del dipendente. Tutela che, in ogni caso, deve essere assicurata da tutti i soggetti che ricevono la segnalazione.

È stata attivata una specifica mail a tutela dell'anonimato del whistleblower. In ogni caso, i soggetti destinatari delle segnalazioni sono tenuti al segreto ed al massimo riserbo. Applicano con puntualità e precisione i paragrafi B.12.1, B.12.2 e B.12.3 dell'Allegato 1 del PNA 2013 in materia di anonimato del segnalante, divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower e sottrazione al diritto di accesso della segnalazione.

### Patti di Integrità e Protocolli di legalità

Patti d'integrità e Protocolli di legalità recano un complesso di condizioni la cui accettazione è presupposto necessario per la partecipazione ad una gara di appalto. Il patto di integrità è un documento che la stazione appaltante richiede ai partecipanti alle gare. Permette un controllo reciproco e sanzioni per il caso in cui qualcuno dei partecipanti cerchi di eluderlo. Si tratta quindi di un complesso di *“regole di comportamento”* finalizzate alla prevenzione del fenomeno corruttivo e volte a valorizzare comportamenti eticamente adeguati per tutti i concorrenti. Il comma 17 dell'art. 1 della legge 190/2012 e smi che stabilisce che le stazioni appaltanti possano prevedere *“negli avvisi, bandi di gara o lettere di invito che il mancato rispetto delle clausole contenute nei protocolli di legalità o nei patti di integrità costituisca causa di esclusione dalla gara”*.

In sede di gara è imposta ai concorrenti la sottoscrizione di una dichiarazione antimafia, nell'ambito delle procedure d'appalto di lavori, servizi e forniture. È intenzione dell'Ente elaborare protocolli di legalità da imporre in sede di gara.

### **Rapporti con i portatori di interessi particolari**

Tra le misure generali che le amministrazioni è opportuno adottino, l'Autorità ha fatto riferimento a quelle volte a garantire una corretta interlocuzione tra i decisori pubblici e i portatori di interesse, rendendo conoscibili le modalità di confronto e di scambio di informazioni (PNA 2019, pag. 84). L'Autorità auspica sia che le amministrazioni e gli enti regolamentino la materia, prevedendo anche opportuni coordinamenti con i contenuti dei codici di comportamento; sia che la scelta ricada su misure, strumenti o iniziative che non si limitino a registrare il fenomeno da un punto di vista formale e burocratico ma che siano in grado effettivamente di rendere il più possibile trasparenti eventuali influenze di portatori di interessi particolari sul processo decisionale.

L'amministrazione intende dotarsi di un regolamento simile a quello licenziato dalla stessa Autorità, con la deliberazione n. 172 del 6/3/2019, che disciplini i rapporti tra amministrazione e portatori di interessi particolari.

### **Erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi e vantaggi economici di qualunque genere**

Il comma 1 dell'art. 26 del d.lgs. 33/2013 (come modificato dal d.lgs. 97/2016) prevede la pubblicazione, in Amministrazione trasparente, degli atti con i quali le pubbliche amministrazioni determinano, ai sensi dell'art. 12 della legge 241/1990, criteri e modalità per la concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi ed ausili finanziari, nonché per attribuire vantaggi economici di qualunque genere a persone, enti pubblici ed enti privati. Il comma 2 del medesimo art. 26, invece, impone la pubblicazione dei provvedimenti di concessione di benefici superiori a 1.000 euro, assegnati allo stesso beneficiario, nel corso dell'anno solare. La pubblicazione, che è dovuta anche qualora il limite venga superato con più provvedimenti, costituisce condizione di legale di efficacia del provvedimento di attribuzione del vantaggio (art. 26 comma 3).

Pertanto, la pubblicazione deve avvenire tempestivamente e, comunque, prima della liquidazione delle somme che costituiscono il contributo. L'obbligo di pubblicazione sussiste solo laddove il totale dei contributi concessi allo stesso beneficiario, nel corso dell'anno solare, sia superiore a 1.000 euro. *“Il legislatore, al fine di evitare l'effetto di una trasparenza opaca determinata dalla numerosità dei dati pubblicati, ha infatti individuato una soglia di rilevanza economica degli atti da pubblicare”* (ANAC, deliberazione n. 468 del 16/6/2021, pag. 5). Il comma 4 dell'art. 26 esclude la pubblicazione dei dati identificativi delle persone fisiche beneficiarie qualora sia possibile desumere informazioni sullo stato di salute, ovvero sulla condizione di disagio economico-sociale dell'interessato. L'art. 27, del d.lgs. 33/2013, invece elenca le informazioni da pubblicare: il nome dell'impresa o dell'ente e i rispettivi dati fiscali, il nome di altro soggetto beneficiario; l'importo del vantaggio economico corrisposto; la norma o il titolo a base dell'attribuzione; l'ufficio e il dirigente responsabile del relativo procedimento amministrativo; la modalità seguita per l'individuazione del beneficiario; il link al progetto selezionato ed al curriculum del soggetto incaricato. Tali informazioni, organizzate annualmente in unico elenco, sono registrate in Amministrazione trasparente (*“Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici”, “Atti di concessione”*) con modalità di facile consultazione, in formato tabellare aperto che ne consenta l'esportazione, il trattamento e il riutilizzo (art. 27 comma 2). Sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzioni di vantaggi economici di qualunque genere, sono elargiti esclusivamente alle condizioni e secondo la disciplina del regolamento previsto dall'art. 12 della legge 241/1990. Detto

regolamento è stato approvato dall'organo consiliare con deliberazione n. 50 del 12.09.2018. Ogni provvedimento d'attribuzione/elargizione è prontamente pubblicato sul sito istituzionale dell'ente nella sezione "amministrazione trasparente", oltre che all'albo online e nella sezione "determinazioni/deliberazioni". Ancor prima dell'entrata in vigore del d.lgs. 33/2013, che ha promosso la sezione del sito "amministrazione trasparente, detti provvedimenti sono stati sempre pubblicati all'albo online e nella sezione "determinazioni/deliberazioni" del sito web istituzionale.

## Concorsi e selezione del personale

I concorsi e le procedure selettive si svolgono secondo le prescrizioni di legge nonché di apposito regolamento in corso di approvazione. Ogni provvedimento relativo a concorsi e procedure selettive è prontamente pubblicato sul sito istituzionale dell'ente nella sezione "amministrazione trasparente".

## 2.3.6 MONITORAGGIO

### Il monitoraggio sull'attuazione del PTPC

Il processo di prevenzione e contrasto della corruzione si articola in quattro macrofasi:

- l'analisi del contesto;
- la valutazione del rischio;
- il trattamento;
- infine, la macro-fase del "monitoraggio" e del "riesame" delle singole misure e del sistema nel suo complesso. Le prime tre fasi si completano con l'elaborazione e l'approvazione del PTPCT, mentre la quarta deve essere svolta nel corso dell'esercizio.

Tra i principi "metodologici", il PNA 2019 ricomprende il principio del "Miglioramento e apprendimento continuo". Secondo tale principio la gestione del rischio deve essere intesa, "nel suo complesso, come un processo di miglioramento continuo basato sui processi di apprendimento generati attraverso il monitoraggio e la valutazione dell'effettiva attuazione ed efficacia delle misure e il riesame periodico della funzionalità complessiva del sistema di prevenzione" (Allegato n. 1 del PNA 2019, pag. 19). In tema di programmazione del monitoraggio, il PNA prevede che allo scopo di "disegnare un'efficace strategia di prevenzione della corruzione" sia necessario che il PTPCT "individuï un sistema di monitoraggio sia sull'attuazione delle misure, sia con riguardo al medesimo PTPCT" (Paragrafo n. 3, della Parte II del PNA 2019, pag. 20). Monitoraggio e riesame sono attività distinte, ma strettamente collegate tra loro: il monitoraggio è l'"attività continuativa di verifica dell'attuazione e dell'idoneità delle singole misure di trattamento del rischio"; è ripartito in due "sotto-fasi": 1- il monitoraggio dell'attuazione delle misure di trattamento del rischio; 2- il monitoraggio della idoneità delle misure di trattamento del rischio; il riesame, invece, è l'attività "svolta ad intervalli programmati che riguarda il funzionamento del sistema nel suo complesso" (Allegato n. 1 del PNA 2019, pag. 46). I risultati del monitoraggio devono essere utilizzati per svolgere il riesame periodico della funzionalità complessiva del sistema e delle politiche di contrasto della corruzione. Il monitoraggio dell'applicazione del PTPC è svolto dal Responsabile della prevenzione della corruzione secondo il Regolamento dei controlli interni approvato con deliberazione consiliare n. 5 del 03.04.2013. Ai fini del monitoraggio i responsabili sono tenuti a collaborare con il Responsabile della prevenzione della corruzione e forniscono ogni informazione che lo stesso ritenga utile.

## **Vigilanza su enti controllati e partecipati**

A norma della deliberazione ANAC, n. 1134/2017, sulle *“Nuove linee guida per l’attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e dagli enti pubblici economici”* (pag. 45), in materia di prevenzione della corruzione, gli enti di diritto privato in controllo pubblico e necessario che: adottino il modello di cui al d.lgs.231/2001; provvedano alla nomina del Responsabile anticorruzione e per la trasparenza; integrino il suddetto modello approvando uno specifico piano anticorruzione e per la trasparenza, secondo gli indirizzi espressi dall’ANAC; l’ente non ha controllate.

## **3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**

## 3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

### PREMESSA ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

#### Organizzazione e Capitale Umano

Secondo le indicazioni contenute nello schema tipo di PIAO, allegato al Decreto del Ministro per la pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, in questa sottosezione, l'Amministrazione presenta il modello organizzativo adottato.

- **Capitale Umano:** rappresentazione di dati aggregati del modello organizzativo adottato dall'Amministrazione: livelli di responsabilità organizzativa; fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e posizioni organizzative; ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio, età, genere, altre ed eventuali specificità del modello organizzativo. Queste informazioni permettono all'Ente di definire la programmazione delle attività di formazione del personale.
- **Salute Organizzativa:** rappresentazione di dati aggregati sulla base dei quali l'Ente misura in maniera sintetica la quantità e qualità delle risorse dell'amministrazione. Le misurazioni sono rese disponibili sulla base di set di indicatori *standard*, reperiti da fonti ministeriali.
- **Organizzazione del lavoro agile:** l'Ente illustra la propria pianificazione in termini di lavoro agile, in ottica di miglioramento delle *performance* ed in termini di efficienza e di efficacia.
- **Piano triennale dei fabbisogni di personale:** viene indicato il dato sulla consistenza numerica di personale dell'Ente al 31 dicembre dell'anno precedente sulla base del quale l'ente effettua una programmazione strategica delle risorse umane atta a migliorare i servizi resi al cittadino e alle imprese e a perseguire quindi obiettivi di valore pubblico.

### 3.1.1 ORGANIGRAMMA

#### ORGANIGRAMMA DELL'ENTE

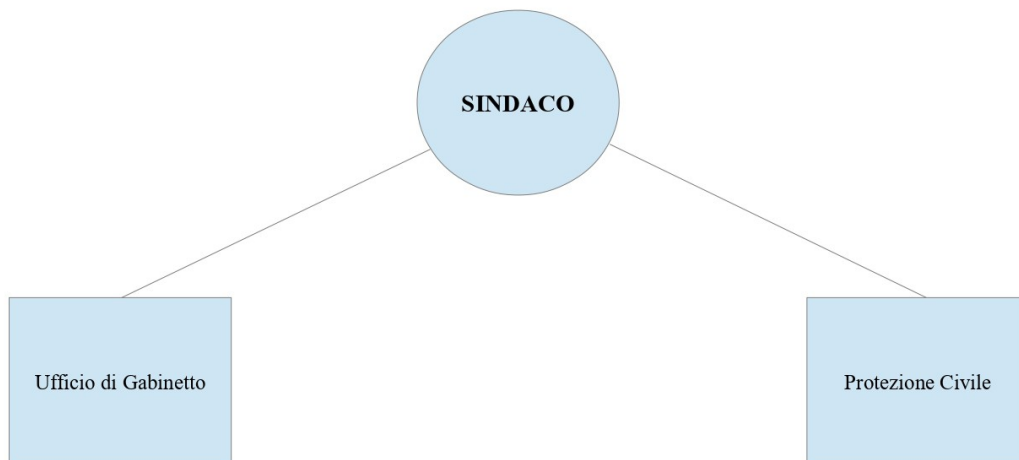
##### Premessa

Si riporta di seguito l'organigramma dell'Ente, come definito con deliberazione di Giunta Comunale **n. 15 dell'11/02/2025**.

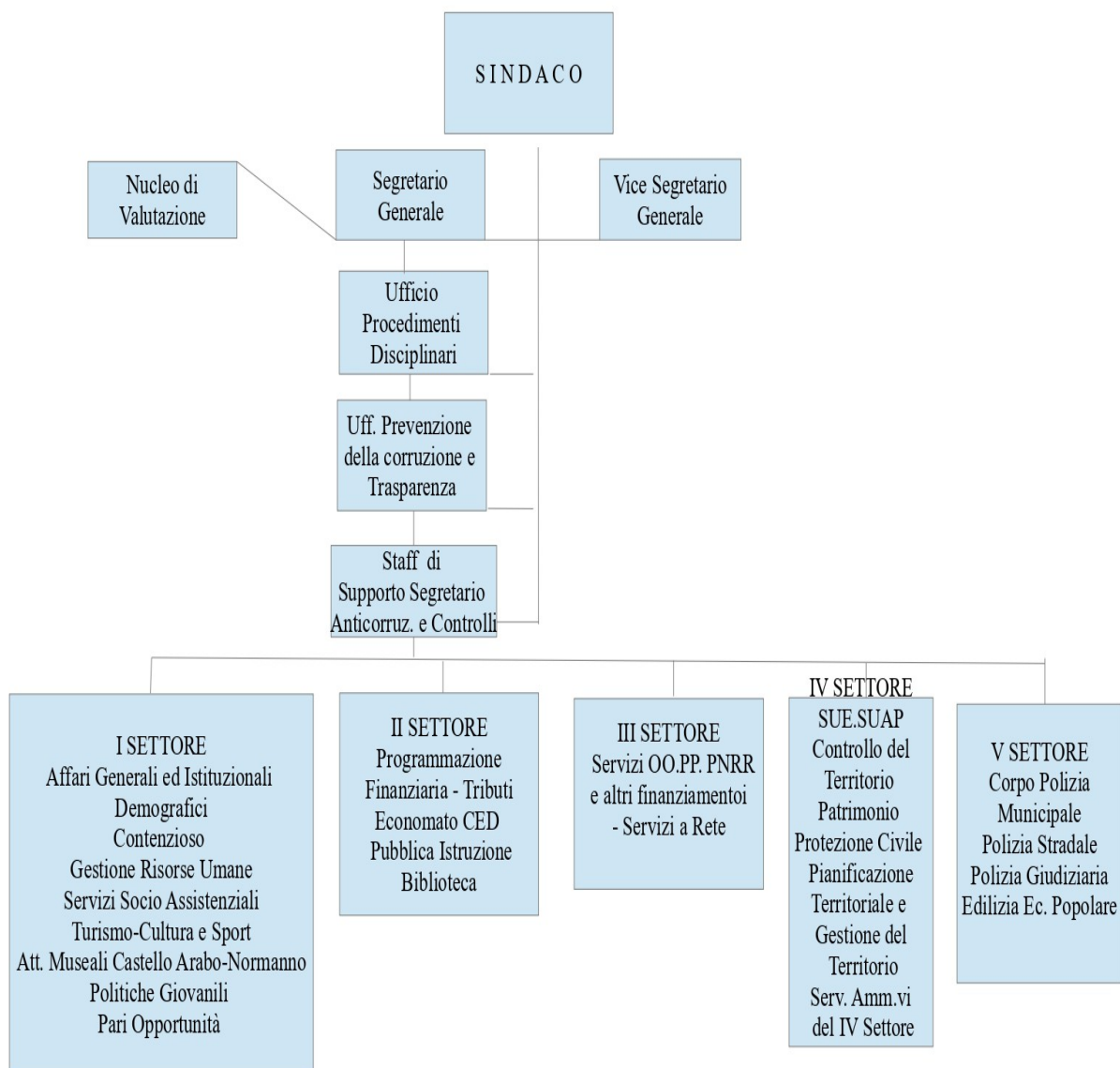
##### Organigramma

Allegato "A"

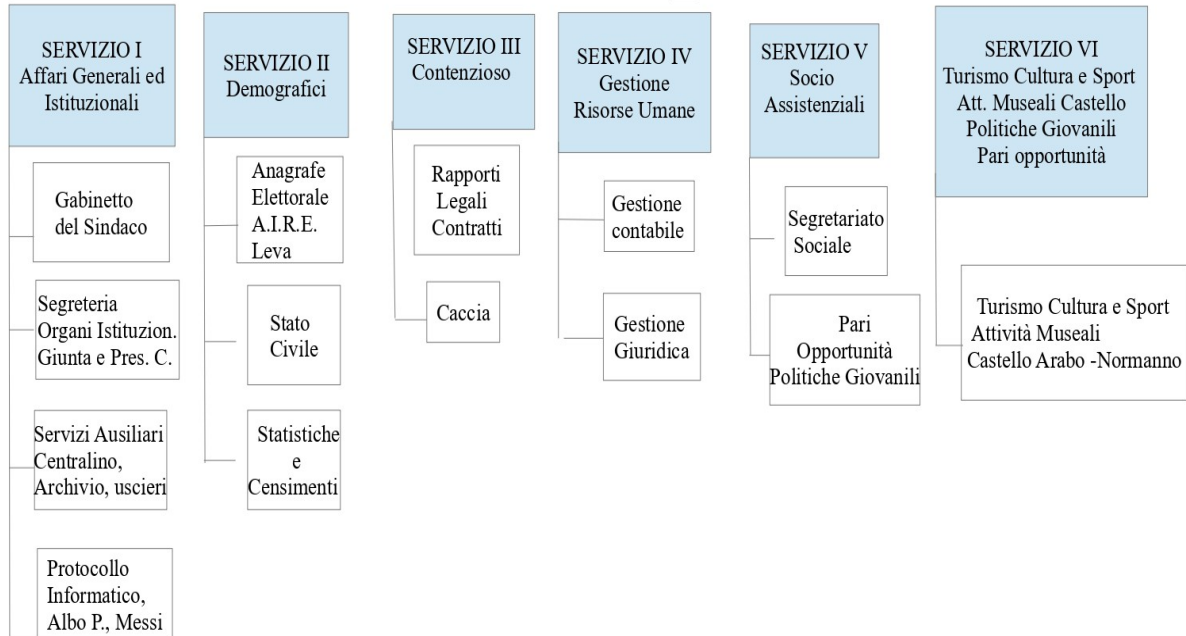
##### *ORGANIGRAMMA*



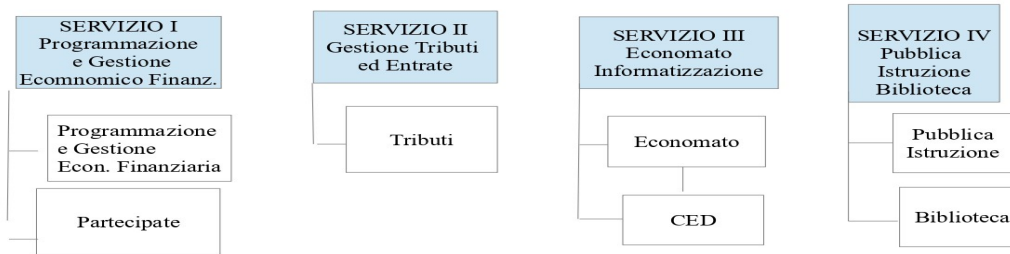
### Subarticolazione della struttura – SETTORI



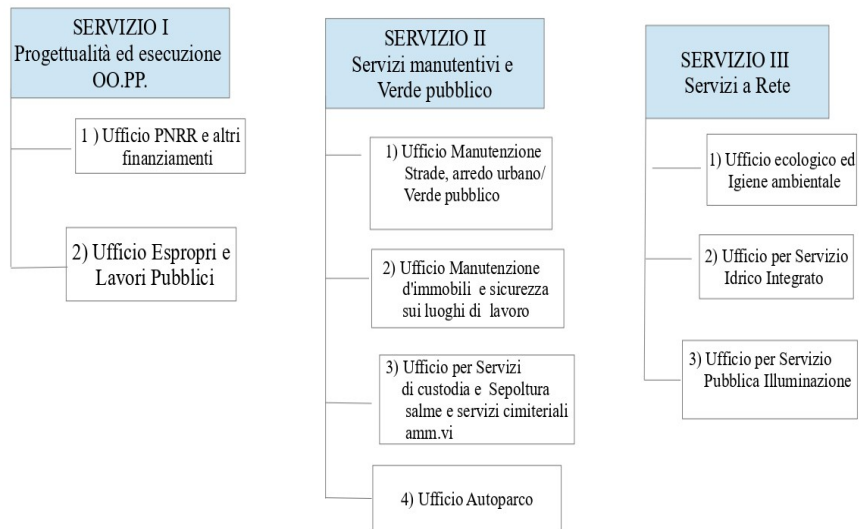
**Settore I - Subarticolazione della struttura – Servizi - Uffici**



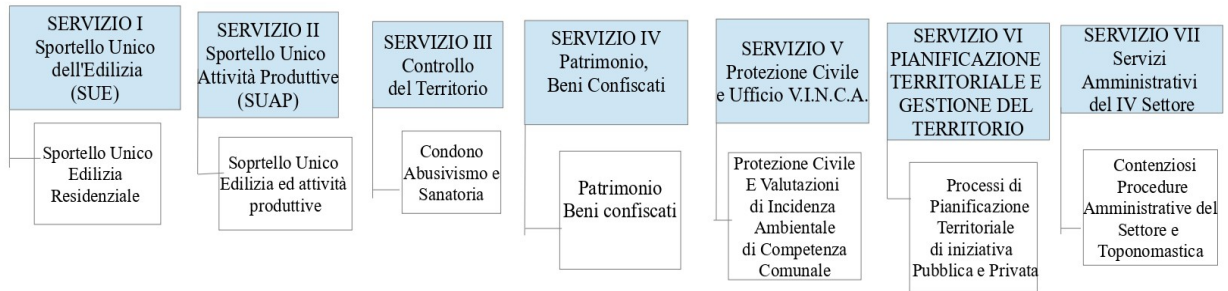
**Settore II - Subarticolazione della struttura – Servizi – Uffici**



**Settore III - Subarticolazione della struttura – Servizi – Uffici**



**Settore IV - Subarticolazione della struttura – Servizi – Uffici**



**Settore V - Subarticolazione della struttura – Servizi – Uffici**



## Struttura

- **Sindaco**

- **Segretario Generale**

- **Settore I**

- Area degli operatori (ex categoria A): 5

- Area degli operatori esperti (ex categoria B): 25

- Area degli istruttori (ex categoria C): 22

- Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex categoria D): 4

- **Servizio I Affari generali ed istituzionali**

- Area degli operatori (ex categoria A): 5

- Area degli operatori esperti (ex categoria B): 16

- Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex categoria D): 1

- **Servizio II Demografici**

- Area degli operatori esperti (ex categoria B): 2

- Area degli istruttori (ex categoria C): 8

- Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex categoria D): 1

- **Servizio III Contenzioso**

- Area degli istruttori (ex categoria C): 1

- Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex categoria D): 2

- **Servizio IV Gestione risorse umane**

- Area degli operatori esperti (ex categoria B): 1

- Area degli istruttori (ex categoria C): 4

- Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex categoria D): 1

- **Servizio V Socio assistenziali**

- Area degli operatori esperti (ex categoria B): 4

- Area degli istruttori (ex categoria C): 5

- Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex categoria D): 3

- **Servizio VI Turismo, cultura e sport - attività museali - castello - politiche giovanili - pari opportunità**

Area degli operatori esperti (ex categoria B): 2

Area degli istruttori (ex categoria C): 4

Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex categoria D): 1

- **Settore II**

Area degli operatori esperti (ex categoria B): 21

Area degli istruttori (ex categoria C): 12

Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex categoria D): 1

- **Servizio I Programmazione e gestione economico finanziaria**

Area degli istruttori (ex categoria C): 3

Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex categoria D): 1

- **Servizio II Gestione tributi ed entrate**

Area degli operatori esperti (ex categoria B): 6

Area degli istruttori (ex categoria C): 3

Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex categoria D): 1

- **Servizio III Economato - informatizzazione**

Area degli operatori esperti (ex categoria B): 2

Area degli istruttori (ex categoria C): 1

Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex categoria D): 1

- **Servizio IV Pubblica istruzione – biblioteca**

Area degli operatori esperti (ex categoria B): 13

Area degli istruttori (ex categoria C): 5

Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex categoria D): 1

- **Settore III**

Area degli istruttori (ex categoria C): 15

Area degli operatori esperti (ex categoria B): 8

Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex categoria D): 2

– **Servizio I Progettualità ed esecuzione OO.PP.**

Area degli operatori esperti (ex categoria B):

Area degli istruttori (ex categoria C): 9

Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex categoria D): 1

- **Servizio II Servizi manutentivi e verde pubblico**

Area degli operatori esperti (ex categoria B): 3

Area degli istruttori (ex categoria C): 4

Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex categoria D):

– **Servizio III Servizi a rete**

Area degli operatori esperti (ex categoria B): 2

Area degli istruttori (ex categoria C): 2

Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex categoria D): 1

• **Settore IV**

Area degli operatori esperti (ex categoria B): 9

Area degli istruttori (ex categoria C): 16

Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex categoria D): 2

– **Servizio I Sportello Unico dell'Edilizia (SUE)**

Area degli operatori esperti (ex categoria B): 1

Area degli istruttori (ex categoria C): 1

Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex categoria D): 1

– **Servizio II Sportello Unico attività produttive (SUAP)**

Area degli operatori esperti (ex categoria B): 4

Area degli istruttori (ex categoria C): 1

Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex categoria D): 1

– **Servizio III Controllo del territorio**

Area degli operatori esperti (ex categoria B): 2

Area degli istruttori (ex categoria C): 5

Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex categoria D):

– **Servizio IV Patrimonio, beni confiscati**

Area degli istruttori (ex categoria C): 3

Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex categoria D):

– **Servizio V Protezione Civile e Ufficio V.I.N.C.A.**

Area degli istruttori (ex categoria C): 2

Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex categoria D):

– **Servizio VI Pianificazione territoriale e gestione del territorio**

Area degli istruttori (ex categoria C): 2

Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex categoria D):

– **Servizio VII Servizi Amministrativi del IV Settore**

Area degli operatori esperti (ex categoria B): 2

Area degli istruttori (ex categoria C): 2

Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex categoria D):

• **Settore V**

Area degli operatori esperti (ex categoria B): 5

Area degli istruttori (ex categoria C): 24

Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex categoria D): 2

– **Servizio I Polizia stradale**

Area degli operatori esperti (ex categoria B): 5

Area degli istruttori (ex categoria C): 14

Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex categoria D): 2

– **Servizio II Polizia Giudiziaria**

Area degli istruttori (ex categoria C): 5

Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex categoria D): 1

– **Servizio III Edilizia Ec. e popolare**

Area degli istruttori (ex categoria C): 5

Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex categoria D): 1

## **3.1.2 CAPITALE UMANO**

### **SEZIONE 3: CAPITALE UMANO**

#### **Premessa**

Di seguito la rappresentazione di dati aggregati del modello organizzativo adottato dall'Amministrazione:

- livelli di responsabilità organizzativa;
- fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e posizioni organizzative;
- ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio;
- età;
- genere;
- altre ed eventuali specificità del modello organizzativo.

Queste informazioni permettono all'Ente di definire la programmazione delle attività di formazione del personale.

## Lavoro agile

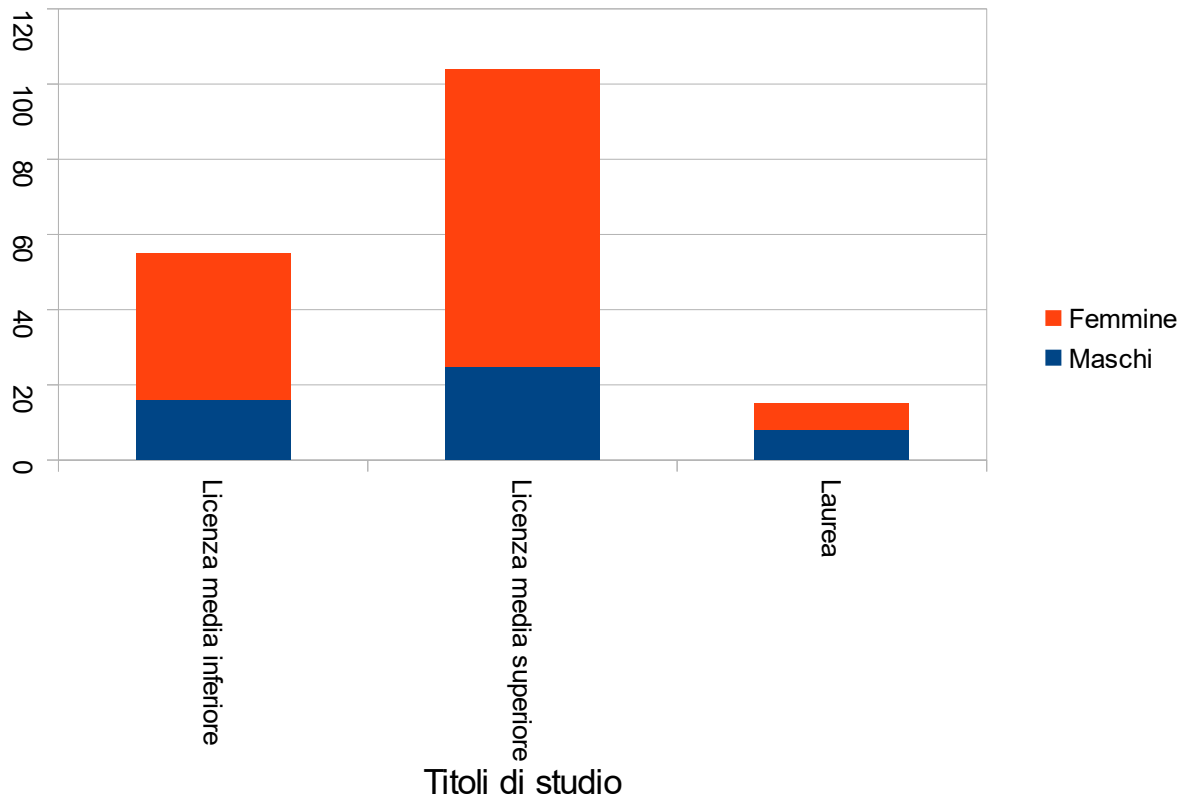
| Descrizione   | Maschi    | Femmine    |
|---------------|-----------|------------|
| Smart no      | 49        | 125        |
| <b>Totale</b> | <b>49</b> | <b>125</b> |



Lavoro Agile

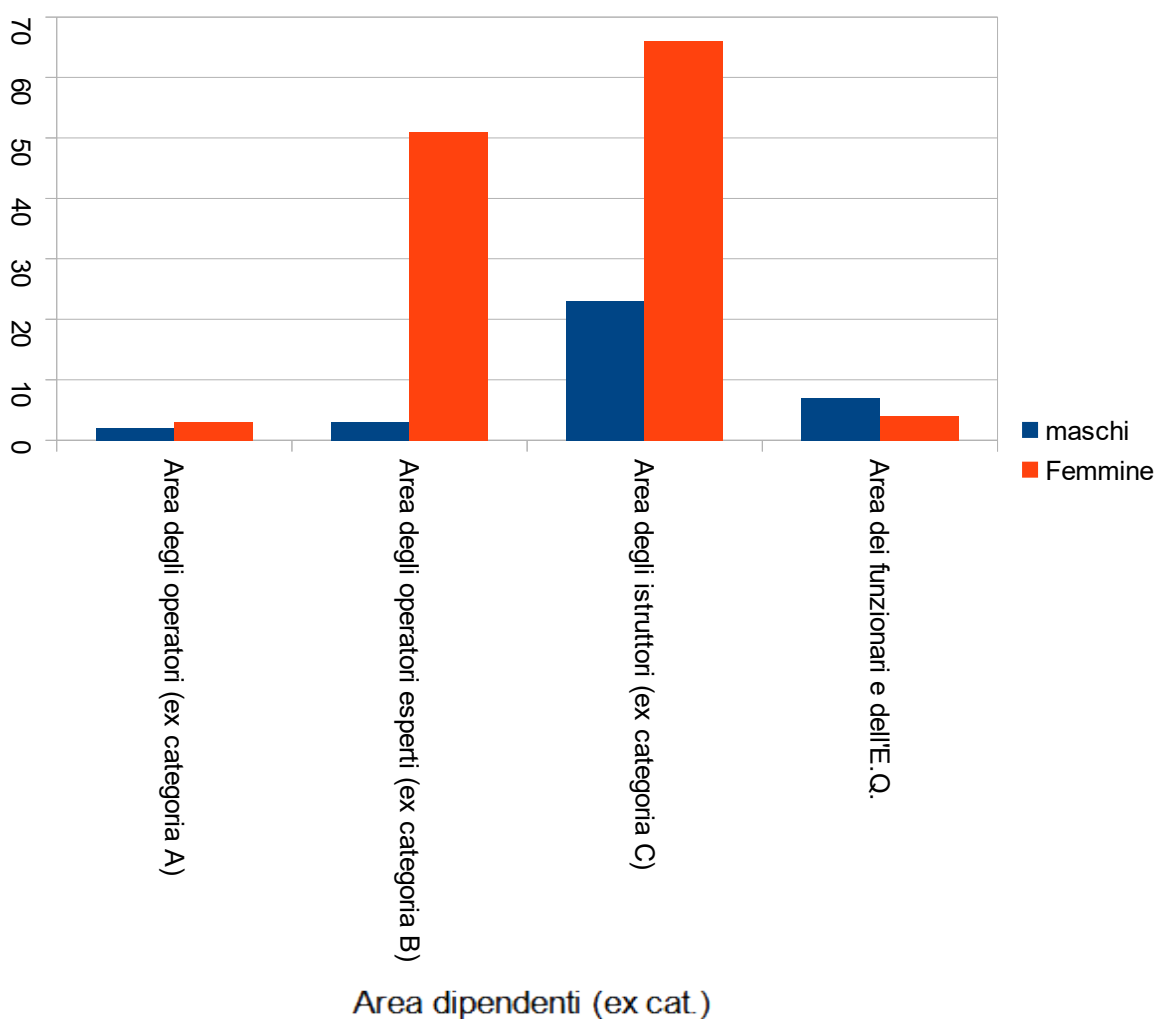
### Titoli di studio dipendenti

| Descrizione             | Maschi    | Femmine    |
|-------------------------|-----------|------------|
| Licenza media inferiore | 16        | 39         |
| Licenza media superiore | 25        | 79         |
| Laurea                  | 8         | 7          |
| <b>Totale</b>           | <b>49</b> | <b>125</b> |



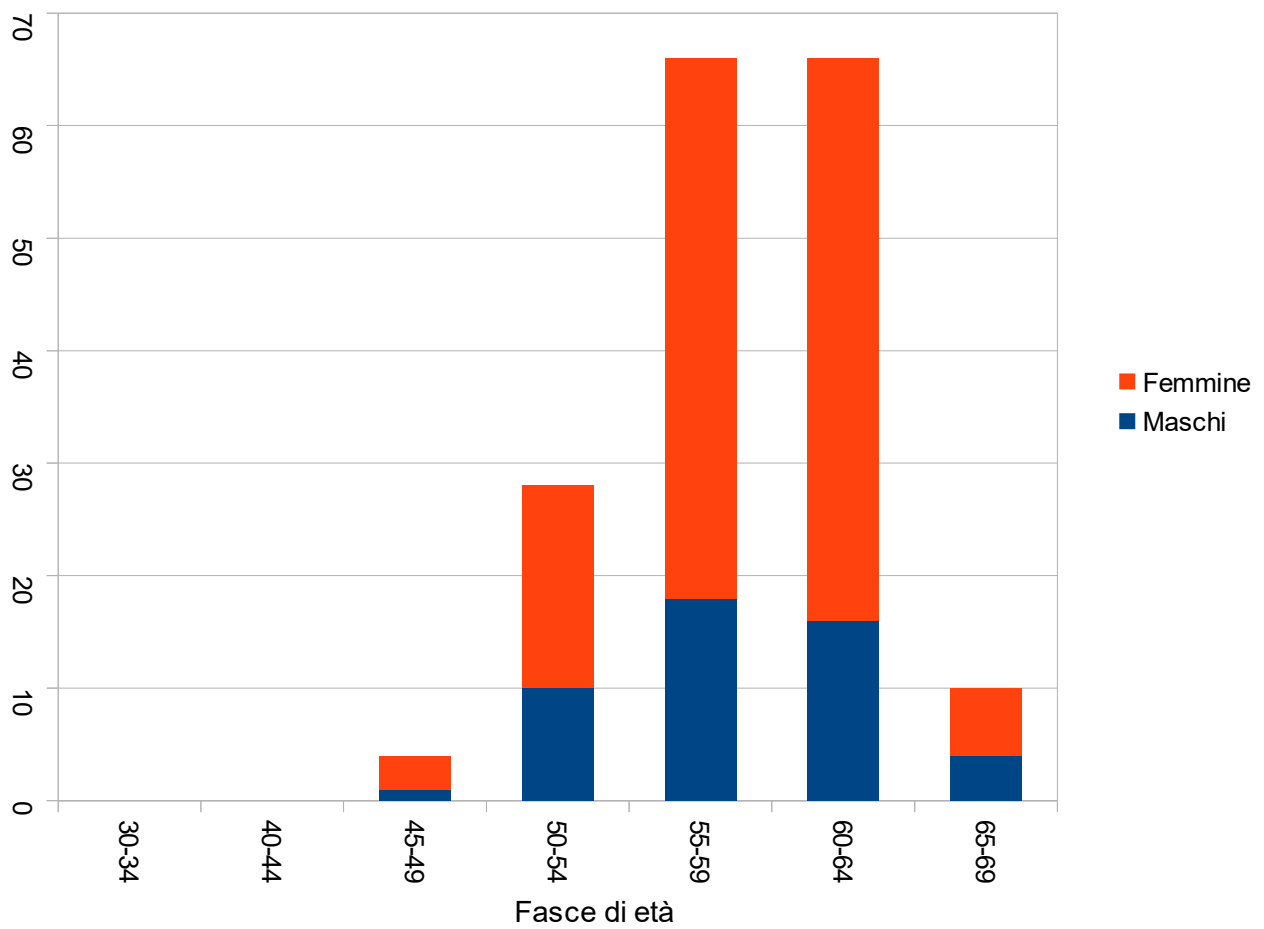
### Area dipendenti (ex cat.)

| Descrizione                                                        | Maschi    | Femmine    |
|--------------------------------------------------------------------|-----------|------------|
| Area degli operatori (ex categoria A)                              | 2         | 3          |
| Area degli operatori esperti (ex categoria B)                      | 17        | 51         |
| Area degli istruttori (ex categoria C)                             | 23        | 66         |
| Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex categoria D) | 7         | 4          |
| <b>Totale</b>                                                      | <b>49</b> | <b>124</b> |



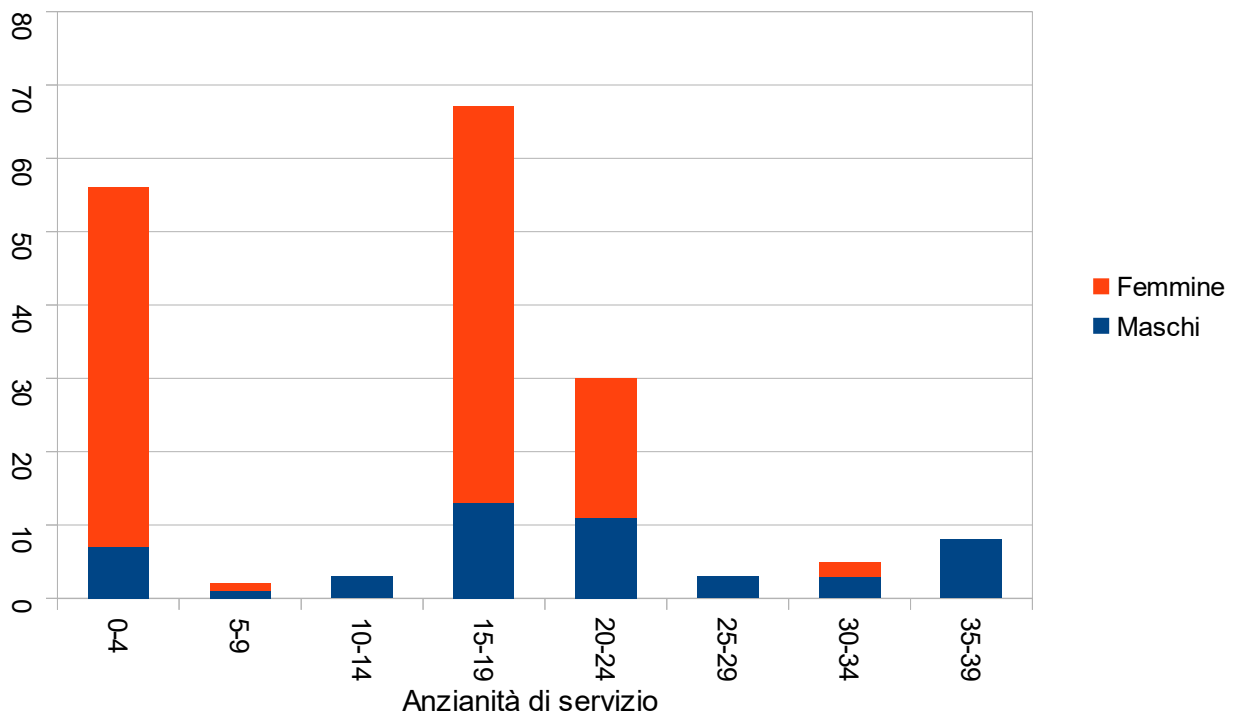
## Fasce di età dipendenti

| Descrizione   | Maschi    | Femmine    |
|---------------|-----------|------------|
| 30-34         | 0         | 0          |
| 40-44         | 0         | 0          |
| 45-49         | 1         | 3          |
| 50-54         | 10        | 18         |
| 55-59         | 18        | 48         |
| 60-64         | 16        | 50         |
| 65-69         | 4         | 6          |
| <b>Totale</b> | <b>49</b> | <b>125</b> |



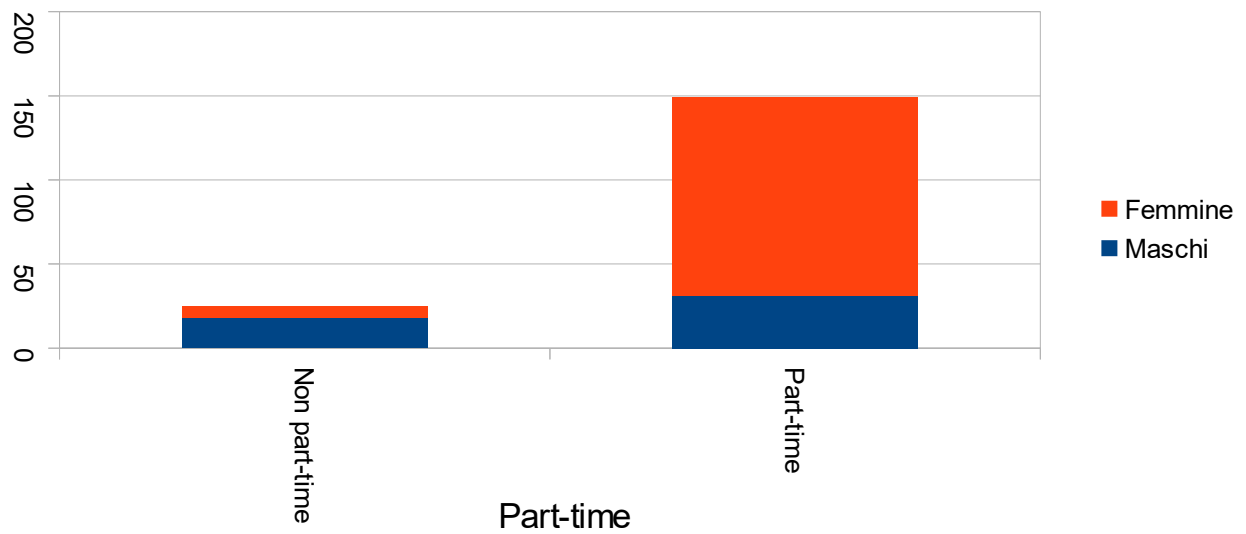
## Anzianità dipendenti

| Descrizione   | Maschi    | Femmine    |
|---------------|-----------|------------|
| 0-4           | 7         | 49         |
| 5-9           | 1         | 1          |
| 10-14         | 3         | 0          |
| 15-19         | 13        | 54         |
| 20-24         | 11        | 19         |
| 25-29         | 3         | 0          |
| 30-34         | 3         | 2          |
| 35-39         | 8         | 0          |
| <b>Totale</b> | <b>49</b> | <b>125</b> |



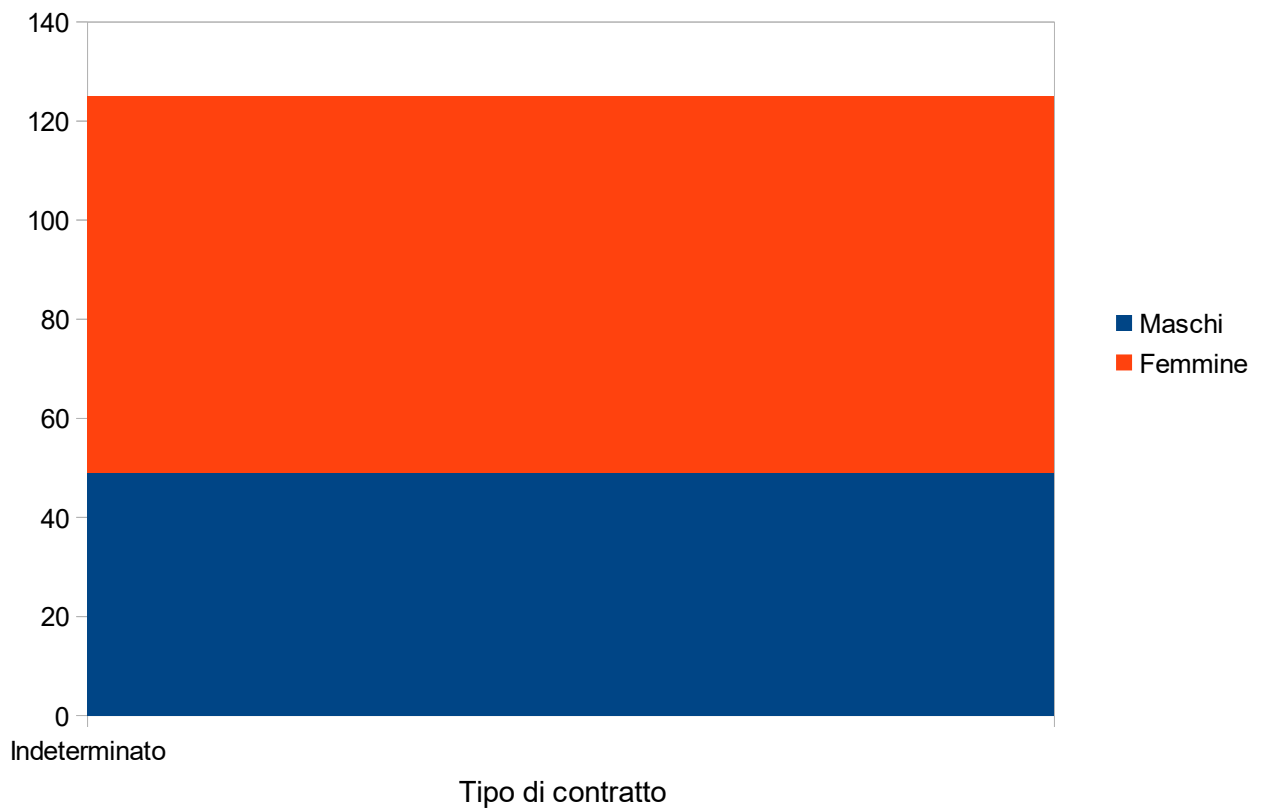
## PartTime dipendenti

| Descrizione   | Maschi    | Femmine    |
|---------------|-----------|------------|
| Non part-time | 18        | 7          |
| Part-time     | 31        | 118        |
| <b>Totale</b> | <b>49</b> | <b>125</b> |



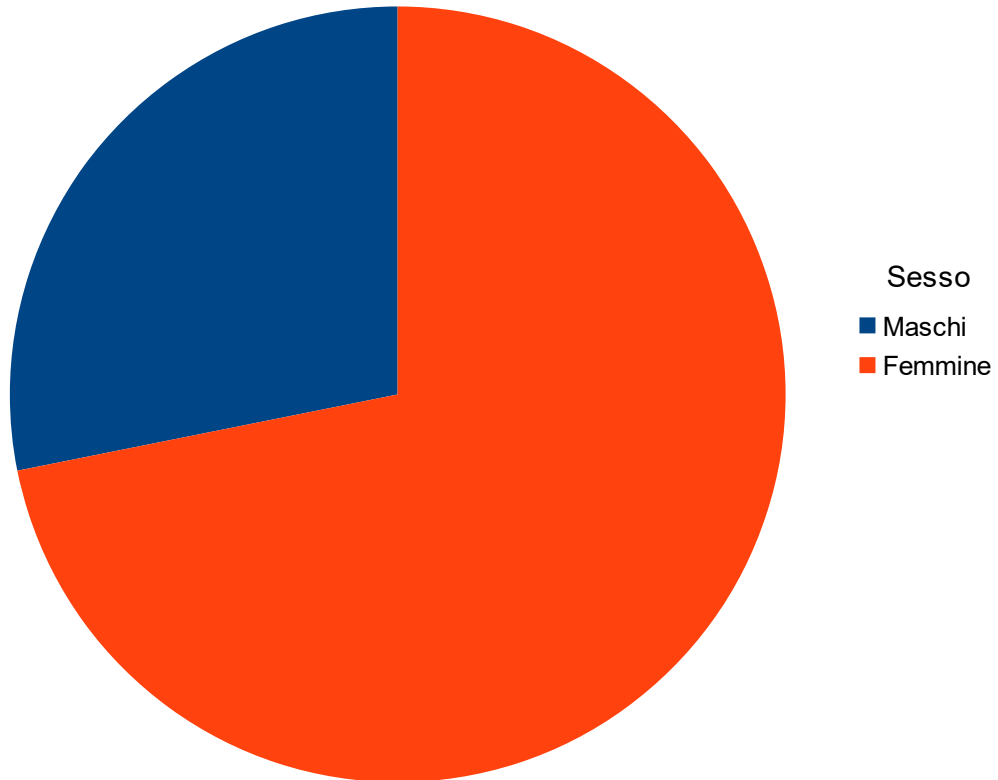
### Tipo di contratto dipendenti

| Descrizione   | Maschi    | Femmine    |
|---------------|-----------|------------|
| Indeterminato | 49        | 125        |
| <b>Totale</b> | <b>49</b> | <b>125</b> |



### Sesso dipendenti

| Descrizione   | Valore     |
|---------------|------------|
| Femmine       | 125        |
| Maschi        | 49         |
| <b>Totale</b> | <b>174</b> |



## **3.2 LAVORO AGILE**

**(COSÌ COME PARZIALMENTE MODIFICATO A SEGUITO DEL  
CONFRONTO SINDACALE DEL 18/06/2025)**

### **RIFERIMENTI NORMATIVI E DEFINIZIONI**

La presente Sezione del PIAO disciplina l'applicazione del lavoro agile all'interno del Comune di Castellammare del Golfo, nelle modalità definite dalla L. del 22 maggio 2017 n. 81, quale forma di organizzazione della prestazione lavorativa del personale dipendente del Comune e in attuazione alle disposizioni normative e contrattuali vigenti in materia, da ultimo il CCNL 16.11.2022.

La Legge n.81/2017 ha introdotto per la prima volta una vera e propria disciplina del lavoro agile, inteso come una “modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva”.

Con il D.L. n. 80/2021 il POLA entra a far parte del PIAO (Piano integrato di attività e di organizzazione).

Con la cessazione dell'emergenza sanitaria provocata dal COVID 19 il lavoro agile ha cessato di essere uno strumento di contrasto alla situazione epidemiologica e con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 23 settembre 2021, a decorrere dal 15 ottobre 2021, la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni è tornata ad essere quella svolta in presenza.

Attualmente, pertanto, il quadro normativo di riferimento è il regime previgente all'epidemia pandemica, disciplinato dalla legge 22 maggio 2017, n. 81 recante “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”, che prevede l'obbligo dell'accordo individuale per l'accesso al lavoro agile.

Ai fini della presente Disciplina, ai sensi del Capo II, rubricato della Legge n. 81/2017, si intende per:

- “Lavoro agile”: la modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il prevalente supporto di tecnologie dell'informazione e della comunicazione che consentano il collegamento con l'amministrazione comunale nel rispetto delle norme in materia di sicurezza e trattamento dei dati personali. La prestazione lavorativa è eseguita in parte o esclusivamente presso un luogo collocato al di fuori delle sedi dell'Amministrazione, entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale;

- “Lavoratore/lavoratrice agile”: è il/la dipendente in servizio presso l'amministrazione che espleta parte della propria attività lavorativa in modalità agile secondo i termini stabiliti nell'accordo individuale;
- ” Accordo individuale”: accordo concluso tra il/la dipendente ed il Responsabile di Settore/datore di lavoro della struttura a cui è assegnato la/il dipendente. L'accordo è stipulato per iscritto e disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali Comunali.

La L. n. 81/2017, inoltre è stata integrata da quanto previsto:

- dal Titolo VI, Capo I, rubricato "Lavoro Agile" del CCNL Funzioni Locali del personale non dirigente sottoscritto il 16.11.2022, che all'art. 63, c. 1, definisce il lavoro agile, una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, di cui alla L. 81/2017, ove i criteri generali sono stabiliti dalle amministrazioni, previo confronto di cui all'art. 5 (confronto), comma 3, lett. 1), del sopracitato CCNL FL. 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. Altresì, al c. 2, dell'art. 63 del sopracitato CCNL FL, prevede, che la prestazione lavorativa venga eseguita in parte all'interno dei locali dell'ente e in parte all'esterno di questi, senza una postazione fissa e predefinita, entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale. Ove necessario per la tipologia di attività svolta dai lavoratori e/o per assicurare la protezione dei dati trattati, il lavoratore concorda con l'amministrazione i luoghi ove è possibile svolgere l'attività. In ogni caso nella scelta dei luoghi di svolgimento della prestazione lavorativa a distanza il dipendente è tenuto ad accertare la presenza delle condizioni che garantiscono la sussistenza delle condizioni minime di tutela della salute e sicurezza del lavoratore nonché la piena operatività della dotazione informatica e ad adottare tutte le precauzioni e le misure necessarie e idonee a garantire la più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni in possesso dell'ente che vengono trattate dal lavoratore stesso. A tal fine l'ente consegna al lavoratore una specifica informativa in materia.

- dal Titolo III, Capo I, rubricato "Disposizioni sul Lavoro Agile" del CCNL Funzioni Locali del Personale Dirigente e Segretari Comunali e Provinciali, sottoscritto il 16.07.2024, che nella Parte Comune, gli artt. 11 e 12, disciplinano il lavoro agile del Segretario Comunale e che qui si riportano:

"Art. 11 - Linee generali per il lavoro agile"

*1. Il lavoro agile di cui alla Legge n.81/2017 è una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, previamente individuati dalle amministrazioni, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità. 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.*

*2. Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, disciplinata da ciascuna amministrazione con proprio Regolamento ed accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro. La prestazione lavorativa viene eseguita in modalità mista alternando giornate di lavoro all'interno dei locali dell'amministrazione e giornate di lavoro all'esterno di questi, senza una postazione fissa e predefinita. Ove necessario per la tipologia di attività svolta dai lavoratori e/o per assicurare la protezione dei dati trattati, il lavoratore concorda con l'amministrazione i luoghi ove è possibile svolgere l'attività. In ogni caso nella scelta dei luoghi di svolgimento della prestazione lavorativa a distanza il dipendente è tenuto ad accertare la presenza delle condizioni che garantiscono la*

sussistenza delle condizioni minime di tutela della salute e sicurezza del lavoratore nonché la piena operatività della dotazione informatica ed ad adottare tutte le precauzioni e le misure necessarie e idonee a garantire la più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni in possesso dell'amministrazione che vengono trattate dal lavoratore stesso. A tal fine l'amministrazione consegna al lavoratore una specifica informativa in materia.

3. Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non modifica la natura del rapporto di lavoro in atto. Fatti salvi gli istituti contrattuali non compatibili con la modalità a distanza, il dipendente conserva i medesimi diritti e gli obblighi nascenti dal rapporto di lavoro in presenza, ivi incluso il diritto ad un trattamento economico non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'amministrazione, con le precisazioni di cui al presente articolo.

4. L'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria.

5. L'amministrazione, previo confronto di cui agli artt. 34, comma 1, lett. g) e all'art. 46, comma 1, lett. f) (Confronto materie Sezioni specifiche), individua le attività che possono essere effettuate in lavoro agile. Sono esclusi i lavori in turno e quelli che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili.

6. L'amministrazione, nel dare accesso al lavoro agile, ha cura di conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico, nonché con le specifiche necessità tecniche delle attività. Fatte salve queste ultime e fermi restando i diritti di priorità sanciti dalle normative tempo per tempo vigenti e l'obbligo da parte dei lavoratori di garantire prestazioni adeguate, l'amministrazione avrà cura di facilitare l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovino in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure.

7. L'amministrazione garantisce al personale in lavoro agile le stesse opportunità rispetto alla incentivazione della performance e alle iniziative formative previste per tutti i dipendenti che prestano attività lavorativa in presenza.

#### Art. 12 - Accordo individuale

1. L'accordo individuale è stipulato per iscritto ai fini della regolarità amministrativa e della prova. Ai sensi degli artt. 19 e 21 della Legge n. 81/2017, esso disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali dell'amministrazione, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore che di norma vengono forniti dall'amministrazione. L'accordo deve inoltre contenere almeno i seguenti elementi essenziali:

a) durata dell'accordo, avendo presente che lo stesso può essere a termine o a tempo indeterminato;

b) modalità di svolgimento della prestazione lavorativa fuori dalla sede abituale di lavoro, con programmazione su base mensile o plurimensile delle giornate di lavoro da svolgere in sede e di quelle da svolgere in modalità agile;

c) modalità di recesso, che deve avvenire con un termine non inferiore a 30 giorni salve le ipotesi previste dall'art. 19 della Legge n. 81/2017;

d) ipotesi di giustificato motivo di recesso;

e) indicazione della fascia di contattabilità nella quale il lavoratore è contattabile sia telefonicamente che via mail o con altre modalità similari. La fascia di contattabilità è definita in modo tale da soddisfare le esigenze lavorative evitando rigidità e comunque nel rispetto del diritto alla disconnessione in misura non inferiore a 11 ore consecutive comprensive del riposo giornaliero. Limitatamente ai dirigenti amministrativi, tecnici e professionali, di cui all'art. 96, comma 3, del CCNL 17.12.2020, tale fascia oraria non può essere superiore all'orario medio giornaliero di lavoro dovuto;

f) i tempi di riposo del lavoratore, che comunque non devono essere inferiori a quelli previsti per il lavoratore in presenza, e le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro;

g) le modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali dell'amministrazione nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 della Legge n. 300/1970 e s.m.i.;

h) l'impegno del lavoratore a rispettare le prescrizioni indicate nell'informativa sulla salute e sicurezza sul lavoro agile ricevuta dall'amministrazione.

2. In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere dall'accordo senza preavviso indipendentemente dal fatto che lo stesso sia a tempo determinato o a tempo indeterminato."

La presente regolamentazione, per quanto compatibile, viene applicato anche al Segretario Generale.

## AUTORIZZAZIONE

L'attivazione del lavoro agile è subordinata alla concessione dell'autorizzazione. Il/la dipendente presenta la richiesta al/alla proprio Responsabile di Settore/datore di lavoro. Per le E.Q., invece, l'accesso sarà definito su "richiesta" dell'E.Q. e previa accettazione del SEGRETARIO GENERALE, mentre se la "richiesta" di accesso viene presentata dal Segretario Generale previa accettazione del Sindaco.

Il Responsabile di Settore/datore di lavoro, verificate le condizioni organizzative anche in relazione alle attività svolte dal/dalla dipendente, la approva o la respinge, e ne dà comunicazione al Servizio Personale. L'accordo dovrà essere sottoscritto dal Caposettore di competenza e dal/dalla dipendente e trasmesso al Servizio Personale per le conseguenti procedure di legge: dopo tali adempimenti provvederà a informare il/la dipendente e il Responsabile di Settore dell'effettivo avvio del lavoro agile.

## REGOLE GENERALI E LIMITI

Il lavoro agile non modifica l'inquadramento e il livello retributivo della/del dipendente e consente le medesime opportunità rispetto ai percorsi professionali ( progressioni di carriera, progressioni economiche, incentivazione della performance) e alle iniziative formative del personale dipendente che presta attività lavorativa in presenza.

La modalità di lavoro in lavoro agile non modifica il potere direttivo e di controllo del Datore di lavoro, che sarà esercitato con modalità analoghe a quelle applicate con riferimento alla prestazione resa presso i locali aziendali. Per assicurare il buon andamento delle attività e degli obiettivi, dipendente e responsabile di riferimento si confronteranno almeno con cadenza mensile/bimensile sullo stato di

avanzamento. Restano ferme le ordinarie modalità di valutazione delle prestazioni, secondo il sistema vigente per tutti i/le dipendenti.

Nello svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile il comportamento della/del dipendente dovrà essere sempre improntato a principi di correttezza e buona fede e la prestazione dovrà essere svolta sulla base di quanto previsto dai CCNL vigenti e di quanto indicato nel Codice di comportamento approvato dal Comune di Castellammare del Golfo, giusta delibera di G.M. n.420 del 31.12.2013.

L'attivazione della modalità di lavoro agile avviene su base volontaria, può accedervi, ai sensi dell'art. 64, c. 1, del richiamato CCNL, tutto il personale dipendente in servizio presso il Comune di Castellammare del Golfo, a tempo determinato (con contratti di minimo 6 mesi) e indeterminato, a tempo pieno o parziale e nel rispetto del principio di non discriminazione e di pari opportunità tra uomo e donna.

Per il **personale di E.Q.** (CCNL FL 2019/2021 – art. 16) e per il **Segretario Comunale** (CCNL Area FL 16.07.2024 – art. 11 e 12 "disciplina lavoro agile"), il L.A. potrà essere programmato per non più di 4 giorni/mese;

Le attività che possono essere svolte con la modalità agile sono autorizzabili fino al **20% del personale** assegnato a ciascun Settore, ove lo richiedano e con il limite di garantire il 60 % in presenza, al netto di quelli smartabili con arrotondamento all'unità.

Il personale neoassunto (escluso Ex Interinali, o TD che hanno lavorato nell'Ente prima della trasformazione in contratti a TI) non può svolgere attività in modalità agile fino al superamento del periodo di prova. Successivamente sulla base del grado di autonomia raggiunto dai/dalle neo assunti/e nelle attività e nei compiti attribuiti loro, il Responsabile potrà autorizzare o meno lo svolgimento della prestazione lavorativa in agile.

Fermo restando i diritti di priorità, sanciti dalle normative tempo per tempo vigenti, cui al c. 3 bis, dell'art. 18 della L. 81/2017, per le richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile formulate dalle lavoratrici e dai lavoratori con figli fino a dodici anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'[articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104](#). La stessa priorità è riconosciuta da parte del datore di lavoro alle richieste dei lavoratori con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'[articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104](#) o che siano caregivers ai sensi dell'[articolo 1, comma 255, della legge 27 dicembre 2017, n. 205](#).

La direttiva del 29.12.2023 del Ministero per la Pubblica Amministrazione, altresì, (dichiarata conclusa l'emergenza pandemica dall'Organizzazione mondiale della sanità in data 5 maggio 2023), consente al dirigente responsabile delle misure organizzative di ciascuna amministrazione, al fine di garantire ai lavoratori che documentino gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari, di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, anche derogando al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza, di stipulare accordi individuali tra l'Ente e i lavoratori che per documentati motivi ne fanno richiesta;

L'Amministrazione, ai sensi del c. 2. dell'art. 64 del richiamato CCNL FL personale non dirigente 2019/2021, individua quelle **attività che non possono essere svolte in lavoro agile**, in quanto trattasi di attività in turni e attività che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili, e sono le seguenti:

- 1) supporto agli organi di governo;
- 2) attività che richiedono la ricerca di documenti cartacei, con particolare riferimento al diritto di accesso;
- 3) prestazioni che si svolgono in turnazione;
- 4) politiche per la sicurezza della viabilità stradale;
- 5) polizia commerciale e annonaria;
- 6) polizia ambientale;
- 7) polizia edilizia;
- 8) polizia locale e amministrativa;
- 9) presidio e il controllo del territorio; infortunistica stradale;
- 10) polizia giudiziaria;
- 11) polizia mortuaria;
- 12) soccorso della protezione civile;
- 13) prevenzione e gestione della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro;
- 14) gestione documentale e dell'archivio generale nell'ambito della sezione protocollo archivio;
- 15) organizzazione e svolgimento delle consultazioni elettorali e referendarie;
- 16) erogazione di servizi anagrafici A.I.R.E., Statistica e Censimento, Leva e Stato Civile;
- 17) gestione tecnica degli impianti sportivi (operai);
- 18) svolgimento delle attività educative;
- 19) programmazione degli interventi e gestione illuminazione pubblica;
- 20) programmazione degli interventi e gestione delle infrastrutture stradali;
- 21) programmazione degli interventi e gestione della manutenzione del patrimonio.

Il c. 3 bis, dell'art. 18 della L. 81/2017, ultimo capoverso, prevede che la lavoratrice o il lavoratore che richiede di fruire del lavoro agile non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro. Qualunque misura adottata in violazione del precedente periodo è da considerarsi ritorsiva o discriminatoria e, pertanto, nulla.

## L'ACCORDO INDIVIDUALE

L'accordo individuale per il lavoro agile viene stipulato per iscritto anche in forma digitale e deve contenere almeno i seguenti **elementi essenziali**:

a) durata dell'accordo, avendo presente che lo stesso può essere a termine o a tempo indeterminato; b) modalità di svolgimento della prestazione lavorativa fuori dalla sede abituale di lavoro, con specifica indicazione delle giornate di lavoro da svolgere in sede e di quelle da svolgere a distanza; c) modalità di recesso, motivato se ad iniziativa dell'Ente, che deve avvenire con un termine non inferiore a 30 giorni salve le ipotesi previste dall'art. 19 della L. n. 81/2017;

d) ipotesi di giustificato motivo di recesso;

e) indicazione delle fasce di cui all'art. 66 (Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione), lett. a) e b), tra le quali va comunque individuata quella di cui al comma 1, lett. b);

f) i tempi di riposo del lavoratore, che comunque non devono essere inferiori a quelli previsti per il lavoratore in presenza e le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro;

g) le modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali dell'ente nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 della L. n. 300/1970 e successive modificazioni;

h) l'impegno del lavoratore a rispettare le prescrizioni indicate nell'informativa sulla salute e sicurezza sul lavoro agili, ricevuta dall'amministrazione.

Inoltre in presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere dall'accordo senza preavviso indipendentemente dal fatto che lo stesso sia a tempo determinato o a tempo indeterminato.

a prestazione lavorativa in modalità agile è articolata nelle seguenti fasce:

a) **fascia di contattabilità** nella quale il dipendente è contattabile telefonicamente, tramite e-mail e con altre modalità simili e non può essere superiore all'orario medio giornaliero di lavoro, al fine di garantire le esigenze di vita-lavoro del dipendente

b) **fascia di inoperabilità** nella quale il dipendente non può erogare nessuna prestazione, un periodo di 11 ore di riposo consecutivo, di cui all'art. 29, c.6, del CCNL FL del personale non dirigente 2019/2021;

Il/la Dipendente è tenuto a rispettare il **monte ore giornaliero e settimanale** previsto dal proprio contratto individuale e delle fasce di reperibilità giornaliera, che coincideranno con gli obblighi di compresenza del personale in servizio presso la sede e nelle giornate in cui la prestazione lavorativa è in modalità agile.

L'accordo ha **durata** di norma semestrale e deve contenere gli elementi già sopra indicati. In caso di eventuali modifiche riguardanti l'attività svolta dal/dalla dipendente e/o la modifica di appartenenza/afferenza a diversa struttura, la prosecuzione della prestazione in lavoro agile è condizionata alla verifica delle condizioni organizzative e di attività e alla conferma da parte del nuovo Responsabile di Settore/datore di lavoro dell'accordo individuale già sottoscritto o all'eventuale sottoscrizione di un nuovo accordo di lavoro.

La partecipazione agli interventi di **formazione** predisposti dall'Amministrazione per i/le lavoratori/trici agili è obbligatoria.

Ai sensi dell'art. 67 del CCNL FL del personale non dirigente 2019/2021, per il personale che usufruisca della modalità agile sono previste specifiche iniziative formative, al fine nei piani di formazione di formare il personale all'utilizzo delle piattaforme di comunicazione, compresi gli aspetti di salute e sicurezza, e degli altri strumenti previsti per operare in modalità agile nonché diffondere moduli organizzativi che rafforzino il lavoro in autonomia, l'empowerment, la delega decisionale, la collaborazione e la condivisione delle informazioni.

All'accordo è allegata l'**informativa sulla salute e sicurezza** dei/delle lavoratori/trici in lavoro agile.

- “Sede di lavoro”: la sede a cui il/la dipendente è assegnato/a;
- “Luogo di lavoro”: spazio nella disponibilità del/della dipendente (la propria abitazione/domicilio o altro luogo) ritenuto idoneo allo svolgimento della prestazione lavorativa. Il luogo o luoghi prescelti come luoghi prevalenti devono essere indicati dell'Accordo individuale;
- “Amministrazione”: Comune di Castellammare del Golfo;
- “Dotazione tecnologica”: la strumentazione costituita da personal computer, tablet, smartphone, applicativi software o altri dispositivi forniti dall'amministrazione al/alla dipendente e/o nella sua disponibilità, utilizzati per l'espletamento dell'attività lavorativa.

#### MODALITA' ATTUATIVE

In particolare, nelle giornate di lavoro agile, per il personale valgono le seguenti **regole**:

- la **fascia di svolgimento delle attività** è individuata dalle 8.00 alle 18.00, durante tale fascia di attività il lavoratore è contattabile attraverso gli strumenti di comunicazione in dotazione e viene garantita una fascia di contattabilità tendenzialmente dalle 10.00 alle 13.00 per le giornate con prestazione al mattino, dalle 10.00 alle 13.00 e dalle 14.30 alle 18.00 in caso di giornata con prestazione anche pomeridiana, dalle 14.30 alle 18.00, in caso di prestazione solo pomeridiana, salve eventuali esigenze organizzative della struttura di appartenenza, che andranno indicate nell'accordo individuale di lavoro, finalizzate a garantire un'ottimale organizzazione delle attività, permettere le necessarie occasioni di contatto e coordinamento con i colleghi e in taluni casi necessarie alla compatibilità dell'attività con il lavoro agile.

In deroga alle prescritte fasce di reperibilità, per motivate esigenze lavorative, il dipendente può essere richiamato in sede, con comunicazione che deve pervenire in tempo utile per la ripresa del servizio, almeno il giorno prima, senza diritto a recupero delle giornate di lavoro agile non fruito.

Ai sensi del c. 3 dell'art. 66 del CCNL FL del personale non dirigente 2019/2021, nelle giornate in cui l'attività lavorativa viene svolta in modalità agile non è possibile effettuare lavoro straordinario, trasferte, lavoro disagiato, nonché lavoro svolto in condizione di rischio, di conseguenza non comporta la maturazione di alcuna indennità di trasferta, rischio e di lavoro disagiato.

Nelle fasce di contattabilità, il/la lavoratore/trice può chiedere, sentito il proprio responsabile e con il necessario preavviso, ove ricorrano i relativi presupposti, la fruizione dei permessi orari previsti dai contratti collettivi o dalle norme di legge. Il/la dipendente che fruisce dei suddetti permessi è sollevato dagli obblighi stabiliti per le fasce di contattabilità. I permessi vanno richiesti e giustificati come per le attività in presenza.

Qualora nella giornata definita in lavoro agile il/la dipendente debba essere presente nella sede di lavoro comunale per ragioni di servizio e formazione, in via generale effettua un cambio di giornata

in altra settimana (ma nel medesimo anno), all'interno della stessa settimana. Qualora ciò non fosse

possibile, la presenza nella sede comunale per parte del tempo deve essere attestata con l'utilizzo del badge per ragioni di controllo degli accessi e sicurezza, senza effetto ai fini della giornata e del relativo orario, che rimane in questo caso giornata di lavoro agile e non comporta di alcuna indennità di rischio/disagio /.... di cui sopra.

Il/la dipendente è tenuto/a a rispettare le norme sui riposi e sulle pause previste per legge e dalla contrattazione nazionale ed integrativa in materia di salute e sicurezza. In particolare l'obbligo di pausa è obbligatorio dopo 6 ore di lavoro.

- la **fascia di disconnessione** è prevista per tutti/tutte dalle 18 alle 8.00 oltre a sabato (se giornata non lavorativa), domenica e festivi. Durante tale fascia non è richiesto lo svolgimento della prestazione lavorativa.

Il mancato rispetto dell'“Orario di lavoro e disconnessione”, può comportare l'esclusione dal successivo rinnovo dell'accordo individuale.

Nell'Accordo individuale verrà individuato il **luogo di lavoro** ove il/la dipendente svolgerà il lavoro a distanza.

Nelle giornate di lavoro agile le/i dipendenti utilizzeranno prioritariamente spazi chiusi privati (in primo luogo il proprio domicilio abituale, ma non esclusivamente), spazi in strutture pubbliche attrezzate per l'accoglienza e il collegamento e spazi in altre Amministrazione con le quali siano previste attività di collaborazione già strutturate.

In particolare, il luogo di lavoro deve essere tale da garantire la necessaria riservatezza delle attività,

evitando che estranei possano venire a conoscenza di notizie riservate. E' inoltre necessario che il luogo ove si svolge l'attività non metta a repentaglio la strumentazione dell'Amministrazione.

Il/la lavoratore/trice agile può chiedere di poter modificare, anche temporaneamente, il luogo di lavoro presentando richiesta scritta al proprio Responsabile di riferimento il quale, valutata la compatibilità, autorizza per iscritto il mutamento: lo scambio di comunicazioni scritte, in tal caso, è sufficiente ad integrare l'accordo individuale, senza necessità di una nuova sottoscrizione.

E' necessario fornire un'indicazione del luogo prevalente (o dei luoghi) al fine della corretta copertura INAIL in caso di infortuni sul lavoro. Eventuali infortuni sul lavoro devono essere immediatamente comunicati alle strutture di appartenenza per le necessarie denunce.

Ai sensi dell'art. 23 della L. 81/2017 il/la lavoratore/trice è tutelato/a contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali.

In caso di **strumentazione** di proprietà del Comune di Castellammare del Golfo il/la dipendente si impegna a custodire con la massima cura e a mantenere integra l'eventuale strumentazione fornita, in modo tale da evitarne il danneggiamento, lo smarrimento e a utilizzarla in conformità con le istruzioni ricevute. Gli strumenti di lavoro affidati al personale devono essere utilizzati esclusivamente per lo

svolgimento dell'attività lavorativa, nel rispetto della disciplina legale e contrattuale applicabile. La manutenzione della strumentazione e dei relativi software è a carico dell'Amministrazione. Il dispositivo di telefonia mobile (telefono cellulare, smartphone ecc....), deve essere utilizzato solo per attività lavorative, in modo appropriato, efficiente, corretto e razionale. I costi relativi a tale utenza telefonica sono a carico dell'Amministrazione.

Il dipendente può aderire all'accordo individuale anche nel caso in cui l'Amministrazione non sia in grado di provvedere alla fornitura dell'attrezzatura tecnologica, utilizzando strumenti nella propria disponibilità, se ritenuti idonei dall'Amministrazione. In tal caso il/la dipendente deve dichiarare di utilizzare strumentazione a propria disposizione e in particolare computer con sistema operativo adeguato, connessione internet adeguata e si dichiara disponibile a installare sul proprio computer il software di connessione alla rete del Comune di Castellammare del Golfo il software di autenticazione. La mancata sottoscrizione di tale previsione non consente di procedere all'attivazione dell'accordo. Ulteriori costi sostenuti dal/dalla dipendente direttamente e/o indirettamente collegati allo svolgimento della prestazione lavorativa (elettricità, linea di connessione, spostamenti etc.) o le eventuali spese per il mantenimento in efficienza dell'ambiente di lavoro agile non sono a carico dell'Amministrazione.

**Ai fini di garantire le comunicazioni telefoniche, nelle giornate di lavoro agile la/il dipendente è tenuta/o ad attivare il software VOIP oppure la deviazione di chiamata sul cellulare di servizio o anche su quello personale se consentito.**

In caso di cattivo funzionamento dei sistemi informatici, che non permettono il regolare svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, il dipendente è tenuto a informare tempestivamente il Responsabile di riferimento (Caposettore/Segretario/Sindaco), che può richiamarlo a lavorare in presenza, con un congruo preavviso e completare la propria prestazione lavorativa fino al termine del proprio orario di lavoro ordinario.

Durante le operazioni di **trattamento dei dati** ai quali la/il dipendente abbia accesso in esecuzione delle prestazioni lavorative, in considerazione delle mansioni ricoperte, in relazione alle finalità legate all'espletamento delle suddette prestazioni lavorative, gli stessi devono essere trattati nel rispetto della riservatezza e degli altri diritti fondamentali riconosciuti all'interessato dal Regolamento UE 679/2016–GDPR e dal D.Lgs. 196/03 e successive modifiche. Il trattamento dei dati deve avvenire in osservanza della normativa nazionale vigente, del Disciplina UE sulla Protezione dei Dati Personali e delle eventuali apposite prescrizioni impartite dall'Amministrazione in qualità di Titolare del Trattamento.

Al lavoro agile si applicano le **disposizioni in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori**, in particolare quelle di cui al D.Lgs. n. 81/08 e s.i.m. e della legge 22 maggio 2017, n. 81. Relativamente alla sicurezza sul lavoro l'Amministrazione:

1. garantisce il buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati;
2. consegna, prima dell'avvio della sperimentazione, un documento scritto informativo dei rischi generali e di quelli specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione della prestazione;
3. La/il dipendente é, a sua volta, tenuto/a a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dall'Amministrazione per fronteggiare i rischi;
4. Ai sensi dell'art. 23 della L. 81/2017 il/la lavoratore/trice è tutelato/a contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali e/o occorsi durante il normale percorso di andata e ritorno dal

luogo di abitazione a quello eventualmente diverso prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa – luogo di lavoro agile - nei limiti e alle condizioni di cui al terzo comma dell'articolo 2 del testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni;

5. In caso di infortunio durante la prestazione lavorativa, il/la dipendente deve darne tempestiva comunicazione al/alla proprio/a responsabile di riferimento, nonché il Responsabile del Servizio Personale che procederà alla denuncia dell'infortunio sul Portale INAIL, per gli adempimenti di legge;

Per tutto quanto non previsto dalla presente disciplinato dall'accordo individuale, per la regolamentazione dei diritti e degli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, si rinvia alla disciplina contenuta nelle disposizioni legislative, nei contratti collettivi nazionali di lavoro e nei contratti decentrati integrativi, nonché a quanto previsto nella sezione PIAO dedicata alla disciplina del Lavoro Agile e nel rispetto del Codice di comportamento.

Allegato

Dipendente: \_\_\_\_\_ Settore di appartenenza: \_\_\_\_\_ Servizio: \_\_\_\_\_

N. ore in modalità agile: \_\_\_\_\_

#### ACCORDO INDIVIDUALE PER LA PRESTAZIONE IN LAVORO AGILE

La/Il sottoscritta/o \_\_\_\_\_, Matricola n. \_\_\_\_\_  
C.F. \_\_\_\_\_ E La/il sottoscritta/o \_\_\_\_\_ Capo Settore

\_\_\_\_\_ Dichiarano di ben conoscere ed accettare la Disciplina per il lavoro agile nel Comune di Castellammare del Golfo di cui al Piano Organizzativo per il lavoro agile attualmente vigente

#### CONVENGONO:

che il/la dipendente è ammesso/a a svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile nei termini ed alle condizioni di seguito indicate ed in conformità alle prescrizioni stabilite nella Disciplina sopra richiamata stabilendo altresì:

- Data di avvio prestazione lavoro agile:.....
- Data di fine della prestazione lavoro agile:
- Dovrà essere garantita l'invarianza del servizio.
- E' concessa un'articolazione oraria giornaliera-----  
settimanale-----  
mensile -----

- Ai fini dello svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile da remoto, si prevede l'utilizzo della seguente dotazione: Dotazione tecnologica di proprietà/nella disponibilità del dipendente conforme alle specifiche tecniche richieste.

- Attivazione di una VPN (Virtual Private Network, una rete privata virtuale che garantisce privacy, anonimato e sicurezza) verso l'ente, oppure ad accessi in cloud. L'amministrazione, dovrà prevedere sistemi gestionali e sistema di protocollo raggiungibili da remoto per consentire la gestione in ingresso e in uscita di documenti e istanza, per la ricerca della documentazione.

IN ALTERNATIVA ( se disponibile) : Dotazione tecnologica fornita dall'Amministrazione: cellulare, personal computer portatile e relativa strumentazione accessoria;

- E' previsto che il lavoratore dichiari la contattabilità del pubblico e del Comune al seguente numero....., anche mediante la possibilità di inoltrare le chiamate dall'interno telefonico del proprio ufficio sul cellulare di servizio.

-Luoghi di lavoro:

---

---

- In caso di problematiche di natura tecnica e/o informatica, e comunque in ogni caso di cattivo funzionamento dei sistemi informatici, qualora lo svolgimento dell'attività lavorativa a distanza sia impedito o sensibilmente rallentato, il dipendente è tenuto a darne tempestiva informazione al proprio Capo Settore. Questi, qualora le suddette problematiche dovessero rendere temporaneamente impossibile o non sicura la prestazione lavorativa, può richiamare il dipendente a lavorare in presenza. In caso di ripresa del lavoro in presenza, il lavoratore è tenuto a completare la propria prestazione lavorativa fino al termine del proprio orario ordinario di lavoro.

- Fascia di contattabilità obbligatoria del dipendente:

          mattina dalle \_\_\_\_\_ alle \_\_\_\_\_ e, in caso di giornata anche con rientro pomeridiano e/o solo pomeridiano, dalle \_\_\_\_\_ alle \_\_\_\_\_, .

- La fascia di disconnessione è dalle 18.00 alle 08.00 oltre a sabato, domenica e festivi.

-Potere direttivo, di controllo e disciplinare: La modalità di lavoro in lavoro agile non modifica il potere direttivo e di controllo del Datore di lavoro, che sarà esercitato con modalità analoghe a quelle applicate con riferimento alla prestazione resa presso i locali aziendali.

- L'amministrazione assegna al dipendente l'esecuzione piano di smaltimento del lavoro arretrato, che prevede :------. Gli indicatori sono allegati e verranno monitorati e valutati.

- Per sopravvenute esigenze di servizio il dipendente in lavoro agile può essere richiamato in sede, con comunicazione che deve pervenire in tempo utile per la ripresa del servizio e, comunque, almeno il giorno prima. Il rientro in servizio non comporta il diritto al recupero delle giornate di lavoro agile non fruite.

- Il potere di controllo sulla prestazione resa al di fuori dei locali aziendali si espliciterà, di massima, attraverso la verifica dei risultati ottenuti. Tra dipendente in lavoro agile e diretto responsabile saranno condivisi, in coerenza con il Piano della Performance, obiettivi puntuali, chiari e misurabili che possano consentire di monitorare i risultati dalla prestazione lavorativa in lavoro agile. Per assicurare il buon andamento delle attività e degli obiettivi, dipendente e responsabile si confronteranno almeno con cadenza mensile/bimensile sullo stato di avanzamento.

Restano ferme le ordinarie modalità di valutazione delle prestazioni, secondo il sistema vigente per tutti i dipendenti.

- Nello svolgimento della prestazione lavorativa in modalità lavoro agile il comportamento del/della

dipendente dovrà essere sempre improntato a principi di correttezza e buona fede e la prestazione dovrà essere svolta sulla base di quanto previsto dai CCNL vigenti e di quanto indicato nel Codice di comportamento. Le parti si danno atto che, secondo la loro gravità e nel rispetto della disciplina legale e contrattuale vigente, le condotte connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei

locali aziendali danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, così come individuate nel regolamento disciplinare.

- vengono assegnati gli obiettivi di cui al vigente PIAO.

- Il mancato rispetto delle disposizioni previste dal presente disciplinare, con particolare riguardo all'Orario di lavoro e disconnessione, può comportare l'esclusione dal successivo rinnovo dell'accordo individuale.

- Il dipendente si impegna al rispetto di quanto previsto nell'Informativa sulla salute e sicurezza nel lavoro agile di cui, con la sottoscrizione del presente accordo, conferma di avere preso visione.

Data

Firma del Responsabile del Settore/Sindaco

Data

Firma del dipendente

## 3.3 FABBISOGNO DEL PERSONALE

### PREMESSA

Si riporta di seguito il piano assunzionale e la programmazione della spesa per il personale dell'Ente per il triennio 2025-2027

### PIANO ASSUNZIONALE 2025-2027

COMUNE DI CASTELLAMMARE DEL GOLFO  
(LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI TRAPANI)  
Piano Assunzionale 2025-2027

| Anno 2025                                                   |                                  |                      |                                          |                                     |                                              |                                                                                     |                                                                                                           |                 |                              |            |            |            |
|-------------------------------------------------------------|----------------------------------|----------------------|------------------------------------------|-------------------------------------|----------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|------------------------------|------------|------------|------------|
| PROFILO PROFESSIONALE DA ASSUMERE                           | AREA                             | N. POSTI DA ASSUMERE | SPESA ANNUA PROCAPITE al netto dell'Irap | SPESA ANNUA COMPLESSI VA LORDO IRAP | RISORSE integrative/ Finanziamento Regionale | Spesa di personale programmata e rilevante ai fini del d.l. 34/2019 e DM 17/03/2020 | DISPOSIZIONI SPECIALI REGOLATRICI DELL'ASSUNZIONE                                                         |                 | Spesa Assunzioni programmate |            |            |            |
|                                                             |                                  |                      |                                          |                                     | Risorse fondi comunitari PN CapCoe           |                                                                                     |                                                                                                           | Tipologia       | Contratto                    | 2025       | 2026       | 2027       |
| Istruttore direttivo socio-assistenziale                    | Area dei Funzionari e della E.Q. | 1                    | 34.414,50                                | 36.708,56                           | 36.708,56                                    |                                                                                     | Mobilità                                                                                                  | etereofinaziata | T.I.                         | 0,00       | 0,00       | 0,00       |
|                                                             |                                  | 36H/sett.            |                                          |                                     |                                              |                                                                                     |                                                                                                           |                 |                              |            |            |            |
| Istruttore direttivo socio-assistenziale                    | Area dei Funzionari e della E.Q. | 1                    | 34.414,50                                | 36.708,56                           | 36.708,56                                    |                                                                                     | Utilizzo graduatoria/ concorso                                                                            | eterofinanziata | T.D.                         | 0,00       | 0,00       | 0,00       |
|                                                             |                                  | 36h/sett.            |                                          |                                     |                                              |                                                                                     |                                                                                                           |                 |                              |            |            |            |
| Istruttore Direttivo Tecnico                                | Area dei Funzionari e della E.Q. | 1                    | 34.414,50                                | 36.708,56                           |                                              |                                                                                     | Concorso                                                                                                  |                 | T.I.                         | 34.414,50  | 34.414,50  | 34.414,50  |
|                                                             |                                  | 36h/sett.            |                                          |                                     |                                              |                                                                                     |                                                                                                           |                 |                              |            |            |            |
| Specialista economico statistico                            | Area dei Funzionari e della E.Q. | 1                    | 34.414,50                                | 36.708,56                           | 36.708,56                                    |                                                                                     | Assunzione etero finanziata Cap Coe                                                                       |                 | T.I.                         | 0,00       | 0,00       | 0,00       |
|                                                             |                                  | 36h/sett.            |                                          |                                     |                                              |                                                                                     |                                                                                                           |                 |                              |            |            |            |
| Istruttore Direttivo Informatico                            | Area dei Funzionari e della E.Q. | 1                    | 34.414,50                                | 36.708,56                           | 36.708,56                                    |                                                                                     | Assunzione etero finanziata Cap Coe                                                                       |                 | T.I.                         | 0,00       | 0,00       | 0,00       |
|                                                             |                                  | 36h/sett.            |                                          |                                     |                                              |                                                                                     |                                                                                                           |                 |                              |            |            |            |
| Istruttore direttivo Amm.vo cont.                           | Area dei Funzionari e della E.Q. | 1                    | 2.728,12                                 | 2.910,02                            |                                              |                                                                                     | Progressione verticale in deroga art. 13 ccnl 16/11/2022                                                  |                 | T.I.                         | 2.728,12   | 2.728,12   | 2.728,12   |
|                                                             |                                  |                      |                                          |                                     |                                              |                                                                                     |                                                                                                           |                 |                              |            |            |            |
| Istruttore Amm.vo cont.                                     | Area degli Istruttori            | 1                    | 3.432,25                                 | 3.661,07                            |                                              |                                                                                     | Progressione verticale in deroga art. 13 ccnl 16/11/2022                                                  |                 | T.I.                         | 3.432,25   | 3.432,25   | 3.432,25   |
|                                                             |                                  |                      |                                          |                                     |                                              |                                                                                     |                                                                                                           |                 |                              |            |            |            |
| Esecutore Operativo Specializzato Messo Comunale            | Area degli Operatori Esperti     | 1                    | 1.108,49                                 | 1.188,87                            |                                              |                                                                                     | Progressione verticale in deroga art. 13 ccnl 16/11/2022                                                  |                 | T.I.                         | 1.108,49   | 1.108,49   | 1.108,49   |
|                                                             |                                  |                      |                                          |                                     |                                              |                                                                                     |                                                                                                           |                 |                              |            |            |            |
| Istruttore Direttivo Tecnico                                | Area dei Funzionari e della E.Q. | 2                    | 0,00                                     | 5.820,04                            |                                              |                                                                                     | Progressione verticale in deroga art. 13 ccnl 16/11/2022                                                  |                 | T.I.                         | 0,00       | 0,00       | 0,00       |
|                                                             |                                  |                      |                                          |                                     |                                              |                                                                                     |                                                                                                           |                 |                              |            |            |            |
| Istruttore Direttivo Tecnico                                | Area dei Funzionari e della E.Q. | 2                    | 68.829,00                                | 73.417,12                           |                                              |                                                                                     | Art. 110                                                                                                  |                 | T.D.                         | 68.829,00  | 68.829,00  | 68.829,00  |
|                                                             |                                  | 36H/sett.            |                                          |                                     |                                              |                                                                                     |                                                                                                           |                 |                              |            |            |            |
| Personale Part-time                                         |                                  | 11                   | 53.388,17                                | 56.946,89                           |                                              |                                                                                     | Incremento ore                                                                                            |                 | T.I.                         | 53.388,17  | 53.388,17  | 53.388,17  |
|                                                             |                                  |                      |                                          |                                     |                                              |                                                                                     |                                                                                                           |                 |                              |            |            |            |
| Istruttore Amm.vo – Contabile                               | Area degli Istruttori            | 1                    | 21.124,26                                | 22.532,36                           |                                              |                                                                                     | Comando/mobilità/ convenzione (inquadramento personale in comando ai sensi D.L. n. 25/2025, art. 3, c. 2) |                 | T.D.                         | 21.124,26  | 21.124,26  | 21.124,26  |
|                                                             |                                  | 24h/sett.            |                                          |                                     |                                              |                                                                                     |                                                                                                           |                 |                              |            |            |            |
| Esecutore scolastico specializzato                          | Area degli Operatori Esperti     | 1                    | 15.832,14                                | 16.878,43                           |                                              |                                                                                     | Convezione/mobilità                                                                                       |                 | T.D.                         | 19.790,18  | 15.832,14  | 15.832,14  |
|                                                             |                                  | 30H/sett.            |                                          |                                     |                                              |                                                                                     |                                                                                                           |                 |                              |            |            |            |
| Istruttore Amm.vo – Contabile                               | Area degli Istruttori            | 1                    | 29.920,03                                | 31.920,03                           |                                              |                                                                                     | Convezione/comando/ mobilità                                                                              |                 | T.D.                         | 29.920,03  | 0,00       | 0,00       |
|                                                             |                                  | 34H/sett.            |                                          |                                     |                                              |                                                                                     |                                                                                                           |                 |                              |            |            |            |
| Esecutore                                                   | Area degli Operatori Esperti     | 1                    | 15.373,01                                | 16.388,96                           | 16.388,96                                    |                                                                                     | Ricontrattualizzazione art.12 L.R. n. 8/2017                                                              |                 | T.D.                         | 0,00       | 0,00       | 0,00       |
|                                                             |                                  | 19,42H/sett.         |                                          |                                     |                                              |                                                                                     |                                                                                                           |                 |                              |            |            |            |
| Operatore Generico                                          | Area degli Operatori             | 1                    | 15.588,79                                | 16.614,94                           | 16.614,94                                    |                                                                                     | Ricontrattualizzazione art.12 L.R. n. 8/2017                                                              |                 | T.D.                         | 0,00       | 0,00       | 0,00       |
|                                                             |                                  | 20,48H/sett.         |                                          |                                     |                                              |                                                                                     |                                                                                                           |                 |                              |            |            |            |
| Istruttore vigilanza                                        | Area degli Istruttori            | 6                    | 82.342,63                                | 87.831,33                           | 87.831,33                                    |                                                                                     | Utilizzo Graduatoria/concorso con proventi CDS                                                            |                 | T.D.                         | 82.342,63  | 82.342,63  | 0,00       |
|                                                             |                                  | 36H/sett.            |                                          |                                     |                                              |                                                                                     |                                                                                                           |                 |                              |            |            |            |
| Operatore esperto specializzato Servizi tecnico-manutentivi | Area degli Operatori Esperti     | 1                    | 28.497,86                                | 30.381,19                           |                                              |                                                                                     | Concorso/mobilità                                                                                         |                 | T.I.                         | 28.497,86  | 28.497,86  | 28.497,86  |
|                                                             |                                  | 36H/sett.            |                                          |                                     |                                              |                                                                                     |                                                                                                           |                 |                              |            |            |            |
| Totale spesa assunzioni 2025                                |                                  |                      | 510.237,25                               | 550.034,05                          | 267.669,47                                   |                                                                                     |                                                                                                           |                 |                              | 345.575,49 | 311.697,42 | 229.354,79 |

| Anno 2026                               |                                  |                      |                                          |                                     |                                              |                                                                                     |                                                   |           |                              |            |            |
|-----------------------------------------|----------------------------------|----------------------|------------------------------------------|-------------------------------------|----------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------|-----------|------------------------------|------------|------------|
| PROFILO PROFESSIONALE DA ASSUMERE       | AREA                             | N. POSTI DA ASSUMERE | SPESA ANNUA PROCAPITE al netto dell'irap | SPESA ANNUA COMPLESSI VA LORDO IRAP | RISORSE integrative/ Finanziamento Regionale | Spesa di personale programmata e rilevante ai fini del d.l. 34/2019 e DM 17/03/2020 | DISPOSIZIONI SPECIALI REGOLATRICI DELL'ASSUNZIONE |           | Spesa Assunzioni programmate |            |            |
|                                         |                                  |                      |                                          |                                     | Risorse fondi comunitari PN CapCoe           |                                                                                     | Tipologia                                         | Contratto |                              |            |            |
|                                         |                                  |                      |                                          |                                     |                                              |                                                                                     |                                                   |           |                              |            |            |
| Istruttore direttivo Amm.vo – Contabile | Area dei Funzionari e della E.Q. | 1                    | 34.414,50                                | 36.708,56                           |                                              |                                                                                     | Concorso                                          | T.I.      | 0,00                         | 34.414,50  | 34.414,50  |
|                                         |                                  | 36h/sett             |                                          |                                     |                                              |                                                                                     |                                                   |           |                              |            |            |
| Totale spesa 2026                       |                                  |                      | 34.414,50                                | 36.708,56                           |                                              |                                                                                     |                                                   |           | 345.575,49                   | 346.111,92 | 263.769,29 |

Fatte salve il rispetto delle previsioni in materia di mobilità alla legislazione vigente

| Anno 2027                         |      |                      |                                          |                                    |                                              |                                                                                     |                                                   |           |                              |            |            |
|-----------------------------------|------|----------------------|------------------------------------------|------------------------------------|----------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------|-----------|------------------------------|------------|------------|
| PROFILO PROFESSIONALE DA ASSUMERE | AREA | N. POSTI DA ASSUMERE | SPESA ANNUA PROCAPITE al netto dell'irap | SPESA ANNUA COMPLESSIVA LORDO IRAP | RISORSE integrative/ Finanziamento Regionale | Spesa di personale programmata e rilevante ai fini del d.l. 34/2019 e DM 17/03/2020 | DISPOSIZIONI SPECIALI REGOLATRICI DELL'ASSUNZIONE |           | Spesa Assunzioni programmate |            |            |
|                                   |      |                      |                                          |                                    | Risorse fondi comunitari PN CapCoe           |                                                                                     | Tipologia                                         | Contratto |                              |            |            |
|                                   |      |                      |                                          |                                    |                                              |                                                                                     |                                                   |           |                              |            |            |
|                                   |      |                      |                                          |                                    |                                              |                                                                                     |                                                   |           |                              |            |            |
|                                   |      |                      |                                          |                                    |                                              |                                                                                     |                                                   |           |                              |            |            |
| Totale spesa 2027                 |      |                      | ,00                                      | ,00                                |                                              |                                                                                     |                                                   |           | 345.575,49                   | 346.111,92 | 263.769,29 |

## CALCOLO DEL VALORE SOGLIA

### Art. 33, c.2, D.L. n. 34/2019

#### Calcolo valore soglia

|                                                                                                                                                                   |                         |                 |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|-----------------|
| Spesa Personale: impegni competenza al lordo oneri riflessi ed al netto di irap<br>(al netto della spesa etero-finanziata pari ad € 77.071,52)                    | ANNO 2024:              | € 3.731.565,00  |
| Entrate Correnti (accertamenti) media (al<br>netto, per l'esercizio 2024 delle entrate che finanziano spese di personale etero-finanziate<br>pari ad € 77.071,52) | TRIENNIO:<br>2022/2024: | € 23.118.611,68 |
| FCDE                                                                                                                                                              | ANNO 2024:              | € 8.910.774,00  |
| Media Entrate Correnti - FCDE                                                                                                                                     |                         | € 14.207.837,68 |
|                                                                                                                                                                   |                         | <b>26,26%</b>   |

Valore soglia di cui al D.M. 17.03.2020: Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti --->27% (fatte salve le previsioni di cui all'art. 5, c.2 e 6, c. 1, del predetto decreto)

Li, 26.06.2025

## RESTI ASSUNZIONALI

Riduzioni per pensionamenti/cessazioni o altri risparmi 2025/2027

| Cat.                          | Periodo    | Spesa annua | contr.<br>Regionale<br>annuo da<br>decurtare a<br>Spesa Annua | 2025      | 2026       | 2027       |
|-------------------------------|------------|-------------|---------------------------------------------------------------|-----------|------------|------------|
| Per pensionamenti/cessazioni: |            |             |                                                               |           |            |            |
| C1                            | 02/08/2025 | 24.349,86   | € 6.197,48                                                    | 7.443,08  | 18.152,38  | 18.152,38  |
| C/1                           | 02/08/2025 | 24.349,86   | € 6.197,48                                                    | 7.443,08  | 18.152,38  | 18.152,38  |
| B1                            | 06/02/2025 | 17.631,97   | 15.363,15                                                     | 2.051,39  | 2.268,82   | 2.268,82   |
| D1                            | 28/02/2025 | 32.158,52   |                                                               | 26.879,16 | 32.158,52  | 32.158,52  |
| C/1                           | 31/07/2025 | 29.634,48   |                                                               | 12.347,70 | 29.634,48  | 29.634,48  |
| D/1                           | 06/04/2025 | 24.567,00   | 24.567,00                                                     | 0,00      | 0,00       | 0,00       |
| B/1                           | 27/03/2025 | 22.022,00   | 22.022,00                                                     | 0,00      | 0,00       | 0,00       |
| B1                            | 24/12/1959 | 22.022,00   | 22.022,00                                                     | 0,00      | 0,00       | 0,00       |
| B1                            | 20/03/2027 | 26.447,96   |                                                               |           |            | 20.585,33  |
| C/1                           | 18/06/2027 | 26.341,76   | 17.459,66                                                     |           |            | 4.576,43   |
| D/1                           | 03/09/2027 | 33.146,94   |                                                               |           |            | 10.828,00  |
| C/1                           | 30/11/2027 | 31.306,96   | 6.000,00                                                      |           |            | 2.168,15   |
|                               |            |             | Totale                                                        | 56.164,40 | 100.366,58 | 138.524,48 |
| Per altri risparmi:           |            |             |                                                               |           |            |            |
| B1                            | 28/02/2025 | 22.039,97   |                                                               | 11.019,98 | 14.693,31  | 14.693,31  |
|                               |            |             | Totale                                                        | 11.019,98 | 14.693,31  | 14.693,31  |
|                               |            |             | Totale complessivo                                            | 67.184,39 | 115.059,89 | 153.217,79 |

## SPESA DEL PERSONALE



### COMUNE DI CASTELLAMMARE DEL GOLFO Libero Consorzio Comunale di Trapani

#### Bilancio di previsione 2025/2027

**Spesa personale 2025/2027 al netto delle esclusioni di legge = < media triennio 2011/2013**

|                                                                    | 2025                  | 2026                  | 2027                  | Causale                                                       |
|--------------------------------------------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---------------------------------------------------------------|
| <b>Spese Personale macroaggregato 101</b>                          | <b>€ 5.672.091,50</b> | <b>€ 5.496.795,59</b> | <b>€ 5.510.795,59</b> |                                                               |
| A dedurre:                                                         |                       |                       |                       |                                                               |
| Cap. 56.1                                                          | € 16.000,00           | € 16.000,00           | € 16.000,00           | Straordinario Elettorale- Etero-finanziata                    |
| Cap. 272.1                                                         | € 18.550,00           | € 18.550,00           | € 18.550,00           | Straordinario Elettorale- Etero-finanziata                    |
| Cap. 272.2                                                         | € 6.850,00            | € 6.850,00            | € 6.850,00            | Contr. X Straord. Elett.- Etero-finanziata                    |
| Cap. 638.7                                                         | € 32.000,00           | € 32.000,00           | € 32.000,00           | Min. Int. X Trasp. Disabili- Etero-finanziata                 |
| Cap. 641                                                           | € 9.170,45            | € 9.170,45            | € 9.170,45            | Min. Int. X Trasp. Disabili- Etero-finanziata                 |
| Cap. 1333.0                                                        | € 48.627,26           | € 48.627,26           | € 48.627,26           | F. Comun. X Distretto Sanitario PUC- Etero-finanziata         |
| Cap. 1333.1                                                        | € 11.573,29           | € 11.573,29           | € 11.573,29           | Oneri x F. Comun. X Distretto Sanitario PUC- Etero-finanziata |
| Cap. 1333.4                                                        | € 47.200,00           | € 0,00                | € 0,00                | F. Comun. X PAL 2021- Etero-finanziata                        |
| Cap. 1333.5                                                        | € 13.200,00           | € 0,00                | € 0,00                | Oneri F. Comun. X PAL 2021- Etero-finanziata                  |
| Cap. 1334.6                                                        | € 50.590,00           | € 50.590,00           | € 50.590,00           | F. Comun. X Pon inclusione- Etero-finanziata                  |
| Cap. 1335.0                                                        | € 14.510,00           | € 14.510,00           | € 14.510,00           | Oneri x F. Comun. X Pon inclusione- Etero-finanziata          |
| Cap. 1398.18                                                       | € 1.680,00            | € 1.680,00            | € 1.680,00            | Progetti Servizi civili                                       |
| Cap. 1398.23                                                       | € 15.350,00           | € 15.350,00           | € 15.350,00           | F. Comun. X Pon inclusione- Etero-finanziata                  |
| Capitoli vari                                                      | € 787.153,03          | € 787.153,03          | € 787.153,03          | F. regionali x stabilizz. ASU- Etero-finanziata               |
| Capitoli vari                                                      | € 220.018,97          | € 220.018,97          | € 220.018,97          | Oneri F. regionali x stabilizz. ASU- Etero-finanziata         |
| Capitoli vari                                                      | € 95.571,64           | € 95.571,64           | € 95.571,64           | Categorie protette                                            |
| Capitoli vari                                                      | € 530.778,43          | € 530.778,43          | € 530.778,43          | Oneri x miglioramenti contrattuali                            |
| Cap. 1398/1399                                                     | € 68.829,00           | € 68.829,00           | € 68.829,00           | FSC x pers. Servizi sociali e ass. Soc.                       |
| <b>Totale da dedurre dalla spesa di personale</b>                  | <b>€ 1.987.652,07</b> | <b>€ 1.927.252,07</b> | <b>€ 1.927.252,07</b> |                                                               |
| <b>Spesa Personale macroaggregato 101 al netto delle deduzioni</b> | <b>€ 3.684.439,43</b> | <b>€ 3.569.543,52</b> | <b>€ 3.583.543,52</b> |                                                               |

|                                                         | 2025                  | 2026                  | 2027                  | Causale                                               |
|---------------------------------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-------------------------------------------------------|
| <b>Irap macroaggregato 102</b>                          | <b>€ 409.941,78</b>   | <b>€ 389.314,02</b>   | <b>€ 389.314,02</b>   |                                                       |
| A dedurre:                                              |                       |                       |                       |                                                       |
| Cap. 50.2                                               | € 50,00               | € 50,00               | € 50,00               | Imposte e tasse                                       |
| Cap. 51                                                 | € 16.000,00           | € 16.000,00           | € 16.000,00           | IRAP amministratori                                   |
| Cap. 140                                                | € 3.000,00            | € 3.000,00            | € 3.000,00            | Imposte e tasse                                       |
| Cap. 141.1                                              | € 1.100,00            | € 1.100,00            | € 1.100,00            | Straordinario Elettorale- Etero-finanziata            |
| Cap. 166.0                                              | € 200,00              | € 200,00              | € 200,00              | Imposte e tasse                                       |
| Cap. 200                                                | € 200,00              | € 200,00              | € 200,00              | Imposte e tasse                                       |
| Cap. 234                                                | € 3.000,00            | € 3.000,00            | € 3.000,00            | Imposte e tasse                                       |
| Cap. 266                                                | € 1.000,00            | € 1.000,00            | € 1.000,00            | Imposte e tasse                                       |
| Cap. 302                                                | € 500,00              | € 500,00              | € 500,00              | Imposte e tasse                                       |
| Cap. 303.1                                              | € 2.500,00            | € 2.500,00            | € 2.500,00            | Straord. Elett. - Etero-finanziata                    |
| Cap. 494.0                                              | € 1.000,00            | € 1.000,00            | € 1.000,00            | Imposte e tasse                                       |
| Cap. 610.2                                              | € 1.300,00            | € 1.300,00            | € 1.300,00            | Imposte e tasse                                       |
| Cap. 628                                                | € 500,00              | € 500,00              | € 500,00              | Imposte e tasse                                       |
| Cap. 689.2                                              | € 2.720,00            | € 2.720,00            | € 2.720,00            | Min. Int. X Trasp. Disabili- Etero-finanziata         |
| Cap. 1397.4                                             | € 2.076,76            | € 0,00                | € 0,00                | F. Comun. X PAL 2021- Etero-finanziata                |
| Cap. 1467.7                                             | € 4.320,00            | € 4.320,00            | € 4.320,00            | F. Comun. X Pon inclusione- Etero-finanziata          |
| Cap. 1467.10                                            | € 4.133,32            | € 4.133,32            | € 4.133,32            | F. Comun. X Distretto Sanitario PUC- Etero-finanziata |
|                                                         | € 66.908,01           | € 66.908,01           | € 66.908,01           | IRAP F. regionali x stabilizz. ASU- Etero-finanziata  |
| Capitoli vari                                           | € 36.561,53           | € 36.561,53           | € 36.561,53           | Oneri x miglioramenti contrattuali                    |
| Cap. 1467                                               | € 4.588,12            | € 4.588,12            | € 4.588,12            | FSC X pers. Servizi sociali e ass. Soc.               |
| <b>Totale da dedurre da IRAP</b>                        | <b>€ 151.657,74</b>   | <b>€ 149.580,98</b>   | <b>€ 149.580,98</b>   |                                                       |
| <b>IRAP macroaggregato 102 al netto delle deduzioni</b> | <b>€ 258.284,04</b>   | <b>€ 239.733,04</b>   | <b>€ 239.733,04</b>   |                                                       |
| <b>Cap. 335.1 macroaggregato 103</b>                    | <b>€ 14.500,00</b>    | <b>€ 12.500,00</b>    | <b>€ 12.500,00</b>    | BUONI PASTO                                           |
| <b>TOTALE GENERALE</b>                                  | <b>€ 3.957.223,47</b> | <b>€ 3.821.776,56</b> | <b>€ 3.835.776,56</b> |                                                       |

# PROIEZIONE 2025-2027

## Programmazione della riduzione dell'incidenza della spesa di personale – 2025/2027

|                                                                                                                                                                                              | DATI DA<br>CONSUNTIVO<br>ANNO 2024 |  |                 | PROIEZIONE 2025 | PROIEZIONE 2026 | PROIEZIONE 2027 |        |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|--|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|--------|
| ENTRATE - Titoli I, II e III - MEDIA TRIENNIO                                                                                                                                                | 23.195.683,20 €                    |  |                 | 23.195.683,20 € | 23.195.683,20 € | 23.195.683,20 € |        |
| Proventi del Codice della Strada, ai sensi del                                                                                                                                               |                                    |  |                 | 82.342,63 €     | 82.342,63 €     |                 |        |
| TRASFERIMENTI DA ALTRI ENTI EX ART. 57 COMMA 3 SEPTIES DEL D.L. 104/2020                                                                                                                     | 77.071,52 €                        |  |                 | 159.520,80 €    | 159.520,80 €    | 159.520,80 €    |        |
| FCDE - Dato da bilancio di previsione 2024                                                                                                                                                   | 8.910.774,00 €                     |  |                 | 8.910.774,00 €  | 8.910.774,00 €  | 8.910.774,00 €  |        |
| ENTRATE al netto di FCDE - su MEDIA TRIENNIO                                                                                                                                                 | 14.207.837,68 €                    |  | Entrate         | 14.207.837,68 € | 14.207.837,68 € | 14.207.837,68 € |        |
|                                                                                                                                                                                              |                                    |  |                 |                 |                 |                 |        |
| SPESA DI PERSONALE (Titoli I-Macroaggr. 101)                                                                                                                                                 | 3.922.022,05 €                     |  |                 | 3.684.439,43 €  | 3.569.543,52 €  | 3.583.543,52 €  |        |
| SPESA DI PERSONALE (Titoli I-Macroaggr. 103) buoni pasto                                                                                                                                     | 6.633,82 €                         |  |                 |                 |                 |                 |        |
| spesa personale x assunzioni ed incremento orario 2024                                                                                                                                       |                                    |  |                 |                 |                 |                 |        |
| TOTALE SPESA PERSONALE DA RENDICONTO                                                                                                                                                         | 3.928.655,87 €                     |  | Spesa Personale | 3.684.439,43 €  | 3.569.543,52 €  | 3.583.543,52 €  |        |
| D.L. n. 36/2022 convertito in L. 79/2022 arretrati contrattuali anni precedenti 2019/2021 esclusi dalla verifica del rispetto del limite del valore soglia art. 33, c. 2 del d.l. n. 34/2019 | 120.019,35 €                       |  |                 |                 |                 |                 |        |
| Riduzione per pensionamenti/cessazioni e altri risparmi dell'anno al netto dell'irap                                                                                                         |                                    |  |                 | 67.184,39 €     | 115.059,89 €    | 153.217,79 €    |        |
| TRASFERIMENTI DA ALTRI ENTI EX ART. 57 COMMA 3 SEPTIES DEL D.L. 104/2020                                                                                                                     | 77.071,52 €                        |  |                 | 159.520,80 €    | 159.520,80 €    | 159.520,80 €    |        |
| Risparmi dell'anno x segreteria convenzionata al netto dell'irap                                                                                                                             |                                    |  |                 |                 |                 |                 |        |
| SPESA PER ASSUNZIONI PROGRAMMATE                                                                                                                                                             |                                    |  |                 | 345.575,49 €    | 346.111,92 €    | 263.769,29 €    |        |
| SPESA DI PERSONALE STRUTTURALE (CON<br>SPESA ASSUNZIONI PROGRAMMATE E AL NETTO DI<br>PENSIONAMENTI/CESSAZIONI e rimborsi )                                                                   | 3.731.565,00 €                     |  |                 | 3.803.309,73 €  | 3.641.074,75 €  | 3.534.574,22 €  |        |
| SPESA STRUTTURALE (CON<br>INCIDENZA SU MEDIA ENTRATE) - TENDENZIALE SENZA<br>ASSUNZIONI                                                                                                      | 26,26%                             |  |                 |                 |                 |                 |        |
| PROGRAMMAZIONE BUDGET ASSUNZIONALE                                                                                                                                                           |                                    |  |                 |                 |                 |                 |        |
| PERCENTUALE PROGRAMMATA DI SPESA DEL PERSONALE                                                                                                                                               |                                    |  |                 | 26,77%          | 25,63%          | 24,88%          |        |
| valore soglia ex art. 6 comma 3 d.m. 17/03/2020                                                                                                                                              | 31,00%                             |  |                 |                 |                 |                 |        |
| DELTA TRA SPESA PERSONALE AL NETTO DEI PENSIONAMENTI E LIMITE DEL 31%                                                                                                                        |                                    |  |                 |                 |                 |                 |        |
| SPESA DI PERSONALE AL NETTO DEI RIMBORSI                                                                                                                                                     |                                    |  | - €             | 3.803.309,73 €  | 3.641.074,75 €  | 3.534.574,22 €  |        |
| SPESA EFFETTIVA (CON<br>INCIDENZA SU MEDIA ENTRATE)                                                                                                                                          |                                    |  |                 | 26,77%          | 25,63%          | 24,88%          |        |
| DIFFERENZA PERCENTUALE TRA SPESA STRUTTURALE (CON<br>ASSUNZIONI) E SPESA EFFETTIVA                                                                                                           |                                    |  | 31,00%          | 4,23%           | 5,37%           | 6,12%           | 31,00% |

Valore soglia Comune 27%

## **3.4 FORMAZIONE DEL PERSONALE**

### **1. RIFERIMENTI NORMATIVI E PRINCIPI GENERALI**

#### **PIANO DELLA FORMAZIONE DEL PERSONALE 2025 – 2027**

##### Indice

- Riferimenti normativi e principi della formazione
- Soggetti coinvolti
- Formazione specialistica trasversale
- Formazione continua
- Modalità di erogazione della formazione

#### **Riferimenti normativi e principi generali**

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 indispensabile per assicurare il buon andamento, l'efficienza ed efficacia dell'attività amministrativa. Il Comune di Castellammare del Golfo conformemente a quanto previsto al Capo V "Formazione del personale" del CCNL 2019-2021 Funzioni Locali assume la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo. La formazione è, quindi, un processo complesso che risponde principalmente alle esigenze e funzioni di:

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

delle attività formative devono altresì essere condotte tenuto conto delle numerose disposizioni normative che nel corso degli anni sono state emanate per favorire la predisposizione di piani mirati allo sviluppo delle risorse umane.

Richiamati:

- 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. 54, 55 e 56 del CCNL relativo al comparto del personale Funzioni Locali triennio 2019/2021 siglato il 16 novembre 2022, 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;
- Il “Patto per l’innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale”, siglato in data 10 marzo 2021 tra Governo e le Confederazioni sindacali, che pone al centro la valorizzazione delle persone nella Pubblica Amministrazione, tramite percorsi di crescita professionale e aggiornamento (reskilling), per affrontare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale. Questo implica l'utilizzo di formazioni di qualità, personalizzate e certificate, considerando la formazione un diritto-dovere per ogni dipendente pubblico, integrata nell'attività lavorativa e definita quale attività esigibile dalla contrattazione decentrata. Il Patto riconosce la formazione come parte integrante dell'attività lavorativa, impegnandosi a definire politiche formative adeguate alle nuove esigenze delle PA, con particolare attenzione alle competenze digitali.
- La legge 6 novembre 2012, n. 190 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”, insieme ai successivi decreti attuativi (in particolare il D. lgs. 33/13 e il D. lgs. 39/13) che impone alle Pubbliche Amministrazioni, secondo quanto stabilito dall'ANAC, di formare i dipendenti, in particolare quelli in settori a rischio corruzione, con due livelli di formazione:
  - a) livello generale, rivolto a tutti i dipendenti, incentrato sull'aggiornamento delle competenze e sulle tematiche di etica e legalità;
  - b) livello specifico, rivolto a figure chiave come responsabili della prevenzione, referenti, componenti degli organismi di controllo, dirigenti e funzionari di aree a rischio. Questa formazione deve riguardare politiche, programmi, strumenti per la prevenzione della corruzione e tematiche settoriali specifiche per il ruolo di ciascun dipendente.

Questa doppia formazione, come stabilito dall'ANAC, mira a creare una cultura della legalità e a dotare i dipendenti degli strumenti necessari per prevenire e contrastare efficacemente i fenomeni corruttivi

- 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;
- 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: le Pubbliche Amministrazioni, nell'ambito delle risorse finanziarie disponibili, attuano politiche di reclutamento e formazione del personale finalizzate alla conoscenza e all'uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, nonché dei temi relativi all'accessibilità e alle tecnologie assistive, ai sensi dell'articolo 8 della legge 9 gennaio 2004, n. 4. 2. 1-bis. Le politiche di formazione di cui al comma 1 sono altresì volte allo sviluppo delle competenze tecnologiche, di informatica giuridica e manageriali dei dirigenti, per la transizione alla modalità operativa digitale;
- Il D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, coordinato con il D.lgs. 3 agosto 2009, n. 106 noto come Testo Unico sulla salute e sicurezza sul lavoro" che all'art. 37 stabilisce l'obbligo per il datore di lavoro di fornire ai lavoratori una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza. Questa formazione deve includere, in particolare, i rischi specifici legati all'attività svolta, le misure di prevenzione e protezione, le procedure da seguire in caso di emergenza e le norme di comportamento da adottare per garantire la sicurezza propria e dei colleghi;
- La direttiva sulla formazione del Ministro per la pubblica amministrazione, pubblicata in data 24 marzo 2023, sul sito del Dipartimento della Funzione Pubblica ad oggetto "Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza". La direttiva fornisce, in particolare, "indicazioni metodologiche e operative per la pianificazione, la gestione e la valutazione delle attività formative", considerate uno dei principali strumenti per migliorare la qualità dei servizi a cittadini e imprese, e affidate ai dirigenti, per i quali rappresentano un obiettivo di performance, partendo dalle competenze digitali;
- In ultimo la Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione datata 28/11/2023 che nell'ambito delle indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale, richiamando la direttiva sulla formazione pone l'attenzione sulla necessità che le amministrazioni pubbliche assegnino a tutto il personale di livello dirigenziale obiettivi che impegnino il dirigente stesso a promuovere un'adeguata partecipazione ad attività di formazione per sé stesso e per il personale assegnato.

Il presente Piano si ispira ai seguenti principi:

1. 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;
2. uguaglianza e imparzialità: il servizio di formazione è offerto a tutti i dipendenti, in relazione alle esigenze formative riscontrate;
3. continuità: la formazione è erogata in maniera continuativa;

4. partecipazione: il processo di formazione prevede verifiche del grado di soddisfazione dei dipendenti e modi e forme per inoltrare suggerimenti e segnalazioni;
5. efficacia: la formazione deve essere monitorata con riguardo agli esiti della stessa in termini di gradimento e impatto sul lavoro;
6. 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;
7. economicità: le modalità di formazione potranno essere attuate anche in sinergia con i Comuni vicini all'Ente al fine di garantire sia il confronto fra realtà simili sia un risparmio economico;

## Soggetti coinvolti

I soggetti coinvolti nel processo di formazione sono:

- L'Amministrazione che assegna a tutti i Capi Settori obiettivi che impegnino il Responsabile a promuovere un'adeguata partecipazione ad attività di formazione per sé stesso e per il personale assegnato, anche attraverso un aggiornamento del Piano degli Obiettivi assegnati;
- Il Servizio di Gestione delle Risorse Umane: E' l'unità organizzativa preposta al servizio formazione sotto il coordinamento e la direzione 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 e oltre ad essere i destinatari del servizio, i dipendenti vengono coinvolti in un processo partecipativo che prevede: un approfondimento precorso per definirne in dettaglio i contenuti rispetto alle conoscenze detenute e/o aspettative individuali; la manifestazione del gradimento anche attraverso l'eventuale compilazione del questionario di gradimento rispetto ai corsi di formazione cui partecipano e infine la valutazione delle conoscenze/competenze acquisite.
- C.U.G. - Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità. Per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni. Può partecipare alla definizione del piano formativo dei dipendenti dell'ente, attraverso l'eventuale segnalazione di possibili iniziative e corsi di formazione, finalizzati alla comunicazione e alla diffusione dei temi connessi con la cultura delle pari opportunità ed il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo, oltre a verificare eventuali fenomeni di mobbing o di discriminazione, giusta determinazione del I Settore n. 401/877 del 08.07.2025;
- Formatori. L'Ufficio Personale può avvalersi sia di docenti esterni sia di docenti interni all'Amministrazione. I soggetti interni deputati alla realizzazione dei corsi (Responsabili di Settore, 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.

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** in materia di integrità pubblica, trasparenza, privacy e contrasto alle disuguaglianze e alla violenza di genere;
- 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

La formazione specialistica trasversale avrà ad oggetto, in modo prevalente, la difesa dell'integrità pubblica, rafforzare l'accountability, la trasparenza e la tracciabilità delle politiche pubbliche e il contrasto alle disuguaglianze e alla violenza di genere, secondo un'offerta formativa erogata dal Dipartimento della Funzione Pubblica anche avvalendosi della SNA e di FormezPa. A tal fine, questo Ente si avvarrà dei corsi di formazione offerti dalla **piattaforma Syllabus**, attivato dal dipartimento della Funzione Pubblica, a cui il Comune si è già registrato nell'ambito del progetto "Riformare la PA", amministrato dal Segretario Generale dott.ssa Giuseppina Buffa, in ottemperanza alla direttiva sulla formazione del Ministro per la Pubblica Amministrazione pubblicata il 24 marzo 2023.

Le altre materie su cui viene chiesto ai dipendenti di formarsi riguarderanno l'**inclusione, la diversità e l'anti-discriminazione e la cultura del rispetto**.

Ad ogni buon fine la formazione sarà garantita anche attraverso il **portale Minerva**, il quale offre un'ampia gamma di corsi fruibili sia in modalità sincrona che asincrona, con test di valutazione finale.

La partecipazione ai corsi continuerà a far parte della valutazione individuale contando ai fini delle progressioni professionali all'interno della stessa area e tra le aree o qualifiche diverse.

Nello specifico sarà realizzata tutta la formazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente, nonché la formazione specialistica precisata nell'allegato "A".

La modalità di realizzazione degli interventi formativi verrà individuata di volta in volta dal Responsabile della prevenzione della corruzione, con la collaborazione del Responsabile del Servizio delle Risorse Umane, tenuto conto del contenuto e dei destinatari delle specifiche iniziative formative. Il personale che dovrà partecipare, sarà scelto dai singoli Responsabili di Settore a seconda del ruolo di ciascuno.

## Formazione continua

La formazione continua riguarda gli interventi settoriali specialistici finalizzati a rafforzare le competenze specialistiche richiesti nell'ambito di specifici processi di lavoro o aree di attività. La formazione continua è anche quella di aggiornamento qualora ne emerga la necessità in relazione a particolari novità normative, tecniche, interpretative o applicative afferenti a determinate materie. Ciascun ufficio di assegnazione del personale potrà segnalare eventuali esigenze relative a specifici percorsi formativi attraverso la partecipazione a corsi di formazione specifici preferibilmente da attivarsi on-line anche a pagamento, in relazione alle risorse disponibili in bilancio, al fine di garantire la formazione continua. Sempre nell'ambito della formazione continua, i dipendenti potranno proseguire ad usufruire di servizi di formazione compresi nei pacchetti di gestione Bilancio e Personale e somministrati da Halley, la software house che gestisce i pacchetti sopra citati.

Nel 2025 obiettivo degli interventi ascrivibili alla finalità di rafforzamento amministrativo è il consolidamento/aggiornamento delle competenze tecnico-amministrative-contabili più critiche per il successo e il pieno raggiungimento degli obiettivi strategici e operativi dell'Ente, fra i quali quelli connessi all'attuazione del PNRR, del nuovo settennio di programmazione dei Fondi Strutturali, della strategia di sviluppo sostenibile.

A seconda della tipologia dei destinatari verranno proposte soluzioni di formazione con diversi livelli di graduazione dei contenuti.

## Modalità di erogazione della formazione

Le attività formative saranno programmate e realizzate facendo ricorso a modalità di erogazione differenti:

- Formazione “in house” / in aula;
- Formazione attraverso webinar;
- Formazione in streaming;

Nei casi in cui necessiti un aggiornamento mirato e specialistico riguardante un numero ristretto di dipendenti si ricorre all'offerta “a catalogo” e alla formazione a distanza anche in modalità webinar. L'individuazione dei soggetti esterni cui affidare l'intervento formativo avverrà utilizzando strumenti idonei a selezionare i soggetti più adatti in relazione alle materie da trattare e, comunque, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di affidamento di incarichi e/o di servizi. In casi specifici ci si avvarrà, laddove possibile, delle competenze interne all'Amministrazione o di altri Enti pubblici. Nel corso della formazione potranno essere svolti test o esercitazioni allo scopo di verificare l'apprendimento. La condivisione con i colleghi delle conoscenze acquisite nel corso dei percorsi formativi frequentati resta buona pratica che ogni dirigente deve sollecitare. 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. Pertanto, non essendo 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. Tuttavia è necessario che il Servizio Personale provveda periodicamente al monitoraggio dell'attività formativa attraverso la verifica della partecipazione dei dipendenti alle 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. 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:

#### PROGRAMMA FORMATIVO 2025-2027

- 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.
- Corsi obbligatori in tema di sicurezza sul lavoro;
- Percorso formativo dei lavoratori in materia di Salute e Sicurezza sul lavoro - Art.37 D. Lsg.81/2008;
- corso base, formazione specifica e aggiornamento.

#### ALLEGATO "A"

### Programma "Syllabus"

1. La difesa dell'integrità pubblica: un pilastro del Governo Aperto
2. Accountability per il governo aperto
3. Inclusione, diversità e antidiscriminazioni
4. Pratiche digitali di partecipazione per il governo aperto
5. La difesa dell'integrità pubblica: un pilastro del Governo Aperto

Il programma mira a fornire le conoscenze e le competenze per promuovere una solida cultura dell'integrità pubblica, principio fondante del Governo Aperto e pilastro delle democrazie occidentali. Si propone di fornire ai partecipanti le conoscenze e le competenze necessarie per promuovere una solida cultura dell'integrità pubblica. Numerosi studi, ricerche, rapporti di OCSE, Banca Mondiale, Unione Europea e Transparency International dimostrano come la perdita di integrità del sistema pubblico comporti un costo collettivo elevato che si traduce in una crescente sfiducia nelle istituzioni pubbliche, nell'aumento della disuguaglianza nell'accesso ai servizi, nella perdita di competitività e attrattività degli investimenti.

L'integrità pubblica è, dunque, uno dei pilastri fondamentali delle democrazie occidentali ed è anche un principio fondante delle politiche di Governo Aperto.

La cultura dell'integrità si fonda su una profonda consapevolezza dei fenomeni che la minacciano e sulla conoscenza delle strategie e degli strumenti che lo Stato di diritto offre per contrastarli. La cultura dell'integrità si fonda, inoltre, su competenze specialistiche da trasferire a chi opera nel settore pubblico e che, a vari livelli, adotta decisioni, svolge attività o gestisce informazioni per conto della collettività. Il trasferimento delle competenze, infine, deve essere accompagnato dallo sviluppo di "qualità organizzative" e da adeguate leve motivazionali, sia per gli attori interni ed esterni preposti a promuovere e monitorare le strategie anticorruzione, sia per i decisori politici. Questo approccio è particolarmente utile ai responsabili anticorruzione, delle risorse umane e della formazione. I temi individuati e trattati nel programma sono emersi nei percorsi di co-creazione e co-attuazione realizzati nel contesto del quinto e sesto Piano d'Azione nazionale per il governo aperto in collaborazione con le organizzazioni della società civile coinvolte nella Community Italiana per il governo aperto.

Il programma è stato realizzato nell'ambito delle attività del progetto "Opengov: metodi e strumenti per l'amministrazione aperta" - Convenzione tra il Dipartimento della Funzione Pubblica e Formez PA del 29 Gennaio 2021. Fonte di finanziamento: Programma Operativo Complementare al PON Governance e Capacità Istituzionale 2014-2020 Asse I – Obiettivo specifico 1.1 "Aumento della trasparenza e interoperabilità e dell'accesso ai dati pubblici" – Azione 1.1.1. – Asse dedicato alle risorse in salvaguardia ex art. 242 del Decreto-Legge 19 maggio 2020 n. 34" (CUP: J59G20001070007).

Il corso, seguito da un test finale, è composto da 2 livelli di padronanza i cui obiettivi sono:

Livello di padronanza base:

- Conoscere il concetto di integrità pubblica, in particolare nel contesto dell'Open Government;
- Comprendere i principali fenomeni che minacciano l'integrità pubblica;
- Conoscere la normativa di riferimento a difesa dell'integrità pubblica;
- Conoscere le principali strategie e gli strumenti di gestione del rischio di caduta dell'integrità.

Livello di padronanza intermedio:

- Saper decodificare le situazioni che minacciano l'integrità;
- Comprendere pienamente gli standard di integrità.
- Livello di padronanza avanzato – obiettivi:
- Conoscere le principali leve organizzative per promuovere la cultura dell'integrità all'interno dell'amministrazione;
- Conoscere le opportunità di cooperazione orizzontale e multi-stakeholder per la promozione della cultura dell'integrità.

### **Accountability per il governo aperto**

Il Programma, nelle logiche dell'Open Government, mira ad accrescere le conoscenze sul concetto di *accountable*, vale a dire rendere conto ai cittadini riguardo le scelte fatte, i risultati ottenuti e le relative conseguenze. Il principio dell'*accountability* riconosce alla collettività il diritto di essere informata sulle decisioni, di criticarle e di avere delle risposte da parte dei decisori.

Il Programma racconta con un linguaggio semplice e accessibile come le politiche, i progetti e le attività promosse dalle Amministrazioni Pubbliche possano beneficiare dell'applicazione dei principi e degli strumenti del governo aperto, migliorando la loro efficacia attraverso il coinvolgimento attivo e consapevole dei cittadini. Il programma approfondisce metodologie e strumenti utili ai soggetti pubblici che prendono decisioni per la collettività a rendersi *accountable*, cioè per rendere conto ai cittadini riguardo le scelte fatte, i risultati ottenuti e le conseguenze del loro operato.

Il percorso è stato realizzato da Formez PA nell'ambito del progetto "Opengov: metodi e strumenti per l'amministrazione aperta" - Linea A2 Sostenere la cultura dell'amministrazione aperta PON 2014-2020. Fonte di finanziamento: PON "Governance e capacità istituzionale" 2014-2020 Asse 1. Obiettivo specifico 1.1. Si ritiene che il percorso sia importante per il progetto PNRR "Syllabus nuove competenze per le Pubbliche Amministrazioni" ed è inserito nella tematica inerente alla transizione amministrativa. Conoscere il principio di trasparenza, la pratica della condivisione delle informazioni e le modalità di attuazione di iniziative di *accountability* nella P.A. italiana. Il corso prevede 2 livelli di padronanza i cui obiettivi sono:

Livello di padronanza introduttivo:

- Conoscere i concetti di integrità, trasparenza e coinvolgimento dei cittadini in logica di governo aperto;
- Comprendere i concetti base di *accountability* per la PA e i principali riferimenti normativi;
- Conoscere le modalità con cui una Pubblica Amministrazione può intraprendere un'iniziativa di monitoraggio civico.

Livello di padronanza intermedio:

- Conoscere gli standard fondamentali per definire una PA *accountable* nelle logiche di governo aperto;
- Conoscere gli strumenti per diffondere tra i cittadini una "cultura" dell'*accountability*.

### **Inclusione, diversità e antidiscriminazioni**

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) ha tra le sue priorità strategiche il contrasto alle disuguaglianze di genere, stante che la promozione delle pari opportunità e il contrasto alla violenza di genere devono partire dal mondo del lavoro. Un approccio sistemico, come indicato dai Piani nazionali per il contrasto alla violenza sulle donne, è indispensabile e in questo ambito sono fondamentali tutti i contributi e le campagne che agiscano anche a livello culturale diffondendo una cultura del rispetto e della valorizzazione del mondo femminile. La Pubblica Amministrazione ha un ruolo rilevante per il raggiungimento di questi obiettivi, sia per la promozione di una cultura attenta alle differenze, sia per l'attuazione degli strumenti che assicurano all'interno della collettività il rafforzamento della parità di genere, sia per l'esempio che può dare all'interno dei luoghi di lavoro pubblici. Con il **corso RIFORMA Mentis** presente nell'offerta formativa Syllabus del Dipartimento della Funzione Pubblica –

*Costruiamo una nuova cultura contro le molestie sul lavoro* continuano i programmi formativi. per il rafforzamento delle competenze individuali su questi temi di cittadini e dipendente pubblici. Il corso è composto da un video introduttivo e dai seguenti moduli:

- ✓ Introduzione
- ✓ Le molestie sul luogo di lavoro: esempi, definizioni e normativa
- ✓ Le strategie individuali per contrastare le molestie
- ✓ Le strategie organizzative
- ✓ Pratiche digitali di partecipazione per il governo aperto

Partendo dal concetto di Open Government, il percorso approfondisce il tema del coinvolgimento dei cittadini nelle decisioni della pubblica amministrazione, al fine di rafforzare l'accountability, la trasparenza e la tracciabilità delle politiche pubbliche.

Il programma è stato realizzato da Formez PA nell'ambito del progetto "Opengov: metodi e strumenti per l'amministrazione aperta" - Linea A2 Sostenere la cultura dell'amministrazione aperta PON 2014-2020. Fonte di finanziamento: PON "Governance e capacità istituzionale" 2014-2020 Asse 1. Obiettivo specifico 1.1.

Il corso prevede 2 livelli di padronanza i cui obiettivi sono:

Livello di padronanza base:

- Conoscere i concetti di trasparenza, integrità, partecipazione e collaborazione in particolare nella logica dell'Open Government;
- Comprendere cosa si intende per partecipazione civica e quali sono le forme e gli strumenti della partecipazione dei cittadini nelle scelte pubbliche;
- Conoscere le principali normative e la loro struttura sulla partecipazione pubblica ai processi decisionali della PA.

Livello di padronanza intermedio:

- Conoscere tutte le fasi di un processo partecipativo e saperle impostare;
- Conoscere le modalità di utilizzo della piattaforma digitale di partecipazione "Decidim".

### **La cultura del rispetto**

Percorso formativo. Il programma mira ad accrescere la cultura del rispetto della persona e la valorizzazione delle diversità di genere, di ruolo e di professione per il raggiungimento degli obiettivi istituzionali e il miglioramento del benessere organizzativo anche attraverso l'utilizzo di specifici strumenti e di una corretta comunicazione interpersonale. Più nel dettaglio, queste le finalità del programma:

- Accrescere la consapevolezza dell'importanza della persona nel sistema relazionale e organizzativo;

- Saper individuare e valorizzare ruoli e professionalità delle persone nell'ambito organizzativo;
- Saper valorizzare le diversità e le caratteristiche delle persone anche per lavorare insieme al fine di raggiungere gli obiettivi istituzionali e comuni;
- Riconoscere l'importanza della comunicazione e dell'ascolto attivo quale strumento efficace per favorire un buon clima aziendale;
- Riconoscere le diverse forme di discriminazione;
- Conoscere le modalità per individuare, prevenire, gestire le diverse forme di molestia, violenza e discriminazione;
- Conoscere le norme e degli strumenti tecnici a tutela delle forme di molestia, violenza e discriminazione.

### **Portale Minerva – Formula EDK**

Offre un'ampia gamma di corsi fruibili sia in modalità sincrona (Corsi Webinar in diretta con i docenti) che asincrona (Videocorsi registrati accessibili in qualsiasi momento), con test di valutazione finale.

Il portale Minerva consente anche di caricare, nella propria area personale, anche i corsi di formazione svolti su altre piattaforme, allegando gli attestati rilasciati al termine dei percorsi formativi. Questa funzionalità permette di ottenere un conteggio completo del monte ore complessivamente dedicate alla formazione, in linea con gli obblighi previsti dalla normativa vigente

Saranno i Responsabili di Settore ad individuare e segnalare ai propri collaboratori i percorsi formativi più pertinenti, in relazione alle specifiche attività svolte.

Il portale Minerva offre:

- **FORMAZIONE DI BASE**  
Corsi di autoapprendimento in modalità e-learning rivolti a chi intende acquisire competenze specifiche
- **FORMAZIONE OBBLIGATORIA**  
Corsi sui temi dell'etica, legalità e trasparenza come previsto dalla vigente normativa
- **ALTA FORMAZIONE**  
Corsi dedicati alle posizioni apicali dell'Ente

Nell'abbonamento è compreso un programma che si tiene dalle ore 8.30 alle 9.00 denominato **“Un caffè con l'esperto”** in cui si ha modo di dialogare e approfondire le varie tematiche con i esperti, professionisti riconosciuti ed apprezzati nelle loro aree di competenza per un'ora alla settimana.

Incluso nel programma della formazione obbligatoria:

1. Codice di comportamento ed etica pubblica;
2. Provvedimento amministrativo – certificazione antimafia.

## 3.5 PIANO AZIONI POSITIVE

### NORMATIVA DI RIFERIMENTO

(Art. 48, c. 1, D. Lgs 11/04/2006, n. 198)

Il Piano di Azioni Positive (di durata triennale) si pone, da un lato, come adempimento di legge, dall'altro come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'ente.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure "speciali " in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta, e "temporanee in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

### ANALISI DATI DEL PERSONALE ALLA DATA DELL' 01/01/2025

Il personale a tempo indeterminato in servizio del Comune di Castellammare del Golfo è composto:

|                    | UNITA'    |           |
|--------------------|-----------|-----------|
| ORARIO SETTIMANALE | FULL-TIME | PART-TIME |
| 24                 | 0         | 117       |
| 27                 | 0         | 18        |
| 30                 | 0         | 9         |
| 34                 | 0         | 4         |
| 35,22              | 0         | 1         |
| ORARIO FULL-TIME   | 24        | 0         |
| TOTALE PERSONALE   | 24        | 149       |
| TOTALE COMPLESSIVO | 173       |           |

SEGRETARIO GENERALE N. 1 UNITA'

SEGRETARIO GENERALE N. 1 UNITA'

Personale dipendente a tempo indeterminato in servizio, all'01.01.2025 è composto di n. 173 unità, in ordine alla composizione uomini/donne, presenta il seguente quadro:

| Lavoratori    | AREA<br>FUNZIONARI<br>ED E.Q.<br>Ex Cat. D | AREA<br>ISTRUTTORI<br>Ex Cat. C | AREA<br>OPERATORI<br>ESPERTI<br>Ex Cat. B | AREA<br>OPERATORI<br>Ex Cat. A | Totale     | Percentuale    |
|---------------|--------------------------------------------|---------------------------------|-------------------------------------------|--------------------------------|------------|----------------|
| Donne         | 4                                          | 66                              | 51                                        | 3                              | 124        | 71,68%         |
| Uomini        | 7                                          | 23                              | 17                                        | 2                              | 49         | 28,32%         |
| <b>Totale</b> | <b>11</b>                                  | <b>89</b>                       | <b>68</b>                                 | <b>5</b>                       | <b>173</b> | <b>100,00%</b> |

Personale dipendente a tempo indeterminato in servizio, all'01.01.2025 è composto di n. 173 unità, in ordine al full-time/part-time, presenta il seguente quadro:

| Lavoratori        | AREA<br>FUNZIONARI<br>ED E.Q.<br>Ex Cat. D | AREA<br>ISTRUTTORI<br>Ex Cat. C | AREA<br>OPERATORI<br>ESPERTI<br>Ex Cat. B | AREA<br>OPERATORI<br>Ex Cat. A | Totale     | Percentuale    |
|-------------------|--------------------------------------------|---------------------------------|-------------------------------------------|--------------------------------|------------|----------------|
| Full-time         | 9                                          | 8                               | 6                                         | 1                              | 24         | 13,87%         |
| Part-time di cui: | 2                                          | 81                              | 62                                        | 4                              | 149        | 86,13%         |
| <b>Totale</b>     | <b>11</b>                                  | <b>89</b>                       | <b>68</b>                                 | <b>5</b>                       | <b>173</b> | <b>100,00%</b> |

**Dato vigente del personale dipendente a tempo indeterminato full-time e part-time è composto da n. 170 unità e presenta il seguente quadro:**

| Lavoratori        | AREA<br>FUNZIONARI<br>ED E.Q.<br>Ex Cat. D | AREA<br>ISTRUTTORI<br>Ex Cat. C | AREA<br>OPERATORI<br>ESPERTI<br>Ex Cat. B | AREA<br>OPERATORI<br>Ex Cat. A | Totale     | Percentuale    |
|-------------------|--------------------------------------------|---------------------------------|-------------------------------------------|--------------------------------|------------|----------------|
| Full-time         | 9                                          | 8                               | 6                                         | 1                              | 24         | 14,12%         |
| Part-time di cui: | 1                                          | 81                              | 60                                        | 4                              | 146        | 85,88%         |
| <b>Totale</b>     | <b>10</b>                                  | <b>89</b>                       | <b>66</b>                                 | <b>5</b>                       | <b>170</b> | <b>100,00%</b> |

Personale dipendente a tempo indeterminato n. 149 unità, in servizio all'01.01.2025, in ordine al part-time/percentuali, presenta il seguente quadro:

| Part-time     | AREA<br>FUNZIONARI<br>ED E.Q.<br>Ex Cat. D | AREA<br>ISTRUTTORI<br>Ex Cat. C | AREA<br>OPERATORI<br>ESPERTI<br>Ex Cat. B | AREA<br>OPERATORI<br>Ex Cat. A | Totale     | Percentuale    |
|---------------|--------------------------------------------|---------------------------------|-------------------------------------------|--------------------------------|------------|----------------|
| 94,44%        |                                            | 3                               | 1                                         |                                | 4          | 2,69%          |
| 83,33%        |                                            | 3                               | 5                                         | 1                              | 9          | 6,04%          |
| 75,00%        |                                            | 18                              |                                           |                                | 18         | 12,08%         |
| 66,67%        | 2                                          | 56                              | 56                                        | 3                              | 117        | 78,52%         |
| 50,00%        |                                            | 1                               |                                           |                                | 1          | 0,67%          |
| <b>Totale</b> | <b>2</b>                                   | <b>81</b>                       | <b>62</b>                                 | <b>4</b>                       | <b>149</b> | <b>100,00%</b> |

**Dato vigente del personale dipendente a tempo indeterminato full-time e part-time è composto da n. 170 unità, a seguito di trasformazione e modifica di alcuni contratti individuale di lavoro anche a tempo full-time e presenta il seguente quadro:**

| Lavoratori        | AREA<br>FUNZIONARI<br>ED E.Q.<br>Ex Cat. D | AREA<br>ISTRUTTORI<br>Ex Cat. C | AREA<br>OPERATORI<br>ESPERTI<br>Ex Cat. B | AREA<br>OPERATORI<br>Ex Cat. A | Totale     | Percentuale    |
|-------------------|--------------------------------------------|---------------------------------|-------------------------------------------|--------------------------------|------------|----------------|
| Full-time         | 9                                          | 11                              | 7                                         | 1                              | 28         | 16,47%         |
| Part-time di cui: | 1                                          | 78                              | 59                                        | 4                              | 142        | 83,53%         |
| <b>Totale</b>     | <b>10</b>                                  | <b>89</b>                       | <b>66</b>                                 | <b>5</b>                       | <b>170</b> | <b>100,00%</b> |

**Dato vigente del personale dipendente a tempo indeterminato part-time è composto da n. 142 unità a seguito cessazione ed incremento orario e presenta il seguente quadro:**

| Part-time     | AREA<br>FUNZIONARI<br>ED E.Q.<br>Ex Cat. D | AREA<br>ISTRUTTORI<br>Ex Cat. C | AREA<br>OPERATORI<br>ESPERTI<br>Ex Cat. B | AREA<br>OPERATORI<br>Ex Cat. A | Totale     | Percentuale    |
|---------------|--------------------------------------------|---------------------------------|-------------------------------------------|--------------------------------|------------|----------------|
| 94,44%        |                                            | 3                               | 1                                         |                                | 4          | 2,82%          |
| 83,33%        |                                            | 3                               | 5                                         | 1                              | 9          | 6,34%          |
| 77,78%        |                                            | 22                              | 2                                         |                                | 24         | 16,90%         |
| 88,89%        |                                            | 1                               |                                           |                                | 1          | 0,70%          |
| 66,67%        | 1                                          | 48                              | 51                                        | 3                              | 103        | 72,54%         |
| 50,00%        |                                            | 1                               |                                           |                                | 1          | 0,70%          |
| <b>Totale</b> | <b>1</b>                                   | <b>78</b>                       | <b>59</b>                                 | <b>4</b>                       | <b>142</b> | <b>100,00%</b> |

Personale dipendente a tempo determinato n. 6 unità, in servizio all'01.01.2025, in ordine alla composizione uomini/donne, presenta il seguente quadro:

| Lavoratori    | AREA<br>FUNZIONARI<br>ED E.Q. Ex<br>Cat. D | AREA<br>ISTRUTTORI<br>Ex Cat. C | AREA<br>OPERATORI<br>ESPERTI Ex<br>Cat. B | AREA<br>OPERATORI<br>Ex Cat. A | Totale   | Percentuale    |
|---------------|--------------------------------------------|---------------------------------|-------------------------------------------|--------------------------------|----------|----------------|
| Donne         |                                            | 1                               | 2                                         | 0                              | 3        | 50,00%         |
| Uomini        | 2                                          | 1                               |                                           | 0                              | 3        | 50,00%         |
| <b>Totale</b> | <b>2</b>                                   | <b>2</b>                        | <b>2</b>                                  | <b>0</b>                       | <b>6</b> | <b>100,00%</b> |

Personale dipendente a tempo determinato n. 6 unità, in servizio all'01.01.2025, in ordine al full-time/part-time, presenta il seguente quadro:

| Lavoratori           | AREA<br>FUNZIONARI<br>ED E.Q.<br>Ex Cat. D | AREA<br>ISTRUTTORI<br>Ex Cat. C | AREA<br>OPERATORI<br>ESPERTI<br>Ex Cat. B | AREA<br>OPERATORI<br>Ex Cat. A | Totale   | Percentuale    |
|----------------------|--------------------------------------------|---------------------------------|-------------------------------------------|--------------------------------|----------|----------------|
| Full-time            | 2                                          |                                 |                                           |                                | 2        | 33,33%         |
| Part-time di<br>cui: |                                            | 2                               | 2                                         |                                | 4        | 66,67%         |
| <b>Totale</b>        | <b>2</b>                                   | <b>2</b>                        | <b>2</b>                                  |                                | <b>6</b> | <b>100,00%</b> |

Personale dipendente a tempo determinato part-time n. 4 unità, in servizio all'01.01.2025, in ordine al part-time/percentuali, presenta il seguente quadro:

| Part-time | AREA<br>FUNZIONARI<br>ED E.Q.<br>Ex Cat. D | AREA<br>ISTRUTTORI<br>Ex Cat. C | AREA<br>OPERATORI<br>ESPERTI<br>Ex Cat. B | AREA<br>OPERATORI<br>Ex Cat. A | Totale | Percentuale |
|-----------|--------------------------------------------|---------------------------------|-------------------------------------------|--------------------------------|--------|-------------|
| 94,44%    | 0                                          | 1                               | 0                                         |                                | 1      | 25,00%      |
| 83,33%    | 0                                          | 0                               | 2                                         | 0                              | 2      | 50,00%      |
| 66,67%    | 0                                          | 1                               | 0                                         |                                | 1      | 25,00%      |
|           | 0                                          | 2                               | 2                                         | 0                              | 4      | 100,00%     |

**Dato vigente l'Ente ha in servizio n. 10 unità di personale a tempo determinato e presenta il seguente quadro:**

| Lavoratori        | AREA<br>FUNZIONARI<br>ED E.Q.<br>Ex Cat. D | AREA<br>ISTRUTTORI<br>Ex Cat. C | AREA<br>OPERATORI<br>ESPERTI<br>Ex Cat. B | AREA<br>OPERATORI<br>Ex Cat. A | Totale    | Percentuale    |
|-------------------|--------------------------------------------|---------------------------------|-------------------------------------------|--------------------------------|-----------|----------------|
| Full-time         | 2                                          | 6                               |                                           |                                | 8         | 80,00%         |
| Part-time di cui: |                                            | 2                               |                                           |                                | 2         | 20,00%         |
| <b>Totale</b>     | <b>2</b>                                   | <b>8</b>                        |                                           |                                | <b>10</b> | <b>100,00%</b> |

**Lavoratori socialmente utili n. 1 in servizio all'01.01.2025, in ordine alla qualifica di avviamento, presenta il seguente quadro:**

| Lavoratori    | AREA<br>DEI<br>FUNZIONARI<br>Ex Cat. D | AREA<br>ISTRUTTORI<br>Ex Cat. C | AREA<br>OPERATORI<br>ESPERTI<br>ex Cat B | AREA<br>OPERATORI<br>Ex Cat. A | Totale   | Percentuale    |
|---------------|----------------------------------------|---------------------------------|------------------------------------------|--------------------------------|----------|----------------|
| Donne         | 0                                      | 0                               | 0                                        | 0                              | 0        | 0,00 %         |
| Uomini        | 0                                      | 0                               | 1                                        | 0                              | 1        | 100,00 %       |
| <b>Totale</b> | <b>0</b>                               | <b>0</b>                        | <b>1</b>                                 | <b>0</b>                       | <b>1</b> | <b>100,00%</b> |

Lavoratori socialmente utili n. 1, in servizio all'01.01.2025, in ordine alla qualifica di avviamento, presenta il seguente quadro:

| Qualifica<br>d'avviamento | AREA<br>DEI<br>FUNZIONARI<br>Ex Cat. D | AREA<br>ISTRUTTORI<br>Ex Cat. C | AREA<br>OPERATORI<br>ESPERTI<br>ex Cat B | AREA<br>OPERATORI<br>Ex Cat. A | Totale   | Percentuale    |
|---------------------------|----------------------------------------|---------------------------------|------------------------------------------|--------------------------------|----------|----------------|
| Autista                   | 0                                      | 0                               | 1                                        | 0                              | 1        | 100,00         |
| <b>Totale</b>             | <b>0</b>                               | <b>0</b>                        | <b>1</b>                                 | <b>0</b>                       | <b>1</b> | <b>100,00%</b> |

**Dato vigente dei lavoratori socialmente utili è composto da n. 1 unità.**

I dipendenti - titolari di posizioni organizzative - ai quali sono conferite le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 del D. Lgs 267/2000 risultano essere: n. 5 dipendenti di cat. D (uomini), di cui n. 3 a tempo indeterminato e n. 2 a tempo determinato, ai sensi dell'art. 110, del TUEL 267/2000.

Il piano delle azioni positive sarà quindi orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro, ed a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari, coerentemente con la linea già tracciata dalle amministrazioni che si sono avvicendate in questo ente, consolidando quanto già attuato.

### **Obiettivo n. 1**

Formazione: Percorsi formativi finalizzati all'accrescimento professionale.

#### **Azione**

Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti di sviluppare una crescita professionale. La formazione dovrà riguardare, oltre all'aggiornamento professionale anche le tecniche di lavoro di gruppo e il sistema delle pari opportunità.

### **Obiettivo n. 2**

Famiglia e lavoro: favorire lo sviluppo di un sistema che consenta alle lavoratrici di conciliare al meglio il lavoro con gli impegni familiari.

#### **Azione**

Strutturare un sistema tale da consentire una migliore conciliazione tra lavoro e impegni familiari, anche attraverso idonea regolamentazione finalizzata a:

- L'articolazione dell'orario di lavoro;
- La flessibilità oraria;
- La migliore gestione delle ferie.

### **Obiettivo n. 3**

Garanzia del rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.

Azioni

Assicurare nelle commissioni la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

Redazione dei bandi in cui è richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità

### **Obiettivo n. 4**

Promozione della cultura di genere.

Azione

Sensibilizzazione del personale sulla differenza di genere per superare gli stereotipi culturali e sviluppare, in pari misura, le potenzialità di ciascuno.

### **DURATA DEL PIANO**

Il presente piano ha durata triennale 2025-2027, dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione.

Il Piano verrà pubblicato all'Albo Pretorio on-line e sul sito istituzionale dell'Ente nella sezione "Amministrazione – Trasparente" - nella sottosezione "PIAO 2025-2027 e in luogo accessibile a tutti i dipendenti ed inviato alle RSU, al Comitato Unico di Garanzia, alla Consigliera Nazionale di Parità e alla Consigliera Provinciale di Parità. Nel periodo di vigenza saranno raccolti, presso l'Ufficio Personale, pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, al fine di poter procedere ad un adeguato aggiornamento.

## 4 MONITORAGGIO

### 4.1.1 PREMESSA

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

- Il monitoraggio del livello di realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico è svolto tramite una verifica a cascata delle attività all'interno di ciascun ambito di programmazione del PIAO (performance organizzativa, misure di gestione dei rischi corruttivi e della trasparenza, stato di salute delle risorse).
- In base ad un sistema di algoritmi, considerando la percentuale di realizzazione e la pesatura degli indicatori, si calcola il raggiungimento degli obiettivi per ciascun ambito di programmazione;
- Il collegamento degli obiettivi/target con gli obiettivi strategici e di mandato che fanno riferimento agli obiettivi di Valore Pubblico tramite un sistema di pesature, consente il calcolo del raggiungimento degli obiettivi strategici e quindi del contributo di ogni ambito di programmazione al raggiungimento degli obiettivi di Valore Pubblico.

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

In attuazione degli indirizzi contenuti nel PNA, si procederà al monitoraggio dell’implementazione delle misure contenute nel presente piano per prevenire/contrastare i fenomeni di corruzione attraverso la definizione di un sistema di reportistica che consente al RPCT di poter osservare costantemente l’andamento dei lavori e di intraprendere le iniziative più adeguate in caso di scostamenti. Al fine di garantire l’efficace attuazione e l’adeguatezza del Piano e delle relative misure si intende implementare un processo di monitoraggio annuale. Dell’attività di monitoraggio si darà conto nella Relazione predisposta dal RPCT entro il 15 dicembre di ogni anno o diversa scadenza stabilita dall’ANAC

In relazione alla Sezione “Organizzazione e capitale umano” il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance sarà effettuato su base triennale da OIV/Nucleo di valutazione.

Il monitoraggio integrato del livello di attuazione del PIAO rappresenta un elemento fondamentale per il controllo di gestione nell’amministrazione. Secondo l'articolo 6 del D.lgs. n. 150/2009, gli organi di indirizzo politico-amministrativo, con il supporto dei dirigenti, sono tenuti a verificare l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi e, ove necessario, a proporre interventi correttivi.