

LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI CALTANISSETTA

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE 2024-2026**

(Art. 6, commi da 1 a 4, del Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80,
convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113)

Approvato con Determinazione commissariale n. _____ del _____

Indice	
Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026	pag. 1
<u>Premessa</u>	pag. 3
Riferimenti normativi	pag. 4
SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	Pag. 7
1.1 IL CONTESTO INTERNO DI RIFERIMENTO	pag. 8
1.2 ANALISI DEL CONTESTO PROVINCIALE	pag. 9
1.2.1 CONTESTO SOCIO-ECONOMICO IMPRENDITORIALE	pag. 15
1.2.2 SVILUPPO E VALORIZZAZIONE DEL TURISMO	pag. 36
1.2.3 INDUSTRIA, PMI E ARTIGIANATO	pag. 43
SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	pag. 47
2.1 VALORE PUBBLICO	Pag. 47
2.2 PERFORMANCE	pag. 51
2.2.1 PRESENTAZIONE DEL PIANO DELLE PERFORMANCE	pag. 52
2.2.2 DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE 2024-2026	pag. 53
2.2.3 OBIETTIVI SPECIFICI INTERSETTORIALI	pag. 54
2.2.4 OBIETTIVI OPERATIVI	pag. 55
2.3 AZIONI POSITIVE	pag. 61
2.4 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	pag. 63
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	pag. 67
3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA	pag. 67
3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	pag. 69
3.3 PIANO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE E DI FORMAZIONE	pag. 74
SEZIONE 4. MONITORAGGIO	pag. 89
Allegati 1 PIANO DELLE PERFORMANCE 2024 2 PIANO DI AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2024 – 2026 3 PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE DELL'ILLEGALITA' E DELLA TRASPARENZA (determinazione C.S. n. 7 del 22.01.2024) (https://www.provincia.caltanissetta.it/trasparenzavalutazioneemerito/prevenzione_corruzione_e_illegalita/2024-0007-01-DTC.pdf.zip).	

Premessa

Le finalità del PIAO sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese. In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla mission pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico rende noto 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'adozione da parte delle pubbliche amministrazioni di un Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è una «pianificazione integrata» di vari interventi normativi in diversi ambiti (performance, trasparenza, anticorruzione, parità di genere, fabbisogni di personale, ecc.).

Il presente documento consente di avere una visione organica e coerente di tutti gli elementi della programmazione con una rappresentazione delle influenze che ciascuno di essi può esercitare sul contenuto degli altri. Ha pertanto anche una funzione di semplificazione.

Il Piano è uno strumento razionale di pianificazione, non connotandosi come mero adempimento formale e permettendo di raggiungere gli obiettivi auspicati dal legislatore in termini di utile supporto ai processi decisionali, in grado di migliorare la consapevolezza del personale rispetto agli obiettivi dell'amministrazione e di aumentare il grado di accountability verso l'esterno.

Nel corrente anno, infatti, si è attuato un percorso di integrazione mirato all'adozione del presente PIAO 2024-2026.

Riferimenti normativi

L'art. 6, commi da 1 a 4, del Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla 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 viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (Decreto Legislativo n. 150 del 2009 e Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano Nazionale Anticorruzione -PNA- e atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del Decreto Legislativo n. 33 del 2013) e a tutte le ulteriori specifiche normative di attinenza 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, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO è fissata ai 30 giorni successivi all'adozione del Bilancio di previsione.

Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026, ha, quindi, il compito principale come specificato nella premessa, di fornire una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

Di seguito si riportano i principali riferimenti, suddivisi in base ai vari temi.

Ciclo della performance:

- D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150
- D.lgs. 25 maggio 2017, n. 74
- Linee guida n. 1 e n. 2 del Dipartimento della Funzione pubblica

Anticorruzione e trasparenza:

- Legge 190/2012
- D.lgs. 14 marzo 2013, n. 33 - Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni (Decreto Trasparenza).
- Delibera ANAC n.1064/2019 (PNA 2019-2021)
- Documento ANAC approvato dal Consiglio dell'Autorità il 02/02/2022
- Delibera ANAC n. 469 del 9 giugno 2021 - Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis, del d.lgs. 165/2001 (c.d. Whistleblowing), modificata con il Comunicato del Presidente dell'Autorità del 21 luglio 2021 - Errata corrige.

Pari opportunità:

- D.lgs. 198/2006 - “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”
- Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019 - “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche”, emanata dal Ministero per la pubblica amministrazione

Fabbisogni del personale:

- D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni (in particolare, l'articolo 6 in materia di “Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale” e l'articolo 6-ter “Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale”)
- Linee di indirizzo del Ministro per la semplificazione e la PA ai fini della predisposizione dei PTFP delle amministrazioni pubbliche, Dipartimento della funzione pubblica, Decreto 8 maggio 2018
- Decreto-legge 17 febbraio 2017, n. 13, convertito dalla legge 13 aprile 2017, n. 46 articolo 12 comma 1- bis
- D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150
- D.lgs. 25 maggio 2017, n. 74
- D.lgs. 25 maggio 2017, n. 75
- D.L. 6 luglio 2012, n. 95 convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012 n. 135;

Lavoro agile:

- Legge 22 maggio 2017, n. 81 “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”
- “Linee Guida sul Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA e indicatori di performance)” D.L. 19 maggio 2020, n. 34, art. 263, comma 4 bis, convertito con modificazioni dalla legge 17 luglio 2020, n. 77
- Decreto Ministeriale POLA 9 dicembre 2020 del Ministro della Pubblica Amministrazione
- Decreto Ministeriale 8 ottobre 2021, “Modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni”

- Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche, ai sensi dell'articolo 1, comma 6, del decreto del Ministro per la pubblica amministrazione recante modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni;
- Decreto legge 9 agosto 2022, n. 115, coordinato con la legge di conversione 21 settembre 2022, n. 142.

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione Amministrazione	LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI CALTANISSETTA
Indirizzo	Viale Regina Margherita n. 28
Codice fiscale/partita Iva	115070856
Presidente/Commissario	Ing. Dorotea Di Trapani
Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente:	173
Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente:	246.960
Telefono:	0934-534111
Sito internet:	www.provincia.caltanissetta.it
E-mail	urp@provincia.caltanissetta.it
P.E.C.	provincia.caltanissetta@pec.provincia.caltanissetta.it

1.1 IL CONTESTO INTERNO DI RIFERIMENTO

La situazione di difficoltà persistente, venutasi a creare a causa del prolungarsi (sono trascorsi ormai dieci anni dalla prima norma sui Liberi Consorzi di Comuni - L.R. 7/2013), del processo di riforma che interessa l'Ente.

E' appena il caso di ricordare che la L.R. n. 8/14 nell'abolire le Province Regionali in Sicilia, tra l'altro prevedeva entro il 2014 l'insediamento dei nuovi organi, in realtà le elezioni per la prima volta sonostate indette nel novembre 2015 per poi essere ripetutamente rinviate.

Dopo l'approvazione del presente piano sarà possibile nel corso dell'anno 2024 avviare la programmazione delle procedure per l'assunzione di diverse figure professionali, previste nel Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2024 - 2026.

Nel 2024 con determinazione Commissariale, adottata con i poteri del Presidente n. 62 del 18 luglio 2024, si è proceduto alla "Approvazione Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024- 2026 (PIAO) sezione 3. Organizzazione e capitale umano - Sottosezione di programmazione 3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale."

1.2 ANALISI DEL CONTESTO PROVINCIALE

La provincia di Caltanissetta ha una popolazione di 246.960 abitanti (al 31.12.2023), con un decremento rispetto al 2019. Dal 2014 (272.007 ab.) si registra ormai un continuo decremento.

La provincia nissena rimane una delle meno popolose della Sicilia e presenta una struttura insediativa a bassa densità demografica (circa 116,364 abitanti per kmq). Il 90% del territorio è collinare e vi si distribuiscono 22 comuni.

La qualità della vita nel nisseno è molto bassa. Nelle graduatorie stilate da uno dei maggiori quotidiani economici si colloca tra le ultime posizioni delle 107 province italiane.

La crisi che ha colpito l'intera Europa non accenna a diminuire e le differenze economiche e sociali già esistenti tra nord e sud tendono ad aumentare.

Si continua a rilevare un calo dei consumi ed un aumento della disoccupazione.

Dal 15° Censimento demografico, alla data del 31/12/2021 è emerso il seguente risultato

Variazione demografica della provincia di Caltanissetta al censimento 2021			
Provincia di Caltanissetta	Censimento		Variazione %
	09/10/2011	31/12/2021	
		273.099	251.715

Principali indici demografici calcolati sulla popolazione residente in Libero Consorzio Comunale di Caltanissetta

Anno	Indice di vecchiaia	Indice di dipendenza strutturale	Indice di ricambio della popolazione attiva	Indice di struttura della popolazione attiva	Indice di carico di figli per donna feconda	Indice di natalità (x 1.000 ab.)	Indice di mortalità (x 1.000 ab.)
	1° gennaio	1° gennaio	1° gennaio	1° gennaio	1° gennaio	1 gen-31 dic	1 gen-31 dic
2002	92,9	53,6	80,0	81,1	0,0	10,9	9,8
2003	96,0	54,0	80,8	83,3	0,0	11,2	10,2
2004	98,2	54,2	77,5	83,9	0,0	11,4	9,2
2005	101,5	54,4	75,6	86,6	0,0	11,2	9,9
2006	104,1	54,8	73,3	88,1	0,0	10,6	9,8
2007	107,6	54,4	74,3	90,4	0,0	9,8	9,8
2008	110,5	53,9	77,3	92,3	0,0	10,2	9,7
2009	112,8	53,3	80,9	94,0	0,0	9,7	9,8
2010	115,1	53,1	85,3	95,9	0,0	9,6	10,0
2011	117,9	52,8	88,5	97,7	0,0	9,0	10,5
2012	120,6	52,3	93,9	102,5	0,0	9,4	10,3
2013	124,2	52,8	94,5	104,6	0,0	8,4	9,7
2014	128,5	52,8	93,5	106,3	0,0	8,5	10,2
2015	133,4	52,9	95,2	107,7	0,0	8,4	10,5
2016	137,8	53,0	99,6	109,9	0,0	8,2	10,3
2017	143,1	53,1	101,8	111,8	0,0	7,5	11,2
2018	147,6	53,1	105,5	114,2	0,0	7,7	11,0
2019	152,9	53,2	110,1	117,4	0,0	7,1	11,5
2020	160,5	53,6	114,8	120,0	0,0	7,2	11,5
2021	166,7	55,1	119,1	123,5	0,0	7,1	13,0
2022	172,7	55,1	123,0	124,7	0,0	-	-

Popolazione residente distribuita nei 22 Comuni della Provincia, dati al 31/12/2022

	<u>Comune</u>	<u>Popolazione</u>	<u>Superfici</u>	<u>Densità</u>	<u>Altitudi</u>
1.	Gela	71.217	279,22	255	46
2.	CALTANISSETTA	58.532	421,25	139	568
3.	Niscemi	24.934	96,82	258	332
4.	San Cataldo	20.939	72,77	288	625
5.	Mazzerino	10.932	295,59	37	553
6.	Riesi	10.502	67,00	157	330
7.	Mussomeli	9.913	164,42	60	726
8.	Sommatino	6.397	34,76	184	359
9.	Serradifalco	5.493	41,94	131	504
10	Santa Caterina V.	4.673	75,81	62	606
11	Butera	4.164	298,52	14	402
12	Delia	3.858	12,40	311	420
13	Vallelunga	3.113	39,37	79	472
14	Milena	2.700	24,63	110	436
15	Campofranco	2.656	36,11	74	350
16	Resuttano	1.752	38,27	46	600
17	Marianopoli	1.600	13,07	122	720
18	Villalba	1.407	41,82	34	620
19	Montedoro	1.379	14,53	95	450
20	Sutera	1.178	35,58	33	605
21	Acquaviva Platani	869	14,63	59	558
22	Bompensiere	491	19,95	25	283

In particolare si riportano, di seguito, i dati relativi alla variazione demografica dei Comuni al censimento 2021.

Comuni della provincia di Caltanissetta ordinati per variazione % della popolazione	Censimento		Variazione %
	2011	2021	
Gela	75.668	71.937	-4,9%
Niscemi	27.975	25.179	-10%
San Cataldo	23.424	21.212	-9,4%
Riesi	11.814	10.631	-10%
Caltanissetta	61.711	59.245	0,4%
Delia	4.325	3.903	-9,8%
Mazzarino	12.333	11.086	-10,1%
Serradifalco	6.265	5.588	-10,8%
Mussomeli	11.010	10.011	-9,1%
Vallelunga P.	3.641	3.164	-13,1%
Santa caterina V.	5.727	4.785	-16,4%
Montedoro	1.643	1.419	-13,6%
Sommatino	7.267	6.441	-11,4%
Milena	3.178	2.731	-14,1%
Butera	4.937	4.199	-14,9%
Villalba	1.731	1.446	-16,5%
Bompensiere	610	513	-15,9%
Campofranco	3.218	2.716	-15,6%
Sutera	1.436	1.209	-15,8%
Resuttano	2.139	1.767	-17,4%
Marianopoli	2.006	1.642	-18,1%
Acquaviva Platani	1.231	1.041	-15,4%
Totale Provincia	273.099	251.715	-0,3%

Anno 1 gen-31 dic	DA altri comuni	DA estero	altri iscritti (a)	PER altri comuni	PER estero	altri cancell. (a)	con l'estero	Saldo Migratorio totale
2014	677	795	96	806	80	306	+715	+376
2015	684	765	59	897	142	297	+623	+172
2016	649	687	69	906	153	380	+534	-34
2017	598	662	75	1.013	105	844	+557	-627
2018*	580	809	133	1.077	131	1.374	+678	-1.060
2019*	642	296	120	1.177	206	427	+90	-752
2020*	663	213	67	1.044	137	199	+76	-437
2021*	595	303	62	1.017	131	186	+172	-374

(a) sono le iscrizioni/cancellazioni in Anagrafe dovute a rettifiche amministrative.

(¹) bilancio demografico pre-censimento 2011 (dal 1 gennaio al 8 ottobre)

(²) bilancio demografico post-censimento 2011 (dal 9 ottobre al 31 dicembre)

(³) bilancio demografico 2011 (dal 1 gennaio al 31 dicembre). È la somma delle due righe precedenti.

(*) popolazione post-censimento

2012	693	424	123	1.021	56	55	+368	+108
2013	609	578	2.274	979	78	930	+500	+1.474
	<i>Iscritti</i>			<i>Cancellati</i>			<i>Saldo Migratorio</i>	

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 2022 l'indice di vecchiaia per il libero consorzio comunale di Caltanissetta dice che ci sono 172,7 anziani ogni 100 giovani.

Indice di dipendenza strutturale

Rappresenta il carico sociale ed economico della popolazione non attiva (0-14 anni e 65 anni ed oltre) su quella attiva (15-64 anni). Ad esempio, teoricamente, nel libero consorzio comunale di Caltanissetta nel 2022 ci sono 55,1 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, nel libero consorzio comunale di Caltanissetta nel 2022 l'indice di ricambio è 123,0 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.

SEZIONE 1.2.1 CONTESTO SOCIO-ECONOMICO IMPRENDITORIALE

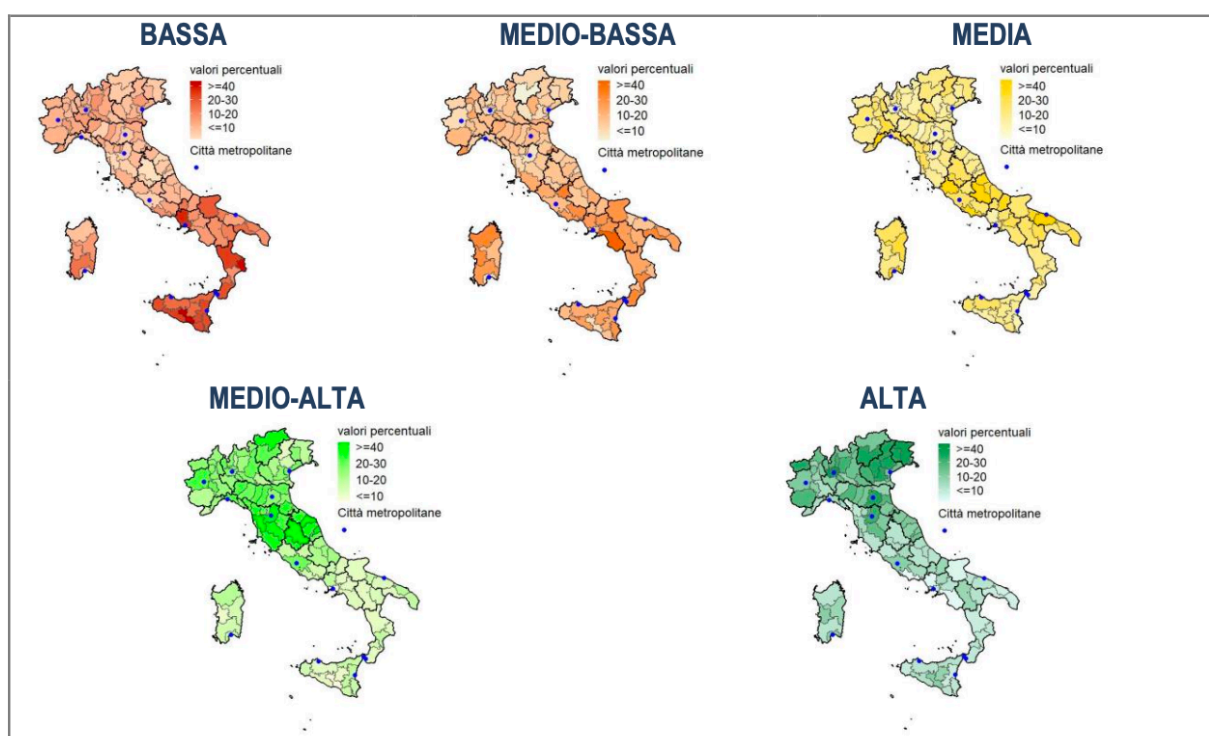
Il Benessere equo e sostenibile (qui di seguito denominato “Bes”) nella provincia di Caltanissetta.

1- INTRODUZIONE

I dati 2023 dell’ISTAT riguardanti la geografia del benessere in Italia e la posizione della Sicilia approfondiscono il Benessere equo e sostenibile (qui di seguito denominato “Bes”) che è un concetto multidimensionale e, in quanto tale, per essere misurato richiede un ampio spettro di indicatori in grado di rappresentarne la complessità attraverso una lettura integrata. Dare conto dei divari è un elemento distintivo dell’analisi ISTAT del Bes poiché il benessere non può definirsi tale se non è equamente distribuito.

Gli indicatori del benessere in Italia vedono le province del Sud e della Sicilia posizionarsi nelle classi di benessere basse o medio-basse, rispetto alle province del nord Italia. Le province del Nord ricadono, infatti, nelle classi di benessere alta e medio-alta nel 52,8 per cento dei casi e quelle del Centro nel 48,7, a fronte del 26,4 per cento complessivo del Sud e delle Isole.

Figura 1.1 - Distribuzione degli indicatori per classe di benessere e provincia - Anni 2020, 2021, 2022 (ultimo disponibile)
(valori percentuali) (a)



Fonte: Istat, indicatori Bes dei territori, edizione 2023

(a) Per ciascuna provincia, le percentuali si riferiscono alla quota di indicatori che, in base al valore assunto nell’ultimo anno disponibile, ricadono in una delle cinque classi di benessere relativo rappresentate nei cartogrammi.

All'opposto, le province meridionali si collocano nelle classi bassa o medio-bassa nel 47,1 per cento dei casi, quelle del Nord e del Centro in poco meno del 27 per cento.

In particolare, tra il pre e il post crisi pandemica, i territori del Mezzogiorno hanno visto aumentare i loro svantaggi. Nel triennio 2020-2022, il posizionamento della provincia di Caltanissetta mostra le incidenze più elevate nelle due classi estreme, la bassa e l'alta, con valori di molto superiori alle medie di confronto.

Tavola 1.1 - Distribuzione degli indicatori per classe di benessere e provincia. Sicilia - Anni 2020, 2021, 2022 (ultimo disponibile)

(valori percentuali) (a)

Province REGIONE RIPARTIZIONE	Classe di benessere				
	Bassa	Medio-bassa	Media	Medio-alta	Alta
Trapani	31,7	18,3	26,7	15,0	8,3
Palermo	26,2	23,0	27,9	11,5	11,5
Messina	27,1	25,4	18,6	16,9	11,9
Agrigento	34,4	26,2	14,8	11,5	13,1
Caltanissetta	43,3	8,3	21,7	6,7	20,0
Enna	26,2	26,2	19,7	9,8	18,0
Catania	32,8	23,0	18,0	18,0	8,2
Ragusa	32,8	16,4	23,0	16,4	11,5
Siracusa	31,7	30,0	11,7	16,7	10,0
SICILIA	31,8	21,9	20,2	13,6	12,5
Mezzogiorno	23,4	23,7	26,5	14,8	11,6
Italia	15,1	18,8	23,4	23,4	19,3

Fonte: Istat, indicatori Bes dei territori, edizione 2023

(a) Le percentuali di regione, ripartizione e Italia si riferiscono al complesso dei posizionamenti delle relative province.

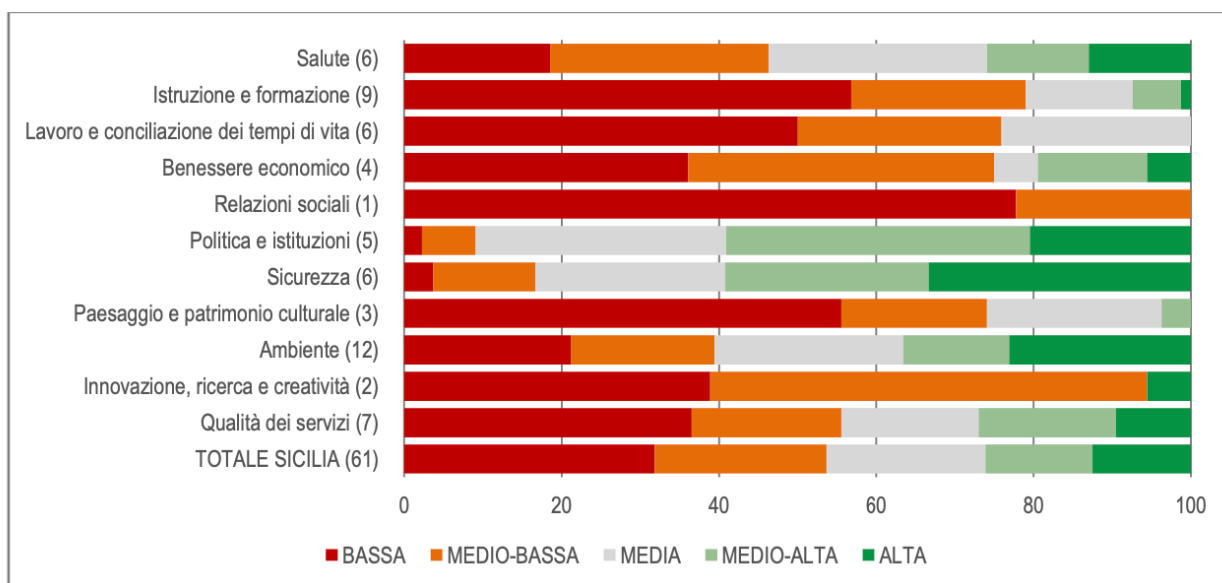
I Punti di Forza e di Debolezza della Provincia di Caltanissetta

Le componenti che incidono sul profilo di benessere del territorio sono rappresentate dalla distribuzione degli indicatori nei vari ambiti: Salute; Istruzione e formazione; Lavoro e conciliazione dei tempi di vita; Benessere economico; Relazioni sociali; Politica e istituzioni; Sicurezza; Paesaggio e patrimonio culturale; Ambiente; Innovazione, ricerca e creatività; Qualità dei servizi. Nell'ambito delle Sicurezza e Politica e istituzioni tutte le province siciliane hanno elevati livelli di benessere, anche nell'ambito dell'Ambiente, mentre negli altri ambiti i livelli di benessere sono decisamente bassi.

I PUNTI DI FORZA E DI DEBOLEZZA

All'interno di ciascun dominio i valori dei singoli indicatori caratterizzano e differenziano i profili di benessere, segnalando punti di forza e di debolezza delle province e della regione, che saranno analizzati nel dettaglio nella sezione seguente (sezione 2). Una sintesi delle componenti che incidono di più sul profilo di benessere del territorio può comunque essere ottenuta guardando alla distribuzione degli indicatori delle province siciliane nel contesto nazionale per classe di benessere relativo e dominio (Figura 1.2).

Figura 1.2 – Distribuzione degli indicatori provinciali per classe di benessere e dominio. Sicilia - Anni 2020, 2021, 2022 (ultimo disponibile)
(valori percentuali) (a)



Fonte: Istat, indicatori Bes dei territori, edizione 2023

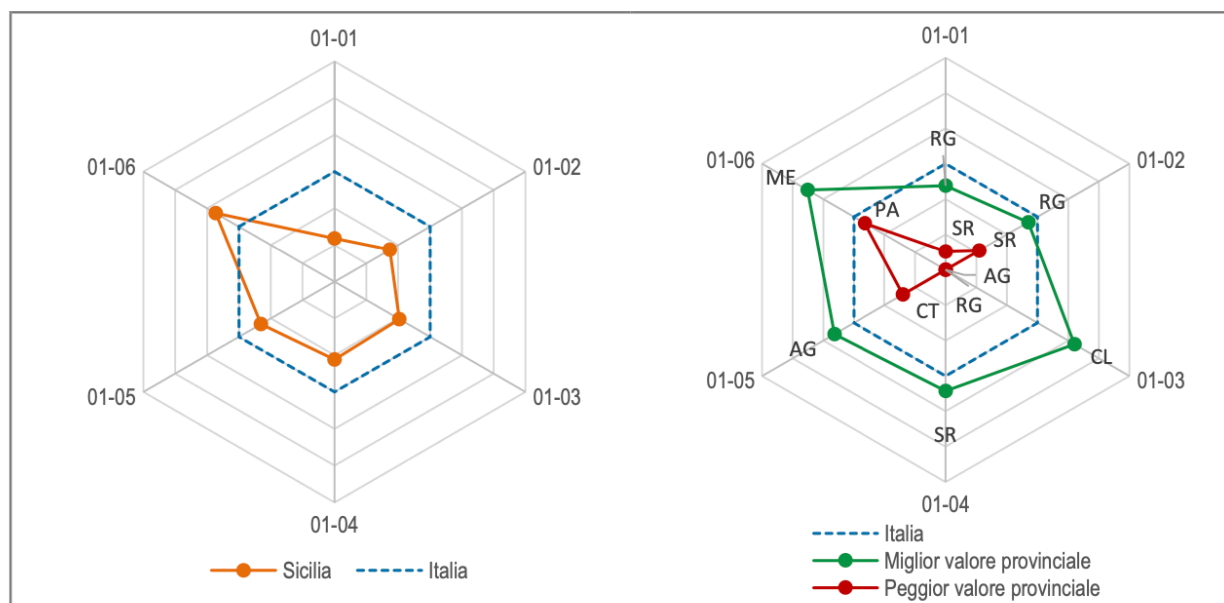
(a) Per ciascun dominio è indicato in parentesi il numero di indicatori disponibili; le percentuali rappresentate nelle barre si riferiscono al complesso dei posizionamenti delle province per tutti gli indicatori di ciascun dominio.

LA SALUTE NELLA PROVINCIA DI CALTANISSETTA

In ordine alla Mortalità infantile e mortalità stradale dei giovani, la provincia di Caltanissetta risulta la meno penalizzata, con un tasso (1,1 per mille) anche inferiore al corrispettivo nazionale.

Il tasso regionale di mortalità per tumore registra una riduzione nell'ultimo anno (- 1,2 e -0,6 per 10 mila) nella nostra provincia.

Figura 2.1 – Dominio Salute: differenze di benessere a livello regionale (sx) e provinciale (dx). Sicilia - Anni 2020, 2021, 2022 (ultimo disponibile)
(differenze standardizzate, Italia=0)



Fonte: Istat, indicatori Bes dei territori, edizione 2023

Legenda

01-01 Speranza di vita alla nascita
01-02 Mortalità evitabile (0-74 anni)
01-03 Mortalità infantile

01-04 Mortalità per incidenti stradali (15-34 anni)
01-05 Mortalità per tumore (20-64 anni)
01-06 Mortalità per demenze e malattie del sistema nervoso (65 anni e più)

Tavola 2.1 – Dominio Salute: indicatori per provincia. Sicilia - Ultimo anno disponibile e differenza rispetto al 2019 (a)

Province REGIONE Ripartizione	01-01		01-02		01-03		01-04		01-05		01-06	
	Speranza di vita alla nascita (b)		Mortalità evitabile (0-74 anni) (c)		Mortalità infantile (d)		Mortalità per incidenti stradali (15-34 anni) (c)		Mortalità per tumore (20-64 anni) (c)		Mortalità per demenze e malattie del sistema nervoso (65 anni e più) (c)	
	2022	2022 - 2019	2020	2020 - 2019	2020	2020 - 2019	2021	2021 - 2019	2020	2020 - 2019	2020	2020 - 2019
Trapani	81,6		17,6		2,6		0,8		7,9		36,7	
Palermo	81,9		18,7		3,7		0,6		8,7		38,5	
Messina	81,0		19,5		3,6		0,7		9,0		23,8	
Agrigento	81,4		18,3		6,9		1,1		7,4		27,3	
Caltanissetta	81,2		20,3		1,1		0,8		7,6		27,7	
Enna	81,0		19,2		3,0		1,1		8,7		27,6	
Catania	81,5		18,6		2,9		0,7		9,5		26,7	
Ragusa	82,1		17,2		1,9		2,3		7,4		34,7	
Siracusa	80,6		20,4		2,8		0,4		9,4		30,8	
SICILIA	81,3		18,8		3,3		0,8		8,6		31,1	
Mezzogiorno	81,7		18,5		3,2		0,7		8,8		30,7	
Italia	82,6		16,6		2,5		0,6		8,0		35,7	

Fonte: Istat, indicatori Bes dei territori, edizione 2023

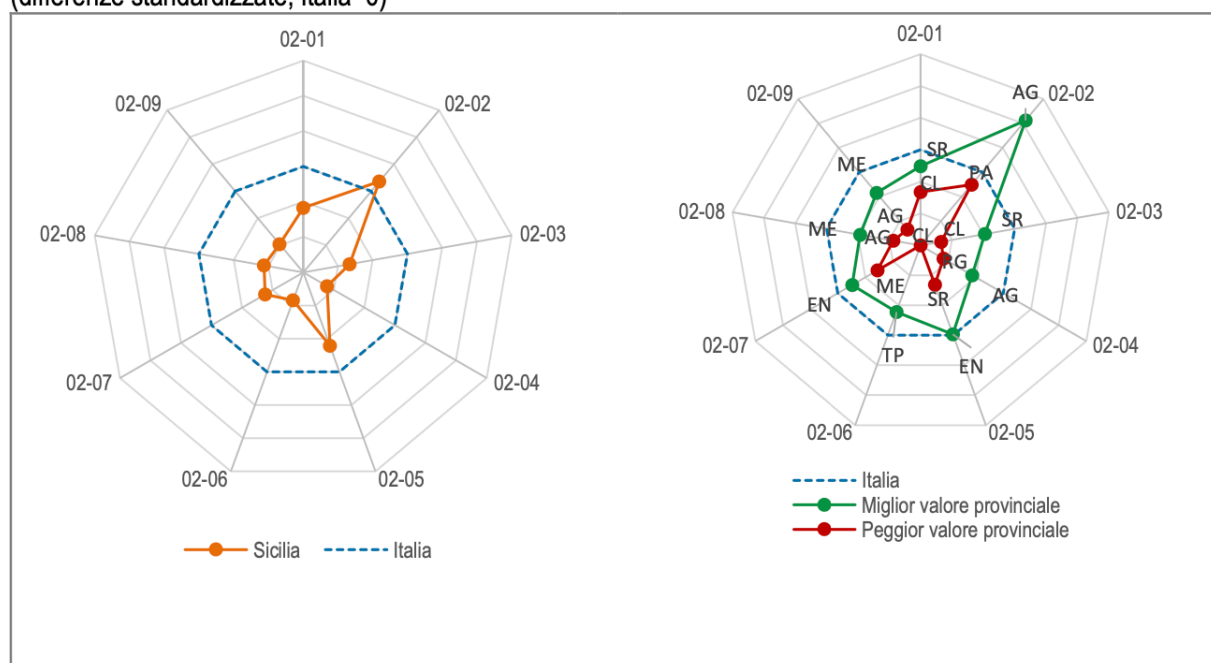
- (a) Per ciascun indicatore, le barre sono proporzionali alla differenza tra il valore all'ultimo anno e il 2019; la rappresentazione è proposta in termini di benessere, ovvero la barra rossa indica un peggioramento del benessere, la verde un miglioramento.
- (b) Numero medio di anni.
- (c) Tassi standardizzati per 10.000 residenti.
- (d) Per 1.000 nati vivi.

ISTRUZIONE e Formazione

Quasi tutti gli indicatori vedono la Sicilia occupare una posizione svantaggiata rispetto alla media nazionale.

Caltanissetta è tra le province con i risultati peggiori per tre indicatori di questo ambito, con il 3,5 per cento di bambini tra 0 e 2 anni che hanno usufruito dei servizi comunali per l'infanzia; il 45,6 per cento di persone con almeno il diploma; e il 41,6 per cento di giovani tra 15 e 29 anni né occupati né inseriti in un percorso di istruzione e formazione (NEET) nel 2022.

Figura 2.2 – Dominio Istruzione e formazione: differenze di benessere a livello regionale (sx) e provinciale (dx). Sicilia - Anni 2020, 2021, 2022 (ultimo disponibile)
(differenze standardizzate, Italia=0)



Fonte: Istat, indicatori Bes dei territori, edizione 2023

Legenda

02-01	Bambini che hanno usufruito dei servizi comunali per l'infanzia	02-06	Giovani che non lavorano e non studiano (NEET)
02-02	Partecipazione al sistema scolastico dei bambini di 4-5 anni	02-07	Partecipazione alla formazione continua
02-03	Persone con almeno il diploma (25-64 anni)	02-08	Competenza numerica non adeguata (studenti classi III scuola secondaria primo grado)
02-04	Laureati e altri titoli terziari (25-39 anni)	02-09	Competenza alfabetica non adeguata (studenti classi III scuola secondaria primo grado)
02-05	Passaggio all'università		

Tavola 2.2 – Dominio Istruzione e formazione: indicatori per provincia. Sicilia - Ultimo anno disponibile e differenza rispetto al 2019 (a)

Province REGIONE Ripartizione	02-01		02-02		02-03		02-04		02-05	
	Bambini che hanno usufruito dei servizi comunali per l'infanzia (b)		Partecipazione al sistema scolastico dei bambini di 4-5 anni (b)		Persone con almeno il diploma (25-64 anni) (b)		Laureati e altri titoli terziari (25-39 anni) (b)		Passaggio all'università (c)	
	2021	2021 - 2019	2021	2021 - 2019	2022	2022 - 2019	2022	2022 - 2019	2020	2020 - 2019
Trapani	6,8		94,9		52,4	..	19,3	..	49,0	
Palermo	5,1		91,4		51,9	..	20,6	..	47,8	
Messina	7,1		94,7		52,5	..	18,3	..	49,9	
Agrigento	6,7		98,6		55,6	..	21,7	..	47,2	
Caltanissetta	3,5		95,6		45,6	..	20,8	..	46,8	
Enna	7,9		96,2		51,8	..	18,8	..	51,7	
Catania	5,0		92,6		52,0	..	19,2	..	44,1	
Ragusa	4,1		92,9		52,2	..	15,3	..	47,8	
Siracusa	10,7		95,5		55,9	..	19,2	..	40,9	
SICILIA	5,9		93,7		52,4		19,4		46,8	
Mezzogiorno	7,2		95,8		54,8		22,9		47,2	
Italia	15,2		92,8		63,0		28,6		51,9	

Tavola 2.2 - Segue – Dominio Istruzione e formazione: indicatori per provincia. Sicilia - Ultimo anno disponibile e differenza rispetto al 2019 (a)

Province REGIONE Ripartizione	02-06		02-07		02-08		02-09	
	Giovani che non lavorano e non studiano (NEET) (b)		Partecipazione alla formazione continua (b)		Competenza numerica non adeguata (studenti classi III scuola secondaria primo grado) (b)		Competenza alfabetica non adeguata (studenti classi III scuola secondaria primo grado) (b)	
	2022	2022 - 2019	2022	2022 - 2019	2022	2022 - 2019	2022	2022 - 2019
Trapani	24,6	..	6,3	..	61,7		53,4	
Palermo	33,9	..	5,4	..	65,2		54,2	
Messina	29,3	..	5,2	..	54,8		44,6	
Agrigento	33,6	..	6,7	..	65,7		55,3	
Caltanissetta	41,6	..	6,3	..	63,5		51,1	
Enna	30,2	..	8,0	..	61,9		54,2	
Catania	32,3	..	7,5	..	59,7		48,9	
Ragusa	25,7	..	7,0	..	57,9		50,7	
Siracusa	40,2	..	5,8	..	63,2		51,7	
SICILIA	32,4		6,3		61,7		51,3	
Mezzogiorno	27,9		7,8		56,4		46,7	
Italia	19,0		9,6		43,6		38,6	

Fonte: Istat, indicatori Bes dei territori, edizione 2023

(a) Per ciascun indicatore, le barre sono proporzionali alla differenza tra il valore all'ultimo anno e il 2019; la rappresentazione è proposta in termini di benessere, ovvero la barra rossa indica un peggioramento del benessere, la verde un miglioramento.

(b) Valori percentuali.

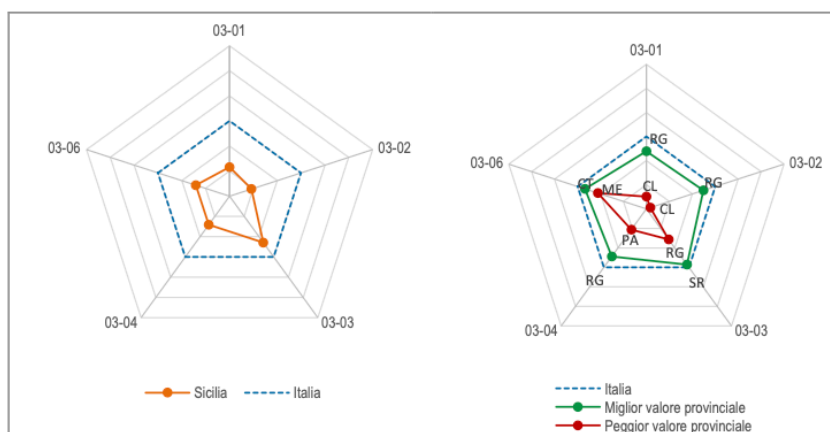
(c) Tasso specifico di coorte.

Lavoro e conciliazione dei tempi di vita

Nella regione il tasso di occupazione delle persone tra i 20 e i 64 anni si attesta al 46,2 per cento nel 2022, al di sotto della media italiana.

Caltanissetta risulta la provincia più sfavorita per la mancata partecipazione al lavoro (44,0 per cento) e per il basso tasso di occupazione sia delle persone tra i 20 e i 64 anni (38,8 per cento) sia giovanile che è pari al 17,9 per cento ed è il secondo valore più basso dopo quello di Palermo.

Figura 2.3 – Dominio Lavoro e conciliazione dei tempi di vita: differenze di benessere a livello regionale (sx) e provinciale (dx). Sicilia - Anni 2021 e 2022 (ultimo disponibile)
(differenze standardizzate, Italia=0)



Fonte: Istat, indicatori Bes dei territori, edizione 2023

Legenda

03-01	Tasso di occupazione (20-64 anni)	03-04	Tasso di occupazione giovanile (15-29 anni)
03-02	Tasso di mancata partecipazione al lavoro	03-06	Giornate retribuite nell'anno (lavoratori dipendenti)
03-03	Tasso di infortuni mortali e inabilità permanente		

Tavola 2.3 – Dominio Lavoro e conciliazione dei tempi di vita: indicatori per provincia. Sicilia - Ultimo anno disponibile e differenza rispetto al 2019 (a)

Province REGIONE Ripartizione	03-01		03-02		03-03		03-04		03-05		03-06	
	Tasso di occupazione (20-64 anni) (b)		Tasso di mancata partecipazione al lavoro (b)		Tasso di infortuni mortali e inabilità permanente (c)		Tasso di occupazione giovanile (15-29 anni) (b)		Tasso di mancata partecipazione al lavoro giovanile (15-29 anni) (b)		Giornate retribuite nell'anno (lavoratori dipendenti) (b)	
	2022	2022 - 2019	2022	2022 - 2019	2021	2021 - 2019	2022	2022 - 2019	2022	2022 - 2019	2021	2021 - 2019
Trapani	47,2	..	35,6	..	12,8	..	24,8	..	45,4	..	62,7	■
Palermo	45,0	..	36,1	..	10,9	..	17,2	..	58,4	..	69,2	■
Messina	46,7	..	37,1	..	14,0	..	24,7	..	51,8	..	62,0	■
Agrigento	45,6	..	35,1	..	13,0	..	18,7	..	61,7	..	63,9	■
Caltanissetta	38,8	..	44,0	..	12,5	..	17,9	..	64,8	..	69,7	■
Enna	49,5	..	32,9	..	14,5	..	23,4	..	53,4	..	66,6	■
Catania	44,3	..	36,6	..	11,1	..	19,9	..	54,8	..	70,5	■
Ragusa	58,4	..	21,3	..	15,2	..	29,0	..	37,2	..	66,2	■
Siracusa	47,7	..	33,7	..	10,7	..	19,4	..	62,4	..	66,6	■
SICILIA	46,2	■	35,3	■	12,3	■	20,7	■	55,1	..	67,3	■
Mezzogiorno	50,5	■	29,8	■	12,0	■	23,4	■	49,0	..	67,7	■
Italia	64,8	■	16,2	■	10,2	■	33,8	■	29,5	..	75,4	■

Fonte: Istat, indicatori Bes dei territori, edizione 2023

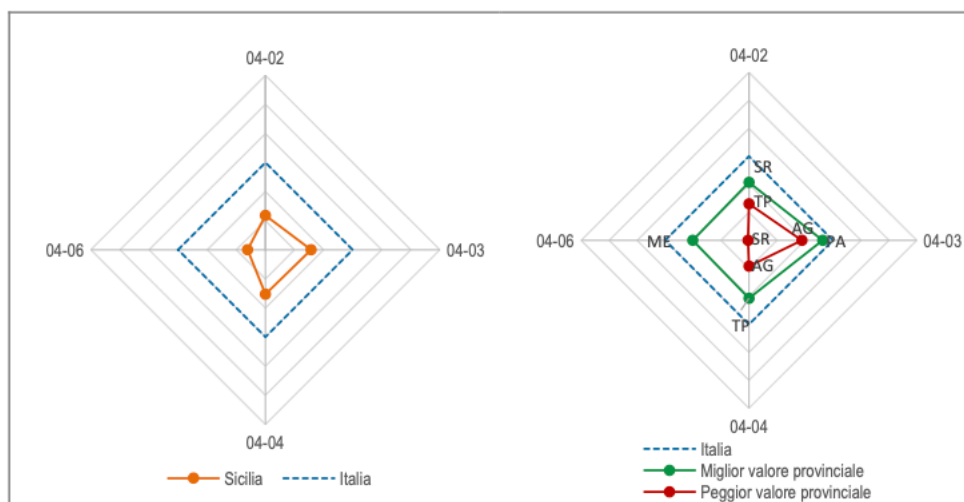
(a) Per ciascun indicatore, le barre sono proporzionali alla differenza tra il valore all'ultimo anno e il 2019; la rappresentazione è proposta in termini di benessere, ovvero la barra rossa indica un peggioramento del benessere, la verde un miglioramento.

(b) Valori percentuali.
(c) Per 10.000 occupati.

BENESSERE ECONOMICO

Gli indicatori evidenziano che la regione si posiziona a livelli inferiori sia rispetto al mezzogiorno sia alla media italiana e non ci sono grossi divari tra le province.

Figura 2.4 – Dominio Benessere economico: differenze di benessere a livello regionale (sx) e provinciale (dx). Sicilia - Anni 2020, 2021, 2022 (ultimo disponibile)
(differenze standardizzate, Italia=0)



Fonte: Istat, indicatori Bes dei territori, edizione 2023

Legenda

04-02 Retribuzione media annua dei lavoratori dipendenti

04-04 Pensionati con reddito pensionistico di basso importo

04-03 Importo medio annuo pro-capite dei redditi pensionistici

04-06 Tasso di ingresso in sofferenza dei prestiti bancari alle famiglie

Tavola 2.4 – Dominio Benessere economico: indicatori per provincia. Sicilia - Ultimo anno disponibile e differenza rispetto al 2019 (a)

Province REGIONE Ripartizione	04-02		04-03		04-04		04-06	
	Retribuzione media annua dei lavoratori dipendenti (b)		Importo medio annuo pro-capite dei redditi pensionistici (b)		Pensionati con reddito pensionistico di basso importo (c)		Tasso di ingresso in sofferenza dei prestiti bancari alle famiglie (c)	
	2020	2020 - 2019	2021	2021 - 2019	2021	2021 - 2019	2022	2022 - 2019
Trapani	12.052		16.292		12,9		0,7	
Palermo	15.347		18.269		13,7		0,7	
Messina	12.741		17.982		13,9		0,6	
Agrigento	12.685		15.250		17,0		0,8	
Callanissetta	14.866		16.541		15,2		0,8	
Enna	13.653		16.248		14,3		0,6	
Catania	15.298		16.972		13,5		0,8	
Ragusa	12.721		16.215		12,9		0,9	
Siracusa	15.955		17.634		13,3		1,0	
SICILIA	14.375		17.178		13,9		0,8	
Mezzogiorno	14.629		17.483 (*)		13,7		0,7(*)	
Italia	20.658		19.782		9,6		0,4	

Fonte: Istat, indicatori Bes dei territori, edizione 2023

(a) Per ciascun indicatore, le barre sono proporzionali alla differenza tra il valore all'ultimo anno e il 2019; la rappresentazione è proposta in termini di benessere, ovvero la barra rossa indica un peggioramento del benessere, la verde un miglioramento.

(b) Euro.

(c) Valori percentuali.

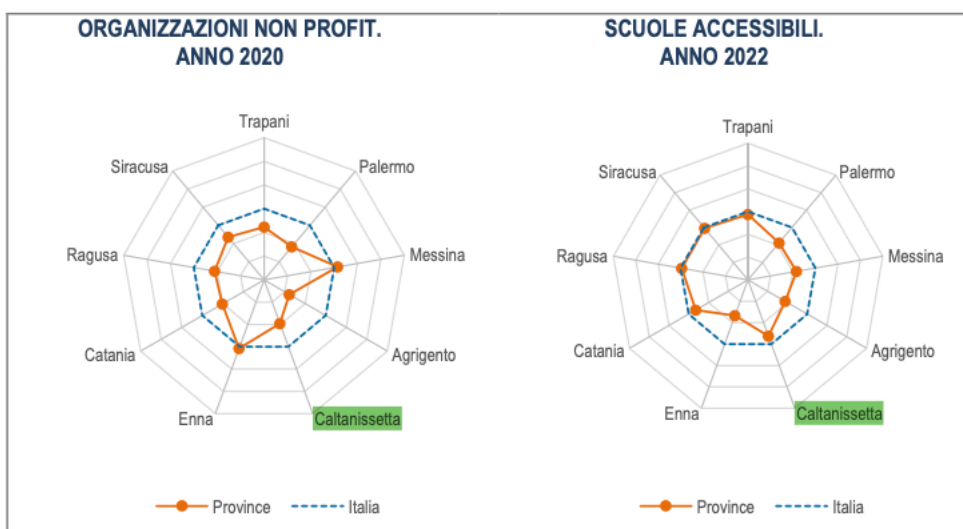
(*) Isole

Relazioni sociali

Gli indicatori utilizzati in tale ambito sono la diffusione delle organizzazioni no profit e la quota di scuole prive di barriere fisico-strutturali. La quota di scuole accessibili vede la nostra provincia allineata con i valori italiani.

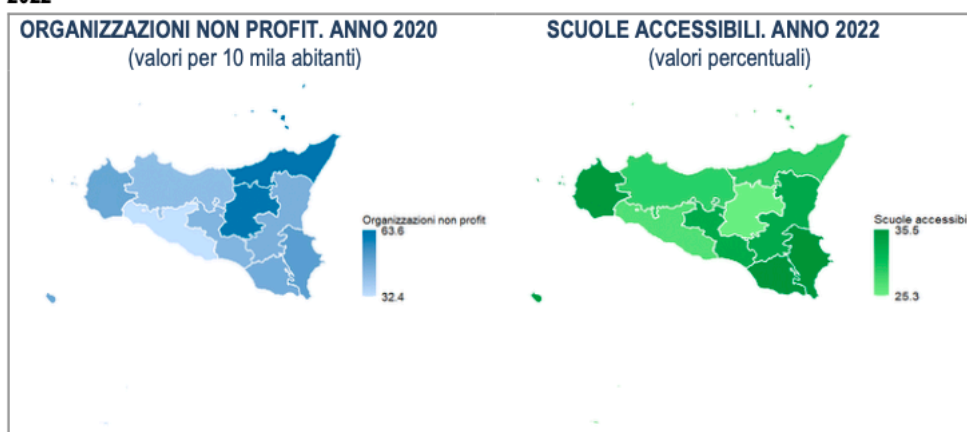
Figura 2.5 – Dominio Relazioni sociali: differenze di benessere a livello provinciale. Sicilia - Anni 2020 e 2022

(differenze standardizzate, Italia=0)



Fonte: Istat, indicatori Bes dei territori, edizione 2023

Figura 2.6 – Dominio Relazioni sociali: distribuzione provinciale degli indicatori. Sicilia - Anni 2020 e 2022

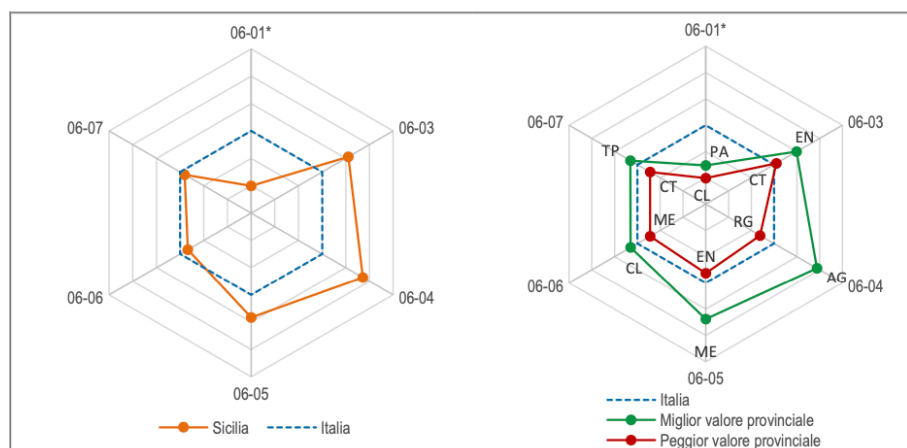


Fonte: Istat, indicatori Bes dei territori, edizione 2023

Politica e istituzioni

La partecipazione alle elezioni europee del 2019 vede la nostra provincia raggiungere il minimo (34,3 per cento), Caltanissetta è molto migliorata in ordine alla capacità di riscossione dei Comuni

Figura 2.7 – Dominio Politica e istituzioni: differenze di benessere a livello regionale (sx) e provinciale (dx). Sicilia - Anni 2019, 2020, 2022 (ultimo disponibile)
(differenze standardizzate, Italia=0)



Fonte: Istat, indicatori Bes dei territori, edizione 2023
(*) Anno 2019.

Legenda

06-01	Partecipazione elettorale (elezioni europee)	06-05	Affollamento degli istituti di pena
06-03	Amministratori comunali donne	06-06	Comuni: capacità di riscossione
06-04	Amministratori comunali con meno di 40 anni	06-07	Amministrazioni provinciali: capacità di riscossione

Tavola 2.5 – Dominio Politica e istituzioni: indicatori per provincia. Sicilia - Ultimo anno disponibile e differenza rispetto al 2019 (a)

Province REGIONE Ripartizione	06-01	06-03		06-04		06-05		06-06		06-07	
	Partecipazione elettorale (b)	Amministratori comunali donne (b)		Amministratori comunali con meno di 40 anni (b)		Affollamento degli istituti di pena (b)		Comuni: capacità di riscossione (b)		Amministrazioni provinciali: capacità di riscossione (b)	
	2019	2022	2022 - 2019	2022	2022 - 2019	2022	2022 - 2019	2020	2020 - 2019	2020	2020 - 2019
Trapani	34,7	36,1		27,1		91,9		75,1		96,1	
Palermo	39,5	39,3		31,9		92,2		79,1		94,2	
Messina	39,4	38,8		33,0		58,5		69,2		75,3	
Agrigento	36,3	36,5		38,6		88,8		76,4		87,2	
Caltanissetta	34,3	35,1		28,0		103,9		82,1		92,7	
Enna	34,7	40,3		33,6		123,2		73,9		87,6	
Catania	37,8	33,7		30,4		95,9		77,5		74,7	
Ragusa	36,2	36,7		22,4		84,2		76,5		90,2	
Siracusa	36,1	36,2		31,8		116,3		78,8	
SICILIA	37,5	37,2		31,8		94,3		76,5		84,8	
Mezzogiorno	44,7	31,0		28,8		105,1		75,3		82,1	
Italia	56,1	33,0		26,4		109,5		77,6		88,5	

Fonte: Istat, indicatori Bes dei territori, edizione 2023

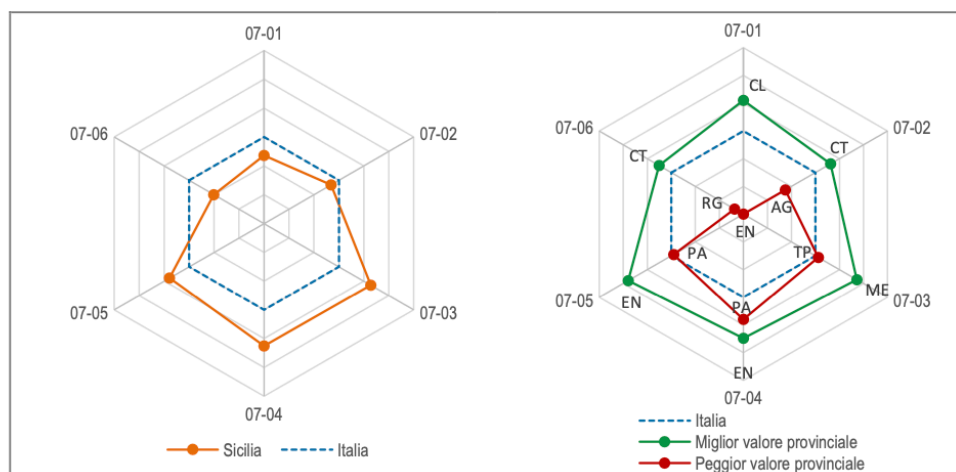
(a) Per ciascun indicatore, le barre sono proporzionali alla differenza tra il valore all'ultimo anno e il 2019; la rappresentazione è proposta in termini di benessere, ovvero la barra rossa indica un peggioramento del benessere, la verde un miglioramento.

(b) Valori percentuali.

Sicurezza

Le denunce di furto in abitazione, borseggio e rapina segnalano un quadro relativamente migliore in Sicilia rispetto alla media italiana

Figura 2.8 – Dominio Sicurezza: differenze di benessere a livello regionale (sx) e provinciale (dx). Sicilia - Anno 2021
(differenze standardizzate, Italia=0)



Fonte: Istat, indicatori Bes dei territori, edizione 2023

Legenda

07-01	Omicidi volontari	07-04	Denunce di borseggio
07-02	Altri delitti mortali denunciati	07-05	Denunce di rapina
07-03	Denunce di furto in abitazione	07-06	Mortalità stradale in ambito extraurbano

Tavola 2.6 – Dominio Sicurezza: indicatori per provincia. Sicilia - Anno 2021 e differenza rispetto al 2019
(a)

Province REGIONE Ripartizione	07-01		07-02		07-03		07-04		07-05		07-06	
	Omicidi volontari (b)		Altri delitti mortali denunciati (b)		Denunce di furto in abitazione (b)		Denunce di borseggio (b)		Denunce di rapina (b)		Mortalità stradale in ambito extraurbano (c)	
	2021	2021 - 2019	2021	2021 - 2019	2021	2021 - 2019	2021	2021 - 2019	2021	2021 - 2019	2021	2021 - 2019
Trapani	0,7		4,3		200,6		20,1		22,5		6,4	
Palermo	0,5		3,9		85,4		75,4		39,3		3,8	
Messina	0,3		3,8		52,8		10,9		11,9		4,1	
Agrigento	0,5		5,3		109,1		10,6		12,5		7,5	
Caltanissetta	-		3,6		90,2		11,9		8,3		6,4	
Enna	1,9		3,2		61,1		6,4		1,9		5,8	
Catania	1,1		2,0		121,3		59,5		33,0		3,0	
Ragusa	-		3,2		136,6		21,6		18,7		9,8	
Siracusa	1,0		3,1		170,5		18,9		19,7		5,2	
SICILIA	0,7		3,5		110,9		39,9		25,0		5,5	
Mezzogiorno	0,7		3,8		118,7		46,8		29,8		5,5	
Italia	0,5		3,1		210,9		157,2		37,4		4,1	

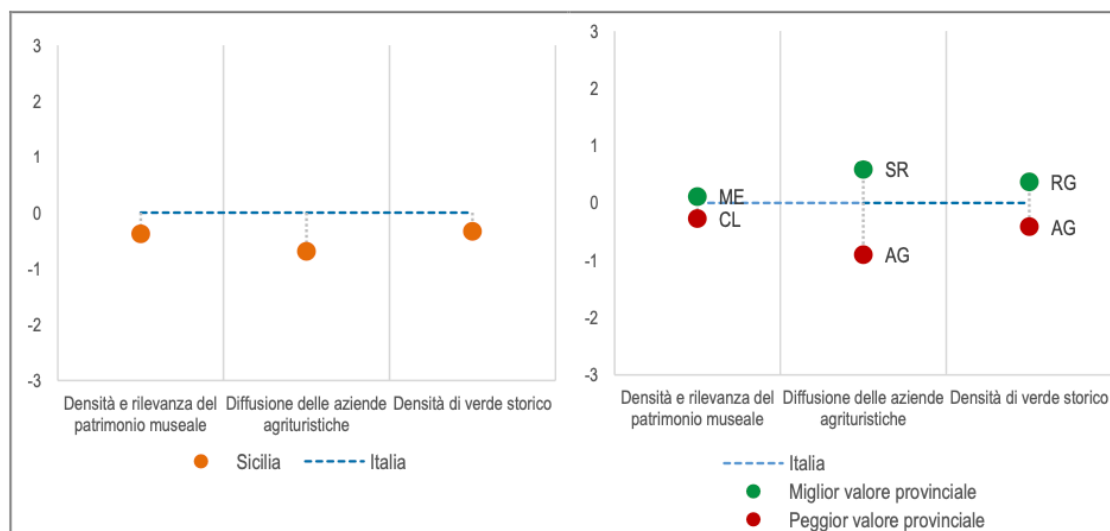
Fonte: Istat, indicatori Bes dei territori, edizione 2023

- (a) Per ciascun indicatore, le barre sono proporzionali alla differenza tra il valore all'ultimo anno e il 2019; la rappresentazione è proposta in termini di benessere, ovvero la barra rossa indica un peggioramento del benessere, la verde un miglioramento.
 (b) Per 100.000 abitanti.
 (c) Valori percentuali.

Paesaggio e Patrimonio Culturale

Gli indicatori sono: densità e rilevanza del patrimonio museale, Diffusione delle aziende agrituristiche e densità di verde storico. La posizione della nostra provincia mostra un a collocazione scarsa.

Figura 2.9 – Dominio Paesaggio e patrimonio culturale: differenze di benessere a livello regionale (sx) e provinciale (dx). Sicilia - Anno 2021
(differenze standardizzate, Italia=0)



Fonte: Istat, indicatori Bes dei territori, edizione 2023

Tavola 2.7 – Dominio Paesaggio e patrimonio culturale: indicatori per provincia. Sicilia - Anno 2021 e differenza rispetto al 2019 (a)

Province REGIONE Ripartizione	09-01		09-03		09-04
	Densità e rilevanza del patrimonio museale (b)		Diffusione delle aziende agrituristiche (b)		Densità di verde storico (c)
	2021	2021 - 2019	2021	2021 - 2019	2021
Trapani	1,86		3,0		0,1
Palermo	0,88		2,0		2,0
Messina	1,99		3,6		0,7
Agrigento	1,50		1,6		-
Caltanissetta	0,03		1,7		0,4
Enna	0,40		1,8		1,6
Catania	0,36		4,6		0,2
Ragusa	0,13		6,2		3,2
Siracusa	1,46		12,8		1,6
SICILIA	1,00		3,7		1,2
Mezzogiorno	0,80		4,1		0,9
Italia	1,42		8,4		1,7

Fonte: Istat, indicatori Bes dei territori, edizione 2023

(a) Per ciascun indicatore, le barre sono proporzionali alla differenza tra il valore all'ultimo anno e il 2019; la rappresentazione è proposta in termini di benessere, ovvero la barra rossa indica un peggioramento del benessere, la verde un miglioramento.

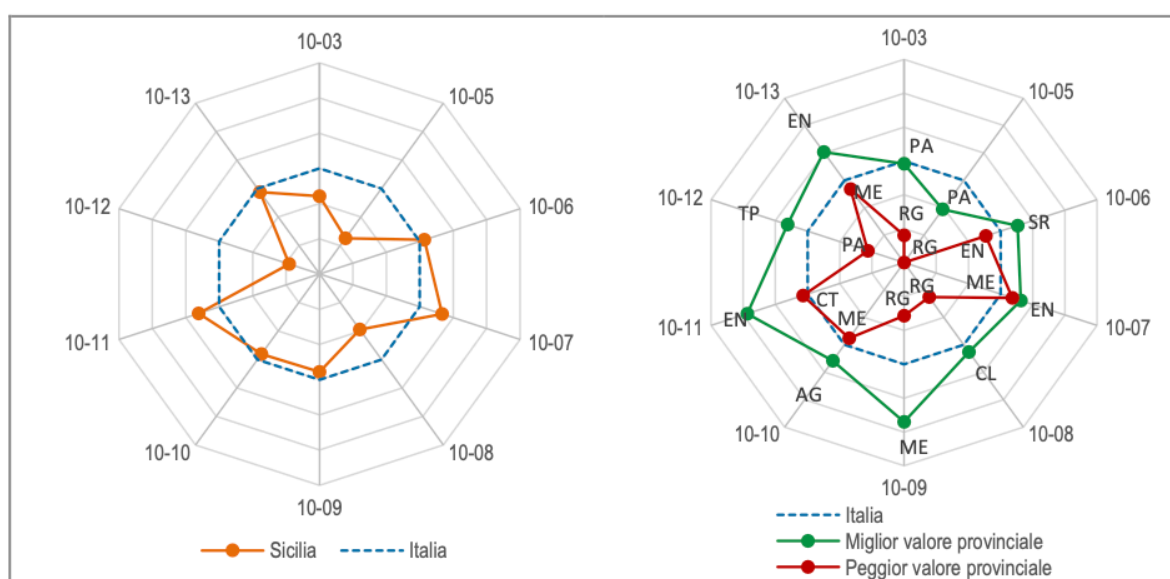
(b) Per 100 km².

(c) Per 100 m².

Ambiente

Uno degli indicatori è rappresentato dalla dispersione da rete idrica comunale, in ciò la nostra provincia fa meglio della media dei comuni italiani; la quantità di rifiuti prodotti è inferiore alla media italiana e a Caltanissetta risulta inferiore anche al Mezzogiorno. Anche la qualità dell'aria risulta migliore, mentre la raccolta differenziata dei rifiuti vede solo l'1,7 per cento della popolazione risiedere in un comune che ha raggiunto o superato l'obiettivo del 65 per cento di raccolta differenziata.

Figura 2.10 – Dominio Ambiente: differenze di benessere a livello regionale (sx) e provinciale (dx). Sicilia - Anni 2020, 2021, 2022 (ultimo disponibile)
(differenze standardizzate, Italia=0)



Fonte: Istat, indicatori Bes dei territori, edizione 2023

Legenda

10-03	Indice di durata dei periodi di caldo	10-09	Aree protette
10-05	Giorni consecutivi senza pioggia	10-10	Disponibilità di verde urbano
10-06	Popolazione esposta al rischio di frane	10-11	Rifiuti urbani prodotti
10-07	Popolazione esposta al rischio di alluvioni	10-12	Raccolta differenziata dei rifiuti urbani
10-08	Dispersione da rete idrica comunale	10-13	Energia elettrica da fonti rinnovabili

Tavola 2.8 – Dominio Ambiente: indicatori per provincia. Sicilia - Ultimo anno disponibile e differenza rispetto al 2019 (a)

Province REGIONE Ripartizione	10-01		10-02		10-03		10-05		10-06		10-07	
	Concentrazione media annua di PM ₁₀ (b)		Concentrazione media annua di PM _{2,5} (b)		Indice di durata dei periodi di caldo (c)		Giorni consecutivi senza pioggia (c)		Popolazione esposta al rischio di frane (d)		Popolazione esposta al rischio di alluvioni (d)	
	2021	2021 - 2019	2021	2021 - 2019	2021	2021 - 2019	2021	2021 - 2019	2020	2020 - 2017	2020	2020 - 2017
Trapani	20		21,0		46,0		0,8		0,6	
Palermo	24		12	16,0		37,0		2,8		4,7	
Messina	20,0		37,5		2,4		4,9	
Agrigento	23	11	30,0		46,0		2,4		0,8	
Caltanissetta	23		24,0		60,5		1,2		0,6	
Enna	19		8	21,0		38,0		3,5		-	
Catania	35	13	22,0		51,0		0,8		1,8	
Ragusa	25		15	42,5		69,0		1,3		0,9	
Siracusa	26		12	23,5		55,0		0,7		3,0	
SICILIA	6	..	5	..	24,0		38,0		1,8		2,6	
Mezzogiorno	29	..	23	..	26,0		35,0		3,2		5,1	
Italia	80	..	83	..	15,0		24,0		2,2		11,5	

Tavola 2.8 - Segue – Dominio Ambiente: indicatori per provincia. Sicilia - Ultimo anno disponibile e differenza rispetto al 2019 (a)

Province REGIONE Ripartizione	10-08		10-09	10-10		10-11		10-12		10-13	
	Dispersione da rete idrica comunale (d)		Aree protette (d)	Disponibilità di verde urbano (e)		Rifiuti urbani prodotti (f)		Raccolta differenziata dei rifiuti urbani (d)		Energia elettrica da fonti rinnovabili (d)	
	2020	2020 - 2018	2022	2021	2021 - 2019	2021	2021 - 2019	2021	2021 - 2019	2021	2021 - 2019
Trapani	52,4		16,2	6,6		447		74,2		79,1	
Palermo	48,8		26,9	12,0		472		33,3		27,9	
Messina	44,4		40,5	5,8		454		45,0		12,0	
Agrigento	49,2		8,9	98,4		471		54,4		65,3	
Caltanissetta	39,1		13,7	10,3		398		56,7		33,4	
Enna	49,7		11,4	12,9		345		59,9		110,3	
Catania	55,4		24,9	18,1		489		41,2		17,3	
Ragusa	63,0		5,9	22,9		431		65,9		25,2	
Siracusa	60,0		15,2	8,4		465		49,9		12,3	
SICILIA	52,5	..	20,3	15,4		460		46,9		28,0	
Mezzogiorno	49,6	..	25,2	23,8		458		55,7		47,0	
Italia	42,2	..	21,7	32,5		501		64,0		35,1	

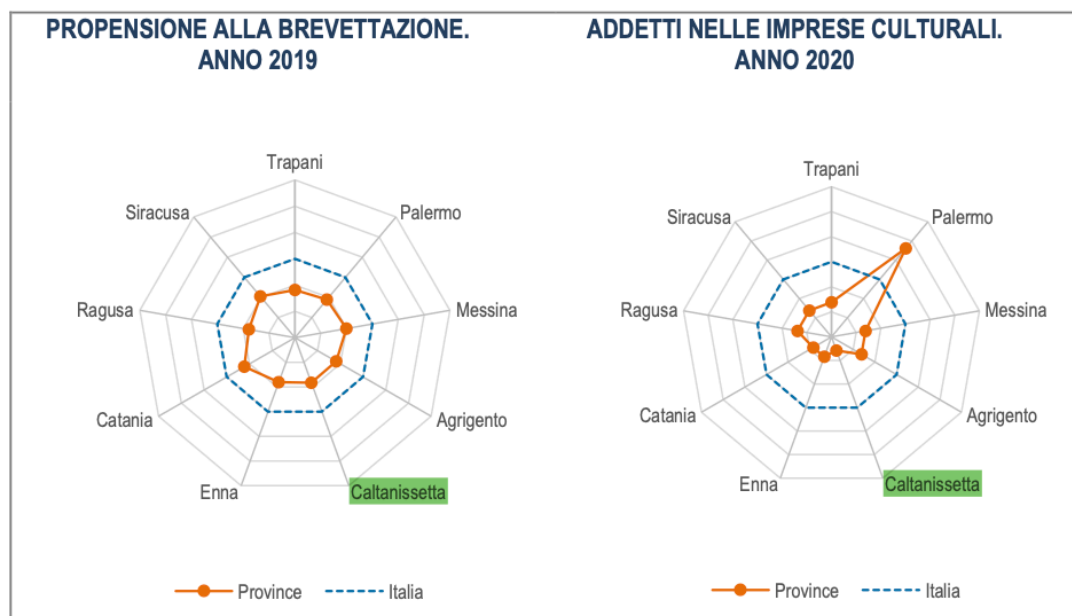
Fonte: Istat, indicatori Bes dei territori, edizione 2023

- (a) Per ciascun indicatore, le barre sono proporzionali alla differenza tra il valore all'ultimo anno e il 2019; la rappresentazione è proposta in termini di benessere, ovvero la barra rossa indica un peggioramento del benessere, la verde un miglioramento.
- (b) Microgrammi per m³. Per i valori della regione, della ripartizione e dell'Italia indica il numero di Comuni capoluogo con valore superiore al limite definito dall'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS) per la protezione della salute umana.
- (c) Numero di giorni.
- (d) Valori percentuali.
- (e) M² per abitante.
- (f) Kg per abitante.

Innovazione Ricerca e Creatività

Vede la nostra provincia con il maggior numero di giovani che emigrano alla ricerca di un lavoro

Figura 2.11 – Dominio Innovazione, ricerca, creatività: differenze di benessere a livello provinciale. Sicilia - Anni 2019 e 2020 (ultimo disponibile)
(differenze standardizzate, Italia=0)



Fonte: Istat, indicatori Bes dei territori, edizione 2023

Tavola 2.9 – Dominio Innovazione, ricerca, creatività: indicatori per provincia. Sicilia - Ultimo anno disponibile

Province REGIONE Ripartizione	11-01	11-03	11-04
	Propensione alla brevettazione (a)	Mobilità dei laureati italiani (25-39 anni) (b)	Addetti nelle imprese culturali (c)
	2019	2021	2020
Trapani	2,6	-31,8	0,9
Palermo	7,4	-20,7	2,1
Messina	14,4	-24,9	0,9
Agrigento	2,5	-37,7	0,9
Caltanissetta	3,8	-42,2	0,6
Enna	1,8	-36,7	0,7
Catania	29,2	-16,5	0,7
Ragusa	-	-17,6	0,9
Siracusa	18,0	-24,4	0,9
SICILIA	12,5	-23,5	1,1
Mezzogiorno	16,2	-22,7	1,0
Italia	80,7	-2,7	1,5

Fonte: Istat, indicatori Bes dei territori, edizione 2023

(a) Per milione di abitanti.

(b) Per 1.000 laureati residenti.

(c) Valori percentuali.

Popolazione e Territorio

La dinamica demografica, effetto combinato della componente naturale e migratoria, è negativa. La popolazione continua a diminuire in Sicilia e le riduzioni più accentuate si registrano a Enna e Caltanissetta (-2,8 per cento).

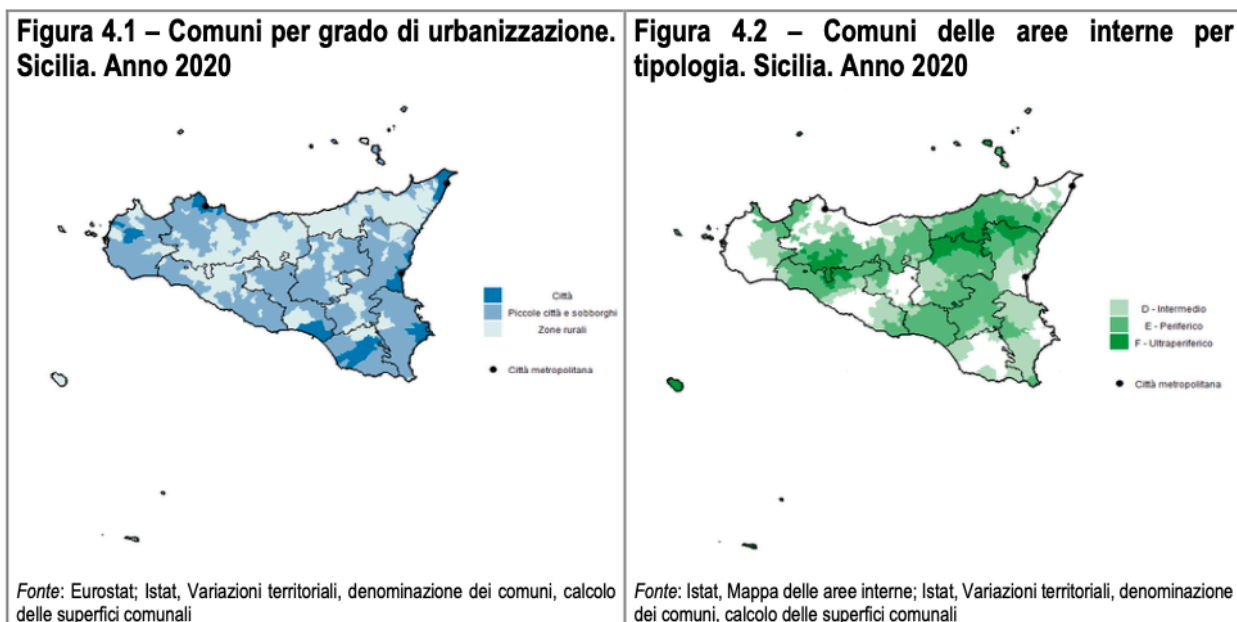


Tavola 4.1 – Comuni, popolazione residente e densità delle unità locali, per grado di urbanizzazione. Sicilia. Ultimo anno disponibile

Province REGIONE Ripartizione	Grado di urbanizzazione (a)											
	Città			Piccole città e sobborghi			Zone rurali			Totale		
	Comuni (b)	Popolazione residente (c) (e)	Unità locali (d)	Comuni (b)	Popolazione residente (c) (e)	Unità locali (d)	Comuni (b)	Popolazione residente (c) (e)	Unità locali (d)	Comuni (b)	Popolazione residente (c) (e)	Unità locali (d)
	2023	2021	2020	2023	2021	2020	2023	2021	2020	2023	2021	2020
v.a.	% di riga	per kmq	v.a.	% di riga	per kmq	v.a.	% di riga	per kmq	v.a.	% del totale	per kmq	
Trapani	1	13,5	26,9	13	75,3	11,2	11	11,2	4,4	25	8,6	10,7
Palermo	2	57,0	225,3	32	33,9	9,6	48	9,1	2,0	82	25,0	13,6
Messina	1	36,7	67,7	31	41,1	32,9	76	22,3	3,2	108	12,5	12,8
Agrigento	-	-	-	19	83,0	10,6	24	17,0	3,3	43	8,6	7,9
Caltanissetta	1	28,6	12,7	9	61,3	7,4	12	10,2	2,1	22	5,2	6,6
Enna	-	-	-	11	80,2	4,1	9	19,8	2,0	20	3,2	3,5
Catania	2	32,7	124,0	42	63,1	15,5	14	4,3	2,7	58	22,3	19,1
Ragusa	1	23,0	14,1	8	72,7	15,2	3	4,3	3,3	12	6,5	13,2
Siracusa	1	30,3	40,2	15	67,2	7,7	5	2,5	2,6	21	8,0	10,5
SICILIA	9	32,7	62,1	180	57,2	11,1	202	10,1	2,7	391	8,2	11,4
Mezzogiorno	109	35,4	62,0	736	47,9	13,8	1.706	16,8	2,9	2.551	33,8	10,9
Italia	255	35,1	105,1	2.606	47,8	21,7	5.040	17,0	3,8	7.901	100,0	15,9

Fonte: (a) Eurostat; (b) Istat, Variazioni territoriali, denominazione dei comuni, calcolo delle superfici comunali; (c) Istat, Movimento e calcolo della popolazione residente annuale; (d) Istat, Registro Statistico delle Unità Locali (ASIA UL)
e) Popolazione al 31 dicembre

Tavola 4.2 – Comuni, popolazione residente e densità delle unità locali secondo la classificazione delle aree interne. Sicilia. Ultimo anno disponibile

Province REGIONE Ripartizione	Comuni aree interne (a)			Comuni polo e cintura (a)			Totale		
	Comuni (b)	Popolazione residente (c) (e)	Unità locali (d)	Comuni (b)	Popolazione residente (c) (e)	Unità locali (d)	Comuni (b)	Popolazione residente (c) (e)	Unità locali (d)
	2020	2021	2020	2020	2021	2020	2020	2021	2020
	v.a.	% di riga	per kmq	v.a.	% di riga	per kmq	v.a.	% del totale	per kmq
Trapani	13	27,7	7,4	11	72,3	13,1	24	8,6	10,7
Palermo	63	25,0	4,2	19	75,0	38,0	82	25,0	13,6
Messina	88	40,5	6,7	20	59,5	40,2	108	12,5	12,8
Agrigento	30	63,3	6,2	13	36,7	13,8	43	8,6	7,9
Caltanissetta	19	66,1	5,1	3	33,9	10,7	22	5,2	6,6
Enna	19	95,9	3,6	1	4,1	2,4	20	3,2	3,5
Catania	53	64,4	11,9	5	35,6	108,9	58	22,3	19,1
Ragusa	7	44,5	12,0	5	55,5	14,1	12	6,5	13,2
Siracusa	18	61,1	6,6	3	38,9	35,0	21	8,0	10,5
SICILIA	310	47,9	6,7	80	52,1	26,0	390	8,2	11,4
Mezzogiorno	1.718	36,2	5,4	832	63,8	23,7	2.550	33,8	10,9
Italia	3.834	22,7	5,4	4.069	77,3	30,9	7.903	100,0	15,9

Fonte: (a) Istat, Mappa delle aree interne; (b) Istat, Variazioni territoriali, denominazione dei comuni, calcolo delle superfici comunali; (c) Istat, Movimento e calcolo della popolazione residente annuale; (d) Istat, Registro Statistico delle Unità Locali (ASIA UL)
e) Popolazione al 31 dicembre

Le riduzioni più accentuate si evidenziano nelle province di Enna (-3,4 per cento), Caltanissetta (-2,8), Agrigento (-2,6) e Messina (-2,5 per cento), mentre la provincia di Catania è l'unica a mostrare una sostanziale stabilità e quella di Ragusa una leggera crescita (+0,5).

Tavola 4.3 – Indicatori demografici per provincia. Sicilia. Ultimo anno disponibile.

Province REGIONE Ripartizione	Popolazione residente (a) (c)			Tassi (b) (d)			Popolazione residente (a) (c)			Numero medio di figli per donna (a)	
	Totale	Variazione (e)	Straniera	Crescita totale	Naturale	Migratorio	0-14 anni	15-64 anni	65 anni e più		
	2023	2020-2023	2023	2022			2023				2022
	v.a.	var. %	per 100 residenti	per 1.000 residenti			per 100 residenti				v.a.
Trapani	413.568	-1,8	5,0	-8,8	-6,2	-2,6	12,4	63,3	24,3	1,35	
Palermo	1.200.957	-1,8	2,7	-6,7	-3,6	-3,1	13,9	63,6	22,5	1,42	
Messina	598.811	-2,5	4,5	-7,4	-7,6	0,2	12,0	63,2	24,8	1,18	
Agrigento	412.472	-2,6	3,6	-8,2	-5,4	-2,9	12,6	63,7	23,7	1,34	
Caltanissetta	248.699	-2,8	2,9	-12,1	-5,7	-6,4	12,8	64,3	22,9	1,24	
Enna	154.721	-3,4	2,5	-12,9	-7,8	-5,1	11,8	63,4	24,8	1,17	
Catania	1.071.914	-0,1	3,1	-5,2	-3,0	-2,2	14,2	64,2	21,6	1,41	
Ragusa	317.136	0,5	10,0	3,1	-2,7	5,8	13,9	64,8	21,3	1,43	
Siracusa	383.738	-1,4	3,9	-5,6	-5,5	-0,1	13,0	64,1	22,9	1,32	
SICILIA	4.802.016	-1,5	3,8	-6,5	-4,7	-1,8	13,3	63,8	22,9	1,35	
Mezzogiorno	19.807.730	-1,9	4,2	-6,3	-4,8	-1,5	12,8	64,2	23,0	1,26	
Italia	58.850.717	-1,3	8,6	-3,0	-5,4	2,4	12,5	63,4	24,1	1,24	

Fonte: (a) Istat, Sistema di nowcast per indicatori demografici; (b) Istat, Movimento e calcolo della popolazione residente annuale
(c) Popolazione al 1° gennaio. Per il 2023 il dato è una stima in linea con le risultanze censuarie e il bilancio provvisorio 2022.
(d) Dati provvisori.
(e) Il dato 2020 è riferito al Censimento della popolazione.

Figura 4.3 – Indice di vecchiaia per provincia. Sicilia. 1 gennaio 2023 (valori percentuali) (a)

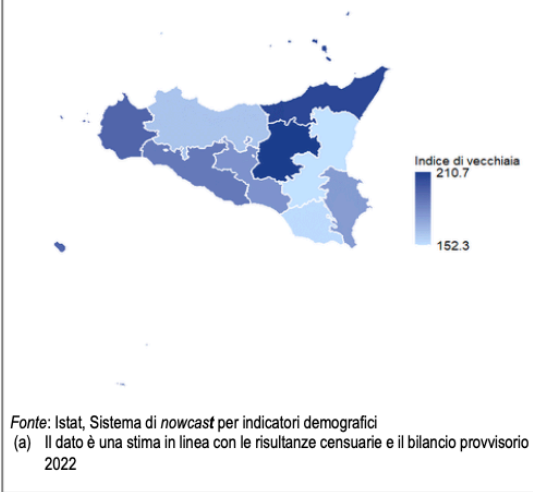
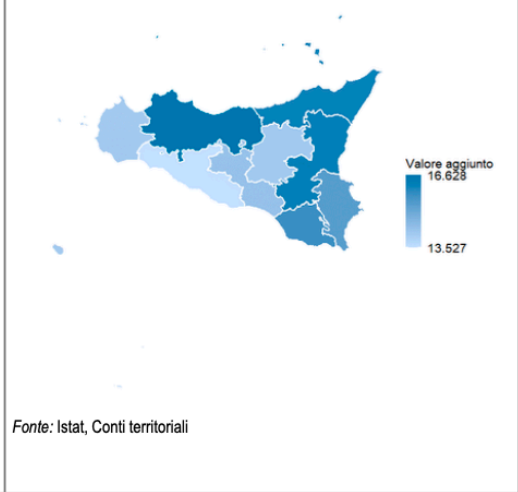


Figura 4.4 – Valore aggiunto per abitante per provincia. Sicilia. Anno 2020 (euro)



L'economia

Il reddito pro-capite nella provincia supera la media regionale, anche se il livello per abitante è fra i più bassi della Sicilia I valori dell'indicatore per occupato registrati a Caltanissetta e a Enna (circa 52.200 euro) superano la media regionale, anche se il livello per abitante è fra i più bassi dell'isola.

La densità imprenditoriale è bassa. Fra le province si osserva una maggiore densità imprenditoriale a Messina (109,4) e Ragusa (105,4) mentre le quote inferiori si registrano a Caltanissetta (86,3), Palermo (88,2) ed Enna (89,9).

Tavola 4.4 - Indicatori economici per provincia. Sicilia. Anno 2020

Province REGIONE Ripartizione	Specializzazione produttiva (a)					Unità locali (u.l.) (b)	Dimensione media u.l. (b)	U.I. in attività ad alta tecnologia e intense in conoscenza (c)
	Valore aggiunto (a)		Agricoltura	Industria in senso stretto (d)	Servizi			
	€ per abitante	€ per occupato						
Trapani	14.106	48.579	10,0	9,4	74,7	99,3	2,5	28,2
Palermo	16.628	54.117	3,7	7,0	84,2	88,2	3,0	33,5
Messina	16.181	50.527	5,5	8,2	79,5	109,4	2,6	29,2
Agrigento	13.527	47.841	12,9	7,8	73,4	90,8	2,3	26,2
Caltanissetta	14.339	52.196	9,9	8,1	75,3	86,3	2,9	28,0
Enna	14.149	52.285	8,1	8,6	77,2	89,9	2,4	27,0
Catania	16.244	50.746	5,6	9,3	78,9	98,6	3,0	30,6
Ragusa	15.789	43.823	21,6	9,0	62,9	105,4	2,8	26,7
Siracusa	15.398	50.042	9,1	11,3	72,2	90,0	3,0	30,0
SICILIA	15.647	50.683	7,8	8,5	77,6	95,6	2,8	29,9
Mezzogiorno	16.721	49.704	6,9	11,5	74,7	105,2	2,9	29,4 (e)
Italia	25.272	60.195	3,6	16,9	73,3	127,6	3,6	31,5

Fonte: (a) Istat, Conti territoriali; (b) Istat, Registro Statistico delle Unità Locali (ASIA UL); (c) Istat, Indicatori del SIR- Sistema Integrato dei Registri (esploradati.istat.it)
(d) Industria escluso il settore delle Costruzioni; (e) Il dato si riferisce alle sole Isole. ed è al netto delle altre regioni del Mezzogiorno

Alle operazioni partecipa il soggetto responsabile del C.A., cioè il Libero Consorzio Comunale di Caltanissetta, in uno, al soggetto attuatore Comune di Butera.

Nel corso del mese di dicembre 2022 sono state completate, da parte del Comune di Butera, le operazioni tecnico/amministrative/contabili per la chiusura dei lavori, tra i quali sono presenti il certificato di collaudo dell'opera e la determinazione del responsabile dell'ufficio tecnico del Comune di Approvazione della rendicontazione della spesa sostenuta (atto n. 787 del 7/12/2022).

SEZIONE 1.2.2 SVILUPPO E VALORIZZAZIONE DEL TURISMO

Le attività di competenza di questo Ente, relativamente al Turismo sono concentrate prioritariamente sull'erogazione dei servizi di seguito elencati:

- Classificazione e riclassificazione alberghiera
- Vigilanza sulle strutture alberghiere ai fini del mantenimento dei requisiti di classificazione
- Acquisizione annuale delle tariffe applicate
- Gestione Osservatorio Turistico regionale – acquisizione dati statistici da parte delle strutture
- Iscrizione all'Albo Regionale del Turismo Sociale
- Rilascio Parere sull'iscrizione delle associazioni Pro Loco all'Albo regionale delle Pro Loco

1. STRUTTURE RICETTIVE

Il servizio viene svolto dal Libero Consorzio Comunale di Caltanissetta dal 2010 a seguito dell'approvazione della L. R. n. 10 del 16.09.2005, che all'art.5 "Soppressione delle Aziende Autonome Provinciali per l'incremento Turistico", disponeva il trasferimento dei "beni e le attività delle predette aziende," alle Province Regionali competenti per territorio.

Le attività di funzione pubblica relative al servizio di "Classificazione, Vigilanza e vidimazione tariffe alberghiere ed extra alberghiere" sono disciplinate dalla Legge Regionale n. 27 del 06 Aprile 1996 e ss.mm. e ii. "Norme per il Turismo", nonché dalla L. R. n. 7 del 21 maggio 2019 "Disposizioni per i procedimenti amministrativi e la funzionalità dell'azione amministrativa che regola la S.C.I.A. in Sicilia" e dai successivi Decreti Assessoriali che nel tempo hanno aggiornato i criteri e i requisiti di classificazione alberghiera.

In sintesi le principali norme di riferimento attualmente in vigore per la classificazione alberghiera: D. A. n. 189 /S2TUR del 15/02/2017 di classificazione dei Bed and Breakfast; D. A. n. 3098/S2TUR del 22 novembre 2018 di classificazione delle strutture ricettive alberghiere ed extra alberghiere parzialmente modificata dal D. A. n. 1507/S2TUR del 05.06.2019 e dal D. A. n. 1736 del 08.07.2021.

Le attività 2023 si sono concretizzate con la pubblicazione di 24 Determinazioni dirigenziali:

- N. 14 atti di nuova classificazione di cui n. 9 bed and breakfast; n. 2 affittacamere: n.1 casa vacanze e n. 1 Villaggio Albergo;
- N. 5 atti di Cessazione attività, di cui n. 1 Albergo; n.1 Affittacamere; n. 1 Casa Vacanze e n. 2 Bed and Breakfast;
- N. 4 atti variazione ricettività;
- N 1 atto di variazione gestione;
- N.1 Ridenominazione.

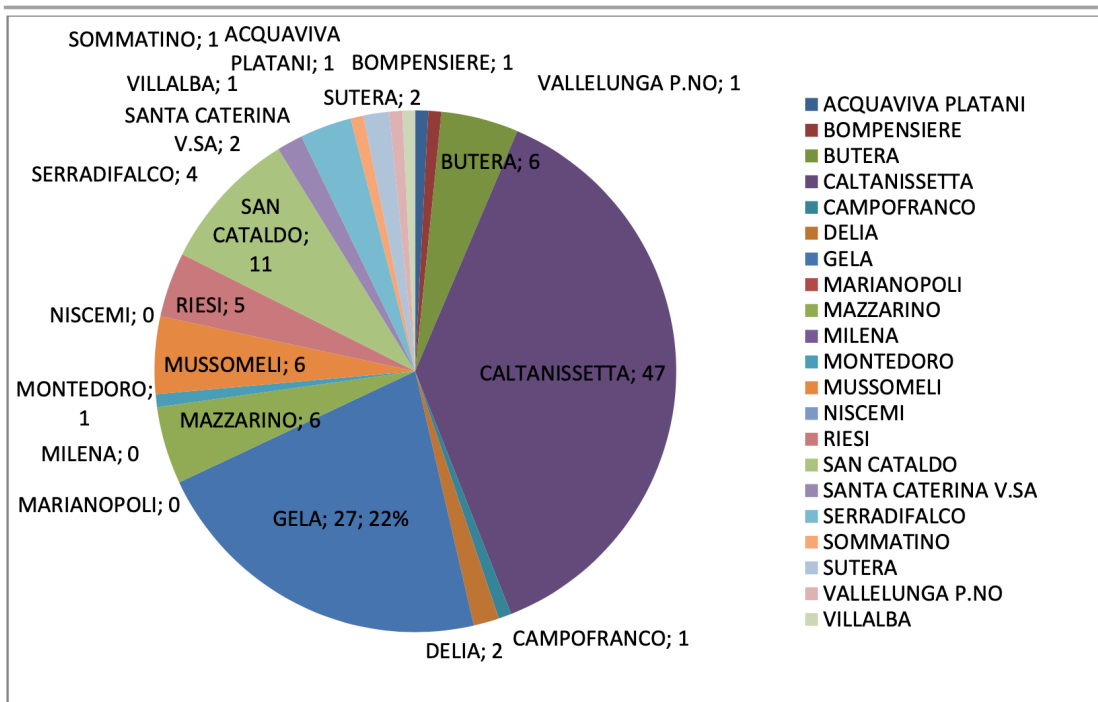
Le strutture classificate e gestite da questo Ente, attive sul territorio provinciale, al 31/12/2023 sono complessivamente n. 127, distribuite sul territorio per come segue:

Comune	Tipologia	Conteggio	Camere	Post iLetto
ACQUAVIVA PLATANI		1	5	13
	Bed and Breakfast	1	5	13
BOMPENSIERE		1		9
	Case-Appart. vacanze	1		9
BUTERA		6	384	1146

	Albergo	2	30	70
	Bed and Breakfast	3	11	23
	Res. Tur. Alberghiera	1	60	253
	Villaggio Albergo	2	283	800
CALTANISSETTA		47	537	1040
	Affittacamere	7	27	75
	Albergo	4	220	436
	Albergo Diffuso	2	27	56
	Bed and Breakfast	29	83	185
	Case per ferie	1	140	180
	Case-Appart. vacanze	2	8	20
	Res. Tur. Alberghiera	1		25
	Turismo rurale	1	32	63
CAMPOFRANCO		1	7	13
	Albergo	1	7	13
DELIA		2	3	5
	Bed and Breakfast	2	3	5
GELA		27	301	588
	Affittacamere	5	18	27
	Albergo	6	225	437
	Bed and Breakfast	14	43	93
	Case-Appart. vacanze	2	15	31
MAZZARINO		6	25	46
	Affittacamere	1	5	7
	Bed and Breakfast	4	8	17
	Turismo Rurale	1	12	22
MONTEORO		1	3	8
	Bed and Breakfast	1	3	8
MUSSOMELI		6	25	63
	Affittacamere	3	15	40
	Bed and Breakfast	3	10	23
RIESI		5	47	98
	Affittacamere	2	9	19
	Bed and Breakfast	1	3	6
	Case per ferie	1	13	25

	Turismo rurale	1	22	48
SAN CATALDO		11	69	145
	Affittacamere	2	4	5
	Albergo	1	40	92
	Bed and Breakfast	7	20	41
	Case per ferie	1	5	7
SANTA CATERINA V.SA		2	7	12
	Bed and Breakfast	2	7	12
SERRADIFALCO		4	15	29
	Bed and Breakfast	3	11	23
	Case- Appart.vacanze	1	4	6
SOMMATINO		1	4	8
	Bed and Breakfast	1	4	8
SUTERA		2	7	18
	Bed and Breakfast	2	7	18
VALLELUNGA P.NO		1	3	8
	Bed and Breakfast	1	3	8
VILLALBA		1	2	4
	Bed and Breakfast	1	2	4
TOTALI		127	1444	2523

DISTRIBUZIONE DELLE STRUTTURE RICETTIVE NELLA PROVINCIA



2. ACQUISIZIONE DENUNCIA TARIFFE

Le attività correlate alla denuncia tariffe, svolte ai sensi dell'art.5 della L. R. 27/96, si concentrano nel primo trimestre dell'anno, stante che tale adempimento, obbligatorio per tutte le tipologie di strutture ricettive, deve essere assolto entro il 1° Marzo di ogni anno.

Il procedimento di acquisizione delle denunce prevede tre step:

1. Aggiornamento annuale dei modelli scaricabili dal sito istituzionale dell'Ente e contestuale invio di una circolare di sollecito ai titolari delle strutture al fine di garantire la presentazione della Denuncia tariffe nei termini di legge;
2. Controllo amministrativo delle denunce tariffe pervenute, relativamente alla correttezza dei dati denunciati dai titolari delle strutture, dopo averli incrociati con i dati agli atti dell'ufficio.
3. Restituzione dei modelli opportunamente vidimati, insieme con le tabelle riepilogative redatte dall'ufficio e con i cartellini dei prezzi che dovranno essere ben esposti nelle strutture.

I procedimenti correlati alla denuncia tariffe 2023 sono in totale n. 127, e corrispondono alla totalità delle strutture gestite.

Il controllo amministrativo delle autocertificazioni prodotte, ha portato all'emersione di n. 2 irregolarità relativamente all'errata dichiarazione sulla capacità ricettiva.

3. VIGILANZA ALBERGHIERA

La vigilanza alberghiera è competenza dei Liberi Consorzi dei Comuni, ai sensi dell'art.8, comma 1, della L.r. n.27/1996 e confermata dal successivo art. 1.5, c. 4 del D. A. n. 3098/S2TUR del 22 novembre 2018 e ss.mm.ii.

Nella consapevolezza che i servizi di ricettività contribuiscono a incrementare il livello dell'offerta turistica nel territorio, con conseguente impatto sull'economia di settore, l'esecuzione di tale attività, volta ad assicurare la qualità dei servizi di ospitalità e a scongiurare eventuali fenomeni che possano danneggiare

l'immagine dell'intero comparto è rivolta al controllo della corretta applicazione delle tariffe, al mantenimento delle caratteristiche degli standard e dei requisiti di classificazione in stelle, per come assegnate da questo Libero Consorzio, nonché il mantenimento del giusto livello di decoro strutturale, igienico-sanitario e di conduzione dei servizi turistici.

Le attività di vigilanza nel 2023 si sono svolte sulla base di un piano di programmazione che prevedeva l'ispezione di n. 24 strutture, il 20% del totale delle strutture gestite. Per ogni tipologia di struttura è stato predisposto dall'ufficio un verbale-tipo contenente i principali aspetti da verificare nelle strutture, sia dal punto di vista strutturale che amministrativo e gestionale.

I lavori si sono svolti da marzo a Novembre nei vari comuni della provincia, e hanno interessato in particolare n. 5 Affittacamere, n.4 alberghi , n. 1 albergo diffuso, n. 12 bed and breakfast e n. 1 casa vacanze. L'esito delle visite è stato positivo per n. 19 strutture, una delle strutture aveva lavori di ristrutturazione in corso, le restanti 4 strutture sono state trovate irregolari nella ricettività e nella distribuzione dei posti letto nelle stanze: per tali strutture sono state ordinate le prescrizioni del caso.

Soltanto 3 strutture sono state soggette a riclassificazione: n. 1 revisione ricettività in aumento determinata dalla mancata comunicazione della variazione da parte del Comune di riferimento; n. 1 struttura è stata riclassificata con ricettività più bassa e classificazione inferiore; infine una struttura è stata riclassificata in ampliamento, stante la coincidenza della visita d'ispezione con l'avvenuta ristrutturazione dei locali.

4. PRO LOCO

Le funzioni connesse alle Pro Loco sono regolamentate espletate da questo Ente in virtù della L.r. n.10/2005, art.5, commi 1 e 2, con i quali le Aziende Autonome Provinciali per l'Incremento Turistico sono state soppresse e le relative attività e competenze trasferite alle Province regionali competenti per territorio; e della L. R. n. 15 del 4 agosto 2015 "Disposizioni in materia di liberi consorzi comunali e Città Metropolitana".

Con D. A. n. 3515 del 21.12.2016 – modificato con il D. A. n. 3231 del 04/12/2019 e con il D. A. n. 372-S7 24.03.2022 - l'Assessore al Turismo disciplina la materia relativa all'iscrizione delle Associazioni Pro Loco all'Albo Regionale delle Associazioni Pro Loco, attribuendo ai Servizi Turistici Regionali Provinciali, competenze inerenti il riconoscimento delle Pro Loco e la successiva tenuta dell'Albo Regionale, **mantenendo per il Libero Consorzio Comunale e le Città Metropolitane la competenza relativa all'espressione del parere, in forma di determinazione dirigenziale, sui requisiti posseduti dalle Associazioni che intendano richiedere l'iscrizione al suddetto Albo Regionale;**

Nel corso dell'anno 2023 sono pervenute n. 4 richieste di iscrizione all'albo Regionale delle Pro Loco, da parte dei presidenti delle Pro Loco di Sommatino, Resuttano, Acquaviva e Bompensiere. Per ognuna di esse è stato regolarmente seguito l'iter previsto dalla normativa vigente, volto alla verifica della veridicità e coerenza della documentazione prevista, e concluso con la trasmissione del parere positivo, espresso nella forma di determinazione dirigenziale, all'Assessorato al Turismo della Regione Sicilia – S.T.R. di Caltanissetta, per l'emissione del Decreto di iscrizione.

1.5 OSSERVATORIO TURISTICO REGIONALE - RILEVAZIONE STATISTICA DEL MOVIMENTO TURISTICO 2023

Di prioritario interesse per la Regione siciliana gli adempimenti connessi agli obblighi di cui al Programma Statistico Nazionale, secondo il quale le indagini di cui al codice IST-00139 "Movimento dei clienti negli esercizi ricettivi", comportano obbligo di risposta da parte dei soggetti privati, a norma dell'art. 7 del decreto legislativo 6 settembre 1989, n.322e ss.mm.ii.

Come sottolineato con il D.A. n. 469 /S2TUR del 20 / 03 / 2017 è di particolare rilievo, la "rilevazione dei dati (caricati giornalmente dalle strutture ricettive) ai fini ISTAT dati dimensionalmente significativi e qualitativamente corretti in merito alla capacità ricettiva e alla movimentazione turistica giornaliera" utili e necessari in quanto dal possesso di tali dati derivano le elaborazioni propedeutiche alla programmazione degli investimenti ed alla verifica dei loro risultati. Pertanto la sistematica comunicazione dei dati richiesti ai fini delle indagini ISTAT è un'obbligazione propria della conduzione di qualsiasi struttura turistico-ricettiva la cui tipologia è individuata dall'art.3 della L. R. 6 aprile 1996, n. 27, e successive modifiche ed integrazioni e diventa presupposto preordinato all'accertamento del requisito per il mantenimento della classifica regionale.

Per il Libero Consorzio Comunale di Caltanissetta la rilevazione è effettuata dall'Ufficio Statistica del Settore VI sulla base dei flussi turistici comunicati all'Ente da parte delle strutture ricettive mediante l'accreditamento delle stesse sistema informatico web-based Turist@t, dell'Osservatorio Turistico Regione Siciliana.

Con il Decreto Assessoriale n. 1783 del 27 luglio 2022 di **Istituzione del Codice Identificativo Regionale (CIR)** delle strutture ricettive e degli alloggi per uso turistico, seguito dalla circolare esplicativa n. 27026 del 10 agosto 2022, l'applicativo Turist@t dell'Osservatorio Turistico Regionale è utilizzato anche come anagrafe delle strutture e pertanto, nonostante al 31.12.2022 la maggior parte delle strutture della provincia si sia dotata del codice identificativo, è stato necessario continuare l'attività di comunicazione anche con gli agriturismi. Quest'attività ha portato alla regolarizzazione di un totale di 20 strutture di agriturismo su 28 registrati sull'Osservatorio.

Si ritiene utile rappresentare che per le strutture di agriturismo, che sono classificati in spighe dall'Assessorato all'Agricoltura, e per le strutture di alloggi privati in affitto breve, la competenza di questo Ente si limita all'acquisizione dei dati statistici e al controllo che tutte le strutture si dotino del CIR.

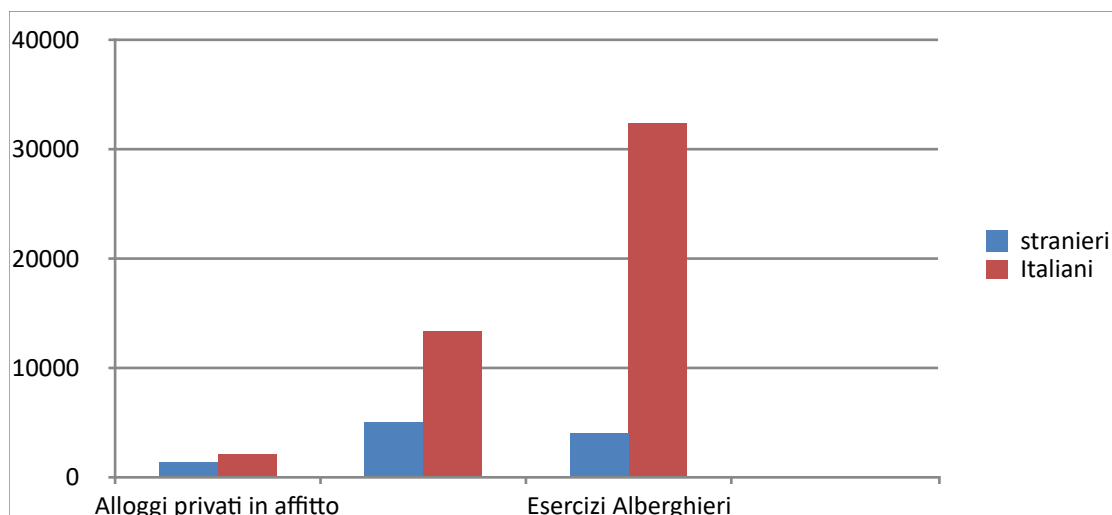
I dati sui flussi turistici registrati dal 1 gennaio al 31 dicembre 2023 sono i seguenti:

Esercizi Alberghieri(1)		
	Arrivi	Presenze
Stranieri	4.148	18.198
Italiani	32.465	147.060
Totale	36.613	165.258
Esercizi Extralberghieri(2)		
(*)comprensivi di	Arrivi	Presenze
Stranieri	4.906	12.449
Italiani	13.357	34.842
Totale	18.263	47.291
Alloggi privati in affitto breve		
	Arrivi	Presenze
Stranieri	1.276	4.373
Italiani	2.097	5.533
Totale	3.373	9.906
Totale		
Stranieri	10.330	35.020
Italiani	47.919	187.435
Totale	58.249	222.455

(1) Esercizi alberghieri comprendono alberghi, residenze turistico alberghiere e villaggi-albergo)

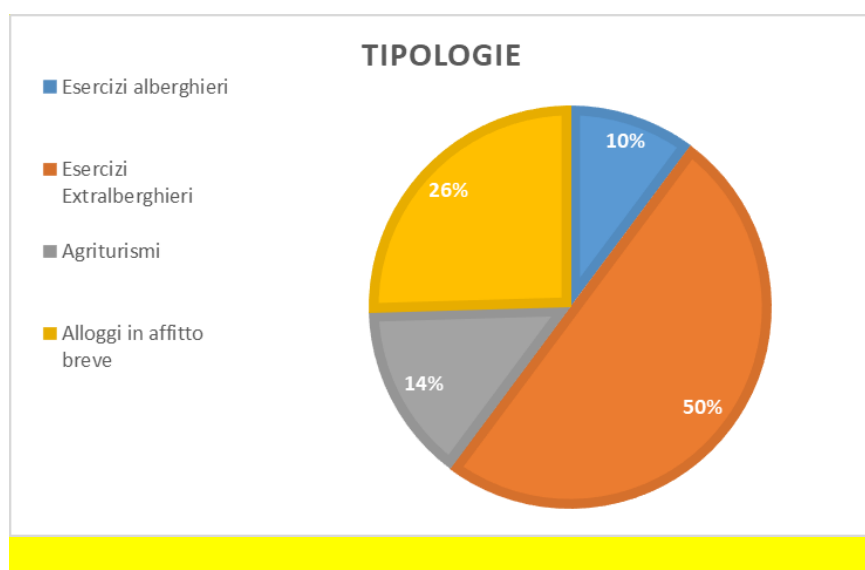
(2) Esercizi extra alberghieri comprendono: Agriturismi, Affittacamere, Turismo Rurale, Case per ferie, Case per vacanze e Bed and Breakfast)

Dove i turisti italiani e stranieri preferiscono alloggiare:



I dati 2023 relativi alla capacità ricettiva della provincia di Caltanissetta raccolti dall'Osservatorio Turistico Regionale sono alla data odierna in fase di elaborazione , si riportano di seguito i dati dell'anno precedente:

	Esercizi alberghieri	Esercizi Extralberghieri	Agriturismi	Alloggi in affitto breve	Totale
Esercizi	22	108	31	55	216
Letti	2.033	902	493	323	3.741
Camere	854	459	208	147	1.668
Bagni	849	446	193	108	1.596



1. CONTRATTO D'AREA DI GELA

Il Libero Consorzio Comunale di Caltanissetta, nella qualità di Soggetto Responsabile Unico del Contratto d'Area di Gela, ha provveduto, nel corso degli anni, a coordinare e supervisionare tutte le attività relative alla realizzazione delle singole iniziative imprenditoriali e degli interventi infrastrutturali, attuando anche il monitoraggio finanziario, procedurale e fisico delle dette iniziative ed opere.

Tali attività hanno avuto riguardo alla gestione delle procedure amministrative per i progetti d'impresa e per le opere infrastrutturali finanziate nell'ambito del detto Contratto d'Area di Gela.

I progetti collegati al Contratto d'Area Gela sono tutti in fase di chiusura e permangono all'ente ormai soltanto le attività amministrative residuali.

2. IMPIANTI SPORTIVI E RICREATIVI

Il programma per ciò che riguarda gli impianti sportivi e ricreativi di proprietà dell'Ente, è indirizzato a procedere mediante bandi di gara ad evidenza pubblica, alla locazione, al fine della loro valorizzazione e per renderli pienamente fruibili ed aperti al pubblico secondo l'attuale destinazione d'uso e le altre possibili, nonché consentire la contrazione dei costi di gestione per liberare risorse da destinare allo svolgimento delle funzioni istituzionali fondamentali ed, altresì, per sviluppare e sostenere lo sviluppo locale favorendo la nascita di nuove attività e/o consolidando quelle già esistenti con l'immissione nel mercato privato di immobili con attitudine produttiva.

Gli impianti che ad oggi sono stati aggiudicati sono :

1. Parco Montelungo – Gela – Aggiudicato con Determinazione Dirigenziale n. 174 del 27/02/2020 alle seguenti condizioni:
 - canone annuale € 5.927,74;
 - durata della locazione anni 12;
 - impegno ad eseguire investimenti per un importo non inferiore a quello determinato ai sensi dell'art. 3 del bando e cioè € 177.644,04;Contratto stipulato in data 24/08/2022
2. Palalivatino – Aggiudicato con Determinazione dirigenziale n. 606 del 14/09/2020 alle seguenti condizioni
 - canone annuale € 20.000,00;
 - durata della locazione anni 15;
 - impegno ad eseguire investimenti per un importo non inferiore a quello determinato ai sensi dell'art. 3 del bando e cioè € 249.577,09;Contratto stipulato in data 12/10/2022
3. Kartodromo – Gela- Aggiudicato con Determinazione Dirigenziale n. 170 del 07/03/2022, alle seguenti Condizioni:
 - canone annuale € 9.720,00;
 - durata della locazione anni 15;
 - impegno ad eseguire investimenti per un importo non inferiore a quello determinato ai sensi dell'art. 3 del bando e cioè € 35.228,88;Contratto stipulato in data 16/02/2023
4. Campo da Tennis – Caltanissetta. Aggiudicato con determinazione Dirigenziale n. 172 del 08/03/2022. Alle seguenti condizioni:
 - 1°, 2° e 3° anno, canone pari ad € 0,00;

o dal 4° al 15° anno, canone annuo di € 2.407,44;

o durata della locazione anni 15, con un investimento di € 55.153,78;

Il contratto non è stato stipulato alla data odierna in quanto la ditta ha rimodulato il progetto

d'investimento, al fine di allinearli a nuove esigenze sociali rilevate dalla ditta aggiudicataria.

Oggi l'ufficio è incaricato di gestire le suddette locazioni e controllare la corretta applicazione del contratto sottoscritto.

3. STUDI DI CONSULENZA ALLA CIRCOLAZIONE DEI MEZZI DI TRASPORTO

Ai sensi della L.8/8/1991 n.264, come modificata dalla L. n.11 del 4/1/1994, l'esercizio dell'attività di consulenza per la circolazione è soggetta ad autorizzazione e vigilanza da parte delle Province. Detta attività è normativamente contingentata con l'apposizione di un limite numerico al rilascio di nuove autorizzazioni, rapportato all'indice di motorizzazione della provincia di riferimento.

I soggetti, in possesso del titolo abilitativo alla professione di consulente per la circolazione dei mezzi di trasporto possono presentare apposita istanza per le diverse procedure che di seguito si elencano: apertura nuova o ulteriore sede; trasferimento-ristrutturazione-ampliamento sede; autorizzazione in sostituzione per variazioni societarie (cessioni ramo aziendale, conferimento d'azienda, trasformazioni societarie, variazioni cariche e/o quote societarie > o < del 50% del capitale sociale -, inserimento o estromissione soci; variazione denominazione, etc.); inserimento o estromissione personale amministrativo; sospensione temporanea attività; prosecuzione temporanea per impedimento o morte Titolare o Preposto; sostituzione Preposto/Responsabile Professionale; espletamento attività diverse; revoca su rinuncia volontaria; provvedimenti di controllo e vigilanza amministrativa.

Le superiori procedure comportano l'emanazione di provvedimenti di varia natura (autorizzazione - presa d'atto - modifica autorizzazione - autorizzazione in sostituzione - nulla osta - sanzioni pecuniarie e/o amministrative).

A tal fine il S.A.T., anche nel corso del 2023, ha provveduto a predisporre ex novo ulteriori moduli da rendere disponibile all'utenza per l'attivazione delle procedure sopra elencate, revisionando anche parte dei preesistenti 27 moduli in dotazione.

3.1 AUTOSCUOLE

Ai sensi dall'art.123 del D.Lgs. 30/4/1992 n.285 (Nuovo Codice della Strada) e dei correlati articoli del relativo Regolamento di Esecuzione le autoscuole sono soggette a vigilanza amministrativa da parte delle Province. Pertanto, i soggetti interessati possono presentare apposita Segnalazione Certificata d'Inizio Attività (SCIA) o istanza di autorizzazione ai fini del rilascio del nullaosta all'esercizio, per: apertura nuova o ulteriore sede; trasferimento-ristrutturazione-ampliamento sede; variazioni societarie (cessione ramo aziendale, conferimento, trasformazione societaria, variazioni quote societarie sia maggiori che pari o inferiori al 50% del capitale sociale, variazioni cariche, inserimento o estromissione soci, modifica denominazione etc.); estensione attività da Tipo B ad A; adeguamento e/o modifica parco veicolare, attrezzature; inserimento - estromissione - sostituzione - estensione incarico Responsabile Didattico, personale docente o amministrativo; revoca su rinuncia volontaria; ed espletamento attività ulteriori e diverse ma compatibili con l'attività principale .

A tal fine il servizio ha provveduto, anche nel corso del 2023, a predisporre e/o revisionare la modulistica da rendere disponibile all'utenza per l'attivazione delle procedure sopra elencate, aggiornando durante il corso dell'anno parte dei 43 moduli in dotazione.

Attese le scadenze diversificate conseguenti all'emergenza sanitaria verificatasi nel corso del 2020 e del 2021 è stato attivo il controllo sulla formazione biennale obbligatoria degli Insegnanti di Teoria e degli Istruttori di Guida (cr.180), oltre che il controllo incrociato presso gli altri Liberi Consorzi, con i quali si stanno studiando forme di omogeneizzazione delle procedure con modalità di confronto costante. Da detto controllo sono scaturiti due provvedimenti d'ufficio di sospensione attività di docenza per due soggetti non in regola con l'adempimento ex lege, che hanno determinato in uno dei due casi anche la sospensione dell'autorizzazione all'attività trattandosi del Titolare dell'Impresa Individuale.

L'attività di verifica permanenza possesso dei requisiti di legge in capo alle Imprese che esercitano l'attività in parola ha continuato ad essere svolta sia pur con notevole problematicità - dovuta alla scarsa collaborazione e "superficialità" operativa dei soggetti nei cui confronti detta verifica è rivolta, invero favorita dalla cronica carenza di personale assegnato al servizio -. Da detta verifica sono emerse molteplici fattispecie d'irregolarità di varia gravità, rilevate agli interessati per le dovute regolarizzazioni.

Talune sono state rilevate con semplici note, altre con apposite diffide. Solo in un caso si è dovuta revocare l'autorizzazione all'esercizio dell'attività rilasciata nel comune di San Cataldo.

Anche nell'anno di riferimento la procedura afferente l'esercizio abusivo di autoscuola commesso in uno dei comuni del ns. territorio nel 2020 ha richiesto all'Ufficio impiego di risorse dedicate, sia in termini professionali che di tempo-lavoro, atteso che ad oggi non si sono concluse le relative procedure di competenza delle altre autorità e, inoltre, innanzi al Giudice di Pace di Caltanissetta è stato instaurato nel 2023 un ulteriore procedimento giudiziario da uno dei soggetti coinvolti.

Sempre in termini di contenzioso, l'Ufficio, su delega del Commissario Straordinario pro-tempore ha assunto la difesa dell'Ente nel giudizio civile incardinato innanzi al Giudice di Pace del Tribunale di Gela da parte di un'Impresa esercente l'attività di autoscuola, sanzionata dall'Ufficio con un provvedimento di sospensione dell'autorizzazione per un mese a seguito di irregolare esercizio dell'attività in un Corso Recupero Punti della Patente, rilevato da un'ispezione dalla Polizia di Stato e sospeso dal competente Ufficio di Motorizzazione Civile di CL.

In merito, va annotato che, se le attività preliminari per la costituzione in giudizio sono state espletate autonomamente dall'Ufficio, a seguito dell'entrata in vigore della c.d. Riforma Cartabia, dopo in 30 giugno 2023, si è dovuto ricorrere al supporto tecnico della convenzionata avvocatura del Libero Consorzio di Ragusa per gli adempimenti di deposito di tutti gli atti susseguenti nel relativo fascicolo giudiziario, ferma restando la produzione degli stessi e la conseguente partecipazione alle udienze da parte del personale dell'Ufficio.

oooooooo ooooooooo

Nel complesso dei due ambiti di competenza, come di consueto, sono stati costanti e proficui i canali di comunicazione, collaborazione e flusso-dati tra l'Ente e le altre Istituzioni competenti in materia (Dipartimento Regionale Trasporti, Mobilità ed Infrastrutture - Area 5 -, Ufficio Provinciale di Motorizzazione Civile di CL - Pubblico Registro Automobilistico Unità Territoriale di CL - Ispettorato del Lavoro - corrispondenti Servizi degli altri Liberi Consorzi Comunali e Città Metropolitane - Ufficio Territoriale del Governo Prefettura - Forze dell'ordine - Associazioni di categoria etc.) elaborando strategie di migliore assistenza alle imprese e di più efficace vigilanza sulle attività svolte, attesa la notevole rilevanza che le stesse ricoprono nell'interesse pubblico, in quanto incaricati dello svolgimento di un pubblico servizio.

L'attività di consulenza giuridico-amministrativa (front office - a mezzo mail - in forma epistolare e telefonica) all'utenza ed agli altri soggetti ed autorità di competenza, è costantemente incrementata comportando un considerevole impegno sia in termini temporali che professionali atteso che le materie direttamente o indirettamente coinvolte nello studio delle problematiche rappresentate ricoprono ambiti diversi tra loro, ma connessi all'espletamento delle procedure (diritto amministrativo, civile, commerciale, penale, societario, del lavoro, previdenziale, bancario, assicurativo etc.) e conseguente incidenza sull'elaborazione dei relativi procedimenti.

L'attività di vigilanza e controllo è stata espletata provvedendo a porre in essere le verifiche, previste per legge, sulle dichiarazioni sostitutive presentate dai soggetti (titolari o rappresentanti legali delle imprese, soci, docenti, dipendenti) che hanno avanzato richiesta di varie tipologie di provvedimento che, in caso di accoglimento, hanno trovato la loro concretizzazione nei seguenti atti a rilevanza esterna:

- - n. 21 provvedimenti di nuova autorizzazione, autorizzazione in sostituzione o nulla-osta di varia natura (apertura studio di consulenza; inserimento in organico, estromissione o estensione incarico di

docenti o inserimento personale amm.in aut., variazioni sede aut. e stu. cons., variazioni rilevanti di capitale sociale o di compagine societaria con estromissione e/o inclusione di soci, variazione cariche sociali, irrogazione sanzione amministrative e/o pecuniaria, etc.);

- - n° 170 cr. accertamenti d'ufficio (Casellario giudiziale – Carichi Pendenti – Misure di prevenzione - Comunicazioni antimafia – Titolo professionale – Titolo di studio -Visura Storica Camerale - Ispettorato del Lavoro/UNILAV - Ufficio Scolastico Territoriale –Assessorato Regionale Infr. e Trasporti Area 5 - UMC CL ed UMC PA – PRA CL, INPS etc.) effettuati sia con apposite note che direttamente dal personale dell'ufficio.

3.2 SEGRETERIA COMMISSIONE PROVINCIALE D'ESAMI IDONEITA' alla PROFESSIONE di TRASPORTO INTERNAZIONALE

su STRADA di MERCI PER CONTO di TERZI

Il servizio, nella sua funzione di supporto al Dirigente del Settore n.q. di Presidente della Commissione, provvede alla predisposizione ed approvazione dei bandi e relativi moduli di partecipazione, agli inserimenti sul sito web istituzionale dei dati e delle comunicazioni, alla diffusione alle associazioni di categoria, alla completa istruttoria delle istanze presentate, ai relativi accertamenti d'ufficio (pre e post esami) sulle dichiarazioni sostitutive rese dai candidati (anagrafe comunale – casellario giudiziale - carichi pendenti – misure di prevenzione - titolo di studio – corsi di formazione – verifica presso MIT, Assessorato Regionale/ Dipartimento Mobilità e Trasporti - Servizio Provinciale di Motorizzazione Civile di CL – Ufficio Scolastico Territoriale di CL - Istituti scolastici -), all'assistenza informatica nella gestione del programma EGAF in dotazione per l'espletamento della sessione, alla verbalizzazione delle sedute, all'implementazione della banca dati nel Registro Elettronico Nazionale (REN) del MIT, alla predisposizione dei relativi attestati professionali su formato europeo provvisto di sette elementi anti-contraffazione ed alla redazione dell'atto di regolarizzazione dei sospesi di tesoreria conseguenti al versamento del contributo economico versato a mezzo sistema PAGO-PA dai candidati.

A seguito della pubblicazione e diffusione del Bando, anche a mezzo delle associazioni di categoria e degli organi di stampa, sono state presentate quaranta cinque istanze. Nei confronti di questi candidati sono stati attivati gli accertamenti preliminari, presso le relative anagrafi comunali, ai fini della conferma della residenza dichiarata in uno dei comuni del Libero Consorzio.

Nel suo complesso la partecipazione agli esami d'idoneità di cui trattasi ha registrato i seguenti dati complessivi nelle sedute del 6 ed 11 settembre 2023:

- - n. 45 istanze di partecipazione;
- - n. 15 assenti
- - n. 27 candidati idonei;
- - n. 110 accertamenti d'ufficio (i relativi accertamenti morali e culturali vengono operati esclusivamente sugli idonei);
- - n. 27 attestati al trasporto nazionale ed internazionale rilasciati.
In rapporto alle precedenti sessioni la media dei candidati che hanno ottenuto il titolo abilitativo appare soddisfacente, anche in considerazione del livello culturale

SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTI CORRUZIONE

Sottosezione di programmazione

SOTTOSEZIONE 2.1 VALORE PUBBLICO

Per Valore Pubblico s'intende: il livello di benessere economico-sociale-ambientale, della collettività di riferimento di un'Amministrazione, e più precisamente dei destinatari di una sua politica o di un suo servizio, per cui una delle finalità precipue degli enti è quella di aumentare il benessere reale della popolazione amministrata. In altri termini, non è in alcun modo sufficiente per una PA raggiungere gli obiettivi che gli organi di governo si sono assegnati, ma occorre determinare delle condizioni che consentano di realizzare risultati concreti per i cittadini, per gli utenti, per i destinatari dei servizi e delle attività.

Gli obiettivi che determinano la realizzazione di valore pubblico sono stati fin qui contenuti nei seguenti documenti:

1) Linee Programmatiche di mandato (articolo 46 del TUEL), presentate al Commissario Straordinario all'inizio del mandato amministrativo (ed eventualmente approvate dallo stesso), che individuano le priorità strategiche e costituiscono il presupposto per lo sviluppo del sistema di programmazione pluriennale e annuale delle risorse e delle performance dell'Ente; stante la gestione Commissariale non vi sono linee programmatiche di mandato ai sensi della predetta normativa;

2) Documento Unico di Programmazione (articolo 170 del TUEL), che permette l'attività di guida strategica e operativa dell'Ente ed è il presupposto necessario, nel rispetto del principio di coordinamento e coerenza, dei documenti di bilancio e di tutti gli altri documenti di programmazione aggiornata; Il Documento Unico di Programmazione 2023-2025 (D.U.P.) è stato approvato con deliberazione Commissariale, adottata con i poteri del Consiglio Provinciale, n. 8 del 12 marzo 2024;

3) Piano Esecutivo di Gestione (articolo 169 del TUEL), approvato dalla Giunta su proposta del Direttore Generale (ovvero in caso di assenza da parte del Segretario, che declina gli obiettivi della programmazione operativa contenuta nel Documento Unico di Programmazione nella dimensione gestionale propria del livello di intervento e responsabilità dirigenziale affidando ai dirigenti (ovvero negli enti che ne sono sprovvisti ai responsabili) dei servizi obiettivi e risorse. Il Piano esecutivo di gestione è stato approvato con deliberazione Commissariale, adottata con i poteri del Presidente, n. 40 del 29 aprile 2024;

In particolare si fa riferimento alle indicazioni contenute nella sezione strategica del DUP.

Nella definizione delle priorità strategiche dell'ente si tiene conto:

- 1) Popolazione
- 2) Condizione socio economica delle famiglie

- 3) Economia insediata Territorio
- 4) Struttura organizzativa Strutture operative
- 5) Strutture Scolastiche³⁵
- 6) Veicoli
- 7) Mezzi operativi
- 8) Patrimonio immobiliare e per tipologia di destinazione
- 9) Organismi e modalità di gestione dei servizi pubblici locali - Organismi gestionali
- 10) Obiettivi degli organismi gestionali dell'ente
- 11) Società partecipate

Sulla base di queste previsioni, l'Ente indica le seguenti priorità strategiche che intende realizzare nel piano della Performance 2024-2026:

OBIETTIVI STRATEGICI 2024 – 2026				
Missione di Bilancio	Peso	Valore pubblico	N.	Obiettivi strategici
01 Servizi istituzionali, generali e di gestione	Primario 10 Rilevante 08 Intermedio 06	Ente di secondo livello a servizio del territorio	1	Migliorare l'efficienza dell'azione amministrativa e salvaguardare la stabilità finanziaria per garantire l'erogazione dei servizi nei confronti della collettività amministrata
01 Servizi istituzionali, generali e di gestione	Primario 10 Rilevante 08 Intermedio 06	Prevenzione dei rischi e dei fenomeni corruttivi	2	Incrementare la cultura della trasparenza e della legalità
01 Servizi istituzionali, generali e di gestione	Primario 10 Rilevante 08 Intermedio 06	Salvaguardia del patrimonio istituzionale dell'Ente	3	Garantire la funzionalità e la sicurezza degli immobili patrimoniali; risparmio ed efficientamento energetico, anche attraverso interventi sugli impianti esistenti
04 Istruzione e diritto allo studio	Primario 10 Rilevante 08 Intermedio 06	Scuole sicure e funzionali	4	Garantire la funzionalità delle istituzioni scolastiche, i servizi ausiliari all'istruzione e la sicurezza degli edifici: finanziamento, realizzazione, manutenzione e gestione degli interventi
09 Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	Primario 10 Rilevante 08 Intermedio 06	Tutela e valorizzazione dell'ambiente	5	Intervenire strutturalmente per la tutela, la vigilanza ambientale e la fruizione del patrimonio naturalistico
10 Viabilità e infrastrutture stradali	Primario 10 Rilevante 08 Intermedio 06	Sicurezza della viabilità	6	Garantire la funzionalità e la sicurezza della viabilità finanziamento, realizzazione, manutenzione e gestione degli interventi
12 Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	Primario 10 Rilevante 08 Intermedio 06	Solidarietà e servizi sociali per il territorio	7	Garantire sostegno ai soggetti a rischio di esclusione sociale

Gli indicatori anche temporali, i destinatari, le modalità di verifica, i risultati attesi sono oggetto di particolare analisi nello sviluppo degli obiettivi operativi cui si rinvia per il dettaglio.

Nel corso del triennio 2024/2026 l'ente è impegnato a realizzare, con cadenza almeno annuale, il monitoraggio, la reingegnerizzazione e la semplificazione delle procedure tutte

in un'ottica di digitalizzazione dei procedimenti amministrativi; il cartaceo è praticamente ridotto al minimo essenziale.

Nel corso del triennio 2024/2026 l'ente è impegnato a realizzare gli obiettivi di accessibilità digitale.

Le amministrazioni sono vincolate a darsi il Piano delle Azioni Positive, documento che confluisce ai sensi delle previsioni dettate dal D.P.R. n. 81/2022 nel Piano Integrato di Attività ed Organizzazione, anche se lo schema di PIAO tipo di cui al primo citato Decreto dei Ministri per la Pubblica Amministrazione e dell'Economia e Finanze n. 132/2022 non ne fa menzione. Si ritiene utile che esso sia compreso, quanto meno nelle sue linee guida, nel PIAO, collocandolo nella sottosezione "Valore pubblico".

Ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" le PA devono redigere un piano triennale di azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità.

La evoluzione interna dell'organizzazione del lavoro e della formazione, quale strumento per favorire il benessere lavorativo e organizzativo è dettagliata nel D.U.P.

L'ente ha in programma le seguenti iniziative:

- Azioni finalizzate a:
- Facilitare la circolazione delle informazioni sull'organizzazione del lavoro;
- Rimuovere gli ostacoli che impediscono pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei luoghi e nelle posizioni in cui sono sotto rappresentate;
- Favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare;
- Migliorare il benessere organizzativo;
- Contrastare il fenomeno di mobbing e delle molestie sessuali;
- Garantire pari opportunità per l'accesso al lavoro.

Curare che la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, ivi compreso quello apicale, contribuiscano allo sviluppo della cultura di genere, anche attraverso la promozione di stili di comportamento rispettosi del principio di parità di trattamento e la diffusione della conoscenza della normativa in materia di pari opportunità, congedi parentali e contrasto alla violenza contro le donne, inserendo appositi moduli in tutti i programmi formativi (art. 7, comma 4, del d.lgs. n. 165 del 2001) e collegandoli, ove possibile, all'adempimento degli obblighi in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 28, comma 1, del d.lgs. n. 81 del 2008).

- Garantire la partecipazione dei propri dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale tale da garantire pari opportunità, adottando le modalità organizzative idonee a favorirne la partecipazione e consentendo la conciliazione tra vita professionale e vita familiare.
- Promuovere progetti finalizzati alla mappatura delle competenze professionali, strumento indispensabile per conoscere e valorizzare la qualità del lavoro di tutti i propri dipendenti.

L'ente, dopo la fine della epidemia Covid, non ha uno strumento di regolamentazione dello smart-working.

Si rinvia alle specifiche sottosezioni del presente PIAO per l'approfondimento di quanto indicato nel presente punto.

SOTTOSEZIONE 2.2 PERFORMANCE

Lo schema delle Performance è una mappa logica, rappresentata attraverso una struttura multilivello indicata in un foglio word, utile per visualizzare graficamente e in maniera semplice i legami e le connessioni tra missioni, aree strategiche, obiettivi strategici e piani di azione ed ha una forte valenza comunicazionale.

Nell'ambito del mandato istituzionale e della Mission, gli obiettivi preminenti dell'Ente, trovano, per l'anno 2024, esplicitazione formale e sostanziale nel D.U.P. a sua volta declinata in Missioni e Programmi dove sono esplicitati sia gli obiettivi intersettoriali che operativi.

Nel Piano della Performance la mappa logica dello schema della performance è stata aggiornata alla luce dell'impostazione che discende da norme sull'Armonizzazione contabile a regime dall'anno 2016. Si rappresentano graficamente i legami e le connessioni tra il mandato istituzionale, le missioni, i programmi di bilancio, le aree strategiche e gli obiettivi operativi.

La figura 1 appresso riportata mostra in modo schematico il perimetro della performance organizzativa.

Rappresentando l'amministrazione come un sistema input/output/outcome è possibile definire le dimensioni rilevanti per la performance organizzativa:

- efficienza, data dal rapporto tra le risorse utilizzate e l'output realizzato;
- efficacia, ossia l'adeguatezza dell'output realizzato rispetto ai bisogni e alle aspettative degli utenti (interni ed esterni);
- stato delle risorse, che misura la quantità e qualità delle risorse dell'amministrazione (umane, economico-finanziarie e strumentali) e il suo livello di salute;
- impatto, ovvero l'effetto generato dall'attività sui destinatari diretti (utenti) o indiretti.

La linea tratteggiata delinea il perimetro della performance organizzativa, che mette al centro efficienza ed efficacia (in blu) e considera le altre due dimensioni come complementari, in particolare lo stato delle risorse disponibili (o realisticamente acquisibili) come presupposto/vincolo alla programmazione e l'impatto atteso come riferimento ultimo degli obiettivi. Di seguito si illustrano le ragioni della scelta di porre come centrali efficacia ed efficienza e complementari risorse e impatto.

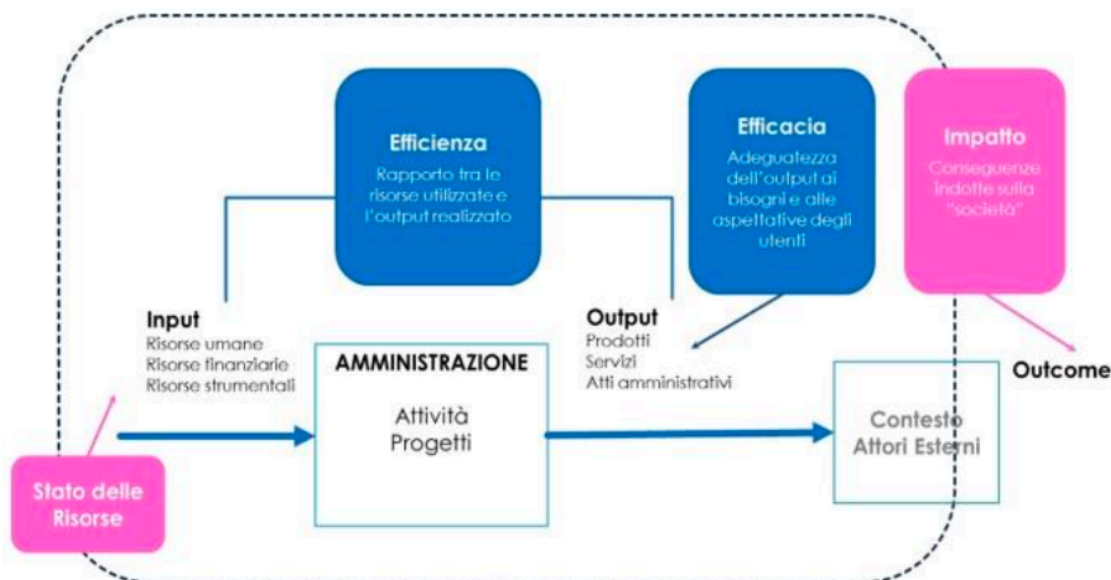


Figura 1 – Il perimetro della performance organizzativa

Relativamente allo stato delle risorse (umane, economico-finanziarie e strumentali), nella maggior parte delle amministrazioni, la dotazione di risorse è data (e limitata), con pochi margini di modifica sostanziale.

Considerare lo stato delle risorse nei piani è tuttavia importante per verificare la sostenibilità degli obiettivi e dei risultati attesi (efficacia ed efficienza). Si pensi, ad esempio, ai progetti di innovazione digitale; la difficoltà a immettere risorse umane con competenze nuove può ridurre l'efficacia degli interventi programmati (difficoltà a gestire sistemi e dati) o allungare i tempi di messa in opera dei sistemi informativi.

Considerare l'impatto è importante per condividere internamente, prefigurare e indirizzare gli effetti delle attività e dei servizi pubblici sul contesto socio-economico. Tuttavia l'impatto pone delle difficoltà di misurazione, sia a causa della distanza temporale tra l'azione dell'amministrazione e la generazione dell'effetto, sia a causa del parziale controllo dello stesso, in ragione delle interazioni da parte di altri soggetti o di variabili esterne. Si ritiene che l'impatto debba diventare, comunque, il riferimento ultimo per la programmazione di medio-lungo periodo, che orienta attività e progetti, prefigurando i risultati attesi.

L'inclusione dell'impatto nel perimetro della performance organizzativa dovrebbe essere effettuata secondo entrambe le modalità di seguito descritte:

- utilizzo di indicatori di impatto per finalità di comunicazione e quindi “accountability esterna” al cittadino sebbene questi per lo più siano utilizzati per indicare il punto di partenza, ma non gli impatti attesi nel medio-lungo periodo a fronte delle attività poste in essere dalle amministrazioni;
- individuazione di attività e progetti, che evidenzino il contributo dell'amministrazione alla realizzazione dell'impatto.

2.2.1 PRESENTAZIONE DEL PIANO DELLE PERFORMANCE

Il Piano della Performance di questo Libero Consorzio Comunale, precedentemente redatto e allegato al presente PIAO, è strumento indispensabile per una gestione orientata al risultato degli obiettivi gestionali coerenti con la disponibilità di risorse.

Ai sensi della Legge n. 190/12 e del successivo D. Lgs. n. 33/13, la programmazione strategica ed operativa dell'Amministrazione definita nel Piano della Performance deve essere resa coerente con gli obiettivi del Piano di prevenzione della corruzione e nel programma della trasparenza per cui il P.D.O. 2023 assume e fa propria l'attuazione della progettazione esecutiva, delle misure generali e specifiche, nonché tempi indicatori e responsabilità di cui al Piano di prevenzione della corruzione e trasparenza 2022- 2024, nonché al Piano di prevenzione della corruzione e trasparenza 2023-2025, allegato al presente PIAO.

Il Piano della Performance è strutturato in obiettivi strategici ed operativi annuali ed è composto da schede descrittive distinte per settori, ognuna delle quali contraddistinta da un programma e da un progetto contenente l'indicazione dell'obiettivo, le fasi, scadenze temporali, le risorse umane e finanziarie, i responsabili e le schede

anagrafiche degli indicatori nonché i prospetti riepilogativi delle funzioni svolte dai settori ai fini della valutazione dell'attività complessivamente svolta.

Il P.d.O. è direttamente collegato al PEG che definisce l'allocazione delle risorse finanziarie umane strumentali necessarie per attuare il Piano.

Le schede anagrafiche degli indicatori di misurazione sono state elaborate d'intesa tra il Segretario Generale ed il Dirigente responsabile in considerazione della natura dell'obiettivo e dell'output atteso, e la definizione dei singoli indicatori è stata effettuata in funzione dei fattori ritenuti, di volta in volta, più significativi ai fini della misurazione e valutazione della performance.

A seguito di approfondita analisi sono stati definiti gli obiettivi strategici ed operativi per l'anno 2024.

A seguito dell'approvazione del Bilancio, sono stati assegnati gli obiettivi strategici ed operativi, già individuati, in coerenza ai programmi ed alle scelte strategiche contenute nel D.U.P. e nel P.E.G., strumenti fondamentali del sistema di valutazione del raggiungimento dei risultati e relativa rendicontazione. Contestualmente sono stati identificati i pesi dei vari obiettivi ed i relativi indicatori di misurazione.

Il piano prevede 8 progetti strategici intersettoriali, e 47 obiettivi operativi settoriali dettagliati nello schema in seguito riportato.

PROGRAMMAZIONE 2023-2025

2.2.2 DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE 2024-2026

Tenuto conto che il Documento Unico di Programmazione (DUP) 2024.2026, approvato con Determinazione Commissariale con i poteri del Consiglio n. 8 del 12 marzo 2024, contenente in parte anche il Piano triennale di razionalizzazione per il contenimento delle spese di funzionamento per il periodo 2024-2026, di cui all'art. 2, comma 594, lettera a), della Legge 24 dicembre 2007, n. 244, nella Sezione Strategica, quale strumento di programmazione relativo alla Missione 01 – Servizi istituzionali, generali e di gestione, Programma 08 – Statistica e sistemi informativi.

Il DUP costituisce, nel rispetto del principio di coordinamento e di coerenza dei documenti di bilancio, il presupposto di tutti gli altri documenti di programmazione.

Il DUP si compone di due sezioni, la sezione strategica e la sezione operativa.

Nella sezione strategica le linee programmatiche di mandato si traducono in obiettivi strategici dell'Ente, correlati alle missioni di bilancio ex D.Lgs. 118/2011 da realizzare nel corso del mandato, come stabilito al punto 8.1 del principio contabile allegato 4/1 del medesimo D.Lgs. 118/2011.

Nella sezione ordinaria, al fine di conseguire gli obiettivi di mandato, le linee strategiche sono tradotte all'interno dei programmi di ogni missione di bilancio.

In relazione all'accessibilità dei propri sistemi informativi, intesi come capacità di erogare servizi e fornire le informazioni in modalità fruibile, senza discriminazioni, anche da parte di coloro che, a causa di disabilità, necessitano di tecnologie assistive o configurazioni particolari, il Libero Consorzio Comunale di Caltanissetta dà attuazione alla Direttiva UE 2016/2102, al D.Lgs 10 agosto 2018 n. 106, alla Legge 9 gennaio 2004 n. 4 ed alle Linee Guida sull'accessibilità degli strumenti informatici emanate da AgID

(Agenzia per l'Italia Digitale) attraverso il perseguimento degli obiettivi di accessibilità, approvati con deliberazione commissariale n. 23 del 27/02/2020.

2.2.3 OBIETTIVI SPECIFICI INTERSETTORIALI

Per l'anno 2024, sono stati individuati n. 8 Obiettivi specifici intersettoriali, che coinvolgono tutti i Dirigenti con il coordinamento del Segretario Generale:

1. P.I.A.O., Sezione 2. Valore pubblico, performance e anticorruzione, Sottosezione di programmazione – Performance.
2. P.I.A.O., Sezione 2. Valore pubblico, performance e anticorruzione, Sottosezione di programmazione – anticorruzione.
3. Approvazione bilancio preventivo 2024-2026
4. Miglioramento per l'organizzazione dell'Ente
5. Miglioramento della viabilità provinciale
6. Adeguamento sismico ed efficientamento energetico
7. Riqualficazione architettonica, rifacimento impianti e servizi
8. Rispetto dei tempi di pagamento ai sensi dell'art. 4-bis del D.L. 24 febbraio 2023, n. 13, convertito con modificazioni dalla L. 21 aprile 2023, n. 41.

In riferimento agli obiettivi specifici intersettoriali si rappresenta che i dati delle schede sono indicati analiticamente nelle schede relative agli obiettivi operativi di settore cui si rinvia, ai sensi dell'art. 3 L.R. n. 10/1991; in particolare il rinvio suddetto riguarda le seguenti voci:

I settori, la pesatura, la tipologia, la denominazione dell'obiettivo strategico;

La descrizione delle attività, i risultati attesi, le date di inizio e di completamento, i capi progetto, le risorse umane e finanziarie;

I referenti responsabili;

Le fasi di competenza, le operazioni le tempistiche, i valori delle fasi dell'obiettivo intersettoriale;

Il Dirigente oppure i Dirigenti dell'obiettivo.

Si conclude che il pieno oppure parziale raggiungimento degli obiettivi operativi influisce automaticamente in proporzione sulla percentuale del raggiungimento di ogni singolo obiettivo specifico intersettoriale al quale essi si riferiscono.

2.2.4 OBIETTIVI OPERATIVI

Il Libero consorzio Comunale di Caltanissetta individua gli obiettivi per l'anno di riferimento (2024-26) delineandone i risultati attesi attraverso specifici indicatori e relativi target. Gli obiettivi operativi annuali rappresentano, quindi, i traguardi intermedi da raggiungere al fine di assicurare il conseguimento dell'obiettivo strategico a cui si riferiscono.

Di seguito si elencano gli obiettivi operativi individuati e meglio specificati nel piano performance 2024, allegato al presente Piao.

Nell'ambito degli obiettivi Intersettoriali, si indicano i seguenti obiettivi operativi:

I Settore Presidenza–Segreteria Generale

N.	OB. INTERSETTORIALI	OB. OPERATIVI	Capo progetto
I.1	Piano triennale prevenzione corruzione	Relazioni alla procura della corte dei conti sui debiti fuori bilancio	Dott. Eugenio Alessi
I.2	Piano triennale prevenzione corruzione	Attuazione delle linee guida della corte dei conti, controllo di prevenzione della corruzione e controlli di regolarità amministrativa-contabile	Dott. Eugenio Alessi
I.3	Piano triennale prevenzione corruzione	Redazione del piano triennale di prevenzione della corruzione-relazione finale del piano	Dott. Eugenio Alessi
I.4	Miglioramento dell'organizzazione dell'Ente	Protocollazione e pulitura dell'anagrafica, riduzione dei soggetti assegnatari della posta ad un solo responsabile	Dott. Eugenio Alessi
I.5	Miglioramento dell'organizzazione dell'Ente	Incarico ai legali per Assistenza in giudizio per recupero eventuali crediti riconosciuti da sentenze. Revisione del regolamento per il conferimento degli incarichi legali E aggiornamento dei disciplinari e documenti associati.	Dott. Eugenio Alessi
I.6	Miglioramento dell'organizzazione dell'Ente	Inventario e scarto documenti vari settori	Dott. Eugenio Alessi
I.7	Miglioramento dell'organizzazione dell'Ente	Coordinamento uscieri e acquisto nuove divise	Dott. Eugenio Alessi
I.8	Miglioramento dell'organizzazione dell'Ente	Costituzione Collegio dei Revisori	Dott. Eugenio Alessi
I.9	Miglioramento dell'organizzazione dell'Ente	Monitoraggio Organismi partecipati	Dott. Eugenio Alessi

II Settore Organizzazione e Personale

N.	OB. INTERSETTORIALI	OB. OPERATIVI	Capo progetto
II.1	Miglioramento dell'organizzazione dell'Ente	Digitalizzazione dei fascicoli del personale	Dott. Eugenio Alessi
II.2	Miglioramento dell'organizzazione dell'Ente	Riliquidazione delle pensioni dipendenti cessati	Dott. Eugenio Alessi
II.3	Miglioramento dell'organizzazione dell'Ente	Avvio procedure concorsuali per nuove assunzioni e attivazione progressioni verticali tra le Aree.	Dott. Eugenio Alessi

III SETTORE - Servizi Economico-Finanziari, Informatica, Statistica e Provveditorato

N. OB.	OB. INTERS.	OB. Oper. Individuale	Capo progetto
III.1	Approvazione bilancio preventivo 2024-2026	Riaccertamento ordinario dei residui al 31/12/2023	Dott. Alberto Nicolosi
III.2	Piano triennale prevenzione corruzione	Referto sul Controllo di Gestione esercizio 2023	Dott. Alberto Nicolosi
III.3	Piano triennale prevenzione corruzione	Tempestività dei pagamenti	Dott. Alberto Nicolosi
III.4	Miglioramento dell'organizzazione dell'Ente	Definizione preventiva della pretesa impositiva con riferimento al canone unico patrimoniale.	Dott. Alberto Nicolosi
III.5	Miglioramento dell'organizzazione dell'Ente	Riqualificazione e sistemazione dei locali siti al I° piano del Palazzo Provinciale.	Dott. Alberto Nicolosi
III.6	Miglioramento dell'organizzazione dell'Ente	Manuale di conservazione digitale	Dott. Alberto Nicolosi
III.7	Miglioramento dell'organizzazione dell'Ente	Censimento dotazioni informatiche dell'Ente	Dott. Alberto Nicolosi

III.8	Miglioramento dell'organizzazione dell'Ente	Adeguamento del programma di acquisizione automatizzata delle manifestazioni di interesse nelle procedure di gara	Dott. Alberto Nicolosi
III.9	Miglioramento dell'organizzazione dell'Ente	Realizzazione di una piattaforma per la gestione, l'archiviazione e la consultazione informatica delle autorizzazioni rilasciate nell'ambito del Settore V - Territorio e Ambiente.	Dott. Alberto Nicolosi

IV Settore Viabilità e trasporti, Edilizia, Patrimonio Immobiliare, Protezione Civile

N.	OB. INTERSETTORIALI	OB. OPERATIVI	Capo progetto
IV.1	Miglioramento della viabilità provinciale	Lavori di manutenzione straordinaria della S.P. n.193 dalla progr. Km 0+000 al Km. 6+700. - DM.49/2018	Ing. Mario Denaro
IV.2	Miglioramento della viabilità provinciale	Lavori di manutenzione straordinaria della S.P. 4 e della S.P. 34. - DM.49/2018	Ing. Mario Denaro
IV.3	Miglioramento della viabilità provinciale	Lavori di manutenzione straordinaria della S.P. n.11 dal Km 4+380 al Km 7+070 (innesto con la SS.115) - DM.49/2018	Ing. Mario Denaro
IV.4	Miglioramento della viabilità provinciale	Lavori di Manutenzione Straordinaria della SP 208 - DM 49/2018	Ing. Mario Denaro
IV.5	Miglioramento della viabilità provinciale	Lavori di manutenzione straordinaria della SP 131 dal Km 0+000 al Km 2+200. - DM.49/2018	Ing. Mario Denaro
IV.6	Miglioramento della viabilità provinciale	Lavori di Manutenzione Straordinaria e adeguamento normativo delle barriere di sicurezza e segnaletica della strade di competenza del Libero Consorzio Comunale di Caltanissetta - DM 49/2018	Ing. Mario Denaro

IV.7	Miglioramento della viabilità provinciale	Lavori di manutenzione straordinaria della S.P. n.49/a (Ravanusa-Butera) dal Km.0+000 al Km.12+483. - DM 123/2020	Ing. Mario Denaro
IV.8	Miglioramento della viabilità provinciale	Lavori di manutenzione straordinaria della S.P. 70 dal Km. 0+000 al Km.2+408. - DM 123/2020	Ing. Mario Denaro
IV.9	Miglioramento della viabilità provinciale	Lavori di manutenzione straordinaria della S.P. 134 dal Km 2+590 e della SP 127 2° tratto dal Km 4+900 al Km 5+400.	Ing. Mario Denaro
IV.10	Miglioramento della viabilità provinciale	Lavori di Manutenzione Straordinaria della SP30 dal Km 0+000 al Km 2+500 . - DM 123/2020	Ing. Mario Denaro
IV.11	Adeguamento sismico ed efficientamento energetico	Lavori di adeguamento strutturale a seguito di verifica di vulnerabilità, di manutenzione straordinaria ed efficientamento energetico presso l'istituzione scolastica denominata "L. Sturzo" in Gela (Sede dell'Istituto Tecnico Commerciale) - Corpo 1	Ing. Mario Denaro
IV.12	Adeguamento sismico ed efficientamento energetico	Adeguamento strutturale a seguito di verifica di vulnerabilità, di manutenzione straordinaria ed efficientamento energetico presso l'Istituzione scolastica denominata "Eschilo" in Gela (sede del Liceo Classico). Next Generation EU.	Ing. Mario Denaro
IV.13	Riqualificazione architettonica, rifacimento impianti e servizi	Lavori di riqualificazione architettonica, funzionale e messa in sicurezza, anche attraverso l'adeguamento impiantistico e tecnologico degli spazi della palestra scolastica e dei servizi annessi esistenti presso Liceo Scientifico e Linguistico "Elio Vittorini" di Gela. Finanziato dall'Unione Europea – Next Generation EU.	Ing. Mario Denaro

IV.14	Riqualificazione architettonica, rifacimento impianti e servizi	Lavori di riqualificazione architettonica, funzionale e messa in sicurezza, anche attraverso l'adeguamento impiantistico e tecnologico degli spazi della palestra scolastica e dei servizi annessi esistenti presso l'Istituto d'Istruzione Superiore "Ettore Maiorana" di Gela. Finanziato dall'Unione Europea – Next Generation EU.	Ing. Mario Denaro
-------	---	---	-------------------

V Settore - Territorio e Ambiente

N.	OB. INTERSETTORIALI	OB. OPERATIVI	Capo progetto
V.1	Miglioramento dell'organizzazione dell'Ente	Aggiornamento dell'archivio informatico riguardante le sanzioni amministrative irrogate ai sensi del D.Lgs. 152/2006, propedeutico all'eventuale iscrizione a ruolo con particolare riferimento alle sanzioni elevate a carico di Caltaqua (n. 287 Ordinanze di Ingiunzione) dovute alla Regione Siciliana, per la verifica dei procedimenti conclusi in appello.	Dott. Alberto Nicolosi
V.2	Miglioramento dell'organizzazione dell'Ente	Controllo periodico dell'inserimento dei dati nella rete NAS.	Dott. Alberto Nicolosi
V.3	Miglioramento della viabilità provinciale	Servizio di taglio alberi - Garantire nell'anno 2024 la stipula di contratti applicativi per almeno il 50% dell'importo complessivo dell'accordo quadro.	Dott. Alberto Nicolosi
V.4	Miglioramento dell'organizzazione dell'Ente	Servizio di raccolta e conferimento rifiuti - Garantire nell'anno 2024 la stipula di contratti applicativi per almeno il 50% dell'importo complessivo dell'accordo quadro.	Dott. Alberto Nicolosi
V.5	Miglioramento dell'organizzazione dell'Ente	Controllo periodico dei dati e/o notizie inserite nel sito tematico.	Dott. Alberto Nicolosi
V.6	Miglioramento della viabilità provinciale	Controllo dello stato di manutenzione degli alberi di alto fusto.	Dott. Alberto Nicolosi
V.7	Miglioramento dell'organizzazione dell'Ente	Alienazione o dismissione delle centraline di rilevamento atmosferico di proprietà dell'Ente.	Dott. Alberto Nicolosi

VI Settore Sviluppo Economico e Attività Produttive - Servizi Sociali e Culturali

N. OB.	OB. INTERSETTORIALI	OB. OPERATIVI	Capo progetto
VI.1	M i g l i o r a m e n t o dell'organizzazione dell'Ente	Adempimenti relativi alle borse di studio ai sensi del Decreto Legislativo 13 aprile 2017, n. 63 – artt. 9 e 10.	Ing. Mario Denaro
VI.2	Piano triennale prevenzione corruzione	Vigilanza delle strutture ricettive ricadenti nel territorio provinciale, ai sensi dell'art.8, comma 1, della L.r. n.27/1996 rivisto e confermato dal successivo art. 1.5, c. 4 del D. A. n. 3098/S2TUR del 22 novembre 2018	Ing. Mario Denaro
VI.3	Miglioramento dell'organizzazione dell'Ente	Catalogo dei procedimenti amministrativi afferenti ai servizi socio-culturali	Ing. Mario Denaro
VI.4	Piano triennale prevenzione corruzione	Verifica periodica esercizio attività di autoscuola, ex art. 123 - co. 7 bis- D. Lgs. 30.4.1992 n°285 e ss.mm.ii	Ing. Mario Denaro

SOTTOSEZIONE 2.3 AZIONI POSITIVE

Il Piano triennale di azioni positive, Allegato n. 2 del presente PIAO, oltre a rispondere ad un obbligo di legge vuole porsi nel contesto del Libero Consorzio Comunale di Caltanissetta come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità tra uomini e donne avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente, in particolare, l'art. 48 del dlgs. n.198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" prevede che le amministrazioni pubbliche predispongano Piani di Azioni Positive, di durata triennale, per la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Secondo quanto disposto dalla normativa vigente in materia, 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 e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Inoltre la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. di concerto con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

Consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, il Libero Consorzio Comunale di Caltanissetta, attraverso il presente piano di azioni positive predisposto dal Segretario Generale, armonizza la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

I piani di azioni positive, che hanno vigenza triennale, devono tendere alla rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra donne e uomini.

Il piano si sviluppa in obiettivi suddivisi a loro volta in azioni positive. Per la realizzazione delle azioni positive, saranno coinvolti tutti i settori dell'ente, ognuno per la parte di propria competenza.

Riferimenti normativi

- Dlgs. n.165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni"

pubbliche”;

- Dlgs. n.198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art.6 della legge 28 novembre 2005, n.246”;

- Direttiva del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella pubblica amministrazione e del Ministro

per i diritti e le pari opportunità del 23 maggio 2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità

tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”;

- Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo n. 54 del 23/5/2007 avente per oggetto” Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche” in tema di azioni positive, strumento operativo della politica europea per favorire l’attuazione di principi di parità e pari opportunità;

- Dlgs. 150/2009 “Attuazione della legge 4 marzo 2009 n.15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”;

- Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e del Ministro per le Pari Opportunità del 4 marzo 2011 “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” (art.21, legge 4 novembre 2010, n.183).

- Art. 14 della legge n. 124 del 2015;

- Direttiva del Presidente del Consiglio dei ministri, adottata dal Ministro delegato, il 1° giugno 2017;

- Direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

SOTTOSEZIONE 2.4 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Il piano ha tenuto presente il P.N.A. 2016, approvato con deliberazione ANAC n. 831 del 03/08/2016. Il P.T.P.C. 2020 è stato predisposto, altresì, alla luce del D.Lgs n. 97 del 25/05/2016“ - Revisione e semplificazioni delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6/11/2012 n. 190 e del D.Lgs n. 33 del 14/03/2013, ai sensi dell’art 7 della legge n. 124 del 0708/2015, in materia di riorganizzazione delle Amministrazioni pubbliche e del Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), approvato dall’Autorità Nazionale Anticorruzione con deliberazione n. 1064 del 13/11/2019.

Finalizzato altresì al P.T.P.C. 2024/2026 è stato diramato un avviso pubblico indirizzato a tutti i soggetti portatori di interessi diffusi (stakeholders) per la presentazione di proposte, suggerimenti ed osservazioni. Nessun riscontro è pervenuto a seguito di tale avviso.

Il Piano 2024-2026 è stato approvato con determinazione Commissariale n. 7 del 22 gennaio 2024 che, pur non materialmente allegato al presente documento, ai sensi dell’art. 3 legge 241/1990 - l.r. 7/2019, ne fa parte integrante e sostanziale (cfr. https://www.provincia.caltanissetta.it/trasparenzavalutazioneemerito/prevenzione_corruzione_e_illegalita/2024-0007-01-DTC.pdf.zip); il Piano individua quali Referenti per l’attuazione, nonché per il monitoraggio ed il controllo di 1° livello del Piano stesso, i Dirigenti dell’Ente e i Responsabili delle P.O., ciascuno in relazione alle proprie competenze.

Inoltre, il piano 2024-2026, allegato “5”, ha individuato dei Referenti per l’anticorruzione e la trasparenza amministrativa, segnalati dai Dirigenti, che hanno collaborato con il R.P.C. e con l’ufficio Anticorruzione, ai fini dell’attività di controllo e monitoraggio sull’applicazione delle misure di prevenzione e sugli obblighi di pubblicazione vigenti.

Con determinazione del Segretario Generale si è proceduto alla nomina dei referenti responsabili nella materia dei controlli di prevenzione della corruzione.

L’assegnazione dei settori ai referenti è avvenuta in proporzione al numero dei Processi/Provvedimenti da monitorare.

Nel piano di prevenzione della Corruzione sono mappati i rischi secondo il seguente schema:

Processo	Fasi/attività	Struttura responsabile	Tipo e livello di rischio	Misure adottate	Misure da adottare	Tempi
----------	---------------	------------------------	---------------------------	-----------------	--------------------	-------

Nel piano di prevenzione della Corruzione sono mappati 139 processi/procedimenti così suddivisi per ufficio:

SETTORE	n. processi/provvedimenti
I	6
II	1
III	18
IV	91
V	11
VI	12

Ogni anno si riportano pertanto l'esito dei controlli effettuati dal R.P.C.T., collaborato dai referenti.

Il controllo di 1° livello sull'effettiva attuazione del Piano Anticorruzione, complessivamente inteso è stato effettuato dai singoli Dirigenti, ciascuno per il Settore di propria competenza, con monitoraggi effettuati in ogni singola determinazione da loro adottata e nelle proposte di deliberazioni da loro proposte al Commissario Straordinario.

Il controllo di 2° livello, è stato espletato, direttamente dal Responsabile Anticorruzione e dell'Ufficio, che ha provveduto, ove necessario quando messo a conoscenza, ad effettuare le necessarie segnalazioni nei casi di omesso, o ritardato adempimento. Trattasi di un monitoraggio dinamico effettuato, di volta in volta, su ciascuna determinazione o deliberazione dirigenziale o Commissariale da pubblicarsi all'albo pretorio e sulla sezione "Atti Amministrativi".

Particolare attività di monitoraggio e vigilanza è stata effettuata dal Dirigente competente, nonché dal Responsabile Anticorruzione, anche nei confronti delle Società Partecipate e/o controllate, con riferimento all'adozione ed attuazione del P.T.P.C. 2020/2022 per l'intero anno 2020.

I destinatari del Piano Anticorruzione 2024/2026 sono: (art. 14 P.T.P.C.)

- a) Amministratori;
- b) Dirigenti;
- c) Dipendenti;
- d) Concessionari o incaricati di pubblici servizi e i soggetti di cui alla rt. 1, comma 1 ter della L.241/90;
- e) Tutti i soggetti che collaborano con il Libero Consorzio Comunale in forza di un rapporto di lavoro para-subordinato, quali collaboratori a progetto, prestatori di lavoro occasionali etc.

f) Quei soggetti che agiscono nell'interesse del Libero Consorzio Comunale in quanto legati alla stessa da rapporti giuridici contrattuali, nomine in organismi o accordi di altra natura quali, ad esempio, quelli di partenariato.

Gli strumenti attraverso i quali le misure di prevenzione, generali e specifiche, sono state applicate possono essere classificati in:

- Direttive verbali (tese a favorire comportamenti conformi alle leggi e ai principi di buona amministrazione).

- Sistema di controllo a campione sugli atti e sui procedimenti, mediante check list;
- Monitoraggio dei tempi dei procedimenti;
- Meccanismi di sostituzione in caso di inerzia e/o ritardo;
- Controllo sugli obblighi di trasparenza e pubblicità nella sezione “Amministrazione Trasparente”;
- Rotazione del personale (ove possibile);
- Formazione del personale;
- Codice di comportamento;
- Carte dei servizi;
- Indagini ispettive e verifiche
- Assegnazione di specifici obiettivi per l'attuazione del Piano Anticorruzione del Programma per la Trasparenza e l'Integrità. (P.D.O - Piano della performance: obiettivi strategici di sviluppo delle attività).
- Segnalazione di anomalie e irregolarità;
Per il trattamento dei rischi di corruzione nel P.T.P.C. sono state previste ed attuate:
 - a) Misure di prevenzione riguardanti tutto il personale (art. 17 P.T.P.C.);
 - b) Misure di prevenzione comuni a tutti i settori (art. 18 P.T.P.C.);

- c) Misure di prevenzione specifiche per le attività ad alto rischio corruzione (art. 20 P.T.P.C.);
- d) Rotazione degli incarichi (art. 19 P.T.P.C.);
- e) Misure di controllo e monitoraggio dei procedimenti amministrativi (tempistica di istruttoria e conclusione dei procedimenti);

f) Misure di segnalazione e protezione (Whistle blowing);

g) Misure di trasparenza.

Sono state attuate misure:

- In merito all'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel D. Lgs. 33/2013 come modificato dal D. Lgs. 97/2016”
- Con riferimento agli obblighi contenuti nella Deliberazione ANAC n. 236 del 01/03/2017 “Attestazioni OIV, sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione al 31 marzo 2017 e attività di vigilanza dell'Autorità”.
- Con riferimento agli obblighi contenuti nella Deliberazione ANAC N.241 del 08/03/2017 Linee guida recanti indicazioni sull'attuazione dell'art. 14 del d.lgs. 33/2013 “Obblighi di pubblicazione concernenti i titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo e i titolari di incarichi dirigenziali”
- Con riferimento agli obblighi relativi alla sospensione dell'efficacia della delibera n. 241/2017 limitatamente alle indicazioni relative all'applicazione dell'art. 14 co. 1 lett. c) ed f) del d.lgs. 33/2013 per tutti i dirigenti pubblici, compresi quelli del SSN”
- Con riferimento agli obblighi relativi alla disciplina dell'istituto dell'Accesso Civico
- Con riferimento agli obblighi relativi alla pubblicazione degli incarichi conferiti a dipendenti e a collaboratori esterni contenuti nella banca dati Perla PA
- Con riferimento alla attività di digitalizzazione degli atti amministrativi
- Sono stati attuate le manutenzioni degli immobili dell'Ente.

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

SOTTOSEZIONE 3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

La struttura organizzativa del Libero Consorzio Comunale di Caltanissetta è quella risultante dalla Deliberazione Commissariale n. 95 del 27.12.2016 e ss.mm.ii.. È articolata in Settori e Uffici cui sono affidati i vari Servizi, secondo lo schema organizzativo di seguito riportato.

Gli Uffici sono così suddivise tra i 6 Settori

SETTORE I _Presidenza–Segreteria Generale

Articolato in:

- UFFICIO DI GABINETTO
- SEGRETERIA GENERALE
- UFFICIO URP
- AFFARI LEGALI
- UFFICIO CONTROLLI INTERNI

SETTORE II Organizzazione e Personale

Articolato in:

- ORGANIZZAZIONE
- GESTIONE GIURIDICA
- GESTIONE ECONOMICA
- RELAZIONI SINDACALI SALARIO ACCESSORIO
- UFFICIO DISCIPLINA

SETTORE III Servizi Economico-finanziari – Informatica, Statistica e Provveditorato

Articolato in:

- BILANCIO - PROGRAMMAZIONE – RENDICONTO
- INCASSI E PAGAMENTI ACCERTAMENTI E IMPEGNI
- ECONOMATO E GESTIONE BENI MOBILI
- PROVVEDITORATO
- C.E.D.
- COSAP TRIBUTI
- SERVIZIO STATISTICA

SETTORE IV Viabilità e Trasporti, Edilizia, Patrimonio Immobiliare, Protezione Civile

Articolato in:

- PROGETTAZIONE - DIREZIONE DEI LAVORI -PIANIFICAZIONE E PROGRAMMAZIONE INTERVENTI PIANO

TRIENNALE

- MANUTENZIONE
- MOBILITA' TRASPORTI SICUREZZA STRADALE E SEGNALETICA
- CONCESSIONI - PUBBLICITA' E TRASPORTI
- EDILIZIA CIVILE E SCOLASTICA
- MANUTENZIONE E GESTIONE IMPIANTI
- SERVIZIO INTERSETTORIALE
- COMPETENZE AMMINISTRATIVE E FINANZIARIE
- GARE E CONTRATTI
- PROTEZIONE CIVILE
- DATORE DI LAVORO

SETTORE V Territorio ed Ambiente

Articolato in:

- CONTROLLI AMBIENTALI
- PROGRAMMAZIONE – AUTORIZZAZIONI –ISCRIZIONE - PARERI
- MONITORAGGIO AMBIENTALE E TUTELA DEL TERRITORIO
- SANZIONI - COMPETENZE AMMINISTRATIVE E FINANZIARIE
- PARCHI-RISERVE-CENTRO RICERCHE E SERVIZI DI RIMOZIONE
- RILASCIO LICENZE PESCA NELLE ACQUE INTERNE - SANZIONI

SETTORE VI Sviluppo Economico e Attività Produttive – Servizi Sociali e Culturali

Articolato in:

- PUBBLICA ISTRUZIONE SEGRETERIE UNIVERSITARIE E CULTURA
- SPORT E TURISMO
- SERVIZI SOCIALI
- COMMERCIO INDUSTRIA E ARTIGIANATO
- AGRICOLTURA - ZOOTECNIA
- UFFICIO EUROPA

La direzione dei Settori è affidata ai Dirigenti, coadiuvati dai titolari di Posizione Organizzativa.

I Settori sono le unità organizzative di massimo livello e corrispondono alle aree di interesse dell'Ente; hanno funzioni di organizzazione e coordinamento dei servizi nell'ambito delle competenze attribuite dall'ordinamento e nel rispetto del programma economico gestionale definito dall'Ente.

Gli uffici sono unità operative complesse costituite nell'ambito dei settori sulla base dell'omogeneità dei servizi erogati e dei processi gestiti o delle competenze richieste e possono avere natura di unità finale o di supporto; hanno funzioni di attuazione di progetti, servizi e provvedimenti specifici nell'ambito delle competenze attribuite e nel rispetto del programma di lavoro definito dal settore di appartenenza.

Gli Uffici a loro volta sono organizzati in unità operative semplici identificate in base a criteri di economicità dell'organizzazione dei processi di lavoro.

Le risorse umane a disposizione dell'Ente, alla data del 31.12.2023, risultano costituite da un totale di n.173 dipendenti (inclusi il Segretario Generale , n. 2 dirigenti a tempo determinato ex art. 110 TUEL e n. 3 dipendenti a tempo determinato) con la seguente articolazione per categorie:

Personale inquadrato nella Area dei Funzionari ex cat. D: 24 unità

Personale inquadrato nella Area degli Istruttori ex cat. C: 48 unità

Personale inquadrato nella Area degli Operatori Esperti ex cat. B: 78 unità

Personale inquadrato nella Area degli Operatori excat. A: 21 unità

Dirigenti a tempo determinato : 2 unità

Segretario Generale: 1

SOTTOSEZIONE 3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Nelle more che questo Libero Consorzio Comunale introduca differenti modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative quali ad esempio il lavoro agile, di cui il CCNL 2019.2021, in specie, gli artt. 63-64-65-66-67 del Capo I rubricato: "Lavoro Agile", nel Titolo VI, che disciplina a regime l'istituto per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale, così come indicato nelle premesse delle "Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche", adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica il 30 novembre 2021, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, in data 16 dicembre 2021, l'istituto del lavoro agile presso questo Libero Consorzio Comunale di Caltanissetta rimane regolato dalle disposizioni di cui alla Deliberazione Commissariale n. 27 del 13.03.2020 approvate a seguito del periodo di pandemia.

Nell'ambito dell'organizzazione del lavoro, in futuro, potrebbe rientrare appunto l'adozione di modalità alternative di svolgimento della prestazione lavorativa, quale il lavoro agile caratterizzato dall'assenza di vincoli orari o spaziali e un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi lavoro, stabilita mediante accordo tra dipendente e datore di lavoro; una modalità che aiuta il lavoratore a conciliare i tempi di vita e lavoro e, al contempo, favorire la crescita della sua produttività. da parte del personale dipendente, di nuova istituzione.

Il lavoro agile è stato introdotto nell'ordinamento italiano dalla Legge n. 81/2017, che focalizza l'attenzione sulla flessibilità organizzativa dell'Ente, sull'accordo con il datore di lavoro e sull'utilizzo di adeguati umenti informatici in grado di consentire il

lavoro da remoto. Per lavoro agile si intende quindi una modalità flessibile di esecuzione della prestazione di lavoro subordinato senza precisi vincoli di orario e luogo di lavoro, eseguita presso il proprio domicilio o altro luogo ritenuto idoneo collocato al di fuori della propria sede abituale di lavoro, dove la prestazione sia tecnicamente possibile, con il supporto di tecnologie dell'informazione e della comunicazione, che consentano il collegamento con l'Amministrazione, nel rispetto delle norme in materia di sicurezza e trattamento dei dati personali.

Durante la fase di emergenza sanitaria da Covid 19, è stato sperimentato in modo molto ampio nell'ente il lavoro agile in fase di emergenza. Nella definizione di questa sottosezione si tiene conto, ovviamente oltre al dettato normativo (con particolare riferimento alle Leggi n. 124/2015 ed 81/2017) degli esiti del lavoro agile in fase di emergenza, delle Linee Guida della Funzione Pubblica.

Quando questa amministrazione introdurrà lo svolgimento delle prestazioni lavorative in modalità agile, intenderà perseguire i seguenti obiettivi: promozione della migliore conciliazione tra i tempi di lavoro e quelli della vita familiare, sociale e di relazione dei dipendenti; stimolo alla utilizzazione di strumenti digitali di comunicazione; promozione di modalità innovative di lavoro per lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per progetti ed al raggiungimento degli obiettivi; miglioramento della performance individuale ed organizzativa; favorire l'integrazione lavorativa di tutti quei dipendenti cui il tragitto casa-lavoro risulta particolarmente gravoso; riduzione del traffico e dell'inquinamento ambientale.

Il Dipendente sarà 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.

Resterà in capo al dirigente di Settore la massima autonomia organizzativa, anche in deroga alle prescritte fasce di reperibilità, per motivate esigenze lavorative.

Nel caso suddetto al lavoratore saranno garantiti i tempi di riposo e la disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.

Eventuali sopravvenuti impedimenti alla reperibilità dovranno essere preventivamente segnalati via e-mail al proprio dirigente. L'amministrazione potrà convocare il lavoratore a riunioni e incontri specifici, previo congruo preavviso.

Il lavoratore che presterà il proprio servizio in modalità agile avrà l'obbligo di assolvere i compiti a lui assegnati con la massima diligenza, in conformità a quanto disposto per la prestazione ordinaria ed a quanto richiesto dal proprio dirigente, conservando gli stessi diritti ed obblighi del lavoratore in sede.

In occasione del lavoro agile non si applicano la disciplina dello straordinario e la disciplina dei buoni pasto. Il dipendente potrà fruire dei permessi, previa autorizzazione del dirigente.

Sarà riconosciuto al dipendente il diritto alla disconnessione.

Le attività che non possono essere svolte in lavoro agile 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) politiche per la sicurezza della viabilità stradale;
- 4) soccorso della protezione civile;
- 5) prevenzione e gestione della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro;
- 6) gestione documentale e dell'archivio generale nell'ambito della sezione protocollo archivio;
- 7) organizzazione e svolgimento delle consultazioni elettorali e referendarie;
- 8) programmazione e gestione delle infrastrutture stradali;
- 9) programmazione e gestione della manutenzione del patrimonio stradale.

Quando verrà introdotto in questo ente il lavoro agile, sarà disposto nel rispetto della percentuale minima del 15% stabilita dalla normativa vigente e nella percentuale massima del 25% dei dipendenti impiegati in attività che possono essere utilmente prestate con tale modalità, ove i dipendenti lo richiedano. Tale percentuale sarà calcolata in prima istanza sulla somma complessiva dell'orario individuale settimanale o plurisettimanale dei dipendenti impiegabili in modalità agile presso ciascun Settore. Comunque la predetta percentuale massima del 25% non deve essere superata a livello complessivo di Ente.

Le condizioni che abiliteranno lo svolgimento del lavoro agile quando verrà introdotto, saranno le seguenti:

- a) prevalenza, per ciascun lavoratore, della prestazione in presenza (fatta eccezione per il rispetto delle prescrizioni disposte dal medico competente), prevalenza da calcolarsi in base all'orario individuale settimanale o plurisettimanale di ciascun dipendente;
- b) sottoscrizione da parte del dipendente e del dirigente dell'Ufficio Personale di un apposito contratto individuale, previa autorizzazione del dirigente cui il lavoratore è assegnato;
- c) garanzia che lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non pregiudichi o riduca, in alcun modo, la fruizione dei servizi resi dall'amministrazione a favore degli utenti, secondo specifica dichiarazione resa dal dirigente cui il lavoratore è assegnato;
- d) garanzia che sia presente un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove ne sia stato accumulato, sempre secondo specifica dichiarazione resa dal dirigente cui il lavoratore è assegnato;

- e) garanzia di un'adeguata rotazione del personale che potrà prestare lavoro in modalità agile;
- f) garanzia della sicurezza delle comunicazioni,
- g) verifica della idoneità della prestazione di lavoro;
- h) formazione del personale sul rispetto delle norme di sicurezza, sulle modalità di collegamento e di utilizzazione degli strumenti informatici e telematici, nonché sulle conseguenze rispetto alle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

L'individuazione del personale chiamato a prestare l'attività lavorativa in modalità agile dovrà essere disposta in via prioritaria sulla base dei seguenti criteri, che verranno applicati dai singoli dirigenti:

- 1) adeguatezza ed efficacia della modalità "della prestazione nell'esercizio dell'attività lavorativa specifica, da ritenersi condizione abilitante all'attivazione dell'istituto;
- 2) lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità previsto dall'art. 16 D.Lgs. 151/2001;
- 3) condizioni di salute del dipendente e dei componenti del relativo nucleo familiare;
- 4) presenza nel nucleo familiare di figli minori di quattordici anni;
- 5) distanza tra la zona di residenza o di domicilio e la sede di lavoro;
- 6) numero e tipologia dei mezzi di trasporto utilizzati e relativi tempi di percorrenza.

Le modalità per accedere al lavoro agile saranno successivamente individuate, ad oggi rimangono regolato dalle disposizioni di cui alla Deliberazione Commissariale n. 27 del 13.03.2020.

Il lavoro agile sarà svolto nel rispetto degli obblighi e dei doveri nonché dei diritti connessi al rapporto di lavoro subordinato previsti per legge e dal contratto e dalle prerogative e dai diritti sindacali di cui gode il dipendente stesso. Il lavoratore manterrà il medesimo trattamento giuridico ed economico, con la erogazione delle indennità che non sono incompatibili con questa modalità di svolgimento della prestazione lavorativa. Il dipendente continuerà ad osservare una condotta uniformata al Codice di comportamento ed sarà obbligato a prestare la propria attività con regolarità e diligenza, rispettando tutte le istruzioni e le indicazioni che gli verranno fornite. In particolare, dovrà segnalare immediatamente gli eventuali cattivi funzionamenti delle apparecchiature e potrà in tal caso essere richiamato a svolgere la sua prestazione in modalità ordinaria. Tale richiamo potrà essere effettuato anche per esigenze di servizio. Le comunicazioni di richiamo allo svolgimento in modalità ordinaria della prestazione devono essere effettuate prima possibile e, nel caso di esigenze di servizio, di norma con un preavviso di almeno 12 ore. In questi casi non sarà previsto il recupero dello svolgimento delle attività in modalità agile. Il dipendente sarà altresì tenuto alla più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni in suo possesso inerenti l'attività lavorativa e, conseguentemente, adotterà ogni misura idonea a garantire tale riservatezza.

Nello svolgimento delle operazioni di trattamento dei dati ai quali, in considerazione delle mansioni ricoperte, il dipendente abbia accesso in esecuzione delle prestazioni lavorative, i dati personali dovranno essere trattati nel rispetto della riservatezza e degli altri fondamentali diritti riconosciuti all'interessato dalle norme in materia di cui al Regolamento GDPR (UE 679/2016) e al D.Lgs. 196/2003 e s.m.i.. Dovranno altresì essere rispettate le disposizioni interne impartite dall'Ente in qualità di Titolare del trattamento. In particolare il dipendente sarà tenuto a: custodire e conservare i dati personali trattati, in modo da ridurre al minimo i rischi di distruzione o di perdita, anche accidentale, dei dati stessi, di accesso non autorizzato o di trattamento non consentito o non conforme alle finalità della raccolta, nonché di evitare la diffusione dei dati personali a soggetti terzi; evitare di lasciare incustoditi documenti contenenti dati personali, evitare la stampa di documenti e custodire gli stessi in un luogo sicuro; evitare di divulgare dati o informazioni inerenti l'attività lavorativa in presenza di terzi; non comunicare le proprie password personali ed assicurarsi che le relative digitazioni non siano fruibili e/o osservate da terzi; bloccare il computer in caso di allontanamento dalla postazione di lavoro.

Anche durante le giornate rese in modalità agile il dipendente ha diritto alla tutela INAIL.

L'Amministrazione e/o il lavoratore potranno recedere dal contratto individuale sottoscritto di lavoro agile con un preavviso di 15 giorni. In presenza di un giustificato motivo ciascuno dei contraenti può recedere senza preavviso. Costituisce giustificato motivo di recesso l'irrogazione di una sanzione disciplinare superiore al rimprovero scritto. Il lavoro agile potrà essere oggetto di recesso senza preavviso per ragioni organizzative, in particolare a titolo esemplificativo: assegnazione del/della dipendente ad altre mansioni diverse; mancato raggiungimento degli obiettivi assegnati in modalità di lavoro agile di cui al contratto individuale ed al progetto; mancata osservanza delle disposizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro, sicurezza e tutela dei dati, fedeltà e riservatezza.

Per svolgere la prestazione lavorativa in lavoro agile, al lavoratore – per quanto possibile – saranno forniti gli strumenti tecnologici utili e necessari di proprietà dell'Amministrazione.

SOTTOSEZIONE 3.3 PIANO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE E DI FORMAZIONE

L'art. 39, comma 1, della legge n. 449/1997 stabilisce che al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di personale delle categorie protette.

L'art. 91, co. 1 del D. L.vo 18 agosto 2000, n.267 stabilisce che Vi enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale de/ fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale".

L'art. 6 del D. Lgs. 30.03.2001 n. 165, come modificato dal D. lgs. 25 maggio 2017 n.75, secondo cui, le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'art. 1. comma 1. adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2 gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti [...] Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibile perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazione pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, incoerenza con l pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonche' con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter i Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionionali previste dalla legislazione vigente[...] In sede di definizione de/piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ten...] Le amministrazione pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale".

L'art. 6-ter (Linee di indirizzo per la _pianificazione dei bisogni di personale) del D .Lgs 30.3.2001 n.165 così come modificato dal D.Igs. 25 maggio 2017 n. 75, statuisce che: "Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei

fabbisogni di personale ai sensi dell'art. 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali".

Le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche, approvate con Decreto 8 maggio 2018 della Presidenza del consiglio dei ministri- Dipartimento della funzione pubblica, secondo cui la "dotazione organica" va adesso intesa quale "dotazione di spesa potenziale" e "valore finanziario", da cui deriva - nel rispetto dei criteri che presiedono la selezione e la scelta dei fabbisogni da perseguire - che in sede di programmazione è necessario garantire il rispetto degli equilibri di finanza pubblica, e pertanto predisporre il PTFP in coerenza con la programmazione finanziaria e di bilancio e delle risorse finanziarie a disposizione, fermo restando che per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente", da cui risulta che "in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'articolo 20, comma 3, del d.lgs. 75 / 2017, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica adottata o, per le amministrazioni, quali le Regioni e gli enti locali, che sono sottoposte a tetti di spesa del personale, al limite di spesa consentito dalla legge";

QUADRO NORMATIVO RELATIVO ALLE CITTÀ METROPOLITANE E AI LIBERI CONSORZI COMUNALI SICILIANI

Ai sensi dell'art. 27 della L.R. n. 15/2015, il libero Consorzio comunale, quale ente di area vasta, è titolare

delle funzioni fondamentali già spettanti alle ex province regionali.

Ai sensi dell'art. 27 comma 4 della citata LR. n. 15/2015, per il finanziamento delle funzioni attribuite ai Liberi Consorzi Comunali il Presidente della Regione emana uno o più decreti, sulla base di un'intesa con i competenti organi dello Stato in ordine alla definizione dei rapporti finanziari tra lo Stato e la Regione.

Il processo di riordino dei Liberi Consorzi Comunali nella Regione Siciliana non è stato ancora portato a pieno compimento stante che i decreti di cui al citato comma 4 dell'art. 27 della L.R. n. 15/2015 non sono stati ancora adottati.

Ai sensi del comma 6 dell'art. 27 della L.R. n. 15/2015 "Nelle more dell'adozione dei decreti di cui al comma 4, i Liberi Consorzi comunali continuano ad esercitare le funzioni attribuite alle ex Province Regionali alla data dell'entrata in vigore della presente legge, nei limiti delle disponibilità finanziarie in atto esistenti".

Allo stato permane ancora il riferimento all'Osservatorio Regionale di cui all'art. 25 della LR 15/2015, richiesto di svolgere "una ricognizione delle entrate nonché delle spese necessarie allo svolgimento delle funzioni attribuite agli enti di area vasta" nonché di definire "i criteri per la riallocazione delle funzioni e delle risorse finanziarie, umane e strumentali, anche sulla base di parametri perequativi di natura economico-

demografica".

Tutto ciò premesso, si rileva, comunque, che:

- con riferimento al detto Osservatorio, costituito con decreto n. 87 del 14 giugno 2016, insediatosi, con prima ed unica seduta, in data 7 luglio 2016, la Corte dei Conti, sez. di controllo per la Regione Siciliana, con la Deliberazione n. 196/2021/PAR del 20 Ottobre 2021, ha evidenziato "che la mancata operatività di detto organo collegiale amministrativo, non può assumere rilievo ostativo all'applicazione delle successive disposizioni normative OMISSIS"; "Pur in assenza delle determinazioni ascrivibili alle competenze di detto osservatorio restano cogenti le disposizioni normative di cui all'art. 6 e all'art. 33 del decreto legislativo n. 165 del 2001 che prevedono l'adozione del piano triennale del fabbisogno del personale in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza e qualità dei servizi offerti e l'adozione della eventuale procedura di mobilità", ragione per cui l'attuale rinvio al detto organismo non può più, in atto, essere ritenuto di ostacolo ad eventuali assunzioni.

- in ambito nazionale, il DL n. 162/2019, convertito dalla legge n. 8 del 28 febbraio 2020 ha introdotto rilevanti novità in materia di assunzione di personale per le province. In particolare il comma 1 dell'art. 17 apporta una modifica all'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, attraverso l'inserimento del comma 1-bis che prevede che "le province e le città metropolitane possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione sono individuati le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime attuali di incremento del personale in servizio per le province e le città metropolitane che si collocano al di sotto del predetto valore soglia".

- il Dipartimento della Funzione Pubblica, con Decreto dell'11/01/2022 "Individuazione dei valori soglia ai fini della determinazione delle capacità assunzionali delle province e delle città metropolitane", ha disposto, comunque, che le disposizioni di cui al richiamato decreto non trovano diretta applicazione nei confronti dei Liberi Consorzi Comunali e Città metropolitane Siciliani.

Si da atto, altresì, dell'avvenuta abrogazione (art. 1, comma 11, lettera a), della LR 12 maggio 2020, n. 9) dell'art. 2, comma 1, della legge n. 27 del 2016 che disciplinava le dotazioni organiche delle Città metropolitane e dei Liberi Consorzi comunali Siciliani e

che, pertanto, allo stato odierno, per la programmazione delle assunzioni presso i detti Enti di area vasta:

- occorre fare ancora riferimento alle disposizioni nazionali previgenti che sintetizzano, comunque, nel rispetto delle condizioni di programmazione e scelta (aspetto funzionale), la sostanziale assenza di vincoli

all'assunzione, se non di natura finanziaria, a mente dei quali è assentibile la copertura per un 100% della spesa relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente "se l'importo delle spese complessive di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non supera il 20 per cento delle entrate correnti relative ai titoli I, II e III", 25% per gli altri casi (art. 1, commi 844, 846 della L. 205/2017)

- con riferimento al cumulo delle risorse destinate alle assunzioni ed all'utilizzo dei residui ancora disponibili, si deve annotare del disposto prima facie contrastante di cui all'art. 3 del DL 90/2014 (a mente del quale "A decorrere dall'anno 2014 e' consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente") e quello di cui alla deliberazione della Corte dei Conti, sezione Umbria (cfr Delibera n. 110 del 31 Luglio 2020) che, con riferimento al detto arco temporale, ha chiarito che, per quanto riguarda le Province, deve continuare a ritenersi consentito l'utilizzo dei resti delle quote percentuali assunzionali riferite a cessazioni di personale intervenute nel triennio precedente, come stabilito dall' art. 1, comma 845 della Legge n. 205/2017, non oggetto delle modifiche operate dall'art. 14 bis del Decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, all'art. 3 del DL 90/2014, convertito con modificazioni dalla Legge 28 marzo 2019, n. 26.

SITUAZIONE ATTUALE DEL LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI CALTANISSETTA E CALCOLO DELLE RELATIVE CAPACITA' ASSUNZIONALI

Si dà atto che, con Deliberazione del Commissario Straordinario con i poteri della Giunta Provinciale n. 95 del 27.12.2016 e da ultima con la Deliberazione Commissariale n. 33 del 14.05.2019, la macrostruttura dell'Ente è stata ridotta ed articolata in 6 Settori, come di seguito indicati:

- Settore I - Presidenza e Segreteria Generale
- Settore II - Organizzazione e Personale
- Settore III - Servizi Economico-Finanziari - Informatica, Statistica e Provveditorato
- Settore IV - Viabilità e trasporti, Edilizia, Patrimonio Immobiliare, Protezione Civile
- Settore V - Territorio e Ambiente
- Settore VI - Sviluppo Economico e Attività Produttive - Servizi Sociali e Culturali.

Allo stato, richiamato quanto detto, in precedenza, con riferimento ai Dirigenti dei Settori II -.Organizzazione e Personale, V - Territorio e Ambiente e VI - Sviluppo Economico e Attività Produttive - Servizi Sociali e Culturali di questo Libero Consorzio, mancano, in atto, di Dirigenti titolari, inoltre il I e il II settore sono retti ad interim dal Segretario Generale; il V settore è retto ad interim dal dirigente titolare del III settore con incarico ex Art. 110 TUEL, il VI settore è retto ad interim dal dirigente titolare del IV settore con incarico Art. 110 TUEL.

Richiamato l'art. 1 comma 557 della L. 29 6/201 6, si dà atto che l'Ente ha assicurato, come si rinviene in atti, la riduzione delle spese di personale garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale anche attraverso:

- la razionalizzazione e lo snellimento delle strutture burocratico- amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico tenuto conto che dapprima i settori erano prima dodici poi sono stato ridotti a dieci e con atto n. n. 95 del 27.12.2016 riconfermato con la Deliberazione Commissariale n. 33 del 14.05.2019 i settori sono stati ridotti a sei con conseguente riduzione delle posizioni dirigenziali;
- il contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa;

Richiamato l'art. 1 comma 557 quater della L. 29 6/2016, si dà atto, altresì, che l'Ente, a decorrere dall'anno 2013, come si rinviene in atti, ha assicurato il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della disposizione.

Con determinazione Dirigenziale n. 500 del 15.06.2022 si è proceduto all'assunzione a tempo determinato e pieno, del candidato vincitore, per la durata di anni tre a decorrere dal 23/6/2022 e sino al 22/6/2025, con inquadramento nel profilo professionale ex cat. D, posizione economica D/1, del CCNL Funzioni Locali, oggi inquadrato nell'Area dei Funzionari, CCNL sottoscritto in data 16.11.2022, quale "funzionario esperto in gestione, rendicontazione e controllo (Codice FG/COE)" ("con competenza in materia di supporto alla programmazione e pianificazione degli interventi, nonché alla gestione, al monitoraggio e al controllo degli stessi ivi compreso il supporto ai processi di rendicontazione richiesti dai diversi soggetti finanziatori, anche attraverso l'introduzione di sistemi gestionali più efficaci e flessibili tra le Amministrazioni e i propri fornitori;" , con spesa a totale carico delle disponibilità del Programma Operativo Complementare al Programma operativo nazionale Governance e capacità istituzionale 2014/2020.

Al 31 dicembre 2023, il numero dei dipendenti a tempo indeterminato in servizio era il seguente:

Personale inquadrato nella Area dei Funzionari ex cat. D: 24 unità

Personale inquadrato nella Area degli Istruttori ex cat. C: 48 unità

Personale inquadrato nella Area degli Operatori Esperti ex cat. B: 78 unità

Personale inquadrato nella Area degli Operatori ex cat. A: 21 unità

Nel corso del triennio 2024/2026 sono previste sulla base di dati certi per il collocamento in quiescenza in via obbligatoria le seguenti cessazioni di personale:

anno 2024, numero cessazioni 13;

risparmio previsto su base annua € 179.234,77 ;

PROFILO PROFESSIONALE	EX CATEGORIA	RISPARMIO ANNO 2024
ESECUTORE AREA AMMINISTRATIVA	B1	6.666,42 €
ESECUTORE AREA AMMINISTRATIVA	B2	16.642,82 €
ESECUTORE AREA TECNICA	B3	10.604,71 €
ESECUTORE AREA TECNICA	B3	12.749,49 €
COLLABORATORE PROF. CAPO CANT.	B6/B3	13.373,86 €
COLLABORATORE PROF. CAPO CANT.	B6/B3	7.249,38 €
COLLABORATORE PROF.TERM	B6/B3	15.998,64 €
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	C4	16.694,72 €
ISTRUTTORE AMM.VO FIN.	C6	13.464,56 €
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	C6	8.415,35 €
ISTRUTTORE PERITO CHIMICO	C6	11.781,49 €
ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO IND.LE	D4	17.521,82 €
FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	D7	28.071,51 €
		179.234,77 €

anno 2025, numero cessazioni 6;

risparmio previsto su base annua € 56.057,99

PROFILO PROFESSIONALE	EX CATEGORIA ECONOMICA	RISPARMIO ANNO 2025
FUNZIONARIO AMM.VO	D7	24.226,09 €
ISTRUTTORE AMM.VO	C4	15.254,36 €
ESECUTORE AREA AMM.VA	B5	8.659,59 €

ESECUTORE AREA AMM.VA	B4	4.170,52 €
ESECUTORE AREA AMM.VA	B4	3.324,33 €
ESECUTORE AREA TECNICA	B4	423,10 €
		56.057,99 €

anno 2026, numero cessazioni 19

risparmio previsto su base annua € 296.718,07

PROFILO PROFESSIONALE	EX CATEGORIA	RISPARMIO ANNO 2026
ESECUTORE AREA TECNICA	B3	11.081,33 €
ESECUTORE AREA TECNICA	B4	21.275,69 €
COLLABORATORE PROFESSIONALE TERMINALISTA	B5<B3	20.144,29 €
COLLABORATORE PROFESSIONALE CAPO CANTONIERE	B5<B3	15.231,05 €
COLLABORATORE PROFESSIONALE CAPO CANTONIERE	B6<B3	7.936,82 €
COLLABORATORE PROFESSIONALE CAPO CANTONIERE	B6<B3	18.373,44 €
COLLABORATORE PROFESSIONALE TERMINALISTA	B6<B3	15.873,65 €
COLLABORATORE PROFESSIONALE TERMINALISTA	B6<B3	13.561,35 €
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	C2	14.745,96 €
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	C4	16.903,48 €
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	C5	17.871,85 €
ISTRUTTORE TECNICO	C5	14.026,91 €
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE	C6	16.391,63 €
ISTRUTTORE PERITO CHIMICO	C6	25.246,04 €

ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE	C6	14.781,74 €
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	C6	1.609,89 €
ISTRUTTORE TECNICO	C6	22.026,26 €
ISTRUTTORE TECNICO	C6	11.196,07 €
ISTRUTTORE TECNICO	C6	18.440,59 €
		€ 296.718,07

Totale delle cessazioni previste nel triennio 2024/2026 unità 32; risparmio totale previsto € 532.010,83 .

Pertanto, negli anni 2024, 2025 e 2026, si prevedono queste ulteriori economie, per cessazioni, pari, rispettivamente, ad € 179.234,77 €, € 56.057,99 ed € 296.718,07.

Appare indispensabile rafforzare determinati settori dell'ente pertanto le necessità di personale dell'ente sono prioritariamente relative ai posti specificati nel prospetto sotto riportato, in considerazione della gravissima riduzione dell'organico creatasi nell'ultimo decennio e sono cessati dal servizio numerosissimi dipendenti.

Tali necessità presentano un carattere non straordinario né limitato nel tempo, ma permanente, inoltre, queste assunzioni devono essere effettuate necessariamente a tempo pieno, per far fronte a tutti i complessi e numerosi procedimenti amministrativi.

Dall'analisi del fabbisogno del personale, effettuata in sede di ricognizione annuale del personale in servizio, evidenzia la necessità di procedere al reclutamento del seguente personale, secondo quanto meglio riportato nel "Piano assunzionale" approvato con determinazione commissariale n. 62 del 18.07.2024 avente ad oggetto : "Approvazione Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024- 2026 (PIAO) sezione 3. Organizzazione e capitale umano - Sottosezione di programmazione 3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale."

Alla luce di tali considerazioni, questo Libero consorzio comunale programma le seguenti assunzioni a tempo indeterminato per il triennio 2024/2026.

ANNO 2024

Assunzioni esterne

Completamento/Avvio concorsi per titoli e prove scritte e orali anno 2024 prevedendo l'assunzione delle seguenti unità:

AREA DIRIGENZA				
Unità	Settore	Profilo	Titolo	
1	II Settore	1 posto di Dirigente amm.vo a tempo pieno e indeterminato	Laurea in Giurisprudenza, Economia e Commercio, Scienze Politiche	
2	IV Settore V Settore	2 posti di Dirigente tecnico a tempo pieno e indeterminato	<p>Un posto nel IV settore riservato al personale assunto nel L.C.C. CL mediante procedure comparative e selettive ex art. 110 T.U.E.L. 267/2000, ai sensi della legge n. 137/2023 di conversione del DL n. 105/2023.</p> <p><u>Classi di laurea specialistica</u> 28/S - Classe delle lauree specialistiche in ingegneria civile; 38/S - Classe delle lauree specialistiche in ingegneria per l'ambiente e il territorio; 4/S - Classe delle lauree specialistiche in architettura e ingegneria edile; <u>Classi di laurea magistrale</u>; LM-4 Architettura e Ingegneria edile-architettura; LM-23 Ingegneria civile; LM 24 Ingegneria dei sistemi edilizi; LM-35 Ingegneria per l'ambiente e il territorio</p>	
2	I Settore III Settore	2 posti di Dirigente amministrativo – contabile a tempo pieno e indeterminato	<p>Un posto nel III settore riservato al personale assunto nel L.C.C. CL mediante procedure comparative e selettive ex art. 110 T.U.E.L. 267/2000, ai sensi della legge n. 137/2023 di conversione del DL n. 105/2023.</p> <p>Laurea in Giurisprudenza, Economia e Commercio, Scienze politiche</p>	
Totale 5				

COMPARTO FUNZIONI LOCALI			
Unità	Settore	Profilo	Titolo
4	I Settore II Settore (2 Unità) IV settore	Funzionario Amministrativo-contabile	Laurea in Giurisprudenza, Economia e Commercio o Scienze Politiche
1	I Settore	Funzionario Avvocato	Laurea in Giurisprudenza con abilitazione alla professione

COMPARTO FUNZIONI LOCALI			
1	IV Settore	Istruttore Tecnico	Diploma di Perito elettrotecnico
Totale 6			

ASSUNZIONI MEDIANTE MOBILITA'			
Unità	Settore	Profilo	
2	IV Settore	Istruttore tecnico - Geometra	
Totale 2			

ASSUNZIONI MEDIANTE STABILIZZAZIONE			
1 Unità IV Settore	1 "Funzionario esperto in gestione, rendicontazione e controllo (Codice FG/COE)" posizione D1 (determinazione Dirigenziale n. 500 del 15.06.2022).	Ad oggi con spesa a totale carico delle disponibilità del Programma Operativo Complementare al Programma operativo nazionale Governance e capacità istituzionale 2014/2020;	Stabilizzazione
Totale 1			

ANNO 2025

Completamento procedure iniziate anni precedenti.

ANNO 2026

Completamento procedure iniziate anni precedenti.

Inoltre, tenuto conto della novella introdotta dall'art. 3 del D.L. 80/2019 – articolo, tra l'altro, rubricato “Misure per la valorizzazione del personale e per il riconoscimento del merito” – con la quale è stato conferito uno specifico mandato alla contrattazione

nazionale di disciplinare, in sede di revisione degli ordinamenti professionali, sistemi di valorizzazione del personale interno rendendo possibile ciò attraverso lo stanziamento di apposite risorse finanziarie di cui all'art. 1, comma 612, della Legge n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022). L'art. 13, comma 8 del CCNL 2019-2021 indica che le risorse per sostenere l'applicazione di cui sopra, previsti nella misura massima dello 0,55% del monte salari 2018 ed in coerenza con i fabbisogni di personale, siano integralmente destinate alle progressioni verticali speciali poste in essere nella fase di prima applicazione dei nuovi ordinamenti (dal 1° aprile 2023 al 31 dicembre 2025), come specificato tra l'altro nel recentissimo parere Aran cfl 209.

Detta percentuale dello 0,55% del monte salari 2018 risulta pari ad € 37.231,72, quale importo possibile da destinare alle progressioni verticali speciali.

In esecuzione di quanto previsto dall'art. 13 CCNL 2019-2021 Progressioni verticali "speciali", per le aree ed i profili individuati nei prospetti appresso riportati:

PROGRESSIONI VERTICALI SPECIALI da ex cat. C a ex cat D Area dei Funzionari totale 7 Unità			
Unità	Settore	Profilo	
1	I Settore	1 Amministrativo	
1	III Settore	1 Amministrativo-contabile	
2	IV Settore	2 Tecnico	
2	V Settore	1 Amministrativo-contabile 1 Amministrativo	
1	VI Settore	1 Amministrativo-contabile	
Totale 7			

PROGRESSIONI VERTICALI SPECIALI da ex cat. B a ex cat. C Area degli Istruttori totale 8 Unità			
Unità	Settore	Profilo	
2	I Settore	2 Amministrativo	

PROGRESSIONI VERTICALI SPECIALI da ex cat. B a ex cat. C Area degli Istruttori totale 8 Unità			
3	II Settore	2 Amministrativo 1 Amministrativo- contabile	
2	III Settore	1 Amministrativo 1 Amministrativo- contabile	
1	IV Settore	1 Tecnico	
Totale 8			

PROGRESSIONI VERTICALI SPECIALI da ex cat. A a ex cat B Area degli Operatori Esperti totale 3 Unità			
Unità	Settore	Profilo	
3	IV Settore	1 Tecnico – manutentivo 1 Tecnico	
		1 Amministrativo	
Totale 3			

Sono state completate le procedure di assunzione a conclusione del procedimento di mobilità volontaria ai sensi dell'articolo 30, del D.lgs n.165/2001, avviato nell'anno 2022 permettendo l'assunzione di due Funzionari tecnici. Sono state completate, salvo la procedura del dirigente del II settore, le procedure di scorrimento graduatorie di altri enti per altre figure; pertanto le assunzioni a tempo indeterminato saranno effettuate utilizzando le seguenti procedure:

- Concorso pubblico
- Stabilizzazioni
- Progressioni verticali speciali.

LA FORMAZIONE DEL PERSONALE

Per la redazione del piano per la formazione del personale per il triennio 2024/2026 si fa riferimento ai seguenti documenti:

- Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano nella PA del Dipartimento della Funzione Pubblica (pubblicato 10 gennaio 2022);
- Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale” in cui si evidenzia che “la costruzione della nuova Pubblica Amministrazione si fonda sull'ingresso di nuove generazioni di lavoratrici e lavoratori

e sulla valorizzazione delle persone nel lavoro, anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale (reskilling) con un'azione di modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale”;

– Linee guida della Funzione Pubblica per il fabbisogno di personale n. 173 del 27 agosto 2018;

– Linee di indirizzo della Funzione Pubblica per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche;

– “Decreto Brunetta n. 80/2021” in relazione alle indicazioni presenti per la stesura del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per la parte formativa;

– norma ISO9001-2015 (per quanto espresso al punto 7.2 Competenza);

– Documento Unico di Programmazione del Libero consorzio comunale triennio 2024-2026.

Gli assi portanti del Piano 2024-2026 sono:

a) organizzare l'offerta di formazione in coerenza con il nuovo Piano strategico nazionale che ci fornisce una articolata serie di indicazioni di massima sulle logiche da adottare e il focus da centrare come traduzione dei contenuti del PNRR;

b) adottare la logica del PIAO (Piano integrato delle attività e dell'organizzazione) individuando obiettivi annuali e pluriennali;

c) progettare, programmare e organizzare l'offerta formativa “in riferimento allo sviluppo delle competenze, in particolare alle competenze necessarie per il cambiamento e innovazione nell'ente e agli obiettivi mission e di servizio dell'ente”;

d) accogliere le indicazioni del PNRR per organizzare percorsi formativi articolati per target mirati (al fine di aumentare la qualificazione dei contenuti), se possibile certificati dentro un sistema di accreditamento;

Gli obiettivi strategici del Piano 2024-2026 sono:

1) sviluppare le competenze trasversali per il personale di comparto;

2) garantire una formazione permanente del personale a partire dalle competenze digitali. In particolare il miglioramento delle competenze digitali supporta i processi di semplificazione e digitalizzazione previsti negli obiettivi strategici M1_4.4.1 Completamento della transizione digitale dell'Ente per il miglioramento dei servizi resi (anche interni) in un'ottica di trasparenza, informatizzazione e di semplificazione dei processi e dei procedimenti dell'Ente;

3) rafforzare le competenze manageriali e gestionali per la dirigenza e i funzionari responsabili di servizi;

4) sostenere il raggiungimento degli obiettivi strategici stabiliti nel DUP e nel piano della performance collegati alla valorizzazione delle professionalità assegnate agli Uffici/ Settori;

5) sostenere le misure previste dal PTPCT (Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza) 2024-2026;

6) supportare i necessari aggiornamenti normativi e tecnici, trasversali a tutti i settori o specifici per tematica

o ambiti di azione, sia continui che periodici;

7) dare attuazione alle previsioni dettate dal D.L. n. 36/2022 per la formazione sui temi dell'etica pubblica e dei comportamenti etici;

8) dare attuazione ai vincoli dettati dal legislatore per la formazione, ai fini della tutela della sicurezza e della salute sui luoghi di lavoro;

Su questa base, sentite le esigenze indicate dai dirigenti, si indicano i seguenti temi:

- aggiornamento rispetto alle novità legislative e contrattuali;
- strumenti di gestione del personale;
- il flusso documentale;
- prevenzione della corruzione;
- trasparenza;
- sicurezza sul lavoro;
- Bilancio.

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Il monitoraggio della sottosezione 'Valore pubblico' e 'Performance' come stabilito dagli artt. 6 e 10 del D.Lgs. 150/2009, in coordinamento con quanto previsto dal vigente Regolamento sul sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della performance dell'Ente, approvato con Deliberazione Commissariale n. 78 del 16.12.2021, si realizza nei momenti di rendicontazione intermedia e finale sull'avanzamento degli obiettivi strategici e gestionali, eventuali interventi correttivi che consentano la rimodulazione degli stessi al verificarsi di eventi imprevedibili tali da alterare l'assetto dell'organizzazione e delle risorse a disposizione dell'Amministrazione.

Le rendicontazioni strategica e gestionale troveranno rappresentazione nei documenti del Rendiconto di Gestione e della Relazione sulla Performance, approvati rispettivamente dal Consiglio e dalla Giunta Provinciale. La relazione nello specifico dev'essere validata dall'Organismo di valutazione ed evidenziare a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato.

L'attività di monitoraggio degli obiettivi è svolta al fine di consentire opportuni e tempestivi correttivi per il rispetto della programmazione amministrativo-contabile effettuata dall'Amministrazione.

Come previsto dal sopracitato Regolamento sul Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance approvato con Deliberazione Commissariale n. 78 del 16.12.2021 il processo di valutazione degli obiettivi è annuale e consta sinteticamente delle seguenti fasi:

- 1) Fase attivazione/assegnazione degli obiettivi
- 2) Fase di verifica intermedia
- 3) Fase di valutazione finale.

- 1) Fase attivazione/assegnazione degli obiettivi

Obiettivo di questa fase è coinvolgere il dirigente nella fase di pianificazione delle attività, funzioni e obiettivi dell'unità stessa. La definizione degli obiettivi avviene in fase di predisposizione del piano dettagliato degli obiettivi (P.d.O.) oppure del Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) oppure Piano della Performance (P.P.) in un percorso negoziato da cui scaturiscono:

- il peso degli obiettivi;
- gli indicatori più significativi;
- i tempi e le risorse umane e strumentali necessarie nei limiti e in conformità agli strumenti di programmazione.

- 2) Fase di verifica intermedia

In questa fase avviene la verifica intermedia dell'andamento della gestione.

Questa fase si svolge attraverso la verifica da parte del Nucleo di Valutazione dell'andamento dell'attuazione degli obiettivi sulla scorta di un report prodotto dal valutato, al fine di riorientare l'organizzazione, individuare aree di criticità e di miglioramento. I reports possono essere utilizzati anche al fine di rappresentare lo stato di attuazione dei programmi in sede di predisposizione della proposta di riequilibrio di cui all'art.193 del d.lgs 267/00 e del vigente regolamento di contabilità. I Report sono semestrali con scadenza al 30 luglio con riferimento al primo semestre e al 31 gennaio per l'intera annualità.

3) Fase di valutazione finale

In questa fase il Nucleo di valutazione procede a determinare il valore complessivo della scheda di valutazione attraverso la sua formalizzazione e a comunicarla al valutato nel caso in cui si tratti dei Dirigenti di Settore. Mentre per il personale del comparto la fase di valutazione si chiude con il completamento della scheda di valutazione.

Per ciascuna delle fasi come sopra descritte, il Nucleo di Valutazione potrà richiedere informazioni, documenti, integrazioni dei Report al fine di supportare la misurazione e valutazione con tutte le informazioni necessarie. Completata la valutazione annuale il Nucleo di Valutazione elabora un Report complessivo che trasmette al Presidente dell'Ente e al Segretario Generale per inserirlo nella Relazione sulla Performance.

Relativamente alle azioni positive riguardanti gli obiettivi fissati sulla base dell'analisi dei dati quali-quantitative delle risorse umane e dei dati relativi al benessere organizzativo, sono stati individuati gli obiettivi contemplati nel Piano delle Azioni positive, allegato 3 del presente PIAO, che si intende perseguire implementando attività già intraprese dall'Ente nelle seguenti aree strategiche di intervento suggerite anche dalle finalità indicate dalla Direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri:

- Prevenzione e rimozione delle discriminazioni nelle politiche di reclutamento e gestione del personale, auspicando la possibilità di completare tutte le procedure assunzionali in corso;
- Rafforzamento del CUG e promozione delle pari opportunità, del benessere lavorativo, della tutela della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro;
- Promozione delle pari opportunità nell'organizzazione del lavoro, nello sviluppo di carriera e nella conciliazione dei tempi di vita e lavoro.

L'attività di verifica attuativa è svolta mediante apposite relazione agli organi di indirizzo politico-amministrativo dell'Ente, come previsto dalla Direttiva n. 2-2019; si attiverà inoltre un percorso con il duplice scopo di esercitare un controllo sul processo attivato e di misurare l'impatto delle azioni poste in essere.

L'attività di monitoraggio della sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" è articolata a cadenza semestrale, al fine di consentire opportuni e tempestivi correttivi in caso di possibili criticità, in particolare a seguito di scostamenti tra valori attesi e quelli rilevati attraverso gli indicatori di monitoraggio associati a ciascuna misura. In particolare

verranno monitorate tutte le fasi di gestione del rischio al fine di poter intercettare i rischi emergenti, identificare i processi organizzativi eventualmente tralasciati in fase di mappatura, prevedere nuovi e più efficaci criteri per l'analisi e la ponderazione del rischio e verificarne la funzionalità a fronte di cambiamenti sopravvenuti.

Il monitoraggio è effettuato dall'apposita struttura di supporto del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT).

In relazione alla sezione 3 "ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO" il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance sarà effettuato su base triennale.

Quanto al Piano triennale del fabbisogno di personale è stato strutturato un monitoraggio annuale.

La verifica e il monitoraggio rispetto alle attività formative programmate personalmente anche dai singoli Dirigenti è effettuata dalla struttura preposta alla gestione delle risorse umane con il confronto rispetto al cronoprogramma predisposto per la gestione dei singoli progetti formativi inseriti nel piano annuale.