

PIAO 2025/2027

Comune di SANT'AGATA DI MILITELLO
Città Metropolitana di Messina

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2025-2027

(Art. 6 commi da 1 a 4 DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021)

Sommario

Premessa	
Riferimenti normativi	
Sezione 1 – Scheda Anagrafica dell’Amministrazione	
Sezione 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	
SottoSezione 2.1 – Valore pubblico	
SottoSezione 2.2 – Performance	
SottoSezione 2.3 – Rischi corruttivi e trasparenza	
Sezione 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	
SottoSezione 3.1 – Struttura organizzativa	
SottoSezione 3.2 – Organizzazione del lavoro agile	
SottoSezione 3.3 – Piano Triennale dei fabbisogni di personale	
3.3.1 – <i>Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell’anno precedente</i>	
3.3.2 – <i>Programmazione strategica delle risorse umane</i>	
3.3.3 – <i>Formazione del personale</i>	
Sezione 4 – MONITORAGGIO	

Allegati:

- 1. SottoSezione Rischi Corruttivi e Trasparenza 2025-2027;**
- 2. Piano della performance - Piano dettagliato degli obiettivi 2025-2027;**
- 3. PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE (PTAP) 2025-2027;**
- 4. Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) 2025-2027**
- 5. PIANO TRIENNALE FORMATIVO per il periodo 2025-2027.**

Premessa

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

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

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

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

La struttura del presente PIAO si compone delle seguenti parti:

-  **Sezione 1 - Scheda anagrafica dell'Amministrazione;**
-  **Sezione 2 -**
 - **SottoSezione** *Performance* (non obbligatoria per gli enti con meno di 50 dipendenti);
 - **SottoSezione** *Rischi corruttivi e trasparenza;*
-  **Sezione 3 - Organizzazione e capitale umano.**

Riferimenti normativi

L'art. 6, cc. 1-4, D.L. 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 (PIAO)**, che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa - in particolare: il Piano della **performance**, il **Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (PTPCT)**, il Piano organizzativo del lavoro agile (**Pola**) e il Piano triennale dei fabbisogni del personale (**PTFP**) - quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente. Il PIAO è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla *Performance* (D.Lgs. n. 150/2009 e relative Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai *Rischi corruttivi e trasparenza* (Piano nazionale anticorruzione (PNA) ed atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della L n. 190/2012 e D.Lgs. n. 33/2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "*Piano tipo*" di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 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 entro 30 giorni dalla data di approvazione dei bilanci di previsione dell'ente.**

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con I documenti di programmazione economica finanziaria

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022, il presente **PIAO** 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 Triennale di azioni positive**.

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027

SEZIONE 1 SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE		
In questa sezione sono riportati tutti i dati identificativi dell'amministrazione		
		NOTE
Comune di	SANT'AGATA DI MILITELLO	
Indirizzo	VIA MEDICI N. 252	
Recapito telefonico	0941701000	
Indirizzo sito internet	http://www.comune.santagatadimilitello.me.it	
e-mail	protocollo@comune.santagatadimilitello.me.it	
PEC	protocollocomune.santagatadimilitello@pec.it	
Codice fiscale/Partita IVA	84000470835	
Sindaco	DOTT. MANCUSO BRUNO	
Numero dipendenti al 31.12.2024 (unità)	118	
Numero abitanti al 31.12.2024	12183	

Per l'analisi del contesto esterno e di quello interno dell'Ente, si rinvia **alla Sottosezione *Rischi corruttivi e trasparenza***,

L'organizzazione del Comune di Sant'Agata Militello è articolata nella Segreteria Generale e n. 8 Posizioni Organizzative denominate Aree con a capo di ogni Area un incaricato di Posizione Organizzativa. Ogni Area è ulteriormente articolata in servizi la cui responsabilità è affidata a singoli dipendenti. In mancanza dell'identificazione del dipendente responsabile del servizio, la responsabilità risulta in capo al responsabile dell'Area EQ.

Segreteria Generale
Segretario Generale Dott.ssa Maria Gabriella Crimi Segretario Generale Comunale in convenzione con il Comune di Capri Leone (ME)
Area I - AFFARI GENERALI CONTRATTI DEMOGRAFICI
Responsabile: Dott. Antonino Bertolino – Vice Segretario Generale AREA DEI FUNZIONARI E DELLA ELEVATA QUALIFICAZIONE
Area II – POLITICHE ED INTERVENTI SOCIALI- ISTRUZIONE-GIUDICE DI PACE -URP
Responsabile :Dott.ssa Silvia Cicirello - AREA DEI FUNZIONARI E DELLA ELEVATA QUALIFICAZIONE
Area III - SERVIZI FINANZIARI TRIBUTI PERSONALE
Responsabile: Dott.ssa Giuseppina Smiriglia - AREA DEI FUNZIONARI E DELLA ELEVATA QUALIFICAZIONE
Area IV – CULTURA E TURISMO UNIONE DEI COMUNI COMUNICAZIONE
Responsabile: Dott.ssa Scaglione Adriana – AREA DEI FUNZIONARI E DELLA ELEVATA QUALIFICAZIONE
Area V - INFRASTRUTTURE - RETE INFORMATICA - GRANDI OPERE

Responsabile: Ing. Giovanni Amantea – AREA DEI FUNZIONARI E DELLA ELEVATA QUALIFICAZIONE

Area VI - EDILIZIA PRIVATA- PIANIFICAZIONE URBANISTICA

Responsabile: Arch. Carmelo Gambadauro - AREA DEI FUNZIONARI E DELLA ELEVATA QUALIFICAZIONE

Area VII – AMBIENTE PROTEZIONE CIVILE MANUTENZIONI

Responsabile: Ing. Calogero Silla – AREA DEI FUNZIONARI E DELLA ELEVATA QUALIFICAZIONE

Area VIII - POLIZIA LOCALE Responsabile: Dott. Giuseppe Vitale - Agente di Polizia Municipale, incaricato di P.O. –

AREA DEGLI ISTRUTTORI

Infine, per la **Mappatura dei processi** e, con particolare riferimento alla prevenzione della corruzione, la distribuzione degli stessi nelle differenti Aree di rischio (cd. *Catalogo dei rischi*) nonché per l'analisi dei rischi nel dettaglio, si rimanda all'allegata **Sottosezione** *Rischi corruttivi e trasparenza*, (**Allegato Nr. 1**).

SEZIONE 2

VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Si da atto che la presente sezione è approvata con il presente atto, al fine della funzionalità dei servizi e della pianificazione della prevenzione della corruzione e della trasparenza e degli obiettivi di performance dell'ente in conformità alla Circolare Ministeriali della Funzione Pubblica che invitano gli enti ad approvare i piani della performance entro i primi mesi dell'esercizio finanziario di riferimento.

SEZIONE 2

VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

Ai sensi dell'**art. 6** del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, la presente Sottosezione deve essere redatta dagli Enti con più di 50 dipendenti.

Il valore pubblico va inteso come miglioramento della qualità della vita e del benessere economico, sociale, ambientale delle comunità di riferimento, degli utenti, degli stakeholder, dei destinatari di una politica o di un servizio. Si tratta di un concetto che non va limitato agli obiettivi finanziari/monetizzabili ma comprensivo anche di quelli socio-economici, che ha diverse sfaccettature e copre varie dimensioni del vivere individuale e collettivo

Si riportano di seguito gli obiettivi di Valore Pubblico dell'Amministrazione da intendersi quale obiettivo di performance collettiva.

OBIETTIVO DI VALORE PUBBLICO

Miglioramento Salute Organizzativa e Professionale

Miglioramento Salute Finanziaria

PNRR e Digitalizzazione

Accessibilità alla Pubblica Amministrazione

Riduzione tempi di pagamento cui all' 4 bis del D.L. 13/2023

2.2 Performance

Individuati gli obiettivi di valore pubblico si procede a declinare gli obiettivi strategici ed operativi, per l'implementazione del valore pubblico nel comune di Sant'Agata di Militello, all'interno del Piano della Performance (**All. 2**)

Si premette che, ai sensi di quanto previsto dall'art. 10, co. 5, del D. Lgs. 150/2009 "(...) **In caso di mancata adozione del Piano della performance (...) l'amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati. (...)**" (Cfr., in generale, Corte conti, sez. controllo Veneto, Delibera n. 45/2021/PRSE; n. 171/2020/PRSE; n. 26/2022/PRSE, nonché n. 73/2022/PRSE/Vicenza).

La *performance* organizzativa è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza dell'organizzazione in termini di politiche, obiettivi, piani e programmi, soddisfazione dei destinatari, modernizzazione dell'organizzazione, miglioramento qualitativo delle competenze professionali, sviluppo delle relazioni con i cittadini, utenti e destinatari dei servizi, efficienza nell'impiego delle risorse e qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati.

La *performance* individuale è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza delle prestazioni individuali in termini di obiettivi, competenze, risultati e comportamenti. Entrambe contribuiscono alla creazione di valore pubblico attraverso la verifica di coerenza tra risorse e obiettivi, in funzione del miglioramento del benessere dei destinatari diretti e indiretti.

Il **piano della performance** di cui all'art. 10 del D.Lgs. 150/2009 (oggi, assorbito nel PIAO per gli Enti con più di 50 dipendenti, ai sensi di quanto previsto dall'art. 2, comma 1 del D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81) è lo strumento che dà avvio al ciclo di gestione della performance.

È un documento programmatico triennale in cui sono esplicitati gli obiettivi strategici ed i relativi indicatori.

Il Sistema di valutazione e misurazione della performance è stato adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 114 del 11/11/2020 ed è stato modificato ed integrato dalla deliberazione di Giunta Comunale n. 62 del 11.05.2024 al fine dell'adeguamento alla Circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Il Ministero per la Funzione Pubblica del 28 novembre 2023 ed alle disposizioni di cui all' 4 bis del D.L. 13/2023.

La programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia definiti in base al citato Sistema, i cui esiti dovranno essere rendicontati, è riportata nel **piano della performance** unito al presente Piano quale **Allegato Nr. 2** per formarne parte integrante e sostanziale, nel quale viene declinata, in maggiore dettaglio, la programmazione operativa contenuta nei documenti di programmazione finanziaria, che è stato validato dal nucleo di valutazione, giusto verbale n. 2 del 09.07.2025

Gli obiettivi inseriti nel **piano della performance di cui all'Allegato Nr. 2**, definiti dai Responsabili di Area/EQ con il coordinamento del Segretario comunale dell'Ente, Dott.ssa Maria Gabriella CRIMI, d'intesa con il Sindaco e la Giunta comunale, al fine di consentire una corretta valutazione e misurazione della *performance*, sia organizzativa che individuale, presentano le seguenti caratteristiche:

- a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'Amministrazione;
- b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- d) riferibili ad un arco temporale determinato;
- e) confrontabili con le tendenze che si desumono dagli indicatori con riferimento, ove possibile, al triennio precedente;
- f) correlati alla quantità ed alla qualità delle risorse disponibili.

Il suddetto **piano della performance**, a cui si fa rinvio, è il documento che conclude l'*iter* di programmazione dell'Ente e che lega il processo di pianificazione strategica con la programmazione gestionale.

In particolare, nei prospetti di cui all'**Allegato Nr. 2** sono specificamente descritti gli obiettivi specifici assegnati al Segretario Generale ed ai Responsabili apicali di Area/EQ, con particolare riferimento agli obiettivi intersettoriali trasversali a tutti o ad alcune Aree dell'Ente, nonché il complesso degli indicatori necessari per la valutazione e misurazione della *performance*.

Premessa

La **Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza** è stata predisposta dal Segretario Generale, Dott.ssa Maria Gabriella CRIMI nella sua qualità di **Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza** (RPCT) tenendo presente gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza. I predetti obiettivi vanno formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore.

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

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

- Valutazione di impatto del contesto esterno per evidenziare se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente, culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi;
- Valutazione di impatto del contesto interno per evidenziare se la *mission* dell'ente e/o la sua struttura organizzativa, sulla base delle informazioni della Sezione 3 possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo della stessa;
- Mappatura dei processi sensibili al fine di identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con focus sui processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico;
- Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti (quindi analizzati e ponderati con esiti positivo);
- Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio. Individuati i rischi corruttivi le amministrazioni programmano le misure sia generali, previste dalla legge 190/2012, che specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati. Le misure specifiche sono progettate in modo adeguato rispetto allo specifico rischio, calibrate sulla base del miglior rapporto costi benefici e sostenibili dal punto di vista economico e organizzativo. Devono essere privilegiate le misure volte a raggiungere più finalità, prime fra tutte quelle di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità. Particolare favore va rivolto alla predisposizione di misure di digitalizzazione;
- Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure;
- Programmazione dell'attuazione della trasparenza e relativo monitoraggio ai sensi del decreto legislativo n. 33 del 2013 e delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato.

L'ente ha proceduto alla **mappatura dei processi**, ai sensi dell'art. 1, c 16, L. n. 190/2012, inerenti le aree a rischio corruttivo, di seguito riportate

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;
12. altri servizi (processi tipici in genere privi di rilevanza economica e difficilmente riconducibili ad una delle altre aree: es. gestione del protocollo, istruttoria deliberazioni ecc...).

Si da atto che nell'anno 2025 non si sono verificati venti corruttivi.

Per tutto quanto il resto, si rinvia all'allegata **Sottosezione *Rischi corruttivi e trasparenza*, dall'Ente, per il triennio 2025-2027**, contenente anche **l'Elenco dei responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati ai sensi del decreto legislativo n. 33/2013**, quale parte integrante e sostanziale del presente Piano (**Allegato Nr. 1**).

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

Premessa

In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione/Ente:

- organigramma;
- livelli di responsabilità organizzativa, n. di fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e simili (es. posizioni organizzative);
- ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio;
- altre eventuali specificità del modello organizzativo, nonché gli eventuali interventi e le azioni necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati.

ORGANIGRAMMA

L'Organigramma del Comune di Sant'Agata Di Militello nella precedente **SEZIONE 1 SCHEDE ANAGRAFICHE DELL'AMMINISTRAZIONE**, giusta Delibera di Giunta Comunale n. 37 del 09.04.2025 si compone come illustrato nello schema sottostante:

AREA I - AFFARI GENERALI CONTRATTI DEMOGRAFICI

Servizi

Segreteria Generale, Adempimenti e atti relativi all'iter burocratico ed amministrativo delle deliberazioni, determinazioni, ordinanze e decreti sindacali, Assistenza Organi Istituzionali, Gabinetto del Sindaco, Servizio legale, adempimenti legati ad attività giudiziali e stragiudiziali, recupero crediti. Protocollo, Sportello Unico Attività produttive. contratti, Stato civile – Rilascio carte d'identità – Funzionamento della Commissione Elettorale – Servizio Elettorale – Attuazione delle Consultazioni Elettorali – Anagrafe della Popolazione – Aire – Statistica – Leva - Toponomastica stradale e numerazione civica – Tenuta registri cimitero ed estumulazioni – (L'elencazione dei servizi compresi nell'Area non è esaustiva, sono infatti altresì da ricomprendere tutte le attività e gli adempimenti correlati ai vari servizi elencati)

AREA II - POLITICHE ED INTERVENTI SOCIALI- ISTRUZIONE-GIUDICE DI PACE –URP

Servizi

Tutela ed Assistenza Sociale e Segretariato Sociale, servizio socio assistenziale. Funzionamento Ufficio di Piano per l'attuazione della Legge 328/2000 Comune Capofila, Gestione PAC Comune capofila Servizi Sportello del cittadino, Interventi economici – sociali, Servizio civile., Gestione Asilo Nido, e attività scolastiche. Servizio Scolastico. URP Giudici Popolari - -. (L'elencazione dei servizi compresi nell'Area non è esaustiva, sono infatti altresì da ricomprendere tutte le attività e gli adempimenti correlati ai vari servizi elencati).

AREA III - SERVIZI FINANZIARI TRIBUTI PERSONALE

Servizi

Servizi: Pianificazione e Programmazione Economico-Finanziaria - Bilancio – Consuntivo - Contabilità delle spese del personale, elaborazione buste paghe, versamenti previdenziali, predisposizione PEG – Servizio Economato Inventario e gestione patrimonio comunale, Servizio di anticipazione di cassa. Risorse Umane e gestione del personale (giuridica ed economica), programma del fabbisogno di personale, relazioni sindacali, gestione elettronica rilevazione presenze, adempimenti relativi alla sorveglianza sanitaria Gestione di tutti i tributi, Imposte e Tasse Comunali: IMU, TARSU, TARI – Servizio idrico – Pubbliche affissioni. (L'elencazione dei servizi compresi nell'Area non è esaustiva, sono infatti altresì da ricomprendere tutte le attività e gli adempimenti correlati ai vari servizi elencati).

AREA IV - CULTURA TURISMO COMUNICAZIONE UNIONE DEI COMUNI

Servizi

Interventi di promozione e sviluppo di tutte le attività a valenza culturale, sportiva per la gioventù, il turismo lo sport ed il tempo libero. Gestione Biblioteca ,Museo e Pinacoteca, Gestione del castello Gallego e organizzazione attività connesse- Cerimoniale- Servizi energetici e telefonici- Unione dei Comuni
(L'elencazione dei servizi compresi nell'Area non è esaustiva, sono infatti altresì da ricomprendere tutte le attività e gli adempimenti correlati ai vari servizi elencati).

AREA V - INFRASTRUTTURE - RETE INFORMATICA - GRANDI OPERE

Servizi

Servizi. Gestione OO.PP., - Piano Triennale delle OO.PP., Espropri, , Gestione della rete informatica e del CED. gestione grandi opere, porto, programmazione strategica, progettazione OO.PP-, Area Interna Nebrodi **(L'elencazione dei servizi compresi nell'Area non è esaustiva, sono infatti altresì da ricomprendere tutte le attività e gli adempimenti correlati ai vari servizi elencati).**

AREA VI - EDILIZIA PRIVATA PIANIFICAZIONE URBANISTICA

Servizi

Servizi: Pianificazione Urbanistica, PRG, Piani attuativi, PUDM. Edilizia Privata , abusivismo edilizio e sanatoria
(L'elencazione dei servizi compresi nell'Area non è esaustiva, sono infatti altresì da ricomprendere tutte le attività e gli adempimenti correlati ai vari servizi elencati).

AREA VII – AMBIENTE GARE PROTEZIONE CIVILE MANUTENZIONI

Servizi

Servizi: parchi, ville e giardini, verde pubblico, , servizio rifiuti,. Sicurezza sui luoghi di lavoro. Gestione impianto di depurazione e servizio cimiteriale. CUC, Gare. Protezione Civile, Manutenzioni . Pubblica Illuminazione servizio idrico, rete idrica, fognaria e stradale

(L'elencazione dei servizi compresi nell'Area non è esaustiva, sono infatti altresì da ricomprendere tutte le attività e gli adempimenti correlati ai vari servizi elencati).

AREA VIII - POLIZIA LOCALE

Servizi

Servizi: vigilanza urbana, soccorso pubblico, controllo edilizio, commerciale, pubblicità ed affissioni, ordine pubblico, compiti di polizia amministrativa , annonaria, organizzazione fiere e mercati, polizia stradale urbana e rurale, controllo del territorio, Viabilità, anagrafe canina lotta al randagismo- gestione autoparco comunale

(L'elencazione dei servizi compresi nell'Area non è esaustiva, sono infatti altresì da ricomprendere tutte le attività e gli adempimenti correlati ai vari servizi elencati).

LIVELLI DI RESPONSABILITA' ORGANIZZATIVA

La responsabilità di direzione e management delle Aree di cui sopra è affidata ai rispettivi Responsabili apicali di Area, titolari di incarichi di elevata qualificazione (E.Q.).

Con delibera di Giunta Comunale n 21 del 30.03.2023 si è preso atto dei nuovi profili professionali del Comune di Sant'Agata di Militello in conformità alle disposizioni di cui al CCNL – Funzioni Locali del 16.11.2022, previa trasmissione ai sindacati, giusto prot. n-31575 del 26.9.2023 per le relazioni sindacali di cui al succitato Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

OBIETTIVI PER IL MIGLIORAMENTO DELLA SALUTE DI GENERE

L'uguaglianza di genere è una questione di grande importanza nella pubblica amministrazione, e per questo motivo, in base agli obiettivi indicati dall'articolo 5 del DL n. 36/2022, convertito in Legge n. 79/2022, il Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Ministero per le Pari Opportunità e la Famiglia hanno elaborato delle linee guida per supportare le PA nel creare un ambiente di lavoro più inclusivo e rispettoso della parità di genere.

Si riporta quale **Allegato Nr. 3** al presente il **PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE (PTAP)**.

Con nota prot. N. 19338 del 05.06.2025 si è provveduto a richiedere sul medesimo PTAP il parere di competenza alla Consigliera di parità della Regione Sicilia, Mariella Crisafulli.

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

OBIETTIVI PER IL MIGLIORAMENTO DELLA SALUTE DIGITALE

La digitalizzazione della Pubblica Amministrazione è una sfida importante per il futuro del nostro paese, con l'obiettivo di rendere i servizi pubblici più efficienti, accessibili e rispondenti alle esigenze dei cittadini e delle imprese. L'**Agenzia per l'Italia Digitale** ha pubblicato l'edizione **2022-2024**, con successivo aggiornamento 2025, del **Piano triennale per l'informatica nella PA**, che rappresenta un importante strumento per la definizione e l'implementazione delle strategie e degli interventi per la digitalizzazione del sistema pubblico.

L'Ente non ha approvato un proprio **Piano triennale per l'informatica**, quindi si segue la programmazione del piano nazionale senza necessità di approvarne uno proprio.

OBIETTIVI PER IL MIGLIORAMENTO DELLA SALUTE FINANZIARIA

La misurazione della salute finanziaria della pubblica amministrazione è un'attività importante per valutare la stabilità e la sostenibilità finanziaria di un ente pubblico e costituisce già di per sé obiettivo di valore pubblico oltre che, più in generale, elemento da prendere in considerazione nel momento in cui si intende valutare il contributo dello stato di salute delle risorse di Ente alla realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico.

Costituiscono obiettivi ed azioni per il miglioramento della salute finanziaria dell'Ente quelli riportati nella tabella seguente di cui dovrà tenersi conto nell'ambito della valutazione della **performance organizzativa** dell'Ente secondo il **Sistema di valutazione e misurazione della performance** adottato.

STATO DI SALUTE DELLE RISORSE				
INDICATORE	VALORE DI PARTENZA (Annualità di approvazione Rendiconto - 2023)	TARGET 1° ANNO 2024	TARGET 2° ANNO 2025	TARGET 3° ANNO 2026
Incidenza spese rigide (debito e personale) su entrate correnti	23,21%	25,48%	25,48%	25,48%
Valutazione esistenza di deficit strutturale sulla base dei parametri individuati dal Ministero dell'Interno	4/8	3/8	3/8	3/8
Incidenza dei procedimenti di esecuzione forzata sulle spese correnti oltre un valore soglia	0%	0%	0%	0%
Velocità di pagamento della spesa corrente sia per la competenza sia per i residui	38,91%	45,32%	45,32%	45,32%
Velocità effettiva di riscossione delle entrate correnti (competenza + residui)	31,38%	41,05%	41,05%	41,05%
Capacità Realizzazione Residui Attivi	18,92%	19,58%	19,58%	19,58%
Capacità Smaltimento Residui Passivi	29,48%	21,10%	21,10%	21,10%

Il dato per il 2° ed il 3° anno viene riportato nella stessa misura del 1° anno (2023) in quanto dati previsionali

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

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Premessa

Attraverso questa **Sottosezione**, viene assorbito il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (Pola), previsto dall'art. 14, comma 1, della L. n. 124/2015. Sebbene sia obbligatoria per tutti gli Enti, a prescindere dal numero dei dipendenti, l'Ente può omettere questa Sottosezione se, per motivi organizzativi, non ritenesse di prevedere il Lavoro Agile o il Lavoro da remoto come modello. In tal caso, risulterebbe, comunque, applicabile la normativa di riferimento che stabilisce, in caso di mancata adozione del Pola (ora Piao), l'applicazione del lavoro agile ad almeno il 15% per cento dei dipendenti, ove lo richiedano.

Nelle linee guida approvate con Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione del 09/12/2020, veniva precisato che, nella revisione delle modalità organizzative di lavoro, anche in assenza della formale adozione del Pola (ora Piao), l'Amministrazione non potrebbe prescindere dalle analisi e dalle iniziative minime indicate in tale documento.

In questa Sottosezione del Piano, l'Amministrazione definisce gli obiettivi e gli indicatori di programmazione organizzativa del lavoro agile, facendo riferimento alle modalità attuative e nelle condizioni abilitanti descritte sinteticamente nelle sezioni precedenti. Ciò lungo i tre *step* del programma di sviluppo: fase di avvio, fase di sviluppo intermedio, fase di sviluppo avanzato.

Il Comune di Sant'Agata di Militello ha elaborato il POLA 2025-2027, (All. 4) che è stato trasmesso alle OO.SS, giusto prot. n 17880 del 22.05.2025 per le relazioni sindacali di cui al succitato Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.- Funzioni Locali del 16.11.2022.

Il Presente Piano sostituisce ogni altra disposizione adottata precedentemente dall'ente in materia di lavoro agile.

Piano triennale dei fabbisogni di personale

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente e programmazione assunzioni anno 2025

Premessa

In questa Sottosezione, alla consistenza in termini quantitativi del personale è accompagnata la descrizione del personale in servizio.

CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31 DICEMBRE 2024:

la situazione dell'organico alla data del 31.12.2024 viene riportata nel seguente prospetto:

AREA	POSTI IN ORGANICO PREVISTI COME DA DM DEL 10.04.2017 E RIDETERMINAZIONE DI CUI ALLA DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE N. 77/2019	POSTI COPERTI AL 31.12.2024	POSTI VACANTI AL 31.12.2024
		Totale in servizio al 31.12.2024	Vacanti al 31.12.2024

Area dei funzionari e delle elevate qualificazioni (ex D)	13	6	7
Area degli Istruttori (ex C)	37	23	14
Area degli operatori esperti (ex B)	19	5	14
Area degli operatori (ex A)	10	3	7
Totale	79	37	42

Personale extra dotazione organica ex art. 1, c. 6 bis Dl. 215/2023 con contratto a tempo indeterminato part-time a 24 ore con decorrenza giuridica ed economica 01.12.2024

Area	Numero unità
Area dei funzionari e delle elevate qualificazioni (ex D)	02
Area degli Istruttori (ex C)	33
Area degli operatori esperti (ex B)	21
Area degli operatori (ex A)	25

Personale ASU in servizio presso l'Ente alla data del 31.12.2024			
Titolo di studio di avviamento ufficio di collocamento	Area di appartenenza all'esito della contrattualizzazione	Tempo di utilizzo	Numero Unità
LAUREA	Area dei funzionari e delle elevate qualificazioni (ex D)	20 ORE	1
DIPLOMA	Area degli Istruttori (ex C)	20 ORE	10
LICENZA MEDIA	Area degli operatori esperti (ex B)	20 ORE	13
OBBLIGO SCOLASTICO ASSOLTO	Area degli operatori (ex A)	20 ORE	16
TOTALE			40

PREMESSO CHE

- a seguito di procedura di stabilizzazione del personale ASU effettivamente utilizzato presso l’Ente ai sensi e per gli effetti del D.L n 75/2023 e della L.R. 01/2024 e della Circolare esplicativa n 17548 del 24/04/2024 del Dipartimento Regionale del Lavoro dell’Impiego dei Servizi e della Formazione – Assessorato della Famiglia delle Politiche Sociali e del Lavoro, con la determinazione del funzionario R.G n. 1638 del 21.12.2024 dell’Area III Servizi – Finanziari – Tributi – Personale, sono state approvate le graduatorie finali relative alla stabilizzazione a tempo parziale e indeterminato.
- i contratti di lavoro individuali di lavoro subordinato, come previsto dal vigente CCNL Regione e Autonomie Locali ai sensi dell’art 24 del CCNL FL 16.11.2022, a tempo indeterminato part-time con gli aventi diritto, sono stati sottoscritti in data 30.12.2024 con decorrenza giuridica ed economica dal 01 gennaio 2025, con impegno orario di lavoro part-time per come segue:
 - 1) per numero 16 AREA OPERATORI (titolo di studio di avviamento originari progetti di appartenenza OBBLIGO SCOLASTICO ASSOLTO) per ore 24;
 - 2) per numero 13 AREA OPERATORI ESPERTI (titolo di studio di avviamento originari progetti di appartenenza LICENZA MEDIA) per ore 23;
 - 3) per numero 10 AREA ISTRUTTORI (titolo di studio di avviamento originari progetti di appartenenza DIPLOMA) per ore 21;
 - 4) per numero 1 AREA FUNZIONARIO EQ,(titolo di studio originari progetti di appartenenza LAUREA) per ore 19; **per un costo totale annuo € 767.200,00.**
- con PIAO PROVVISORIO sezione 3.3., giusta deliberazione di Giunta Municipale n.40 del 14.4.2025 è stata effettuata tra l’altro la seguente programmazione “ *In linea con quanto sopra e richiamato quanto esplicitato nella sezione 3.3.1 sono programmate con il presente atto per l’anno 2025, ferme restando le procedure già programmate e/o avviate nell’anno 2024, le seguenti procedure che non alterano gli equilibri di bilancio essendo procedure interamente etero finanziate e non assorbono capacità assunzionali:*

1) Incremento dell’orario settimanale, finanziato dal contributo Regionale con il comma 3 dell’ art. 10 L.R. 1/2025, del seguente personale inquadrato nelle Area degli Operatori Esperti, Istruttori e del Funzionario EQ è fissato a 24 ore settimanali, dando atto che l’orario settimanale di lavoro dell’Area degli Operatori è già fissato a 24 ore:

<i>Personale extra dotazione organica ex art. 2, c. 1, D. L. 22 giugno 2023 n. 75 convertito nella L. 10 agosto 2023 n. 112 in combinato disposto con l’ art 10 della L. R. 16 gennaio 2024 n. 1.in servizio con contratto a tempo indeterminato part-time, come segue:</i>			
<i>Titolo di studio di avviamento di ufficio di collocamento</i>	<i>Area di appartenenza all’esito della contrattualizzazione</i>	<i>Tempo part-time</i>	<i>Numero Unità</i>
<i>LAUREA</i>	<i>Area dei funzionari e delle elevate qualificazioni (ex D)</i>	<i>24 ORE</i>	<i>1</i>
<i>DIPLOMA</i>	<i>Area degli Istruttori (ex C)</i>	<i>24 ORE</i>	<i>10</i>
<i>LICENZA MEDIA</i>	<i>Area degli operatori esperti (ex B)</i>	<i>24 ORE</i>	<i>13</i>
<i>TOTALE</i>			<i>24</i>

Per un costo totale annuo di euro 48.833,00 incluso di oneri previdenziali ed IRAP interamente etero finanziato.

2) Potenziamento dell' organico del Distretto Socio Sanitario D31 di cui questo Ente è comune Capo fila, mediante assunzione a tempo determinato full-time, per tre anni, di n. 7 dipendenti, i cui stanziamenti sono interamente etero finanziati giusto decreto prot. DD/40 del 14/03/2025, così come modificato dal DD/59 del 25/03/2025

così distinti :

n. 3 Funzionari contabili (ex cat.D1)

n. 2 Funzionari psicologi (ex cat.D1)

n. 2 Funzionario Educatore Professionale Socio Pedagogico (ex cat.D1)

Per un costo totale annuo di euro 259.762,45 incluso di oneri previdenziali ed IRAP interamente etero finanziato.

3) Assunzione a tempo pieno ed indeterminato di N. 1 unità appartenente all'Area dei Funzionari EQ, Assistente Sociale, eterofinanziata mediante l'utilizzo del Contributo relativo al Fondo di Solidarietà Comunale (FSC), fondo strutturale dello stato, previsto in entrata in bilancio al capitolo 8091.

Per un costo totale annuo di euro 37.108,92 incluso di oneri previdenziali ed IRAP interamente etero finanziato.”

DATO ATTO che con il presente atto si conferma quanto sopra ed ai fini della programmazione del fabbisogno del personale 2025 – 2027 **si indica ulteriormente quanto segue:**

ANNO 2025

1) In esecuzione della deliberazione di Giunta Municipale n.3/2024 con la quale si è aderito all'avviso pubblico finalizzato all'acquisizione delle manifestazioni di interesse *da parte delle amministrazioni regionali delle Regioni Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia, delle città metropolitane, delle Province e dei Comuni ed Unioni di Comuni ivi situati*” – pubblicato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento per le politiche di coesione - Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (CapCoe) Priorità 1, Azione 1.1.2 si prevede l'assunzione di personale a tempo indeterminato nell'ambito della propria dotazione organica, da destinare esclusivamente all'attuazione delle politiche di coesione sociale, per le seguenti figure appartenenti all'Area dei Funzionari EQ

- n. 1 profilo professionale tecnico (ingegnere- architetto);

- n. 1 profilo professionale giuridico- contabile

così come comunicato con nota prot.11732 del 27.05.2025 da parte del Dipartimento per le Politiche di Coesione e per il Sud. La relativa copertura finanziaria è assicurata dal Programma Nazionale fino al 31 dicembre 2029, e a decorrere dall'anno 2030 a carico di risorse statali già individuate nel DL 124/2023 convertito con modificazioni dalla Legge 13 novembre 2023, n. 162 e pertanto interamente etero finanziati, per cui non rilevano ai fini del rispetto dei parametri di cui al decreto del 17.3.2020 del Ministro della Pubblica Amministrazione. Le suddette assunzioni sono subordinate alla previa autorizzazione della Cosfel.

2) Tenuto conto del processo di riqualificazione del personale dipendente in servizio con contratto a tempo indeterminato ed al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate in questo Ente, si intende attivare la procedura speciale di progressioni tra le aree (verticali) del comparto delle funzioni Locali previste dall'art 13 commi 6,7 e 8 de ccnl fl 16.11.2022 ed in applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs.n.165/2001, attraverso le risorse stanziati ai sensi dell'art. 1, comma 612, della Legge n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022) - in una misura non superiore allo 0,55% del m.s. 2018 pari ad euro 27.843,54 incluso oneri previdenziali ed IRAP come per legge, le quali sulla base dei chiarimenti

forniti dal Dipartimento della Funzione pubblica e Ministero dell'economia e delle finanze, si sostiene possano essere integralmente destinate a progressioni verticali effettuate con procedura speciale.

Pertanto, preso atto che nel settore scolastico è stata riscontrata la carenza di personale qualificato come operatore esperto per garantire il regolare svolgimento del servizio di scuolabus e nel settore del servizio idrico per consentire il regolare servizio di approvvigionamento idrico alla cittadinanza, si prevede la riqualificazione del personale dipendente in servizio con contratto a tempo indeterminato che ha acquisito esperienza e professionalità maturate anche con contratto a tempo determinato, nei suddetti servizi, ed effettivamente utilizzati presso l'Ente, per cui sono previste PER L'ANNO 2025: N 4 progressioni tra le aree (verticali) in deroga dall'Area Degli Operatori all'Area Degli Operatori Esperti. Le suddette procedure sono subordinate alla previa autorizzazione della Cosfel

3) Richiamate le determinazioni sindacali n. 12 e n. 13 del 15.4.2025 con le quali sono stati nominati titolari di P.O. ed attribuite le funzioni dirigenziali e gestionali, ai sensi dell'art. 51, comma 3 bis, della L. 142/90 come recepito dalla L.r. n. 48/91 e dalla L.r. n. 23/98, all'EQ Responsabile dell'Area VI EDILIZIA PRIVATA- PIANIFICAZIONE URBANISTICA, Area dei Funzionari EQ, e all'EQ Responsabile dell'Area VII AMBIENTE - PROTEZIONE CIVILE-MANUTENZIONI, i quali sono in servizio presso l'Ente a tempo indeterminato part-time a 24 ore. Per i succitati Responsabili EQ, giusta istanza prot. 13185 del 17.4.2025, si prevede la ricontrattualizzazione del loro orario di lavoro da part-time a full-time, ai sensi dell'art. 3, comma 101 della L. 244/2007, stante che lo svolgimento dell'attività lavorativa a 24 ore settimanale non permette di assicurare la complessità della gestione delle Aree VI e VII ed il rispetto di tempi e scadenze con assunzione di responsabilità e la carenza di figure tecniche appartenenti all'AREA dei funzionari EQ in forza presso l'Ente. Le somme previste per tale ricontrattualizzazione sono pari ad euro 22.776,00 oneri ed Irap inclusi, a carico delle capacità assunzionali a legislazione vigente per l'anno 2025. La suddetta procedura è subordinata alla previa autorizzazione della Cosfel,

4) Ai sensi dell'art. 3, della Legge Regionale 1/2024 e s.m.i., questo Ente è Comune capofila dell'Area Interna NEBRODI, costituita, per l'attuazione territoriale delle politiche di coesione 2021-2027, dai Comuni di: Acquadolci, Alcara Li Fusi, Capizzi, Capri Leone, Caronia, Castel di Lucio, Castell'Umberto, Floresta, Frazzanò, Galati Mamertino, Longi, Militello Rosmarino, Mirto, Mistretta, Motta D'Affermo, Naso, Pettineo, Raccuia, Reitano, San Fratello, San Marco d'Alunzio, San Salvatore di Fitalia, Santo Stefano di Camastra, Sinagra, Torrenova, Tortorici, Tusa, Ucria, con risorse finanziarie assegnate per ciascun anno finanziario 2024-2025 e 2026, ai sensi dell'art. 3, della Legge Regionale 1/2024 e s.m.i a carico del Bilancio regionale. La somma complessivamente stanziata con D.D.G. n.445 del 25.10.2024 del Dipartimento Regionale Autonomie Locali, ai sensi dell'art. 3 della L.R. 16 gennaio 2024 n. 1, come modificato dall'art. 61, comma 4, della L.R. 12 agosto 2024 n. 25, è pari ad € 3.000.000,00 da ripartire in parti uguali a ciascuna delle Unioni di comuni e degli enti locali capofila delle convenzioni istituite ai sensi dell'art 30 Testo Unico Enti Locali D. Lgs. 267/2000, come recepito dalla Regione Siciliana, alla data di entrata in vigore della legge per l'attuazione territoriale delle politiche di coesione 2021/2027 della Regione Siciliana e, in particolare, per le spese di primo impianto degli uffici, per l'assunzione di personale a tempo determinato e per l'attività di progettazione (missione 18, programma 1). In particolare per le suddette finalità, si prevede l'assunzione di personale a tempo determinato di n. 4 istruttori direttivi tecnico/amministrativi (Area Funzionari ed E.Q. - ex cat.D) da allocare come segue: - n. 1 istruttore direttivo tecnico full-time e n. 1 istruttore direttivo amministrativo part-time (18 h) nell'Area Unità di Staff e Amministrativa; - n. 1 istruttore direttivo tecnico full-time e n. 1 istruttore direttivo tecnico part-time (18h) nell'Area Controllo. Tenuto conto che trattasi di assunzioni a tempo determinato, con somme etero finanziate, tale procedura non è soggetta ad autorizzazione COSFEL.

Richiamata in tal senso la circolare prot. 34843 del 15.12.2022 della COSFEL presso il Ministero dell'Interno avente per oggetto "Assunzioni di personale a tempo determinato e indeterminato a

valere su risorse etero finanziate” la quale tra l’altro chiarisce che “ si fa presente, in via generale, che la Cosfel, nella seduta del 24.6.2020, ha ritenuto di escludere dalla propria competenza tutte le assunzioni a tempo determinato interamente etero finanziate, omissis, effettuate dagli enti sottoposti al controllo centrale della Cosfel, (cioè da enti in situazione di dissesto o in riequilibrio finanziario pluriennale e da quelli strutturalmente deficitari,) in quanto le stesse non comportano alcun impegno di risorse finanziarie a carico del bilancio comunale. Conseguentemente, le medesime assunzioni, pur dovendo essere inserite nel piano triennale dei fabbisogni del personale (PTFP), possono essere effettuate direttamente dagli enti locali interessati.”

ANNO 2026

1) si intende attivare per l’anno 2026 la procedura per l’assunzione a tempo pieno ed indeterminato di N. 1 unità appartenente all’Area dei Funzionari EQ, Assistente Sociale, la cui procedura è etero finanziata mediante l’utilizzo del Contributo relativo al Fondo di Solidarietà Comunale (FSC), fondo strutturale dello stato, non assorbente capacità assunzionali, comunque subordinata alla previa autorizzazione della Cosfel.

2) Ai sensi dell’art. 1, comma 165, delle legge 30.12.2024 n. 207, tenuto conto delle esigenze organizzative relative ad attività di tutoraggio, di affiancamento dei neo assunti e quelle riconducibili ad esigenze funzionali che non sono diversamente assolvibili in atto da altro personale in servizio, tenuto conto, altresì, della costituzione della convenzione per la gestione in forma associata del servizio di segreteria tra i comuni tra i Comuni di Sant’Agata di Militello e Capri Leone di cl 2[^], si programma il trattenimento in servizio :

- di n. 1 unità appartenente all’Area degli Istruttori presso l’Area III Servizi Finanziari- Bilancio- Gestione- Economato che raggiunge il limite ordinamentale di età del 67° anno di età nel mese di aprile 2026;
- di n. 1 unità appartenente all’Area dei Funzionari EQ a cui sono attribuiti le funzioni di Responsabile EQ dell’Area “*affari generali contratti- sviluppo economico demografici*” nonché le funzioni di Vice Segretario Generale, che raggiunge il limite ordinamentale di età del 67° anno di età nel mese di giugno 2026.

Si da atto che il sopracitato trattenimento in servizio è subordinato alla sussistenza dei requisiti esplicitati nella circolare del Ministro della Pubblica Amministrazione del 20.1.2025 relativa all’argomento nonché al punto 5 della circolare n. 8 del MEF prot. 77139 del 7.4.2025, consistenti:

- nel limite del 10% delle facoltà assunzionali autorizzate a legislazione vigente ,
- al conseguimento di una valutazione della performance ottima o eccellente
- al consenso dell’interessato;

ANNO 2027

1) Ai sensi dell’art. 1 comma 165 delle legge 30.12.2024 n. 207, tenuto conto delle esigenze organizzative relative ad attività di tutoraggio, di affiancamento dei neo assunti e quelle riconducibili ad esigenze funzionali che non sono diversamente assolvibili in atto da altro personale in servizio si programma il trattenimento in servizio:

- di n. 1 unità appartenente all’Area degli Istruttori presso l’Area III Servizio Personale (gestione giuridico- economica del personale, programmazione- reclutamento- previdenza) che raggiunge il limite ordinamentale di età del 67° anno di età nel mese di giugno 2027.

Si da atto che il sopracitato trattenimento in servizio è subordinato alla sussistenza dei requisiti esplicitati nella circolare del Ministro della Pubblica Amministrazione del 20.1.2025 relativa all’argomento nonché al punto 5 della circolare n. 8 del MEF prot. 77139 del 7.4.2025, consistenti:

- nel limite del 10% delle facoltà assunzionali autorizzate a legislazione vigente
- al conseguimento di una valutazione della performance ottima o eccellente
- al consenso dell’interessato.-

3.3.2 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre 2024 e programmazione 2025.

In questa Sottosezione, alla consistenza in termini quantitativi del personale è accompagnata la programmazione delle assunzioni per l'anno 2025 come da prospetti che seguono:

AREA	POSTI IN ORGANICO PREVISTI COME DA DM DEL 10.04.2017 E RIDETERMINAZIONI DI CUI ALLA DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE N. 77/2019	POSTI COPERTI ALLA DATA DEL 31.12.2024 E PROGRAMMA ASSUNZIONI ENTRO IL 31.12.2025		
		Totale in servizio al 31.12.2024	Vacanti al 31.12.2024	Programma assunzioni approvato al 31.12.2024 da assumere nel 2025 e programmate nel 2025
Area dei funzionari e delle elevate qualificazioni (ex D)	13	6	7	n. 2 assunzioni Cap/Coe, n. 1 Funzionario EQ P.L. n. 2 Funzionario EQ Amministrativo di cui 1 da stabilizzare con profilo amministrativo giuridico ai sensi dell'art. 50 c. 17bis D.L.n. 13/2023, n. 1 Funzionario EQ-Assistente sociale n. 1 progressione verticale straordinaria
Area degli Istruttori (ex C)	37	23	14	
Area degli operatori esperti (ex B)	19	5	14	
Area degli operatori (ex A)	10	3	7	
Totale	79	37	42	7

Personale extra dotazione organica ex art. 1, c. 6 bis Dl. 215/2023 con contratto a tempo indeterminato part-time a 24 ore con decorrenza giuridica ed economica 01.12.2024		
Area	Numero unità	PROGRAMMAZIONE 2025
Area dei funzionari e delle elevate qualificazioni (ex D)	02	n. 2 ricontrattualizzazione per trasformazione contratto part-time in full-time
Area degli Istruttori (ex C)	33	
Area degli operatori esperti (ex B)	21	n. 4 Progressione verticale straordinaria
Area degli operatori (ex A)	25	
TOTALE	81	

Personale extra dotazione organica ex art. 2, c. 1, D. L. 22 giugno 2023 n. 75 convertito nella L. 10 agosto 2023 n. 112 in combinato disposto con l' art 10 della L. R. 16 gennaio 2024 n. 1 con contratto a tempo indeterminato part-time decorrenza giuridica ed economica 01.01.2025 come modificati nel mese di aprile 2025.			
Titolo di studio di avviamento ufficio di collocamento	Area di appartenenza all'esito della contrattualizzazione	Tempo part-time	Numero Unità
LAUREA	Area dei funzionari e delle elevate qualificazioni (ex D)	24 ORE	1
DIPLOMA	Area degli Istruttori (ex C)	24 ORE	10
LICENZA MEDIA	Area degli operatori esperti (ex B)	24 ORE	13
OBBLIGO SCOLASTICO ASSOLTO	Area degli operatori (ex A)	24 ORE	16
TOTALE			40

Dato atto, che

-l'Ente non presenta condizioni di soprannumero né condizioni di eccedenza di personale ai sensi dell'articolo 33 del [D.Lgs. n. 165/2001](#), per come modificato da ultimo dall'articolo 16 della [legge n. 183/2011](#), cd legge di stabilità 2012, e che il personale collocato extra dotazione organica è ai sensi dell' art. 1, c. 6 bis Dl. 215/2023 e dell' art. 2, c. 1, D. L. 22 giugno 2023 n. 75 convertito nella L. 10 agosto 2023 n. 112 in combinato disposto con l' art 10 della L. R. 16 gennaio 2024 n. 1;

-l'Ente ha fatto ricorso alla procedura di riequilibrio finanziario ex art. 243bis TUEL con accesso al fondo di rotazione come da piano di risanamento, cui deliberazione consiliare n. 2 del 27.01.2019, approvato dalla Corte dei Conti Sicilia con deliberazione n. 58 del 09/03/2021 avendolo ritenuto congruo, per cui per tutta la durata del Piano di Riequilibrio ai sensi dell'art. 243bis comma 8 lettera d) l'ente è sottoposto al controllo centrale sulla dotazione organica e sulle assunzioni del personale;

Richiamati:

-l'art. 259, comma 6, del TUEL n. 267/2000 e ss.mm.ii., il quale per gli enti che hanno approvato il piano di riequilibrio finanziario pluriennale di cui all'art. 243-bis del Tuel 18/08/2000 e s.m.i. con accesso al fondo di rotazione, così dispone “ *L'ente locale, ugualmente ai fini della riduzione delle spese, ridetermina la dotazione organica dichiarando eccedente il personale comunque in servizio in sovrannumero rispetto ai rapporti medi dipendenti-popolazione di cui all'articolo 263, comma 2, fermo restando l'obbligo di accertare le compatibilità di bilancio.*”

-la conseguente deliberazione della G.C. N. 77 del 22/05/2019 con la quale, ai sensi dell'art. 259, comma 6, del TUEL n. 267/2000 e ss.mm.ii., è stata rideterminata la dotazione organica, conformemente ai parametri fissati dal D.M. del 10/04/2017 in numero di 79 unità a tempo indeterminato e pieno;

Ricordato che

-l'art. 26, comma 8, della legge della Regione Siciliana 8 maggio 2018, n. 8 che dispone: “ *La copertura finanziaria degli interventi previsti dal presente articolo è assicurata per l'esercizio finanziario 2018 dalle autorizzazioni di spesa di cui al comma 1 dell'articolo 6 e al comma 7 dell'articolo 30 della legge regionale n. 5/2014 e dalle autorizzazioni di spesa di cui al comma 10, lettera b), dell'articolo 3 della legge regionale n. 27/2016 e dal 2019 fino al 2038 dallo stanziamento del capitolo 215754 istituito ai sensi del comma 21 dell'articolo 3 della legge regionale n. 27/2016, nei limiti delle autorizzazioni di spesa già previsti per l'esercizio finanziario 2018. A tal fine il Ragioniere generale è autorizzato, previa delibera di Giunta, ad iscrivere su richiesta del dipartimento regionale delle autonomie locali e del dipartimento regionale del lavoro, dell'impiego, dell'orientamento, dei servizi e delle attività formative le relative somme sui pertinenti capitoli di bilancio (191310 e 191320 e 313319)*”;

- le note dell'Assessorato delle Autonomie Locali e della Funzione Pubblica della Regione Sicilia Servizio 2 a conferma della copertura finanziaria di cui sopra, prot. n. 10141/2019 e da ultimo prot.n. 4317 del 13.03.2024 che attualizza l'autorizzazione di spesa di cui alla norma citata;

-l'art. 1, comma 6 bis del Decreto Legge del 30 dicembre 2023, n. 215 così come convertito con modificazioni dalla l. 23 febbraio 2024, n. 18 (in G.U. 28/02/2024, n. 49) che recita: “*6-bis. I lavoratori inseriti nell'elenco regionale di cui all'articolo 30, comma 1, della legge della Regione siciliana 28 gennaio 2014, n. 5, in possesso dei requisiti di cui all'[articolo 20, comma 1, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75](#), possono essere assunti dagli enti locali della Regione siciliana utilizzatori a tempo determinato, anche con contratti di lavoro a tempo parziale, anche in deroga, fino al 31 dicembre 2024, in qualità di lavoratori sovrannumerari, alla dotazione organica, al piano di fabbisogno del personale e ai vincoli assunzionali previsti dalla vigente normativa, nei limiti delle risorse disponibili, a valere sulle risorse stanziare dall'articolo 26, comma 8, della legge della Regione siciliana 8 maggio 2018, n. 8*”

-la circolare esplicativa prot.17548 del 24.4.2024 della Regione Siciliana per l'attuazione dell'art 10, della L.R. n. 1/2024 ed integrazione Prot. n. 12390 del 27.03.2025

Si da atto pertanto del seguente CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE :

Richiamato quanto previsto nel Decreto Legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con legge 28 giugno 2019, n. 58, che ha disciplinato le assunzioni di personale nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria.

Dato atto che in data 17 marzo 2020 è stato emanato il decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze ed il Ministro dell'Interno, recante “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 108 del 27 aprile 2020 che prevede, quale data di decorrenza delle proprie disposizioni il 20 aprile 2020. Il D.M. suddivide i comuni in 9 fasce demografiche e per ciascuna di esse individua i valori soglia del personale determinati come rapporto della spesa di personale rispetto alla media delle entrate correnti dell'ultimo triennio.

Ai fini del calcolo del rapporto tra la spesa di personale e la media delle entrate correnti dell'ultimo triennio, per spesa del personale si intendono gli impegni di competenza per la spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione dell'anno 2024, approvato con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 37 del 29.04.2025, ed, a decorrere dal 2021, al netto delle spese di personale finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti e per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento (assunzioni etero finanziate a decorrere dall'anno 2021) ,ai sensi dell'art 57 comma 3 septies del D.L. n. 104 del 14.8.2020 convertito con modificazioni dalla L. 13 ottobre 2020, n. 126 (in S.O. n. 37, relativo alla G.U. 13/10/2020, n. 253).

Il Comune di Sant'Agata di Militello si colloca nella fascia demografica "F" (comuni da 10.000 a 59.999 abitanti), per la quale è stato individuato un valore soglia del rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti, pari al 27,00%. Il valore soglia di rientro della maggiore spesa del personale corrispondente è pari al 31,00%. Sulla base dei dati ricavati dai rendiconti 2022-2024 e dal bilancio di previsione finanziario annualità 2025, il valore della soglia percentuale di questo Ente, è pari al 21,34 % e risulta inferiore al valore della soglia di virtuosità più basso come risulta dal seguente prospetto, sulla base dei dati desunti dal consuntivo per l'anno 2024 e dal bilancio di previsione 2025/2027 approvato con deliberazione consiliare n. 56/2025, come risulta dal prospetto che segue

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALI (ART. 33, COMMA 4, d.l. 34/2019 - D.P.C.M. 17/03/2020) ed art 57 comma 3 septies D.L. 14.8.2020 n. 104			
1) Individuazione del valori soglia - art. 4, comma 1 e art. 6; tabelle 1 e 3 D.P.C.M. 17/03/2020			
COMUNE DI	SANT'AGATA DI MILITELLO		
POPOLAZIONE	12.183 (31.12.2024)		
FASCIA	F		
VALORE SOGLIA PIU' BASSO	27,00%		
VALORE SOGLIA PIU' ALTO	31,00%		
Fascia	Popolazione	Tabella 1 (valore soglia più basso)	Tabella 1 (valore soglia più alto)
A	0-999	29,50%	33,50%
B	1000-1999	28,60%	32,60%
C	2000-2999	27,60%	31,60%
D	3000-4999	27,20%	31,20%
E	5000-9999	26,90%	30,90%
F	10000-59999	27,00%	31,00%
G	60000-249999	27,60%	31,60%
H	250000-14999999	28,80%	32,80%
I	1500000>	25,30%	29,30%
2) Calcolo rapporto Spesa di personale su entrate correnti - art. 2 D.P.C.M. 17/03/2020 ed art 57 c.3 septies d.l. 14.8.2020 n. 104			

	IMPORTI		DEFINIZIONI
SPESA PERSONALE RENDICONTO 2024 (MACRO 101)		3.821.051,13 €	Art. 2, comma 1, lett.a) D.P.C.M. 17/03/2020 ed art 57 c.3 septies d.l. 14.8.2020 n. 104
ENTRATE CORRENTI RENDICONTO 2022	22.234.791,31 €		Art. 2, comma 1, lett.a) D.P.C.M. 17/03/2020 ed art 57 c.3 septies d.l. 14.8.2020 n. 104
ENTRATE CORRENTI RENDICONTO 2023	21.013.747,70 €		
ENTRATE CORRENTI RENDICONTO 2024	16.618.445,77 €		
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2024		2.051.673,11 €	
MEDIA ENTRATE CORRENTI 2022/2024	19.955.661,59 €		
MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE	17.903.988,48 €		
RAPPORTO SPESE PERSONALE / ENTRATE CORRENTI NETTE		21,34%	
	VALORE SOGLIA	VALORE COMUNE	
RAFFRONTO PERCENTUALE VALORI SOGLIA	CON minimo 27%	21,34%	L'ente si trova in linea con i parametri previsti dalla lettera F. ENTE VIRTUOSO
	massimo 31%	21,34%	

Margine nuova spesa personale

	IMPORTI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2024 (ultimo rendiconto approvato)	3.821.051,13	
SPESA MASSIMA DI PERSONALE (27% media entrate triennio al netto del FCDE) VALORE SOGLIA	4.834.076,89	Art. 4, comma 1 e 2
Margine nuova spesa di personale ancora disponibile rispetto al limite dell'anno di riferimento	1.013.025,76 €	
Limite teorico del 10% cui art. 1 comma 165 delle legge 30.12.2024 n. 207,	101.302,58 €	

Al fine di accertare il rispetto del parametro di cui alla tabella 1, lettera f, del D.P.C.M. 17/03/2020 nel triennio 2025-2027, si riporta il seguente prospetto, sulla base dei dati desunti dal consuntivo per l'anno 2024 e dal bilancio di previsione 2025/2027 approvato con deliberazione consiliare n. 57/2025:

Da cui:

	PREVISIONE Anno 2025	PREVISIONE Anno 2026	PREVISIONE Anno 2027
Costo complessivo del personale compreso nuove assunzioni	5.779.347,77	5.547.055,31	5.446.465,30
IRAP	357.483,09	344.547,92	342.127,92
Spese eterofinanziate per personale a T.I. (dal 2021) compreso nuove assunzioni	2.576.181,95	2.593.889,12	2.593.889,12
Spese eterofinanziate per personale a T.D. (dal 2021) compreso nuove assunzioni	457.876,15	473.676,15	473.676,15
Totale al netto di Irap e etero finanziamenti (dal 2021)	2.387.806,58	2.134.942,12	2.036.772,11

RAPPORTO SPESE PERSONALE / ENTRATE CORRENTI NETTE	2.387.806,58/ 17.903.988,48	2.134.942,12/ 17.903.988,48	2.036.772,11/ 17.903.988,48
	13,34%	11,92%	11,38%

Dal superiore prospetto si evince:

- la spesa di personale dell'anno in corso (2025), comprensiva delle assunzioni proposte, calcolata secondo la definizione dell'art. 2 del DM 17.03.2020 è pari a € **2.387.806,58**;
- la media delle entrate correnti relative ai primi 3 titoli del bilancio, al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità secondo le definizioni di cui all'art. 2 del suddetto Decreto, risultante dagli ultimi 3 rendiconti è pari a € **17.903.988,48**;
- la percentuale del rapporto con le entrate correnti al netto del F.C.D.E. consente di rimanere entro il valore soglia. Rapporto pari a **21,34%**.

Si evidenzia, inoltre, che risulta rispettato il valore medio della spesa di personale del triennio 2011-2013 (art. 1 comma 557 quater e ss. L. n. 296/2006) pari a € 4.654.746,71.

La spesa per il personale, comprensiva delle assunzioni proposte, ai sensi dell'art. 1, comma 557, Legge n. 296/2006, è pari:

- per l'anno 2025 ad Euro 413.493,46;

- per l'anno 2026 ad Euro 165.783,26.

-per l'anno 2027 ad Euro 62.773,26

Si da atto che tutte le somme esposte nelle superiori tabelle sono comprensive dei costi (retribuzioni, oneri ed Irap) per le assunzioni previste.

3.3.3 Programmazione strategica delle risorse umane

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

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

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

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

In relazione, è dunque opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

- capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;
- stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio:

1) alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate);

2) alle esternalizzazioni/internalizzazioni o potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni;

3) ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

4) Alla situazione di fatto delle risorse umane dell'Ente al fine di tenere conto dei processi di stabilizzazione del personale precario dell'Ente utilizzato per garantire anche i servizi essenziali.

In linea con quanto sopra e richiamato quanto esplicitato nella sezione 3.3.1 sono programmate con il presente atto per l'anno 2025, ferme restando le procedure già programmate e/o avviate nell'anno 2024, le seguenti procedure :

- 1) **Incremento dell'orario settimanale**, finanziato dal contributo Regionale con il comma 3 dell' art. 10 L.R. 1/2025, del seguente personale inquadrato nelle Area degli Operatori Esperti, Istruttori e del Funzionario EQ è fissato a 24 ore settimanali, dando atto che l'orario settimanale di lavoro dell'Area degli Operatori è già fissato a 24 ore:

Personale extra dotazione organica ex art. 2, c. 1, D. L. 22 giugno 2023 n. 75 convertito nella L. 10 agosto 2023 n. 112 in combinato disposto con l' art 10 della L. R. 16 gennaio 2024 n. 1.in servizio con contratto a tempo indeterminato part-time, come segue:			
Titolo di studio di avviamento di ufficio di collocamento	Area di appartenenza all'esito della contrattualizzazione	Tempo part- time	Numero Unità
LAUREA	Area dei funzionari e delle elevate qualificazioni (ex D)	24 ORE	1
DIPLOMA	Area degli Istruttori (ex C)	24 ORE	10
LICENZA MEDIA	Area degli operatori esperti (ex B)	24 ORE	13
TOTALE			24

Per un costo totale **annuo di euro 48.833,00 incluso di oneri previdenziali ed IRAP interamente etero finanziato.**

2) **Potenziamento dell'organico del Distretto Socio Sanitario D31** di cui questo Ente è comune Capo fila, mediante assunzione a tempo determinato full-time, per tre anni, di n. 7 dipendenti, i cui stanziamenti sono interamente etero finanziati giusto decreto prot. DD/40 del 14/03/2025, così come modificato dal DD/59 del 25/03/2025

così distinti :

- n. 3 Funzionari contabili (ex cat.D1)
- n. 2 Funzionari psicologi (ex cat.D1)
- n. 2 Funzionario Educatore Professionale Socio Pedagogico (ex cat.D1)

Per un costo totale **annuo di euro 259.762,45 incluso di oneri previdenziali ed IRAP interamente etero finanziato.**

3) Assunzione a tempo pieno ed indeterminato di N. 1 appartenente all'Area dei Funzionari EQ, Assistente Sociale, eterofinanziata mediante l'utilizzo del Contributo relativo al Fondo di Solidarietà Comunale (FSC), fondo strutturale dello stato, previsto in entrata in bilancio al capitolo 8091.

Per un costo totale **annuo di euro 37.108,92 incluso di oneri previdenziali ed IRAP interamente etero finanziato.**

4) Assunzione a tempo pieno ed indeterminato per n. 1 profilo professionale tecnico (ingegnere-architetto), n. 1 profilo professionale giuridico-contabile interamente finanziate a carico del Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (CapCoe) Priorità 1, Azione 1.1.2 fino al 31 dicembre 2029, e a decorrere dall'anno 2030 a carico di risorse statali già individuate nel DL 124/2023 convertito con modificazioni dalla Legge 13 novembre 2023, n. 162, giusta nota prot.11732 del 27.05.2025 .

5) N. 4 progressione tra le aree straordinarie (verticale - da operatore ad operatore esperto). Tenuto conto del processo di riqualificazione del personale dipendente in servizio con contratto a tempo indeterminato ed al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate in questo Ente di appartenenza si intende attivare la procedura speciale di progressioni tra le aree (verticali) del comparto delle funzioni Locali previste dall'art 13 commi 6,7 e 8 de ccnl fl 16.11.2022 ed in applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs.n.165/2001, attraverso le risorse stanziare ai sensi dell'art. 1, comma 612, della Legge n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022) - in una misura non superiore allo 0,55% del m.s. 2018 pari ad euro 27.843,54 incluso oneri previdenziali ed IRAP come per legge , le quali sulla base dei chiarimenti forniti dal Dipartimento della Funzione pubblica e Ministero dell'economia e delle finanze, si sostiene possano essere integralmente destinate a progressioni verticali effettuate con procedura speciale.

Pertanto, preso atto che nel settore scolastico è stata riscontrata la carenza di personale qualificato come operatore esperto per garantire il regolare svolgimento del servizio di scuolabus e nel settore del servizio idrico per consentire il regolare servizio di approvvigionamento idrico alla cittadinanza, si prevede la riqualificazione del personale dipendente in servizio con contratto a tempo indeterminato che ha acquisito esperienza e professionalità maturate anche con contratto a tempo determinato, nei suddetti servizi, ed effettivamente utilizzati presso l' Ente , sono previste PER L'ANNO 2025: N 4 progressioni tra le aree (verticali) in deroga dall'Area Degli Operatori all' Area Degli Operatori Esperti. Le suddette procedure sono subordinate alla previa autorizzazione della Cosfel.

6) N. 2 ricontrattualizzazioni da part-time a full-time –Richiamate le determinazioni sindacali n. 12 e n 13 del 15.4.2025 con le quali sono stati nominati ed attribuite le funzioni dirigenziali e gestionali ai sensi dell art. 51. comma 3 bis, della L. 142_90 come recepito dalla L.r. n. 48_91 e dalla L.r. n. 23_98, all' EQ Responsabile dell' Area VI EDILIZIA PRIVATA- PIANIFICAZIONE URBANISTICA , Area dei Funzionari EQ , e all'EQ Responsabile dell' Area VII AMBIENTE - PROTEZIONE CIVILE- MANUTENZIONI, i quali sono in servizio presso l'Ente a tempo indeterminato part-time a 24 ore. Per i succitati Responsabili EQ, giusta istanza prot. n. 13185 del 17.4.2025, è necessaria la ricontrattualizzazione del loro orario di lavoro da part-time a full-time, stante che lo svolgimento dell'attività lavorativa a 24 ore settimanale non permette di assicurare la complessità della gestione delle Aree VI e VII ed il rispetto di tempi e scadenze con assunzione di responsabilità e la carenza di figure tecniche appartenenti all'AREA dei funzionari EQ in forza presso l'Ente. Le somme previste per tale ricontrattualizzazione sono pari ad euro

22.776,00 da reperire dalle capacità assunzionali a legislazione vigente per l'anno 2025. La suddetta procedura è subordinata alla previa autorizzazione della Cosfel.

7) assunzione di personale a tempo determinato, in quanto comune capo fila dell'Area Interna Nebrodi per il funzionamento dell'Organismo Intermedio, di n. 4 istruttori direttivi tecnico/amministrativi (Area Funzionari ed E.Q. - ex cat. D) da allocare come segue: - n. 1 istruttore direttivo tecnico full-time e n. 1 istruttore direttivo amministrativo part-time nell'Area Unità di Staff e Amministrativa; - n. 1 istruttore direttivo tecnico full-time e n. 1 istruttore direttivo tecnico part-time nell'Area Controllo. Tenuto conto che trattasi di assunzioni a tempo determinato con somme etero finanziate tali procedura non soggette a COSFEL così come chiarito dalla circolare prot. 34843 del 15.12.2022 della COSFEL presso il Ministero dell'Interno sopra indicata

anno 2026.-

1) Assunzione n. 1 unità appartenente all'Area dei Funzionari EQ, Assistente Sociale a tempo pieno ed indeterminato per l'anno 2026, la cui procedura è etero finanziata mediante l'utilizzo del Contributo relativo al Fondo di Solidarietà Comunale (FSC), fondo strutturale dello stato, non assorbente capacità assunzionali, comunque subordinata alla previa autorizzazione della Cosfel.

2) Trattenimento in servizio di n. 2 unità di personale. Ai sensi dell'art. 1 comma 165 delle legge 30.12.2024 n. 207, tenuto conto delle esigenze organizzative relative ad attività di tutoraggio , di affiancamento dei neo assunti e quelle riconducibili ad esigenze funzionali che non sono diversamente assolvibili in atto da altro personale in servizio , tenuto conto, altresì, della costituzione della convenzione per la gestione in forma associata del servizio di segreteria tra i comuni tra i Comuni di Sant'Agata di Militello + Capri Leone di cl 2[^] , si programma il trattenimento in servizio :

- di n. 1 unità appartenente all'Area degli Istruttori presso l'Area III servizi finanziari- Bilancio- Gestione- Economato che raggiunge il limite ordinamentale di età del 67 anno di età nel mese di aprile 2026;

- di n. 1 unità appartenente all'Area dei Funzionari EQ a cui sono attribuiti le funzioni di Responsabile EQ dell'Area "*affari generali contratti- sviluppo economico demografici*" nonché le funzioni di Vice Segretario Generale, che raggiunge il limite ordinamentale di età del 67 anno di età nel mese di giugno 2026.

anno 2027

1) Trattenimento in servizio di n. 1 unità di personale. Ai sensi dell'art. 1 comma 165 delle legge 30.12.2024 n. 207, tenuto conto delle esigenze organizzative relative ad attività di tutoraggio , di affiancamento dei neo assunti e quelle riconducibili ad esigenze funzionali che non sono diversamente assolvibili in atto da altro personale in servizio si programma il trattenimento in servizio :

- di n. 1 unità appartenente all'Area degli Istruttori presso l'Area III Servizio Personale (gestione giuridico- economica del personale, programmazione- reclutamento- previdenza) che raggiunge il limite ordinamentale di età del 67° anno di età nel mese di giugno 2027.

SI DATO ATTO ALTRESI' CHE:

- l'Ente ha rispettato il vincolo di finanza pubblica del Pareggio di Bilancio per l'anno 2024 e si prevede il rispetto anche per l'anno 2025
- nell'anno 2024 l'Ente ha rispettato il vincolo della riduzione della spesa per il personale rispetto all'anno precedente e rispetto alla media 2011/2013 e che tale dato risulta rispettato allo stato delle previsioni, anche nell'anno 2025
- l'Ente non versa in condizioni di deficitarietà strutturale così come si evince dalla tabella dei parametri allegata al Rendiconto 2024 e trovasi in Piano di Riequilibrio Finanziario

Pluriennale e, pertanto, ai sensi dell'art. 243bis comma 8 lettera d), l'ente è sottoposto al controllo centrale sulla dotazione organica e sulle assunzioni del personale;

- è stata effettuata con esito negativo la ricognizione annuale di situazioni di soprannumero o eventuali eccedenze di personale per esigenze funzionali o sulla base della situazione finanziaria dell'Ente di cui all'art. 33 del D.Lgs. 165/2001 così come modificato dall'art. 16 della legge 183/2011 extra dotazione organica come per legge
- è stato predisposto il piano triennale azioni positive (P.A.P.) 2025-2026 ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs. n. 198/2006, "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28.11.2005 n. 246" e s.m.i., come risulta nella sezione dedicata del Piao;
- l'Ente ha adottato il piano della performance per l'anno 2025 come risulta nella sezione dedicata del Piao;
- con riferimento al rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti si è proceduto alla predisposizione del prospetto di calcolo nei quali si è effettuata la ricognizione delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati al netto del FCDE del bilancio preventivo assestato dell'ultimo anno in cui il rendiconto è stato approvato e si quantifica ai sensi dell'articolo 33 del D.L. n. 34/2019 nella misura del 21,34 % il rapporto tra la spesa del personale del 2024 (ultimo rendiconto approvato) e le entrate correnti degli anni 2021/2022/2023 (ultimi tre rendiconti approvati) al netto del FCDE del bilancio preventivo assestato del 2024 (ultimo anno in cui il rendiconto è stato approvato);
- è stato approvato il DUP 2025/2027 giusta delibera di Consiglio Comunale n. 56 del 06.06.2025 Bilancio di previsione 2025-2027 giusta delibera di Consiglio Comunale n. 57 del 06.06.2025, assegnando le dotazioni finanziarie 2025/2027 (PEG) giusta delibera di Giunta Comunale n. 70 del 09.06.2025;
- il Comune ha attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti di cui all'articolo 27 del D.L. n. 66/2014;
- ai sensi dell'articolo 9, comma 1 quinquies, del D.L. n. 113/2016 l'Ente ha approvato il rendiconto 2024, giusta deliberazione del Consiglio Comunale n. 37 del 29.04.2025;
- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 139 del 20 dicembre 2024 è stato dato atto della non sussistenza dell'obbligo di bilancio consolidato come da GAP approvato con deliberazione di G.C. n. 109 del 05.11.2024;
- si è provveduto entro i termini alla trasmissione dei documenti contabili alla BDAP;
- ai fini delle cd assunzioni obbligatorie questo Ente risulta in regola con il rispetto delle soglie minime previste dalla legge n. 68/1999;
- questo Ente non ha graduatorie in corso di validità per nessuna Area.

SI RISERVA la possibilità di modificare in qualsiasi momento la programmazione triennale del fabbisogno di personale, qualora si verificassero esigenze tali da determinare mutazioni del quadro di riferimento relativamente al triennio in considerazione, pur sempre nel rispetto delle disposizioni legislative vigenti e delle capacità economiche dell'Ente;

SI DISPONE DI TRASMETTERE la presente sezione al Ministero dell'Interno Dipartimento per gli affari interni e territoriali, Direzione centrale per gli Uffici Territoriali del Governo e per le Autonome locali ai fini di eventuali adempimenti di competenza.

Il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale per il triennio 2025-2027, verbale n. 240 del 14.07.2025, ha ottenuto il parere favorevole dal Collegio dei Revisori dei Conti ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, in ordine al rispetto della normativa in materia di dotazione organica, spesa del personale e piano dei fabbisogni.

3.3.3 Formazione del personale

Premessa

Questa **Sottosezione** sviluppa le seguenti attività riguardanti la formazione del personale:

- le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
- le risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative;
- le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (es. politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione);
- gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo.

31

Obiettivi per il miglioramento della salute professionale - formazione del personale **Priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze:**

La formazione rientra nella strategia organizzativa dell'Ente, in linea con le finalità previste dall'art. 1, comma 1, del D.Lgs. 165/2001, rivolte all'accrescimento dell'efficienza delle Amministrazioni, alla razionalizzazione del costo del lavoro pubblico e alla migliore utilizzazione delle risorse umane, oltre che con i principi espressi dagli artt. 54 e ss. del CCNL 16/11/2022, secondo cui, nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, la formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni.

Per sostenere una efficace politica di sviluppo delle risorse umane, l'Ente 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, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.

A tal fine, è stato predisposto dal **Segretario Comunale, Dr.ssa Maria Gabriella CRIMI** nel rispetto della normativa vigente, il **PIANO TRIENNALE FORMATIVO** per il periodo **2025-2027**, il quale viene adottato unitamente al presente Piano quale **ALLEGATO Nr. 5** per formarne parte integrante e sostanziale. In tale documento sono indicati gli ambiti e le materie ritenuti prioritari in correlazione con gli obiettivi strategici generali dell'Ente.

All'interno del **PIANO TRIENNALE FORMATIVO per il periodo 2025-2027** sono indicate, altresì, le modalità e le regole di erogazione della formazione nonché le risorse finanziarie necessarie per la sua attuazione ed il Programma formativo 2025-2027.

Con nota prot. N. 16124 **del 07.05.2024**, è stata fornita alle organizzazioni sindacali la preventiva informazione, allo scopo di consentire alle stesse di attivare il confronto richiedendolo entro 5 giorni dalla ricezione dell'informazione.

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

SEZIONE 4 MONITORAGGIO

4. Monitoraggio

COMPILAZIONE NON
OBBLIGATORIA ex art. 6
DM 132/2022

Sebbene l'**art. 6** del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022 preveda che gli Enti con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione della presente Sottosezione, si procede ugualmente ad elaborare ed attuare la Sezione "**Monitoraggio**", poiché funzionale alla chiusura del ciclo di pianificazione e programmazione e all'avvio del nuovo ciclo annuale, nonché necessaria per l'erogazione degli istituti premianti.

32

Sulla base delle indicazioni fornite dal DL n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021 in merito alle procedure da adottare per la misurazione della *performance* dei Dirigenti/Responsabili apicali di struttura e dei servizi ad essi assegnate, il monitoraggio dello stato di avanzamento delle attività connesse al raggiungimento degli obiettivi assegnati a ciascuna struttura sarà effettuato secondo i seguenti passi:

1. Il Responsabili apicali di Area effettueranno il monitoraggio di tutti gli obiettivi loro assegnati alla fine del mese di novembre al fine di verificare:
 - a) la percentuale di avanzamento dell'attività;
 - b) la data di completamento dell'attività (solo se l'attività è conclusa);
 - c) inserendo nelle note spiegazioni circa le modalità di completamento, evidenziando eventuali criticità superate o che hanno reso impossibile il completamento dell'obiettivo.
2. Alla conclusione dell'anno, i Responsabili apicali di Area effettueranno il monitoraggio conclusivo degli obiettivi indicando, con le modalità e la tempistica di cui al predetto documento per ciascuno di essi, altresì, le medesime informazioni indicate nel precedente elenco.
3. Il monitoraggio parziale e quello conclusivo saranno trasmessi all'Organismo di valutazione/Nucleo di Valutazione dell'Ente, il quale, compatibilmente con le previsioni di cui al su richiamato **Sistema di valutazione e misurazione della performance** dell'Ente, potrà tenere conto delle relative risultanze in sede di valutazione della *performance*.