



LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI CALTANISSETTA

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2023-2025

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

Approvato con Determinazione Commissariale n. 71 del 18.12.2023

INDICE

Premessa	Pag. 2
Riferimenti normativi	Pag. 3
Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025	Pag. 4
SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	Pag. 4
• 1.1 IL CONTESTO INTERNO DI RIFERIMENTO	Pag. 6
• 1.2 ANALISI DEL CONTESTO PROVINCIALE	Pag. 7
○ 1.2.1 CONTESTO SOCIO-ECONOMICO IMPRENDITORIALE	Pag. 15
○ 1.2.2 SVILUPPO E VALORIZZAZIONE DEL TURISMO	Pag. 23
○ 1.2.3 industria, pmi e artigianato	Pag. 32
SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	Pag. 34
• 2.1 VALORE PUBBLICO	Pag. 34
• 2.2 PERFORMANCE	Pag. 38
○ 2.2.1 PRESENTAZIONE DEL PIANO DELLE PERFORMANCE	Pag. 39
○ 2.2.2 DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE 2023-2025	Pag. 40
○ 2.2.3 OBIETTIVI SPECIFICI INTERSETTORIALI	Pag. 40
○ 2.2.4 OBIETTIVI OPERATIVI	Pag. 41
• 2.3 AZIONI POSITIVE	Pag. 47
• 2.4 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	Pag. 49
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	Pag. 52
• 3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA	Pag. 52
• 3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	Pag. 55
• 3.3 PIANO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE E DI FORMAZIONE	Pag. 58
SEZIONE 4. MONITORAGGIO	Pag. 69
Allegati	
1 PIANO DELLE PERFORMANCE 2023	
2 PIANO DI AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2023 – 2025	
3 PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE DELL'ILLEGALITA' E DELLA TRASPARENZA TRIENNIO 2023 - 2025	

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.

Per il 2022 il documento ha avuto un carattere sperimentale.

Da quest'anno l'adozione da parte delle pubbliche amministrazioni di un Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) deve rappresentare una sorta di «testo unico della programmazione», sostituendo i vari documenti previsti fino a oggi, introducendo il concetto di «pianificazione integrata» e superando, quindi, l'approccio frammentario venutosi a determinare a seguito della giustapposizione di vari interventi normativi in diversi ambiti (performance, trasparenza, anticorruzione, parità di genere, fabbisogni di personale, ecc.).

Il presente documento costituisce un modello che 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.

Il Piano in questione mira ad assolvere a una funzione di 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 2023-2025.

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 2023-2025, 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 2023-2025

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione Amministrazione	LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI CALTANISSETTA
Indirizzo	Viale Regina Margherita n. 28
Codice fiscale/Partita IVA	00115070856
Presidente/Commissario	Dott.ssa Dorotea Di Trapani
Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente:	196
Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente:	248.830
Telefono:	0934-534111
Sito internet:	www.provincia.caltanissetta.it
E-mail	Mail URP 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 sono state indette nel novembre 2015 per poi essere ripetutamente rinviate.

Nel corso dell'anno 2022 in questa amministrazione è stato possibile avviare la programmazione delle procedure per l'assunzione di diverse figure professionali, dando corso all'adozione del Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2022 - 2024 approvato con deliberazione commissariale n. 33 del 22.06.2022 e successive integrazioni, giuste deliberazioni commissariali n. 56 del 04.08.2022 e n. 57 del 18.08.2022. Dette procedure di assunzione avviate previo esperimento di mobilità volontaria ex art. 30 D.Lgs 165/2001. Con deliberazione commissariale con i poteri della Giunta provinciale, n. 79 del 16.11.2022 ad oggetto: *“Approvazione Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022- 2024 – ai sensi dell'art. 6 del D.L. n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021.”* con la quale, nella sezione 3. Organizzazione e capitale umano - Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2022- 2024, già approvato con deliberazione commissariale n. 33 del 22.06.2022 e successive integrazioni giuste deliberazioni commissariali n. 56 del 04.08.2022 e n. 57 del 18.08.2022, è stata programmata, tra l'altro, l'assunzione previo esperimento di mobilità volontaria ex art. 30 D.Lgs 165/2001, di diverse figure professionali.

1.2 ANALISI DEL CONTESTO PROVINCIALE

La provincia di Caltanissetta ha una popolazione di 248.830 abitanti (al 31.12.2022), con un decremento di 4,14 % rispetto al 2019. Dal 2014 (272.007 ab.) si registra ormai un continuo decremento.

La provincia nissena rimane una delle meno popolate 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 con circa 104.000 famiglie.

La qualità della vita nel nisseno è molto bassa. Nelle graduatorie stilate da uno dei maggiori quotidiani economici si colloca alla 103ª posizione 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	-7,8%

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%

Flusso migratorio della popolazione

La tabella seguente riporta il dettaglio del comportamento migratorio dal 2002 al 2021. Vengono riportate anche le righe con i dati ISTAT rilevati in anagrafe prima e dopo il censimento 2011 della popolazione.

Anno 1 gen-31 dic	Iscritti			Cancellati			Saldo Migratorio con l'estero	Saldo Migratorio totale
	DA altri comuni	DA estero	altri iscritti (a)	PER altri comuni	PER estero	altri cancell. (a)		
2002	658	97	4	1.006	75	0	+22	-322
2003	563	198	0	873	6	0	+192	-118
2004	737	150	0	934	99	6	+51	-152
2005	663	143	0	905	18	105	+125	-222
2006	613	175	1	931	3	0	+172	-145
2007	628	286	14	992	66	25	+220	-155
2008	743	378	12	940	71	15	+307	+107
2009	706	319	28	918	67	18	+252	+50
2010	719	284	17	906	45	0	+239	+69
2011 ⁽¹⁾	427	220	10	662	41	10	+179	-56
2011 ⁽²⁾	199	88	2	260	4	40	+84	-15
2011 ⁽³⁾	626	308	12	922	45	50	+263	-71
2012	693	424	123	1.021	56	55	+368	+108
2013	609	578	2.274	979	78	930	+500	+1.474
	Iscritti			Cancellati			Saldo Migratorio	

Anno 1 gen-31 dic	<i>DA</i> <i>altri comuni</i>	<i>DA</i> <i>estero</i>	<i>altri</i> <i>iscritti</i> <i>(a)</i>	<i>PER</i> <i>altri comuni</i>	<i>PER</i> <i>estero</i>	<i>altri</i> <i>cancell.</i> <i>(a)</i>	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

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>Altitudine</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

Distribuzione della popolazione 2022 - Libero Consorzio Comunale di Caltanissetta

Età	Celibi /Nubili	Coniugati /e	Vedovi /e	Divorziati /e	Maschi	Femmine	Totale	
								%
0-4	9.354	0	0	0	4.840 51,7%	4.514 48,3%	9.354	3,7%
5-9	11.021	0	0	0	5.601 50,8%	5.420 49,2%	11.021	4,4%
10-14	12.398	0	0	0	6.418 51,8%	5.980 48,2%	12.398	4,9%
15-19	14.233	10	0	0	7.422 52,1%	6.821 47,9%	14.243	5,7%
20-24	14.171	439	0	1	7.580 51,9%	7.031 48,1%	14.611	5,8%
25-29	11.960	2.558	2	27	7.455 51,2%	7.092 48,8%	14.547	5,8%
30-34	8.016	6.464	12	122	7.442 50,9%	7.172 49,1%	14.614	5,8%
35-39	4.690	9.206	36	293	7.100 49,9%	7.125 50,1%	14.225	5,7%
40-44	3.609	11.444	87	489	7.783 49,8%	7.846 50,2%	15.629	6,2%
45-49	3.005	13.883	222	795	8.769 49,0%	9.136 51,0%	17.905	7,1%
50-54	2.607	15.487	411	839	9.313 48,1%	10.031 51,9%	19.344	7,7%
55-59	2.181	15.910	774	836	9.399 47,7%	10.302 52,3%	19.701	7,8%
60-64	1.581	14.064	1.278	595	8.232 47,0%	9.286 53,0%	17.518	7,0%
65-69	1.032	11.762	1.833	437	6.964 46,2%	8.100 53,8%	15.064	6,0%
70-74	932	10.146	2.818	295	6.479 45,7%	7.712 54,3%	14.191	5,6%
75-79	643	6.391	3.237	116	4.629 44,6%	5.758 55,4%	10.387	4,1%
80-84	536	4.259	3.878	86	3.599 41,1%	5.160 58,9%	8.759	3,5%
85-89	365	1.854	3.201	47	2.074 37,9%	3.393 62,1%	5.467	2,2%
90-94	160	466	1.528	18	706 32,5%	1.466 67,5%	2.172	0,9%
95-99	52	65	404	1	150 28,7%	372 71,3%	522	0,2%
100+	3	4	36	0	11 25,6%	32 74,4%	43	0,0%
Totale	102.549	124.412	19.757	4.997	121.966 48,5%	129.749 51,5%	251.715	100,0%

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	-	-

GLOSSARIO

Indice di vecchiaia

Rappresenta il grado di invecchiamento di una popolazione. È il rapporto percentuale tra il numero degli ultrasessantacinquenni 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.

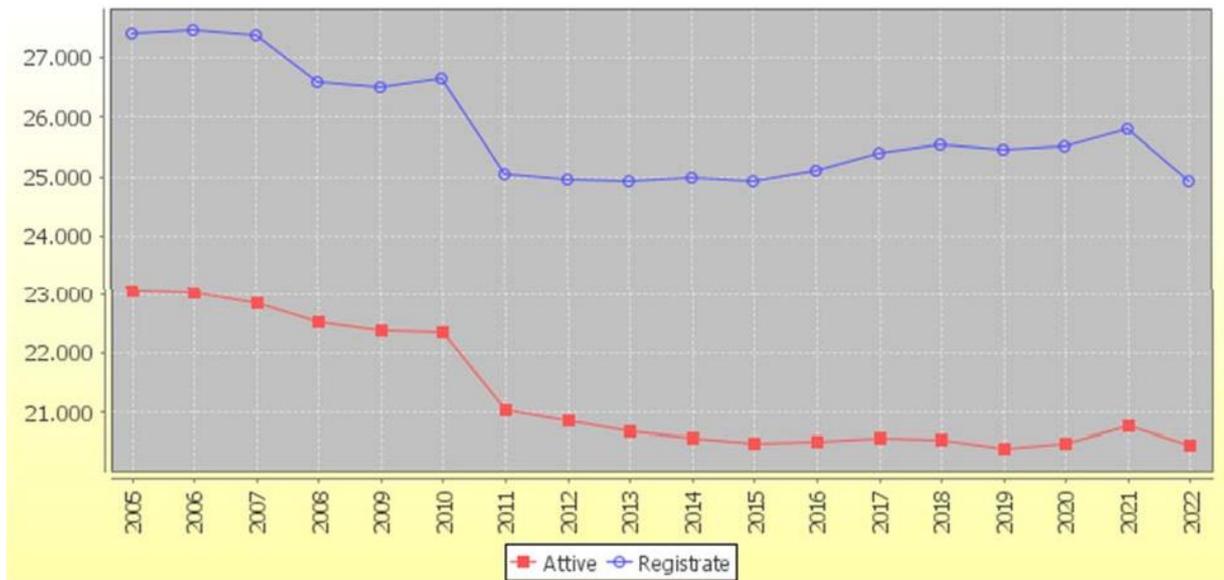
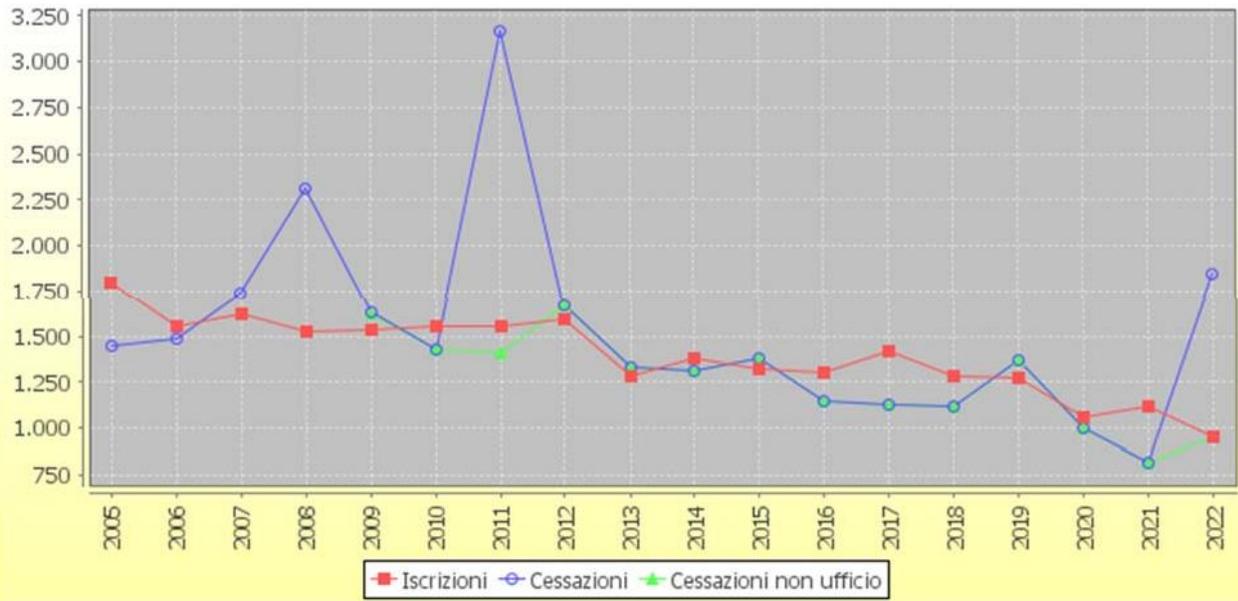
1.2.1 CONTESTO SOCIO-ECONOMICO IMPRENDITORIALE

Il tessuto economico provinciale, costituito da 24.914 imprese iscritte al Registro delle Imprese, è caratterizzato da una forte presenza del terziario seguita da una buona compagine di imprese agricole come illustrato nelle tabelle riportata di seguito:

CALTANISSETTA : situazione Imprese nel periodo: Anno=2022, Trim.=4

(Tasso = percentuale calcolata su stock di inizio periodo)

CALTANISSETTA	Numero	Tasso al 4_2022	Tasso al 4_2021
a) Attive	20442	79.22	80.68
b) Iscrizioni	178	0.69	0.90
c) Cessazioni	1067	4.14	0.73
d) ..di cui nel periodo	1067	4.14	0.73
e) Cessazioni non ufficio	172	0.67	0.73
f) ..di cui nel periodo	172	0.67	0.73
g) Apertura proc. conc.	5	0.02	0.03
h) Apertura sciogl./liquid.	30	0.12	0.15
i) Stock fine periodo	24914		
l) Stock inizio periodo	25803		



I1-CALTANISSETTA : Situazione Imprese per tipo forma giuridica

(Tasso = percentuale calcolata su stock di inizio periodo)

CALTANISSETTA	SOCIETA' DI CAPITALE			SOCIETA' DI PERSONE			IMPRESE INDIVIDUALI			COOPERATIVE			CONSORZI			ALTRE FORME		
	Numero	Tasso al 4_2022	Tasso al 4_2021	Numero	Tasso al 4_2022	Tasso al 4_2021	Numero	Tasso al 4_2022	Tasso al 4_2021	Numero	Tasso al 4_2022	Tasso al 4_2021	Numero	Tasso al 4_2022	Tasso al 4_2021	Numero	Tasso al 4_2022	Tasso al 4_2021
a) Attive	4052	63.89	63.19	1516	68.04	67.73	13881	91.38	93.80	657	42.12	42.46	36	35.29	35.00	300	78.95	79.58
b) Iscrizioni	58	0.91	1.57	7	0.31	0.13	111	0.73	0.84	0	0.00	0.13	0	0.00	1.00	2	0.53	0.27
c) Cessazioni	476	7.51	0.41	2	0.09	0.66	568	3.74	0.95	5	0.32	0.19	0	0.00	0.00	16	4.21	0.00
d) ..di cui nel periodo	476	7.51	0.41	2	0.09	0.66	568	3.74	0.95	5	0.32	0.19				16	4.21	
e) Cessazioni non ufficio	14	0.22	0.41	2	0.09	0.66	150	0.99	0.95	4	0.26	0.19	0	0.00	0.00	2	0.53	0.00
f) ..di cui nel periodo	14	0.22	0.41	2	0.09	0.66	150	0.99	0.95	4	0.26	0.19				2	0.53	
g) Apertura proc. conc.	4	0.06	0.07	1	0.04				0.02			0.06						
h) Apertura sciogl./liquid.	18	0.28	0.41	4	0.18	0.44				4	0.26	0.19			1.00	4	1.05	
i) Stock fine periodo	5924			2233			14734			1555			102			366		
l) Stock inizio periodo	6342			2228			15191			1560			102			380		

(data: 31/12/2022)

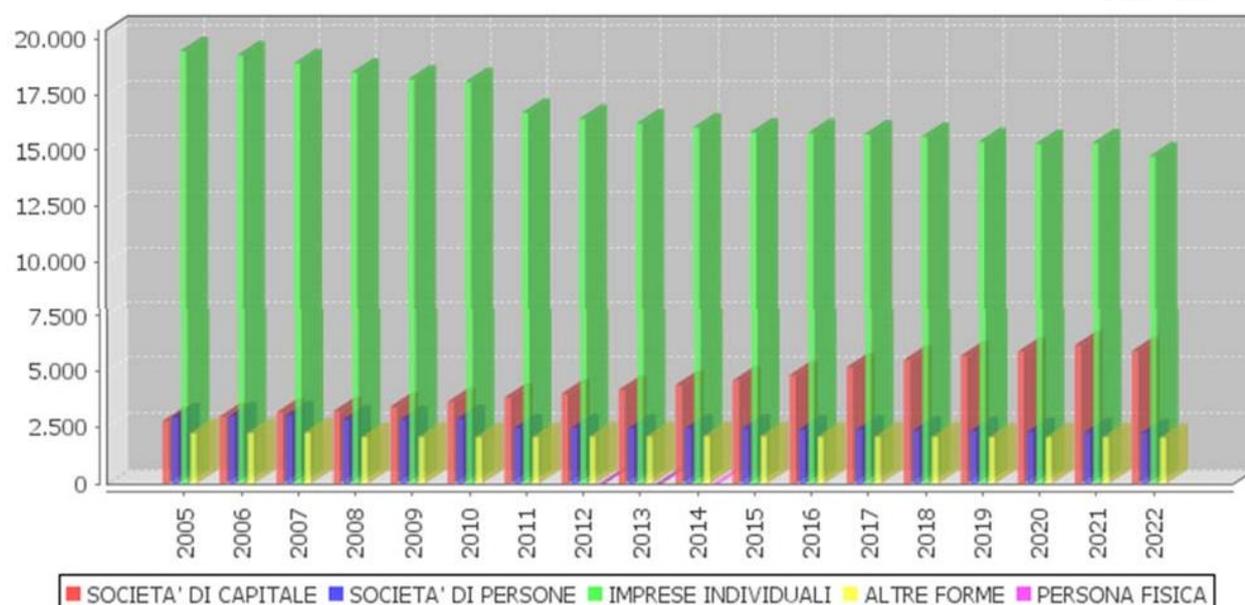


Tavola 1 - Dati strutturali: Imprese attive

PROVINCIA: **CALTANISSETTA**

Imprese attive per forma giuridica al 31/12/2022 e tassi di crescita 2017-2022

	Valori assoluti	Tasso di crescita annuale composto	
		2022/2021	2022/2017
SOCIETA' DI CAPITALE	4.052	5,1	5,6
SOCIETA' DI PERSONE	1.516	-1,3	-1,3
IMPRESE INDIVIDUALI	13.881	-3,5	-1,3
COOPERATIVE	657	-1,6	-1,9
CONSORZI	36	2,9	0,0
ALTRE FORME	300	0,0	1,6
TOTALI	20.442	-1,7	-0,1

Il tasso annuo di crescita composto (CAGR) è un indice che rappresenta il tasso di crescita medio di un certo valore in un dato arco di tempo. Viene calcolato secondo la formula seguente:

$$CAGR(t_0, t_n) = \left(\frac{V(t_n)}{V(t_0)} \right)^{\frac{1}{t_n - t_0}} - 1$$

dove $V(t_0)$ è il valore iniziale della variabile, $V(t_n)$ il valore finale e $(t_n - t_0)$ il numero di anni del periodo considerato.

Tavola 2 - Dati strutturali: Imprese attive

PROVINCIA: **CALTANISSETTA**

Imprese attive per settore economico al 31/12/2022 e tasso di crescita anni 2021-2022		
	Valori assoluti	Tasso di crescita annuale composto
		2022/2021
Agricoltura e attività connesse	4.567	-6,5
Attività manifatturiere, energia, minerarie	1.834	-1,3
Costruzioni	2.398	1,8
Commercio	6.259	-1,1
Turismo	1.281	-1,5
Trasporti e Spedizioni	661	-1,8
Assicurazioni e Credito	383	0,3
Servizi alle imprese	1.582	2,6
Altri settori	1.473	1,1
Totale Imprese Classificate	20.438	-1,7
Totale Imprese Attive	20.442	-1,7

Il tasso annuo di crescita composto (CAGR) è un indice che rappresenta il tasso di crescita medio di un certo valore in un dato arco di tempo. Viene calcolato secondo la formula seguente:

$$CAGR(t_0, t_n) = \left(\frac{V(t_n)}{V(t_0)} \right)^{\frac{1}{t_n - t_0}} - 1$$

dove $V(t_0)$ è il valore iniziale della variabile, $V(t_n)$ il valore finale e $(t_n - t_0)$ il numero di anni del periodo considerato.

Sono escluse le imprese 'Non classificate' ovvero le imprese prive del codice di attività economica

Tavola 3 - Dati strutturali: Imprese attive

PROVINCIA: **CALTANISSETTA**

Incidenza percentuale delle imprese attive per forma giuridica e ripartizione geografica Anni 2012-2022						
	Provincia			Regione		
	2022	2017	2012	2022	2017	2012
Società di capitali	19,8	15,0	11,4	20,3	16,0	12,1
Società di persone	7,4	7,9	8,3	8,4	9,4	9,9
Imprese individuali	67,9	72,1	75,3	66,7	69,9	73,8
Altre Forme	4,9	5,0	5,0	4,6	4,7	4,2
Totali	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	Area			Italia		
	2022	2017	2012	2022	2017	2012
Società di capitali	22,8	18,0	14,0	26,3	21,9	18,4
Società di persone	9,7	11,0	12,3	13,8	15,4	16,9
Imprese individuali	64,3	67,7	70,7	57,4	60,1	62,2
Altre Forme	3,2	3,2	3,0	2,6	2,6	2,4
Totali	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Area: Sud e Isole (Abruzzo, Molise, Campania, Puglia, Basilicata, Calabria, Sardegna e Sicilia)

Tavola 4 - Dati strutturali: Imprese attive

PROVINCIA: **CALTANISSETTA**

Incidenza percentuale delle imprese attive per settore economico Confronto territoriale anno 2022				
	% su totale provincia	% su totale regione	% su totale area	% su totale Italia
Agricoltura e attività connesse	22,3	20,6	19,2	13,9
Attività manifatturiere, energia, minerarie	9,0	7,7	7,8	9,4
Costruzioni	11,7	12,0	12,8	14,7
Commercio	30,6	30,4	30,6	25,6
Turismo	6,3	7,4	7,8	7,7
Trasporti e Spedizioni	3,2	2,7	2,6	2,8
Assicurazioni e Credito	1,9	2,1	1,9	2,5
Servizi alle imprese	7,7	9,5	10,0	15,8
Altri settori	7,2	7,5	7,3	7,5
Totale Imprese Classificate	100,0	100,0	100,0	100,0

Sono escluse le imprese "Non classificate" ovvero le imprese prive del codice di attività economica
Area: Sud e Isole (Abruzzo, Molise, Campania, Puglia, Basilicata, Calabria, Sardegna e Sicilia)

Tavola 5 - Dati strutturali: Imprese attive

PROVINCIA: **CALTANISSETTA**

Incidenza percentuale delle imprese attive per tipo di impresa e forma giuridica sul totale imprese del territorio - Anno 2022							
		Imprenditoria femminile		Imprenditoria giovanile		Imprenditoria straniera	
		Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Società di capitali	Provincia	850	21,0	455	11,2	123	3,0
	Regione	16.868	21,7	7.544	9,7	2.377	3,1
	Area	80.892	20,4	37.801	9,5	13.533	3,4
	Italia	249.610	18,5	91.752	6,8	85.467	6,3
Società di persone	Provincia	222	14,6	99	6,5	10	0,7
	Regione	4.967	15,4	1.665	5,2	467	1,4
	Area	24.479	14,6	6.583	3,9	2.590	1,5
	Italia	110.411	15,6	21.900	3,1	27.263	3,9
Imprese individuali	Provincia	3.670	26,4	1.484	10,7	1.017	7,3
	Regione	69.613	27,2	30.197	11,8	22.496	8,8
	Area	305.228	27,3	135.599	12,1	115.342	10,3
	Italia	780.916	26,5	345.231	11,7	457.254	15,5
Altre forme	Provincia	219	22,1	44	4,4	13	1,3
	Regione	4.247	24,3	899	5,1	276	1,6
	Area	12.792	22,8	3.015	5,4	1.013	1,8
	Italia	26.040	19,8	5.171	3,9	5.689	4,3
Totale imprese	Provincia	4.961	24,3	2.082	10,2	1.163	5,7
	Regione	95.695	25,0	40.305	10,5	25.616	6,7
	Area	423.391	24,4	182.998	10,5	132.478	7,6
	Italia	1.166.977	22,8	464.054	9,0	575.673	11,2

Area: Sud e Isole (Abruzzo, Molise, Campania, Puglia, Basilicata, Calabria, Sardegna e Sicilia)

Imprese femminili: l'insieme delle imprese la cui partecipazione di genere risulta complessivamente superiore al 50% mediando le composizioni di quote di partecipazione e cariche attribuite.

Imprese giovanili: l'insieme delle imprese in cui partecipazione di persone 'under 35' risulta complessivamente superiore al 50% mediando le composizioni di quote di partecipazione e cariche attribuite.

Imprese straniere: l'insieme delle imprese in cui partecipazione di persone non nate in Italia risulta complessivamente superiore al 50% mediando le composizioni di quote di partecipazione e cariche attribuite.

Tavola 6a - Dati strutturali: Imprese attive

PROVINCIA: **CALTANISSETTA**

Incidenza percentuale impresa giovanile per settore economico. Confronto territoriale anno 2022								
	Provincia		Regione		Area		Italia	
	Valori assoluti	%						
Agricoltura e attività connesse	414	9,1	6.500	8,2	28.918	8,7	55.107	7,7
Attività manifatturiere, energia, minerarie	142	7,7	2.443	8,3	9.846	7,2	27.419	5,7
Costruzioni	239	10,0	4.415	9,6	20.608	9,3	64.632	8,6
Commercio	645	10,3	12.961	11,1	59.055	11,1	127.624	9,7
Turismo	224	17,5	4.576	16,0	21.032	15,6	50.362	12,7
Trasporti e Spedizioni	57	8,6	956	9,2	3.816	8,5	9.881	6,9
Assicurazioni e Credito	62	16,2	1.103	13,9	4.505	13,5	15.139	11,8
Servizi alle imprese	147	9,3	3.935	10,8	18.364	10,6	67.718	8,4
Altri settori	152	10,3	3.380	11,7	16.661	13,1	45.688	11,9
Totale Imprese Classificate	2.082	10,2	40.269	10,5	182.805	10,5	463.570	9,0

Sono escluse le imprese "Non classificate" ovvero le imprese prive del codice di attività economica

Area: Sud e Isole (Abruzzo, Molise, Campania, Puglia, Basilicata, Calabria, Sardegna e Sicilia)

Imprese giovanili: l'insieme delle imprese in cui partecipazione di persone 'under 35' risulta complessivamente superiore al 50% mediando le composizioni di quote di partecipazione e cariche attribuite.

Tavola 7a - Dati strutturali: Imprese attive

PROVINCIA: **CALTANISSETTA**

Tasso di sopravvivenza delle imprese iscritte negli anni 2019, 2020 e 2021 a uno, due e tre anni per forma giuridica						
	Iscritte nel 2019			Iscritte nel 2020		Iscritte nel 2021
	2020	2021	2022	2021	2022	2022
Società di capitali	71,2	75,1	72,5	73,1	74,5	77,1
Società di persone	86,5	86,5	83,8	91,9	89,2	69,0
Imprese individuali	81,5	76,2	71,7	80,8	74,4	79,9
Altre forme	57,6	60,6	57,6	61,9	64,3	82,8
Totale	78,6	76,1	72,2	78,3	74,5	78,6

Tavola 7b - Dati strutturali: Imprese attive

PROVINCIA: **CALTANISSETTA**

Tasso di sopravvivenza delle imprese iscritte negli anni 2019, 2020 e 2021 a uno, due e tre anni per settore economico						
	Iscritte nel 2019			Iscritte nel 2020		Iscritte nel 2021
	2020	2021	2022	2021	2022	2022
Agricoltura e attività connesse	96,1	93,8	92,2	97,5	93,6	99,3
Attività manifatturiere, energia, minerarie	90,2	85,2	77,0	90,6	78,1	95,6
Costruzioni	94,8	88,7	82,6	91,7	87,2	95,7
Commercio	91,6	83,3	77,4	94,3	85,1	90,5
Turismo	93,3	85,8	74,2	90,0	80,0	82,8
Trasporti e Spedizioni	100,0	91,3	87,0	94,1	94,1	100,0
Assicurazioni e Credito	86,8	76,3	73,7	83,8	67,6	77,4
Servizi alle imprese	86,7	74,3	67,6	95,2	92,9	89,5
Altri settori	95,7	92,8	89,9	96,3	89,0	93,7
Totale Imprese Classificate	92,9	86,4	81,0	93,8	86,5	92,6

Tavola 8 - Dati strutturali: Imprese attive e addetti

PROVINCIA: **CALTANISSETTA**

Imprese e addetti per tipologia e forma giuridica - Anno 2022 e variazioni percentuali				
	Totale imprese		Addetti	Variazioni percentuali 3° 2022/3° 2021
SOCIETA' DI CAPITALE	2.489	DIPENDENTI	21.067	14,5
		INDIPENDENTI	849	4,7
		Totali	21.916	14,1
SOCIETA' DI PERSONE	1.034	DIPENDENTI	1.975	2,2
		INDIPENDENTI	1.243	-5,2
		Totali	3.218	-0,8
IMPRESE INDIVIDUALI	8.684	DIPENDENTI	6.308	11,8
		INDIPENDENTI	8.728	-1,6
		Totali	15.036	3,6
COOPERATIVE	288	DIPENDENTI	3.211	3,7
		INDIPENDENTI	52	-14,8
		Totali	3.263	3,4
CONSORZI	11	DIPENDENTI	25	-28,6
		INDIPENDENTI	0	.
		Totali	25	-28,6
ALTRE FORME	77	DIPENDENTI	786	-2,7
		INDIPENDENTI	1	0,0
		Totali	787	-2,7
TOTALI	12.583	DIPENDENTI	33.372	11,6
		INDIPENDENTI	10.873	-1,6
		Totali	44.245	8,0

Fonte: elaborazione dati INPS su imprese Registro Imprese - i dati riflettono gli addetti delle imprese "DEL TERRITORIO". Nel caso di imprese con localizzazioni fuori provincia, gli addetti si riferiscono al totale su tutto il territorio nazionale. **Gli addetti del 2022 sono riferiti al 30 Settembre 2022.**

Tavola 9 - Dati strutturali: Imprese attive e addetti

PROVINCIA: **CALTANISSETTA**

Imprese e addetti totali per settore economico - Anno 2022 e variazioni percentuali			
	TOTALE IMPRESE	ADDETTI TOTALI	Variazioni percentuali 3° 2022/3° 2021
Agricoltura e attività connesse	1.848	4.815	13,4
Attività manifatturiere, energia, minerarie	1.118	6.740	4,0
Costruzioni	1.364	6.466	27,8
Commercio	4.610	11.563	6,3
Turismo	1.034	3.213	10,6
Trasporti e Spedizioni	421	1.762	0,3
Assicurazioni e Credito	322	739	-1,1
Servizi alle imprese	835	5.191	-4,7
Altri settori	1.029	3.747	9,1
Totale Imprese Classificate	12.581	44.236	8,0

Fonte: elaborazione dati INPS su imprese Registro Imprese - i dati riflettono gli addetti delle imprese "DEL TERRITORIO". Nel caso di imprese con localizzazioni fuori provincia, gli addetti si riferiscono al totale su tutto il territorio nazionale. **Gli addetti del 2022 sono riferiti al 30 Settembre 2022.**

Il totale di 20.442 imprese attive è il risultato di 178 iscrizioni contro 172 cessazioni non di ufficio (al livello più basso dal 2005 ad oggi). L'anno 2022 è stato caratterizzato da un consistente numero di cancellazioni d'ufficio (ricordiamo che periodicamente l'archivio del Registro Imprese viene ripulito di imprese che da anni risultano non più attive, per cui è necessario, per un'analisi congiunturale corretta, non tener conto di questa massa di cancellazioni straordinarie), pari a 859 unità.

Anche nel corso del 2022, la forma giuridica che ha trainato la crescita è stata quella delle società di capitale (+ 5,1% rispetto al 2021), in calo dell'1,3% le società di persone. Occorre, inoltre, far notare che hanno segnato una netta inversione di tendenza, rispetto al 2021, le imprese individuali, che hanno registrato un decremento del 3,5%. Tali andamenti hanno fatto sì che le società di capitale ormai rappresentino oltre il 18,8% delle imprese, mentre le imprese individuali si attestano al 67,9%.

Gli interventi governativi, se poco o nulla hanno prodotto per alcuni settori, come vedremo meglio più avanti, hanno inciso in maniera evidente, producendo una netta inversione di tendenza per uno dei comparti cruciali dell'economia, come le costruzioni: Il continuo calo registrato fino al 2019 si era già trasformato, infatti, grazie alle risorse per l'efficientamento energetico e la messa in sicurezza del patrimonio immobiliare, in un vero e proprio boom del comparto nel 2020 e nel 2021, tendenza che, pur leggermente ridottasi, è proseguita nel corso del 2022, con un tasso di crescita dell'8,2%, e che continua a mostrarsi come uno dei motori trainanti del tessuto imprenditoriale trapanese, essendo addirittura tornato ai livelli di dieci anni fa.

Si possono individuare alcuni punti di forza del sistema economico che costituiscono dei fattori di competitività del territorio, anche nell'attuale fase di incertezza sugli esiti della crisi in atto:

la presenza di numerose imprese agricole e tra queste molte che hanno scelto di perseguire l'obiettivo dell'alta qualità e delle colture biologiche. Talune, soprattutto nei settori vitivinicolo e oleario, con produzioni di eccellenza qualitativa, che si sono affermate anche nella esportazione dei prodotti; la posizione baricentrica nell'ambito regionale.

I punti di debolezza del sistema sono:

- un sistema bancario ancora poco propenso alla concessione del credito e con tassi di interesse tra i più elevati a livello regionale e nazionale;
- una dotazione infrastrutturale di bassissimo livello e scarsa competitività in ambito regionale, sia per la logistica e i servizi immateriali, che per le reti di trasporto;
- tasso di decrescita demografica delle imprese (pur se contenuto);
- un tasso di disoccupazione giovanile elevatissimo, tra i più alti d'Italia;
- la scarsa propensione ad associarsi in strutture complesse da parte delle imprese (reti, consorzi, ecc.).
-

IL MERCATO DEL LAVORO

La rilevazione sulle Forze di Lavoro effettuata dall'Istat che fornisce le informazioni su occupati e persone in cerca di occupazione dal 2021 ha subito un cambiamento radicale, a causa dell'introduzione del Regolamento del Parlamento europeo 2019/1700 che introduce cambiamenti anche sulle definizioni di famiglia e nell'identificazione della condizione di occupato e di disoccupato.

Tipo dato		tasso di occupazione					
Classe di età		15-89 anni					
Selezione periodo		2021			2022		
Sesso		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Territorio							
Italia		53,1	36,6	44,6	54,5	37,7	45,8
Sicilia		42,3	22,1	31,9	43,3	22,9	32,7
Caltanissetta		43,0	16,5	29,2	41,0	15,8	27,8

Il trend della provincia di Caltanissetta è tuttavia negativo rispetto al 2021 (27,8% contro 29,2%) sia per gli uomini (43,0% a 41,0%) sia per le donne (da 16,5% a 15,8%).

1.2.2 SVILUPPO E VALORIZZAZIONE DEL TURISMO

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.

CLASSIFICAZIONE STRUTTURE RICETTIVE

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., 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".

Di particolare rilevanza nell'anno 2022 le attività collegate al rinnovo quinquennale della classifica delle strutture ricettive in quanto la scadenza naturale del quinquennio – 31.12.2021 – ha coinciso oltre che con l'emergenza sanitaria da COVID-19, con la pubblicazione dei Decreti assessoriali n. 3098/2018, 1507/2019 e 1736/2021, riguardanti l'aggiornamento dei criteri di classificazione di tutte le tipologie di strutture ricettive, ad esclusione di bed and breakfast e turismo rurale. Le difficoltà interpretative del D.A. 1507/2019 hanno determinato infatti rilevanti problematiche applicative che hanno indotto l'Assessorato al Turismo della Regione Sicilia a rinviare la normale scadenza del quinquennio – vedi circolare n. 705 del 03 marzo 2021 – e successivamente a modificare parzialmente i criteri di classificazione con il D.A. 1736 del 08 luglio 2021. Infine, con la nota circolare n. 10155 del 24.03.2022 l'Assessorato al Turismo ha fornito le necessarie linee di indirizzo per la corretta riclassificazione delle strutture ricettive per il quinquennio 2022-2026.

Al fine di migliorare la qualità dell'offerta turistica, assicurare la tutela del turista e contrastare forme irregolari di ospitalità, con Decreto Assessoriale n. 1783 del 27 luglio 2022 – **Istituzione del Codice Identificativo Regionale (CIR)** delle strutture ricettive e degli alloggi per uso turistico, l'assessore al Turismo della Regione Sicilia si propone di garantire "un'offerta turistica trasparente che consenta al cliente di verificare la rispondenza della struttura con il suddetto codice pubblicato nel registro presente sul sito del Dipartimento del turismo, dello sport e dello spettacolo".

Il decreto di cui sopra, è stato seguito dalla nota circolare n. 27026 del 10 agosto 2022 con lo scopo di "meglio orientare l'azione amministrativa nell'adozione dei provvedimenti ivi previsti nonché per fornire indicazioni chiare e univoche all'utenza interessata (gestori/titolari/legali rappresentanti di strutture ricettive e gestori/titolari/legali rappresentanti di alloggi per uso turistico). Pertanto l'ente ha immediatamente iniziato i lavori di divulgazione della nuova normativa tra i titolari di strutture del nostro territorio, sollecitandoli, anche con note pec individuali, a richiedere il CIR tramite l'applicativo Turi@t: al 31.12.2022 la maggior parte delle strutture della provincia si era dotata del codice identificativo, come richiesto dalla normativa.

I procedimenti espletati nell'anno 2022 sono di seguito sintetizzati:

- nuove classificazioni n.8 (n.5 Affittacamere e n. 3 bed and breakfast)
- provvedimenti per cessazione attività: n. 6 (n. 5Bed and breakfast e n. 1 Affittacamere)
- provvedimenti di gestione amministrativa n. 6 (cambio titolarità- Variazione ricettività etc.)
- provvedimenti di riclassificazione quinquennale n. 117
- provvedimenti di revoca n. 5

Le strutture classificate e gestite da questo Ente, attive sul territorio provinciale, al 31/12/2022 sono complessivamente n. 120, distribuite sul territorio per come segue:

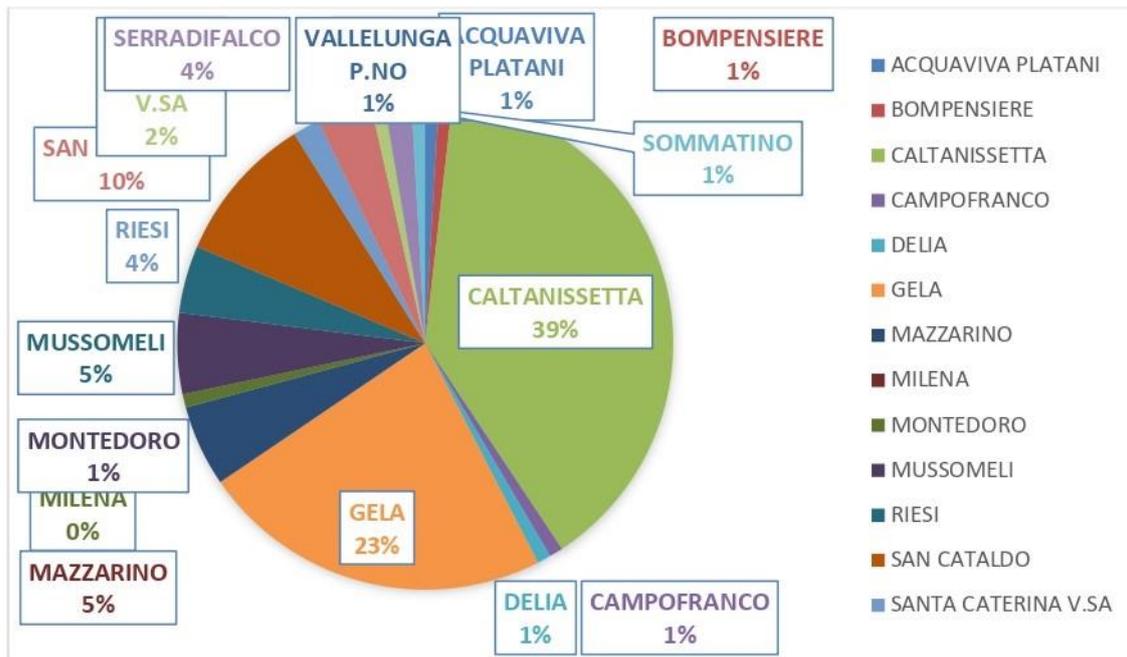
Comune	Tipologia	Conteggio STRUTTURE	CAMERE	LETTI
ACQUAVIVA PLATANI		1	3	6
	Bed and Breakfast	1	3	6
BOMPENSIERE		1		9
	Case-Appartamenti per vacanze	1		9
BUTERA		7	319	958
	Albergo	2	30	70
	Bed and Breakfast	3	11	23
	Residenza Turistico Alberghiera	1	60	253
	Villaggio Albergo	1	218	612
CALTANISSETTA		44	563	1072
	Affittacamere	7	27	75
	Albergo	5	241	485
	ALBERGO DIFFUSO	2	27	56
	Bed and Breakfast	25	74	168
	Case per ferie	1	140	180
	Case-Appartamenti per vacanze	2	8	20
	Residenza Turistico Alberghiera	1	14	25
	Turismo rurale	1	32	63
CAMPOFRANCO		1	7	13
	Albergo	1	7	13

DELIA		1	2	3
	Bed and Breakfast	1	2	3

Comune	Tipologia	Conteggio STRUTTURE	CAMERE	LETTI
GELA		26	283	116
	Affittacamere	6	22	35
	Albergo	6	217	36
	Bed and Breakfast	13	41	37
	Case-Appartamenti per vacanze	1	3	8
MAZZARINO		6	25	46
	Affittacamere	1	5	7
	Bed and Breakfast	4	8	17
	Turismo Rurale	1	12	22
MONTEBORO		1	3	8
	Bed and Breakfast	1	3	8
MUSSOMELI		6	26	61
	Affittacamere	3	15	37
	Bed and Breakfast	3	11	24
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	70	145
	Affittacamere	1	2	5
	Albergo	1	40	86
	Bed and Breakfast	7	20	41
	Case per ferie	1	5	7
	Case-Appartamenti per vacanze	1	3	6
SANTA CATERINA V.SA		2	7	12
	Bed and Breakfast	2	7	12
SERRADIFALCO		4	15	29
	Bed and Breakfast	3	11	23
	Case-Appartamenti per vacanze	1	4	6

Comune	Tipologia	Conteggio STRUTTURE	CAMERE	LETTI
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
		STRUTTURE	CAMERE	LETTI
	TOTALE	120	1374	2575



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 del 2022, 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 2022 sono in totale n. 120, e corrispondono alla totalità delle strutture gestite.

VIGILANZA ALBERGHIERA

Le attività vigilanza alberghiera sono effettuate di norma sulla base di un programma semestrale, e consistono in ispezioni periodiche atte a verificare il mantenimento degli standard turistici e la corretta applicazione della normativa in materia di applicazione delle tariffe e costante e corretta comunicazione dei dati statistici.

Nell'anno in corso, che coincide con il primo anno del nuovo quinquennio di classificazione, alla luce delle novità normative introdotte con il D.A. n.3098/2018, n.1507/2019 e n.1736/2021, l'attività di vigilanza è stata parzialmente effettuata sulla base delle autocertificazioni inoltrate dai titolari delle strutture contestualmente alla richiesta di riclassificazione quinquennale. Ciò ha costituito un valido

momento di verifica delle strutture, tanto che sono emerse diverse criticità in merito alla variazione della capacità ricettiva, dell'assetto gestionale e della tipologia.

PRO LOCO

Le funzioni connesse alle Pro Loco sono regolamentate e svolte 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 2022 è pervenuta un'unica richiesta di iscrizione all'albo Regionale delle Pro Loco, per la quale 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.

OSSERVATORIO TURISTICO REGIONALE RILEVAZIONE STATISTICA DEL MOVIMENTO TURISTICO 2022

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-basedTurist@t, dell'Osservatorio Turistico Regione Siciliana.

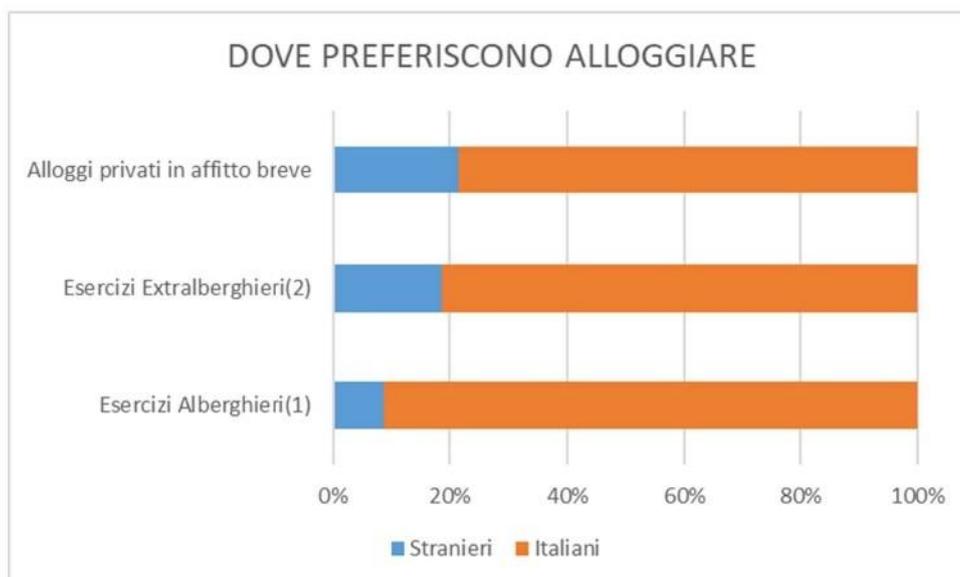
Si ritiene utile rappresentare che per le strutture di agriturismo, che sono classificati in spighe dall'Assessorato all'Agricoltura, e per le strutture di alloggi privati in affitto breve, la competenza di questo Ente si limita all'acquisizione dei dati statistici.

I dati sui flussi turistici registrati dal 1 gennaio al 31 dicembre 2022 sono i seguenti:

Esercizi Alberghieri(1)		
	Arrivi	Presenze
Stranieri	2.715	10.336
Italiani	28.445	131.419
Totale	31.160	141.755
Esercizi Extralberghieri(2)		
(*)comprensivi di	Arrivi	Presenze
Stranieri	2.729	7.275
Italiani	11.895	32.424
Totale	14.624	39.699
Alloggi privati in affitto breve		
	Arrivi	Presenze
Stranieri	51	584
Italiani	187	886
Totale	238	1.470
Totale		
Stranieri	5.495	18.195
Italiani	40.527	164.729
Totale	46.022	182.924

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

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



Nell'anno 2022, la capacità ricettiva della provincia di Caltanissetta, sulla base dei dati complessivi raccolti dall'Osservatorio Turistico Regionale, consta di:

	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

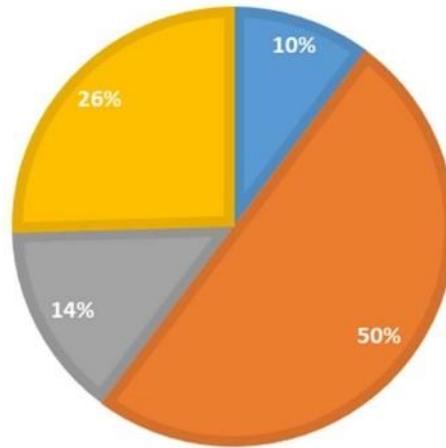
TIPOLOGIE

■ Esercizi alberghieri

■ Esercizi
Extralberghieri

■ Agriturismi

■ Alloggi in affitto
breve



1.2.3 INDUSTRIA, PMI E ARTIGIANATO

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.

Queste attività hanno richiesto e richiedono un'interlocuzione con il Ministero Sviluppo Economico ed Attività Produttive nelle due sedi di Roma ed Avellino, le imprese interessate, la società Europrogetti & Finanze, la Cassa Depositi e Prestiti e i Comuni o altri Enti pubblici, soggetti attuatori (o interessati) dalle infrastrutture finanziate nell'ambito del Contratto.

Nell'anno 2020, si è proceduto alla ricognizione degli interventi infrastrutturali e sono stati inviati al competente Ministero, le certificazioni di ultimazione lavori e relativi certificati di collaudo, delle seguenti opere:

- Lavori di messa in sicurezza dell'asse viario S.P. 10 di collegamento tra il centro sperimentale in agricoltura di Gela e la città di Niscemi (terzo protocollo aggiuntivo al Contratto d'Area di Gela);
- Lavori di completamento dell'area Piano Insediamento Produttivo Volta Grande, del Comune di Mazzarino (quarto protocollo aggiuntivo al contratto d'Area di Gela);
- Lavori di messa in sicurezza dei tratti stradali della S.P. 48 e della strada vicinale Burgio-Tenutella fino alla S.P. 83 (quarto protocollo aggiuntivo al contratto d'Area di Gela);
- Lavori di miglioramento della strada vicinale Desusino-Tenutella ai fini della promozione della vocazione turistica e delle attività ricettive nella zona balneare di Butera (quarto protocollo aggiuntivo al contratto d'Area di Gela);

Per ciò che concerne i lavori inerenti la "Condotta fognaria per il convogliamento dei reflui oleosi provenienti dall'area industriale di Gela all'impianto TAS della Raffineria di Gela, soggetto attuatore I.R.S.A.P. - quarto protocollo aggiuntivo al contratto d'Area di Gela", l'Ente attuatore non ha ottemperato ai propri impegni, pertanto l'opera non è stata realizzata e non ha comportato, di conseguenza, nessuna spesa.

Altresì, facendo seguito alle note di questo Ente: prot n. 11244 del 23\02\2015, prot. n. 2608 del 22\02\2016, prot. n. 3857 del 16\03\2018 e prot. n. 7311 del 06\06\2018, è stato ulteriormente sollecitato il pagamento della somma di € 100.743,82, dovuta dal Ministero quale saldo anticipi per l'attività svolta negli anni 2009, 2010 e 2011 dall'Ufficio del Responsabile Unico del Contratto d'Area di Gela.

Della spesa, sostenuta e rendicontata dell'ammontare di € 250.743,82, sono stati rimborsati solo € 150.000,00.

Nel corso del mese di maggio 2021 sono iniziate, da parte di Europrogetti & Finanza s.p.a. in liquidazione le operazioni per definire la documentazione finale di spesa del progetto "Opere di urbanizzazione primaria da realizzare nella zona P.I.P. di Contrada Burgio – Comune di Butera".

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 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Sottosezione di programmazione

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 Consiglio Comunale 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 della Giunta Provinciale, n. 49 del 29 agosto 2023; ed è stata adottata con deliberazione Commissariale, adottata con i poteri del Consiglio Provinciale, n. 49 del 3 novembre 2023;
- 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 della Giunta Provinciale, n. 55 del 21 novembre 2023;

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 Scolastiche

- 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 2023-2025:

OBIETTIVI STRATEGICI 2023 – 2025				
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

<p style="text-align: center;">12 Diritti sociali, politiche sociali e famiglia</p>	<p>Primario 10 Rilevante 08 Intermedio 06</p>	<p style="text-align: center;">Solidarietà e servizi sociali per il territorio</p>	<p style="text-align: center;">7</p>	<p style="text-align: center;">Garantire sostegno ai soggetti a rischio di esclusione sociale</p>
---	---	--	--------------------------------------	---

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 2023/2025 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 2023/2025 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 prima 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 sottorappresentate;
- 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 di programmazione

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 2023, 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.

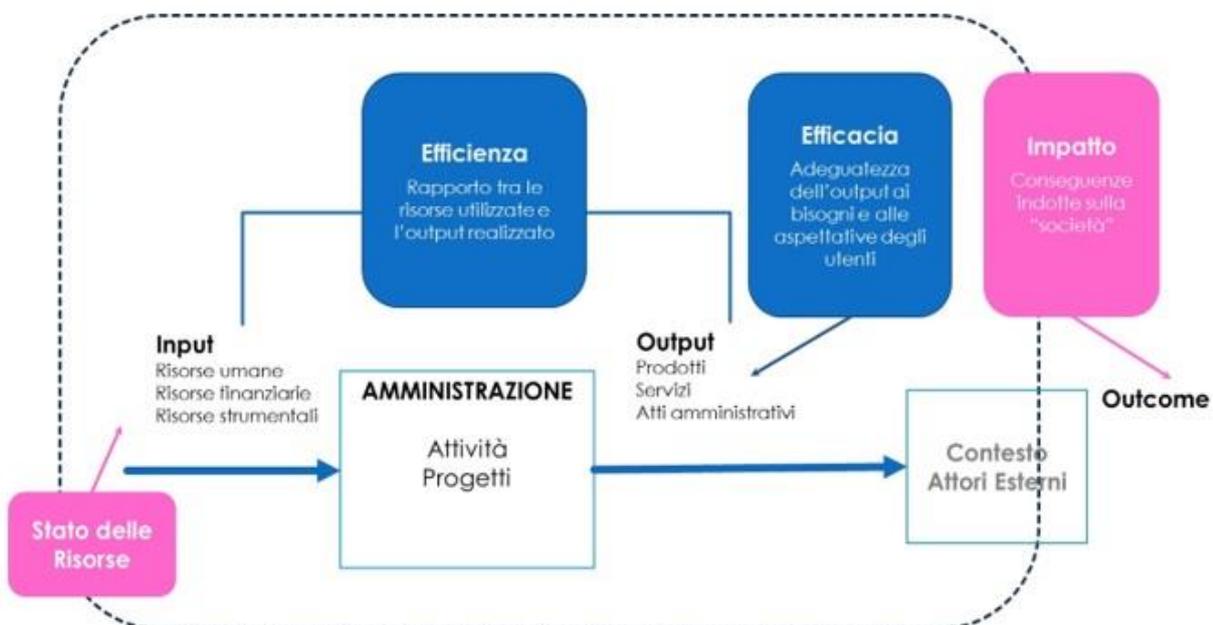
Nel Piano della Performance la mappa logica dello schema della performance è stata aggiornata alla luce dell'impostazione che discende da norme sull'Armonizzazione contabile a regime dall'anno 2016. Si rappresentano graficamente i legami e le connessioni tra il mandato istituzionale, le missioni, i programmi 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 2023.

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 2 progetti strategici intersettoriali, e 30 obiettivi operativi settoriali dettagliati nello schema in seguito riportato.

PROGRAMMAZIONE 2023-2025

2.2.2 DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE 2023-2025

Tenuto conto che il Documento Unico di Programmazione (DUP) 2023.2025, approvato con Determinazione Commissariale con i poteri del Consiglio n. 49 del 03.11.2023 modificato successivamente con Determinazione Commissariale con i poteri del Consiglio n. 52 del 22.11.2023, contenente in parte anche il Piano triennale di razionalizzazione per il contenimento delle spese di funzionamento per il periodo 2023-2025, 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 2023, sono stati individuati n. 2 Obiettivi specifici intersettoriali, che coinvolgono tutti i Dirigenti con il coordinamento del Segretario Generale.

In riferimento agli obiettivi specifici intersettoriali n.1 e n. 2 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.

OBIETTIVI SPECIFICI INTERSETTORIALI

Obiettivo N. 1 Piano Triennale per la Prevenzione e la Repressione della Corruzione e dell'Illegalità triennio 2023-2025	Obiettivo N. 2 Approvazione bilancio preventivo 2023-2025 e consolidato 2022
---	---

2.2.4 OBIETTIVI OPERATIVI

Il Libero consorzio Comunale di Caltanissetta individua gli obiettivi per l'anno di riferimento (2023) 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 2023, allegato al presente Piao.

OBIETTIVI OPERATIVI

Missione 1 Servizi istituzionali, generali e di gestione	• Programma 01 Organi Istituzionali	Obiettivo operativo n. I.1
	• Programma 02 Segreteria Generale	Obiettivo operativo n. I.3 Obiettivo operativo n. I.4
	• Programma 11 Altri Servizi Generali	Obiettivo operativo n. I.2
	• Programma 10 Risorse Umane	Obiettivo operativo n. II.1 Obiettivo operativo n. II.2 Obiettivo operativo n. II.3

<p>Missione 1 – Servizi istituzionali, generali e di gestione</p>	<ul style="list-style-type: none"> Programma 03 Gestione economica, finanziaria, programmazione, provveditorato 	<p>Obiettivo operativo n. III.1 Obiettivo operativo n. III.2 Obiettivo operativo n. III.3 Obiettivo operativo n. III.4</p>
<p>Missione 1 Servizi istituzionali, generali e di gestione</p>	<ul style="list-style-type: none"> Programma 05 Gestione dei beni demaniali e patrimoniali 	<p>Obiettivo operativo n. IV. 1 Obiettivo operativo n. IV.2 Obiettivo operativo n. IV.3 Obiettivo operativo n.IV.4 Obiettivo operativo n.IV.5</p>
<p>Missione 10 Trasporti e diritto alla mobilità</p>	<ul style="list-style-type: none"> Programma 05 Viabilità ed infrastrutture stradali 	<p>Obiettivo operativo n. IV.6 Obiettivo operativo n. IV.7 Obiettivo operativo n. IV.8 Obiettivo operativo n. IV.9 Obiettivo operativo n. IV.10 Obiettivo operativo n. IV.11 Obiettivo operativo n. IV.12 Obiettivo operativo n. IV.13 Obiettivo operativo n. IV.14 Obiettivo operativo n. IV.15</p>
<p>Missione 09 Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente</p>	<ul style="list-style-type: none"> Programma 02 Tutela e valorizzazione e recupero ambientale 	<p>Obiettivo operativo n. V.1 Obiettivo operativo n. V.3 Obiettivo operativo n. V.4</p>
	<ul style="list-style-type: none"> Programma 03 Rifiuti 	<p>Obiettivo operativo n. V.5</p>
	<ul style="list-style-type: none"> Programma 05 Aree protette, parchi naturali, protezione naturalistic e forestazione 	<p>Obiettivo operativo n. V.2</p>

Missione 04 Istruzione e diritto allo studio	<ul style="list-style-type: none"> Programma 02 Altri ordini di istruzione 	Obiettivo operativo n.VI.1
Missione 7 Turismo	<ul style="list-style-type: none"> Programma 1 Sviluppo e la valorizzazione del turismo 	Obiettivo operativo n.VI.3
Missione 12 Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	<ul style="list-style-type: none"> Programma 02 Interventi per la disabilità 	Obiettivo operativo n.VI.2
Missione 14 Sviluppo economico e competitività	<ul style="list-style-type: none"> Programma 01 Industria PMI e Artigianato 	Obiettivo operativo n.VI.4

DESCRIZIONE OBIETTIVI OPERATIVI

N.	DESCRIZIONE OBIETTIVI OPERATIVI	SOGGETTO RESPONSABILE	TIPOLOGIA	PESO
1° SETTORE Obiettivo Operativo n. I.1	Trasferimento faldoni contenenti fascicoli di anni pregressi in appositi locali	Dott. Eugenio Alessi	<i>Mantenimento/ Miglioramento</i>	3
1° SETTORE Obiettivo Operativo n. I.2	Acquisto software e implementazione dati e fascicoli telematici avvocati /Tribunale	Dott. Eugenio Alessi	<i>Mantenimento/ Miglioramento</i>	3
1° SETTORE Obiettivo Operativo n. I.3	Recupero e sistemazione anagrafiche incomplete e/o duplicate	Dott. Eugenio Alessi	<i>Mantenimento/ Miglioramento</i>	3
1° SETTORE Obiettivo Operativo n. I.4	Rilegatura Atti Amministrativi cartacei anni pregressi	Dott. Eugenio Alessi	<i>Mantenimento/ Miglioramento</i>	3

2° SETTORE Obiettivo Operativo n. II.1	Digitalizzazione dei fascicoli del personale	Dott. Eugenio Alessi	<i>Mantenimento/ Miglioramento</i>	3
2° SETTORE Obiettivo Operativo N. II.2	Riliquidazione delle pensioni dipendenti cessati	Dott. Eugenio Alessi	<i>Mantenimento/ Miglioramento</i>	3
2° SETTORE Obiettivo Operativo N. II.3	Approvazione Regolamento per le assunzioni tramite utilizzazione graduatorie di altri enti	Dott. Eugenio Alessi	<i>Mantenimento/ Miglioramento</i>	3
3° SETTORE Obiettivo Operativo N. III.1	Riaccertamento ordinario dei residui al 31/12/2022	Dott. Alberto Nicolosi	<i>Mantenimento/ Miglioramento</i>	3
3° SETTORE Obiettivo Operativo N. III.2	Tempestività dei pagamenti	Dott. Alberto Nicolosi	<i>Mantenimento/ Miglioramento</i>	3
3° SETTORE Obiettivo Operativo N. III.3	Sgombero attrezzature e mobili dai locali di Via De Nicola - Segreteria universitaria in Via Trieste - Locali affidati a ex AAPIT	Dott. Alberto Nicolosi	<i>Mantenimento/ Miglioramento</i>	3
3° SETTORE Obiettivo Operativo N. III.4	Manuale di conservazione digitale	Dott. Alberto Nicolosi	<i>Mantenimento/ Miglioramento</i>	3
4° SETTORE Obiettivo Operativo N. IV.1	Istituto d'Istruzione Superiore "Mario Rapisardi" Caltanissetta. Interventi di Manutenzione presso le Palestre. P.O. FESR 2014/2020 Azioni 10.7.1	Ing. Mario Denaro	<i>Mantenimento/ Miglioramento</i>	3
4° SETTORE Obiettivo Operativo N. IV.2	Istituto d'Istruzione Superiore "Emanuele Morselli" di Gela. Interventi di Manutenzione Straordinaria presso i laboratori lato Nord della struttura scolastica. P.O. FESR 2014/2020 Azioni 10.7.1	Ing. Mario Denaro	<i>Mantenimento/ Miglioramento</i>	3
4° SETTORE Obiettivo Operativo N. IV.3	Istituto d'Istruzione Superiore "Eschilo" Gela. Interventi presso l'edificio scolastico sede dell'istituto Magistrale. P.O. FESR 2014/2020 Azioni 10.7.1	Ing. Mario Denaro	<i>Mantenimento/ Miglioramento</i>	3
4° SETTORE Obiettivo Operativo N. IV.4	Istituto d'istruzione superiore "Elio Vittorini" Gela, interventi di manutenzione straordinaria presso l'auditorium. P.O. FESR 2014/2020 Azioni 10.7.1	Ing. Mario Denaro	<i>Mantenimento/ Miglioramento</i>	3
4° SETTORE Obiettivo Operativo N. IV.5	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	<i>Mantenimento/ Miglioramento</i>	3
4° SETTORE Obiettivo Operativo N. IV.6	Lavori di manutenzione straordinaria della S.P. 10 tratto da Ponte Olivo a Niscemi - Legge 145/2018 - art. 1 comma 883 - Decreto Interassessoriale n. 159 del 10/6/2020.	Ing. Mario Denaro	<i>Mantenimento/ Miglioramento</i>	3

4° SETTORE Obiettivo Operativo N. IV.7	Lavori di manutenzione straordinaria della S.P. 81 - L.145/2018 - art. 1 comma 883 - Decreto Interassessoriale n. 159 del 10/6/2020.	Ing. Mario Denaro	<i>Mantenimento/ Miglioramento</i>	3
4° SETTORE Obiettivo Operativo N. IV.8	Lavori di manutenzione straordinaria della S.P. n. 20 "Mussomeli-Sutera" per la sistemazione del tratto in frana dal Km 4+000 al Km 4+650 con opere strutturali L. 145/2018 art. 1 comma 883 - Decreto Regionale Interassessoriale N. 159 del 10.6.2020	Ing. Mario Denaro	<i>Mantenimento/ Miglioramento</i>	3
4° SETTORE Obiettivo Operativo N. IV.9	Lavori di manutenzione straordinaria della S.P.46 dal Km 0+000 al Km 2+000 - D.M. 49 del 16.02.2018	Ing. Mario Denaro	<i>Mantenimento/ Miglioramento</i>	3
4° SETTORE Obiettivo Operativo N. IV.10	Lavori di manutenzione straordinaria e adeguamento normativo delle barriere di sicurezza delle strade di competenza del Libero Consorzio Comunale di Caltanissetta - D.M. 224/2020.	Ing. Mario Denaro	<i>Mantenimento/ Miglioramento</i>	3
4° SETTORE Obiettivo Operativo N. IV.11	Lavori di manutenzione straordinaria della S.P. 137 dal km 0+000 al Km 3+034. D.M. 123 del 19/03/2020	Ing. Mario Denaro	<i>Mantenimento/ Miglioramento</i>	3
4° SETTORE Obiettivo Operativo N. IV.12	Lavori di manutenzione straordinaria e rifacimento della pavimentazione stradale della S.P. n. 29 - Convenzione ANAS del 10/10/2019 - Intervento compensativo ex Deliberazione CIPE del 26/6/2009.	Ing. Mario Denaro	<i>Mantenimento/ Miglioramento</i>	3
4° SETTORE Obiettivo Operativo N. IV.13	Lavori di manutenzione straordinaria e rifacimento della pavimentazione stradale della SP 5 (tratti riuniti) - Convenzione ANAS del 10/10/2019 - Intervento compensativo ex Deliberazione CIPE del 26/6/2009.	Ing. Mario Denaro	<i>Mantenimento/ Miglioramento</i>	3
4° SETTORE Obiettivo Operativo N. IV.14	Lavori di manutenzione straordinaria e messa in sicurezza delle SP 16 (tratti riuniti). MIT D.M. 49 del 16.02.2018	Ing. Mario Denaro	<i>Mantenimento/ Miglioramento</i>	3
4° SETTORE Obiettivo Operativo N. IV.15	Lavori di manutenzione straordinaria della SP 35 "Priolo - S.S. 117/bis" dal Km 0+000 al Km 4+000 - MIT 09 Maggio 2022.	Ing. Mario Denaro	<i>Mantenimento/ Miglioramento</i>	3
5° SETTORE Obiettivo Operativo N. V.1	Realizzazione di un archivio informatico riguardante le sanzioni amministrative irrogate ai sensi del D.Lgs. 152/2006	Dott. Alberto Nicolosi	<i>Mantenimento/ Miglioramento</i>	3
5° SETTORE Obiettivo Operativo N. V.2	Realizzazione di un sito tematico, all'interno del portale dell'Ente, riguardante le riserve naturali	Dott. Alberto Nicolosi	<i>Mantenimento/ Miglioramento</i>	3
5° SETTORE Obiettivo Operativo N. V.3	Conservazione dei dati delle pratiche del settore, con archiviazione centralizzata in rete (NAS)	Dott. Alberto Nicolosi	<i>Mantenimento/ Miglioramento</i>	3

5° SETTORE Obiettivo Operativo N. V.4	Accordo quadro biennale, con un solo operatore economico, per il servizio di potatura e taglio delle alberature di alto fusto lungo le strade provinciali e le aree di proprietà del LCC di CL	Dott. Alberto Nicolosi	<i>Mantenimento/ Miglioramento</i>	3
5° SETTORE Obiettivo Operativo N. V.5	Accordo quadro biennale, con un solo operatore economico, per il servizio di raccolta e conferimento in discarica e/o presso impianti autorizzati al recupero di rifiuti solidi abbandonati lungo le strade provinciali e le aree di proprietà del L.C.C. di CL	Dott. Alberto Nicolosi	<i>Mantenimento/ Miglioramento</i>	3
6° SETTORE Obiettivo Operativo N. VI.1	Recupero somme Punti di Ristoro non fissi presso gli Istituti Scolastici	Ing. Mario Denaro	<i>Mantenimento/ Miglioramento</i>	3
6° SETTORE Obiettivo Operativo N. VI.2	Controllo attività extrascolastica	Ing. Mario Denaro	<i>Mantenimento/ Miglioramento</i>	3
6° SETTORE Obiettivo Operativo N. VI.3	Piano di 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	<i>Mantenimento/ Miglioramento</i>	3
6° SETTORE Obiettivo Operativo N. VI.4	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	<i>Mantenimento/ Miglioramento</i>	3

Sottosezione di programmazione

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 di programmazione
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. 2020/2022 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 2020-2022 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 2020-2022, 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 seguenti 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.

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

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

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. 2022/2024 per l'intero anno 2022.

I destinatari del Piano Anticorruzione 2020/2022 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 all'Art. 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 parasubordinato, 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 attenzionate le manutenzioni degli immobili dell'Ente.

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione di programmazione

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 31.12.2022, risultano costituite da un totale di n.197 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 cat. D: 26 unità

Personale inquadrato nella cat. C: 56 unità

Personale inquadrato nella cat. B: 88 unità

Personale inquadrato nella cat. A: 24 unità

Dirigenti a tempo determinato : 2 unità

Segretario Generale: 1

Docenti del Liceo Musicale "Vincenzo Bellini" con contratto AFAM n. 26 di cui 10 con contratto a tempo determinato.

Sottosezione di programmazione

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 strumenti 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 di programmazione

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 assunzionali 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.lgs. 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 e 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 residua 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 CITTA' 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 dà 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 6/2016, 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 2022, il numero dei dipendenti a tempo indeterminato in servizio era il seguente:

Dirigenti donne	Dirigenti uomini	Totale dirigenti
Categoria D donne 9	Categoria D uomini 15	Totale categoria D 24

Categoria C donne	27	Categoria C uomini	28	Totale categoria C	55
Categoria B3 donne	5	Categoria B3 uomini	21	Totale categoria B3	26
Categoria B donne	21	Categoria B uomini	41	Totale categoria B	62
Categoria A donne	3	Categoria A uomini	21	Totale categoria A	24
Totale donne	65	Totale uomini	126	Totale	191

Il numero dei dipendenti a tempo indeterminato di cui con contratto in part time era alla stessa data il seguente:

Categoria D donne		Categoria D uomini	1	Totale categoria D	1
Categoria C donne		Categoria C uomini		Totale categoria C	
Categoria B3 donne		Categoria B3 uomini		Totale categoria B3	
Categoria B donne	1	Categoria B uomini		Totale categoria B	1
Categoria A donne		Categoria A uomini	1	Totale categoria A	1
Totale donne	1	Totale uomini	2	Totale	3

Al 31 dicembre 2022 il numero dei dipendenti a tempo determinato in servizio era il seguente:

Dirigenti donne		Dirigenti uomini	2	Totale dirigenti	2
Categoria D donne	1	Categoria D uomini	1	Totale categoria D	2
Categoria C donne		Categoria C uomini	1	Totale categoria C	1
Totale donne	1	Totale uomini	4	Totale	5

Al 31 dicembre 2022 il numero dei docenti **dell'Istituto Musicale** in servizio era il seguente:

Docenti di ruolo donne	2	Docenti di ruolo uomini	14	Totale docenti di ruolo	16
Docenti supplenti donne	3	Docenti supplenti uomini	7	Totale docenti supplenti	10

Sulla base dell'esame della dotazione organica e delle relazioni trasmesse dai dirigenti si attesta che non vi sono dipendenti o dirigenti in sovrannumero o in eccedenza.

A decorrere dall'esercizio finanziario 2019, in conseguenza delle cessazioni dal servizio, questo Libero Consorzio ha conseguito, anno per anno, le seguenti economie:

Anno	Totale economie cessati rapportate ad anno
2019	€ 577.230,56
2020	€ 619.686,64
2021	€ 411.262,18
2022	€ 231.876,93

– Il totale delle capacità assunzionali utilizzabili nel corrente anno 2023 è pari ad euro € 507.913,52.

L'ente intende utilizzare queste capacità assunzionali per euro 503.576,09, per assunzioni a tempo indeterminato.

Nel corso del triennio 2023/2025 sono previste sulla base di dati certi per il collocamento in quiescenza in via obbligatoria le seguenti cessazioni di personale:

- anno 2023, numero cessazioni 18;
- risparmio previsto su base annua € 206.695,22;

PROFILO PROFESSIONALE	EX CATEGORIA	RISPARMIO ANNO 2023
OPERATORE AREA TECNICA	A2	€ 8.899,55
ESECUTORE AREA AMMINISTRATIVA	B3	€ 9.115,29
ESECUTORE AREA TECNICA	B3	€ 2.442,66
ESECUTORE AREA AMMINISTRATIVA	B4	€ 3.143,00
ESECUTORE AREA TECNICA	B4	€ 1.873,71
ESECUTORE TECNICO	B4	€ -

COLLABORATORE PROF.TERM	B6	€	13.373,86
COLLABORATORE PROF.TERM	B6	€	9.561,69
ISTRUTTORE TECNICO	C1	€	11.556,06
ISTRUTTORE PROGRAMMATTORE	C3	€	10.203,74
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	C4	€	23.912,24
ISTRUTTORE INFORMatico	C5	€	21.930,40
ISTRUTTORE ECONOMO ISTITUTO MUSICALE	C6	€	19.904,13
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	C6	€	16.537,99
ISTRUTTORE PERITO AGRARIO	C6	€	2.268,49
ISTRUTTORE DIRETTIVO FINANZIARIO	D4	€	17.562,60
FUNZIONARIO GEOLOGO	D5	€	18.317,67
FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	D5	€	16.092,16
			206.695,22 €

- anno 2024, numero cessazioni 8;
risparmio previsto su base annua € 105.230,32;

PROFILO PROFESSIONALE	EX CAT. ECON.	RISPARMIO ANNO 2024
ESECUTORE AREA AMMINISTRATIVA	B1	€ 6.666,42

COLLABORATORE PROFESSIONALE TERMINALISTA	B2	€	16.642,82
ESECUTORE AREA TECNICA	B3	€	10.604,71
COLLABORATORE PROFESSIONALE TERMINALISTA	B6<B3	€	15.998,64
COLLABORATORE PROFESSIONALE CAPO CANTONIERE	B6<B3	€	7.249,38
ISTRUTTORE PERITO CHIMICO	C6	€	11.781,49
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	C6	€	8.415,35
FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	D7	€	28.071,51
			105.430,32 €

- 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 €

Totale delle cessazioni previste nel triennio 2023/2025 unità 32; risparmio totale previsto €367.983,53.

Pertanto, negli anni 2023, 2024 e 2025, si prevedono queste ulteriori economie, per cessazioni, pari, rispettivamente, ad € 206.695,22, € 105.230,32 ed € 56.057,99.

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 nell'allegato B "Piano assunzionale" approvato con deliberazione commissariale n.28 del 12.06.2023 avente ad oggetto : "Adempimento annuale ai sensi dell'art. 33 del d.lgs n.165/2001 come modificato dall'art. 16 l. n. 183/2011 ricognizione del personale anno 2023 e delle esigenze assunzionali. Approvazione Piano Triennale del Fabbisogno del Personale per il periodo 2023/2025. PIAO triennio 2023-2025, Sezione 3 Organizzazione e capitale umano. Sottosezione di programmazione: Piano triennale del fabbisogno di personale".

Alla luce di tali considerazioni, questo Libero consorzio comunale programma le seguenti assunzioni a tempo indeterminato per il triennio 2023/2025.

Area	Profilo	Progressioni verticali	Esterno
Funzionari	Amministrativo	2 unità (V g, I g)	2 unità (II g, IV g - r.c.p.)
Funzionario	Avvocato		1 (I)
Funzionari	Tecnico	3 unità (IV a, IV b, IV c)	4 unità (IV a -r.c.p. , V e Assunto, III d, IV f Assunto)
Funzionari	Finanziario	1 unità (III h)	2 unità (I h, II h)
Istruttori	Tecnico	1 unità (IV i)	1 unità (IV i Assunto)
Istruttori	Amministrativo Contabile	1 unità (III l)	1 unità 18 ore (II l)
Totale		8 unità	10 + 1 unità 18 ore
Dirigente amm.vo			1 (II g)
Vari profili progressioni verticali speciali di cui all'art. 13, comma 8 del CCNL 16.11.2022	Vedi schema "Progressioni verticali speciali"		

Legenda:

- I, II, III, IV, V e VI: indicano i sei settori cui assegnare le unità
- a) Laurea in Ingegneria civile

- **b)** Laurea in Ingegneria Civile/Edile /Civile Ambientale
- **c)** Laurea in Ingegneria elettrica
- **d)** Laurea in Ingegneria informatica/elettronica
- **e)** Laurea in Ingegneria Civile Ambientale
- **f)** Laurea in Geologia
- **g)** Laurea in Giurisprudenza, Economia e Commercio o Scienze Politiche
- **h)** Laurea in Economia e Commercio
- **i)** Diploma di Perito elettro-tecnico
- **l)** Diploma di Ragioniere
- **r.c.p.** Riservato alle categorie protette di cui agli articoli 3 e 18 della legge n. 68/99 e ss.mm.ii.
- **Assunto.** Assunzione effettuata a far data 01.04.2023, a conclusione del procedimento di mobilità volontaria ai sensi dell'articolo 30, del D.lgs n.165/2001, avviato nell'anno 2022.

Inoltre:

n. 1 Unità per stabilizzazione Area dei Funzionari (Tempo pieno)

n. 1 Unità per stabilizzazione Area degli Istruttori (Part.time)

Al fine di rispettare i vincoli dettati dalla legge n. 68/1999, c.d. assunzioni delle categorie protette, si rende necessario effettuare le assunzioni di numero 2 categorie protette, specificate nel prospetto di cui sopra, per l'anno 2023;

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.

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 in fase di completamento le procedure di scorrimento graduatorie di altri enti per altre figure pertanto le assunzioni a tempo indeterminato saranno effettuate utilizzando le seguenti procedure:

- Mobilità volontaria
- Scorrimento di graduatorie di altri enti
- Concorso pubblico
- Stabilizzazioni
- Progressioni verticali
- Progressioni verticali speciali.

LA FORMAZIONE DEL PERSONALE

Per la redazione del piano per la formazione del personale per il triennio 2023/2025 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 2023-2025.

Gli assi portanti del Piano 2023-2025 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 2023-2025 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) 2023-2025;
- 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 relazioni 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 almeno 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 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.