

LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI CALTANISSETTA

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2025-2027

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

Approvato con Determinazione commissariale n. _____ del _____

INDICE	
Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027	pag. 1
<u>Premessa</u>	pag. 3
Riferimenti normativi	pag. 4
SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	Pag. 7
1.1 IL CONTESTO INTERNO DI RIFERIMENTO	pag. 8
1.2 ANALISI DEL CONTESTO PROVINCIALE	pag. 9
1.2.1 CONTESTO SOCIO-ECONOMICO IMPRENDITORIALE	pag. 15
1.2.2 SVILUPPO E VALORIZZAZIONE DEL TURISMO	pag. 39
1.2.3 INDUSTRIA, PMI E ARTIGIANATO	pag. 45
SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	pag. 47
2.1 VALORE PUBBLICO	Pag. 47
2.2 PERFORMANCE	pag. 51
2.2.1 PRESENTAZIONE DEL PIANO DELLE PERFORMANCE	pag. 53
2.2.2 DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE 2025-2027	pag. 54
2.2.3 OBIETTIVI SPECIFICI INTERSETTORIALI	pag. 55
2.2.4 OBIETTIVI OPERATIVI	pag. 57
2.3 AZIONI POSITIVE	pag. 61
2.4 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	pag. 63
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	pag. 67
3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA	pag. 67
3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	pag. 69
3.3 PIANO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE E DI FORMAZIONE	pag. 74
SEZIONE 4. MONITORAGGIO	pag. 89
Allegati 1) PIANO DELLE PERFORMANCE 2025 2) PIANO DI AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2025 – 2027 3) PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE DELL'ILLEGALITA 'E DELLA TRASPARENZA 2025-2027	

Premessa

Le finalità del PIAO sono:

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

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

L'adozione da parte delle pubbliche amministrazioni di un Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è una «pianificazione integrata» di vari interventi normativi in diversi ambiti (performance, trasparenza, anticorruzione, parità di genere, fabbisogni di personale, ecc.).

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

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

Nell'anno precedente, infatti, si è attuato un percorso di integrazione mirato all'adozione del presente PIAO 2025-2027.

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 2025-2027, 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 2025-2027

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione Amministrazione	LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI CALTANISSETTA
Indirizzo	Viale Regina Margherita n. 28
Codice fiscale	115070856
Presidente/Commissario	Ing. Dorotea Di Trapani
Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente:	164
Numero abitanti al 01.01.2024 (dato ISTAT):	247.118
Telefono:	0934-534111
Sito internet:	www.provincia.caltanissetta.it
E-mail	urp@provincia.caltanissetta.it
P.E.C.	amministrazione@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 undici 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.

Dopo l'approvazione del presente piano sarà possibile nel corso dell'anno 2025 completare le procedure di assunzione avviate nell'anno 2024 e avviare la programmazione delle procedure per l'assunzione di ulteriori figure professionali, previste nel Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2025 - 2027.

Nel 2025 con determinazione Commissariale, adottata con i poteri del Presidente n.2 del 28 gennaio 2025, si è proceduto alla "Approvazione Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025- 2027 (PIAO) sezione 3. Organizzazione e capitale umano - Sottosezione di programmazione 3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale."

1.2 ANALISI DEL CONTESTO PROVINCIALE

La provincia di Caltanissetta ha una popolazione di 247.118 abitanti (al 31.12.2024), con un trend di continuo decremento rispetto agli anni precedenti, nel 2014 la popolazione risultava di 272.007 abitanti.

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.

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

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

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

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

Variazione demografica della provincia di Caltanissetta al censimento 2021			
Provincia di Caltanissetta	Censimento		Variazione %
	09/10/2011	31/12/2021	
	273.099	251.715	-7,8%

Principali indici demografici calcolati sulla popolazione residente nel territorio provinciale del 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 di donna feconda	Indice di natalità(x 1.000 ab.)	Indice di mortalità(x 1.000 ab.)
	1° gen	1° gen	1° gen	1° gen	1° gen	gen-dic	gen-dic
2002	92,9	53,6	80,0	81,1	21,9	10,9	9,8
2003	96,0	54,0	80,8	83,3	21,8	11,2	10,2
2004	98,2	54,2	77,5	83,9	21,9	11,4	9,2
2005	101,5	54,4	75,6	86,6	21,7	11,2	9,9
2006	104,1	54,8	73,3	88,1	22,0	10,6	9,8
2007	107,6	54,4	74,3	90,4	22,0	9,8	9,8
2008	110,5	53,9	77,3	92,3	21,7	10,2	9,7
2009	112,8	53,3	80,9	94,0	21,3	9,7	9,8
2010	115,1	53,1	85,3	95,9	20,9	9,6	10,0
2011	117,9	52,8	88,5	97,7	20,5	9,0	10,5
2012	120,6	52,3	93,9	102,5	19,5	9,4	10,3
2013	124,2	52,8	94,5	104,6	19,7	8,4	9,7
2014	128,5	52,8	93,5	106,3	19,3	8,5	10,2
2015	133,4	52,9	95,2	107,7	19,0	8,4	10,5
2016	137,8	53,0	99,6	109,9	18,9	8,2	10,3
2017	143,1	53,1	101,8	111,8	18,9	7,5	11,2
2018	147,6	53,1	105,5	114,2	18,4	7,7	11,0
2019	152,9	53,2	110,1	117,4	18,3	7,1	11,5
2020	160,5	53,6	114,8	120,0	17,9	7,2	11,5
2021	166,7	55,1	119,1	123,5	18,2	7,1	13,0
2022	172,7	55,1	123,0	124,7	17,9	7,0	12,8
2023	177,7	55,5	127,8	125,6	18,0	7,0	12,0
2024	184,7	56,2	132,1	126,8	18,0	-	-

<u>Comune</u>	Popolazione residenti	<u>Superficie</u> km ²	<u>Densità</u> abitanti/km ²	<u>Altitudine</u> m s.l.m.
1. Gela	70.856	278,37	255	46
2. CALTANISSETTA	58.343	420,53	139	568
3. Niscemi	24.885	97,43	255	332
4. San Cataldo	20.668	73,13	283	625
5. Mazzarino	10.819	294,83	37	553
6. Riesi	10.409	65,91	158	330
7. Mussomeli	9.915	164,38	60	726
8. Sommatino	6.363	34,09	187	359
9. Serradifalco	5.456	42,07	130	504
10. Santa Caterina V.	4.572	75,70	60	606
11. Butera	4.118	297,94	14	402
12. Delia	3.871	12,06	321	420
13. Vallelunga Pratameno	3.061	38,58	79	472
14. Milena	2.670	24,53	109	436
15. Campofranco	2.599	36,82	71	350
16. Resuttano	1.720	38,66	44	600
17. Marianopoli	1.553	13,32	117	720
18. Villalba	1.391	41,62	33	620
19. Montedoro	1.360	14,18	96	450
20. Sutera	1.156	35,41	33	605
21. Acquaviva Platani	855	14,83	58	558
22. Bompensiere	478	19,83	24	283

Popolazione residente distribuita nei 22 Comuni della Provincia, dati al 31/12/2024

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%

La tabella in basso riporta la popolazione residente al 31 dicembre di ogni anno. Nel 2011 sono riportate due righe in più, su sfondo grigio, con i dati rilevati il giorno del censimento decennale della popolazione e quelli registrati in anagrafe il giorno precedente.

o	Data rilevamento	Popolazione residente	Variazione assoluta	Variazione percentuale	Numero Famiglie	Media componenti per famiglia
2001	31 dic	273.597	-	-	-	-
2002	31 dic	272.167	-1.430	-0,52%	-	-
2003	31 dic	275.908	+3.741	+1,37%	105.279	2,61
2004	31 dic	275.221	-687	-0,25%	106.437	2,58
2005	31 dic	274.001	-1.220	-0,44%	104.773	2,61
2006	31 dic	272.918	-1.083	-0,40%	105.773	2,57
2007	31 dic	272.570	-348	-0,13%	102.403	2,65
2008	31 dic	272.289	-281	-0,10%	101.126	2,69
2009	31 dic	272.052	-237	-0,09%	99.401	2,73
2010	31 dic	271.729	-323	-0,12%	105.396	2,57
2011 ⁽¹⁾	8 ott	270.801	-928	-0,34%	105.706	2,55
2011 ⁽²⁾	9 ott	273.099	+2.298	+0,85%	-	-
2011 ⁽³⁾	31 dic	272.906	+1.177	+0,43%	104.530	2,60
2012	31 dic	272.458	-448	-0,16%	106.614	2,55
2013	31 dic	274.731	+2.273	+0,83%	107.646	2,54
2014	31 dic	274.024	-707	-0,26%	107.742	2,53
2015	31 dic	271.758	-2.266	-0,83%	107.848	2,51
2016	31 dic	269.710	-2.048	-0,75%	107.930	2,48
2017	31 dic	266.427	-3.283	-1,22%	106.699	2,48
2018*	31 dic	259.586	-6.841	-2,57%	103.411	2,50
2019*	31 dic	255.931	-3.655	-1,41%	103.671,83	2,46
2020*	31 dic	253.688	-2.243	-0,88%	105.768	2,39
2021*	31 dic	251.715	-1.973	-0,78%	106.063	2,36
2022*	31 dic	249.431	-2.284	-0,91%	106.523	2,33
2023*	31 dic	247.118	-2.313	-0,93%	106.283	2,32

⁽¹⁾ popolazione anagrafica al 8 ottobre 2011, giorno prima del censimento 2011

⁽²⁾ popolazione censita il 9 ottobre 2011, data di riferimento del censimento 2011

⁽³⁾ la variazione assoluta e percentuale si riferisce al confronto con i dati del 31/12/2010

(*) popolazione post-censimento

Dal **2018** i dati tengono conto dei risultati del **censimento permanente della popolazione**, rilevati con cadenza annuale e non più decennale. A differenza del censimento tradizionale, che effettuava una rilevazione di tutti gli individui e tutte le famiglie ad una data stabilita, il

nuovo metodo censuario si basa sulla combinazione di rilevazioni campionarie e dati provenienti da fonte amministrativa.

La [popolazione residente nel territorio del Libero consorzio comunale di Caltanissetta al Censimento 2011](#), rilevata il giorno 9 ottobre 2011, è risultata composta da 273.099 individui, mentre alle Anagrafi comunali ne risultavano registrati 270.801. Si è, dunque, verificata una differenza positiva fra *popolazione censita* e *popolazione anagrafica* pari a 2.298 unità (+0,85%).

GLOSSARIO

[Indice di vecchiaia](#)

Rappresenta il grado di invecchiamento di una popolazione. È il rapporto percentuale tra il numero degli ultrassessantacinquenni ed il numero dei giovani fino ai 14 anni. Ad esempio, nel 2022 l'indice di vecchiaia per il libero consorzio comunale di Caltanissetta dice che ci sono 172,7 anziani ogni 100 giovani.

[Indice di dipendenza strutturale](#)

Rappresenta il carico sociale ed economico della popolazione non attiva (0-14 anni e 65 anni ed oltre) su quella attiva (15-64 anni). Ad esempio, teoricamente, nel libero consorzio comunale di Caltanissetta nel 2022 ci sono 55,1 individui a carico, ogni 100 che lavorano.

[Indice di ricambio della popolazione attiva](#)

Rappresenta il rapporto percentuale tra la fascia di popolazione che sta per andare in pensione (60-64 anni) e quella che sta per entrare nel mondo del lavoro (15-19 anni). La popolazione attiva è tanto più giovane quanto più l'indicatore è minore di 100. Ad esempio, nel libero consorzio comunale di Caltanissetta nel 2022 l'indice di ricambio è 123,0 e significa che la popolazione in età lavorativa è molto anziana.

[Indice di struttura della popolazione attiva](#)

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

[Carico di figli per donna feconda](#)

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

[Indice di natalità](#)

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

[Indice di mortalità](#)

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

[Età media](#)

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

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

1- INTRODUZIONE

I dati 2024 dell'ISTAT riguardanti la geografia del benessere in Italia e la posizione della Sicilia approfondiscono il Benessere equo e sostenibile (qui di seguito denominato “Bes”) che è un concetto multidimensionale e, in quanto tale, per essere misurato richiede un ampio spettro di indicatori in grado di rappresentarne la complessità attraverso una lettura integrata. Dare conto dei divari è un elemento distintivo dell'analisi ISTAT del Bes poiché il benessere non può definirsi tale se non è equamente distribuito.

Gli indicatori del benessere in Italia vedono le province del Sud e della Sicilia posizionarsi nelle classi di benessere basse o medio-basse, rispetto alle province del nord Italia. Le province del Nord ricadono, infatti, nelle classi di benessere alta e medio-alta nel 52,8 per cento dei casi e quelle del Centro nel 48,7, a fronte del 26,4 per cento complessivo del Sud e delle Isole. All'opposto, le province meridionali si collocano nelle classi bassa o medio-bassa nel 47,1 per cento dei casi, quelle del Nord e del Centro in poco meno del 27 per cento.

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

Considerando le posizioni occupate dalle province della Sicilia nella distribuzione nazionale, nell'ultimo anno di riferimento dei dati il 61,8 per cento delle misure delle province dell'isola si posiziona nelle due classi di benessere meno favorevoli, a fronte di un corrispettivo considerevolmente inferiore per il Mezzogiorno (52,1 per cento) e a una quota ancora più bassa a livello nazionale (35,6 per cento) (Tavola 1.1). Contemporaneamente, nella regione la quota di posizionamenti delle misure provinciali nelle due classi di benessere relativo più alte è pari al 22,3 per cento, valore che non si discosta molto dal corrispondente dato della ripartizione (26,2 per cento) ma è circa la metà di quello calcolato sul complesso delle province italiane (41,8 per cento). Se si analizza la classe di benessere più bassa, la Sicilia (32,2 per cento) mostra un distacco negativo di quasi 7 punti rispetto alla ripartizione (25,8 per cento) e di oltre il doppio rispetto all'Italia (15,4 per cento).

Gli svantaggi della regione si evidenziano anche considerando la classe di benessere più elevata, dove la frequenza di posizionamenti delle province siciliane si ferma al 9,2 per cento, a fronte del 10,0 per cento del Mezzogiorno e al 16,8 per cento del dato nazionale.

Tavola 1.1 - Distribuzione degli indicatori per classe di benessere e provincia. Sicilia – Ultimo anno disponibile (valori percentuali) (a)

Province REGIONE	Classe di benessere				
	Bassa	Medio-bassa	Media	Medio-alta	Alta
Ripartizione					
Trapani	34,4	28,1	17,2	12,5	7,8
Palermo	28,1	29,7	14,1	15,6	12,5
Messina	21,9	40,6	12,5	14,1	10,9
Agrigento	37,5	28,1	14,1	10,9	9,4
Caltanissetta	41,9	22,6	11,3	16,1	8,1
Enna	29,7	28,1	15,6	7,8	18,8
Catania	34,4	26,6	21,9	12,5	4,7
Ragusa	28,1	34,4	17,2	14,1	6,3
Siracusa	34,4	28,1	18,8	14,1	4,7
SICILIA	32,2	29,6	15,9	13,1	9,2
Mezzogiorno	25,8	26,3	21,8	16,2	10,0
Italia	15,4	20,2	22,6	25,0	16,8

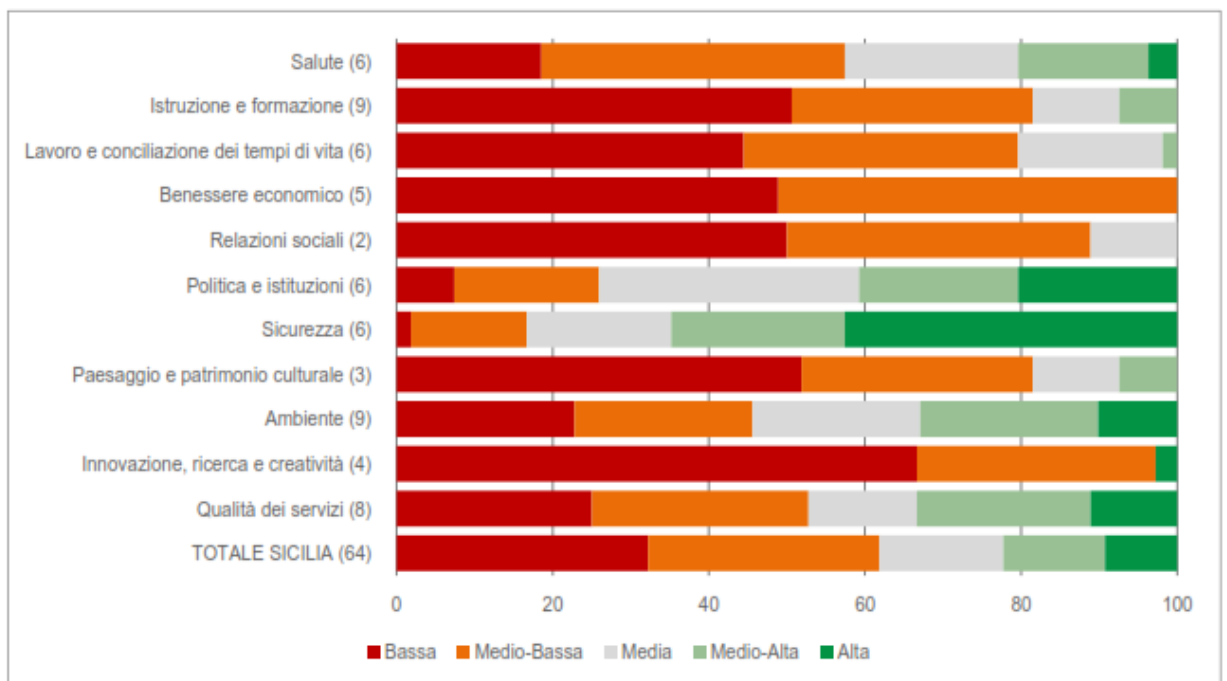
Fonte: Istat, indicatori Bes dei territori, edizione 2024

(a) Le percentuali di regione, ripartizione e Italia si riferiscono al complesso dei posizionamenti delle relative province. L'ultimo anno disponibile è il 2024 per un indicatore (Partecipazione alle elezioni europee), il 2023 per 18 indicatori, il 2022 per 35 indicatori, il 2021 per 9 indicatori e il 2020 per un indicatore (Propensione alla brevettazione).

PUNTI DI FORZA E DI DEBOLEZZA DELLA PROVINCIA DI CALTANISSETTA

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

Figura 1.2 – Distribuzione degli indicatori provinciali per classe di benessere e dominio. Sicilia - Ultimo anno disponibile (valori percentuali) (a)



Fonte: Istat, indicatori Bes dei territori, edizione 2024

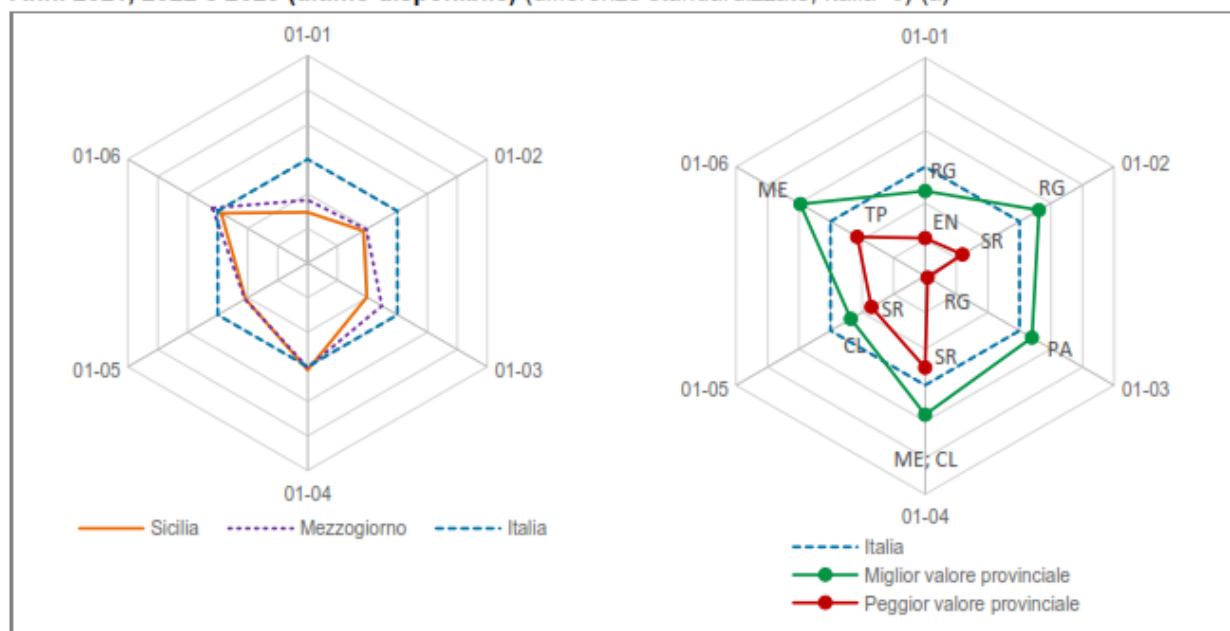
(a) Per ciascun dominio è indicato in parentesi il numero di indicatori disponibili; le percentuali rappresentate nelle barre si riferiscono al complesso dei posizionamenti delle province per tutti gli indicatori di ciascun dominio. L'ultimo anno disponibile è il 2024 per un indicatore (Partecipazione alle elezioni europee), il 2023 per 18 indicatori, il 2022 per 35 indicatori, il 2021 per 9 indicatori e il 2020 per un indicatore (Propensione alla brevettazione).

LA SALUTE NELLA PROVINCIA DI CALTANISSETTA

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

Il tasso regionale di mortalità per tumore registra una riduzione nell'ultimo anno nella nostra provincia.

Figura 2.1 – Dominio Salute: differenze di benessere a livello regionale (sx) e provinciale (dx). Sicilia - Anni 2021, 2022 e 2023 (ultimo disponibile) (differenze standardizzate, Italia=0) (a)



Fonte: Istat, indicatori Bes dei territori, edizione 2024

(a) Le differenze dal valore Italia sono standardizzate per rendere comparabili indicatori diversi per ordine di grandezza o unità di misura. La rappresentazione è proposta in termini di benessere, ovvero le differenze positive indicano un livello di benessere più alto, quelle negative un livello più basso (cfr. nota metodologica).

Legenda

01-01	Speranza di vita alla nascita	01-04	Mortalità per incidenti stradali (15-34 anni)
01-02	Mortalità evitabile (0-74 anni)	01-05	Mortalità per tumore (20-64 anni)
01-03	Mortalità infantile	01-06	Mortalità per demenze e malattie del sistema nervoso (65 anni e più)

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

Province REGIONE Ripartizione	01-01		01-02		01-03		01-04		01-05		01-06	
	Speranza di vita alla nascita (b)		Mortalità evitabile (0-74 anni) (c)		Mortalità infantile (d)		Mortalità per incidenti stradali (15-34 anni) (c)		Mortalità per tumore (20-64 anni) (c)		Mortalità per demenze e malattie del sistema nervoso (65 anni e più) (c)	
	2023 (*)	2023 - 2019	2021	2021 - 2019	2021	2021 - 2019	2022	2022 - 2019	2021	2021 - 2019	2021	2021 - 2019
Trapani	82,2		21,2		4,9		0,7		8,7		37,8	
Palermo	82,1		22,7		2,1		0,6		8,5		37,3	
Messina	81,8		22,9		5,6		0,3		8,9		28,2	
Agrigento	81,7		20,8		3,0		0,6		8,8		31,0	
Caltanissetta	81,7		23,1		2,2		0,3		8,4		32,0	
Enna	81,4		22,9		2,9		0,6		8,7		29,8	
Catania	81,8		21,8		4,7		0,7		8,6		33,9	
Ragusa	82,5		17,7		6,3		0,8		8,6		35,6	
Siracusa	81,6		23,7		4,1		0,9		9,0		33,8	
SICILIA	81,8		22,0		3,9		0,6		8,7		33,9	
Mezzogiorno	82,1		21,8		3,2		0,7		8,7		32,3	
Italia	83,1		19,2		2,6		0,7		7,8		33,3	

Fonte: Istat, indicatori Bes dei territori, edizione 2024

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

(b) Numero medio di anni.

(c) Tassi standardizzati per 10.000 residenti.

(d) Per 1.000 nati vivi.

(*) Dati provvisori.

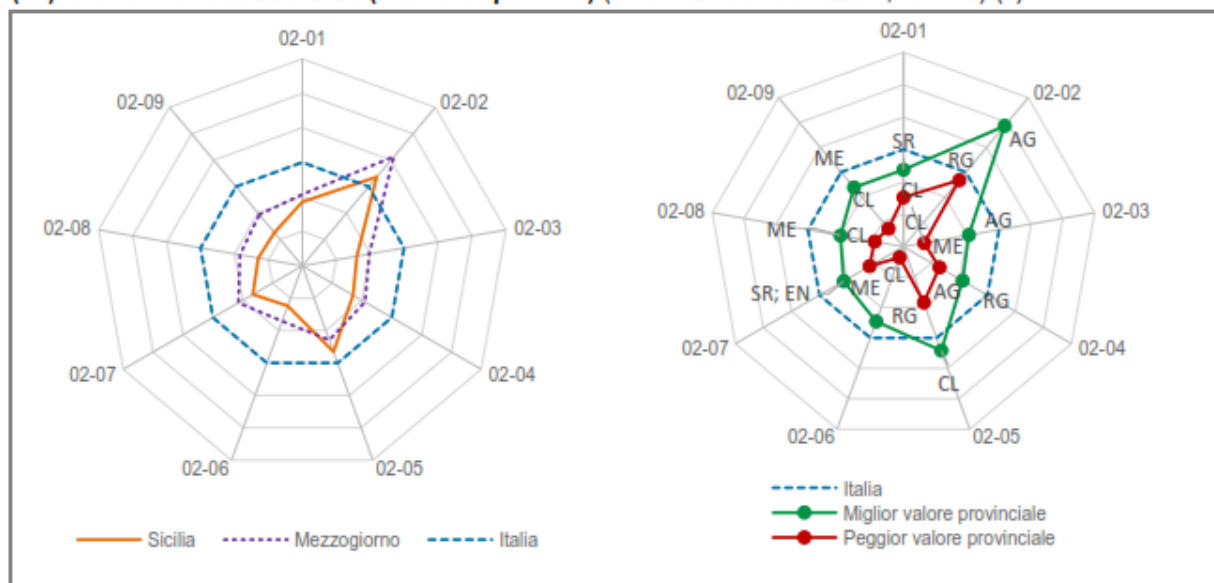
ISTRUZIONE E FORMAZIONE

Nel 2023, in Sicilia la quota di NEET è pari al 27,9 per cento, con una riduzione di oltre 10 punti percentuali rispetto al 2019, ma risulta ancora 11,8 punti percentuali più elevata che in Italia, nonostante il miglioramento della regione sia più consistente rispetto a quanto osservato nel Mezzogiorno e in Italia. In tutte le province l'indicatore ha valori superiori alla media-Italia; Caltanissetta è la più sfavorita (33,8 per cento, quasi 6 punti percentuali in più del dato regionale).

Nello stesso anno la partecipazione alla formazione continua in Sicilia (7,0 per cento) cresce (+2,2 punti percentuali) di meno che nel Mezzogiorno e in Italia, per cui la regione resta sfavorita (-4,6 punti della media-Italia e -1,7 rispetto al Mezzogiorno). Nel 2023 i risultati migliori in regione si registrano nelle province di Enna e di Siracusa (8,6 per cento), benché inferiori anche alla media del Mezzogiorno.

Cresce di 3,0 punti percentuali anche la quota di neodiplomati che si iscrivono all'università nello stesso anno in cui ottengono il diploma, che in Sicilia nel 2022 è pari al 49,6 per cento, più vicina al valore nazionale, che resta stabile rispetto al 2019 (51,7 per cento). Solo ad Agrigento, la quota diminuisce e si attesta a 44,7 per cento; si tratta dell'unico territorio in controtendenza, che diventa così la provincia più sfavorita nell'ultimo anno. Caltanissetta presenta invece il risultato migliore con tasso di passaggio all'università pari a 54,3 per cento, anche più elevato della media-Italia.

Figura 2.2 – Dominio Istruzione e formazione: differenze di benessere a livello regionale (sx) e provinciale (dx). Sicilia - Anni 2022 e 2023 (ultimo disponibile) (differenze standardizzate, Italia=0) (a)



Fonte: Istat, indicatori Bes dei territori, edizione 2024

(a) Le differenze dal valore Italia sono standardizzate per rendere comparabili indicatori diversi per ordine di grandezza o unità di misura. La rappresentazione è proposta in termini di benessere, ovvero le differenze positive indicano un livello di benessere più alto, quelle negative un livello più basso (cfr. nota metodologica).

Legenda

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

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

Province REGIONE Ripartizione	02-01		02-02		02-03		02-04		02-05	
	Bambini che hanno usufruito dei servizi comunali per l'infanzia (b)		Partecipazione al sistema scolastico dei bambini di 4-5 anni (b)		Persone con almeno il diploma (25-64 anni) (b)		Laureati e altri titoli terziari (25-39 anni) (b)		Passaggio all'università (c)	
	2022	2022 - 2019	2022	2022 - 2019	2023	2023 - 2019	2023	2023 - 2019	2022	2022 - 2019
Trapani	7,1		95,6		55,3	..	22,6	..	51,0	
Palermo	6,1		93,4		55,5	..	23,6	..	50,6	
Messina	8,7		93,9		53,2	..	19,2	..	51,6	
Agrigento	9,4		98,6		58,3	..	23,6	..	44,7	
Caltanissetta	3,6		97,8		47,6	..	22,5	..	54,3	
Enna	9,0		98,3		54,0	..	21,6	..	50,5	
Catania	4,5		94,4		55,0	..	20,3	..	48,2	
Ragusa	4,4		93,2		53,3	..	24,4	..	53,3	
Siracusa	11,2		96,7		58,0	..	19,6	..	46,3	
SICILIA	6,6		94,9		54,9		21,8		49,6	
Mezzogiorno	8,5		96,8		57,7		24,4		47,4	
Italia	16,8		94,0		65,5		30,0		51,7	

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

Province REGIONE Ripartizione	02-06		02-07		02-08		02-09	
	Giovani che non lavorano e non studiano (NEET) (b)		Partecipazione alla formazione continua (b)		Competenza numerica non adeguata (studenti classi III scuola secondaria primo grado) (b)		Competenza alfabetica non adeguata (studenti classi III scuola secondaria primo grado) (b)	
	2023	2023 - 2019	2023	2023 - 2019	2023	2023 - 2019	2023	2023 - 2019
Trapani	25,0	..	6,3	..	62,0		52,2	
Palermo	29,1	..	7,8	..	62,9		51,9	
Messina	27,3	..	5,5	..	54,5		42,7	
Agrigento	26,1	..	7,0	..	64,4		52,4	
Caltanissetta	33,8	..	5,9	..	65,4		53,8	
Enna	26,5	..	8,6	..	63,9		53,1	
Catania	28,0	..	6,9	..	60,0		48,4	
Ragusa	19,7	..	6,7	..	61,6		51,1	
Siracusa	33,7	..	8,6	..	62,6		51,9	
SICILIA	27,9		7,0		61,4		50,2	
Mezzogiorno	24,7		8,7		56,0		45,6	
Italia	16,1		11,6		44,2		38,5	

Fonte: Istat, indicatori Bes dei territori, edizione 2024

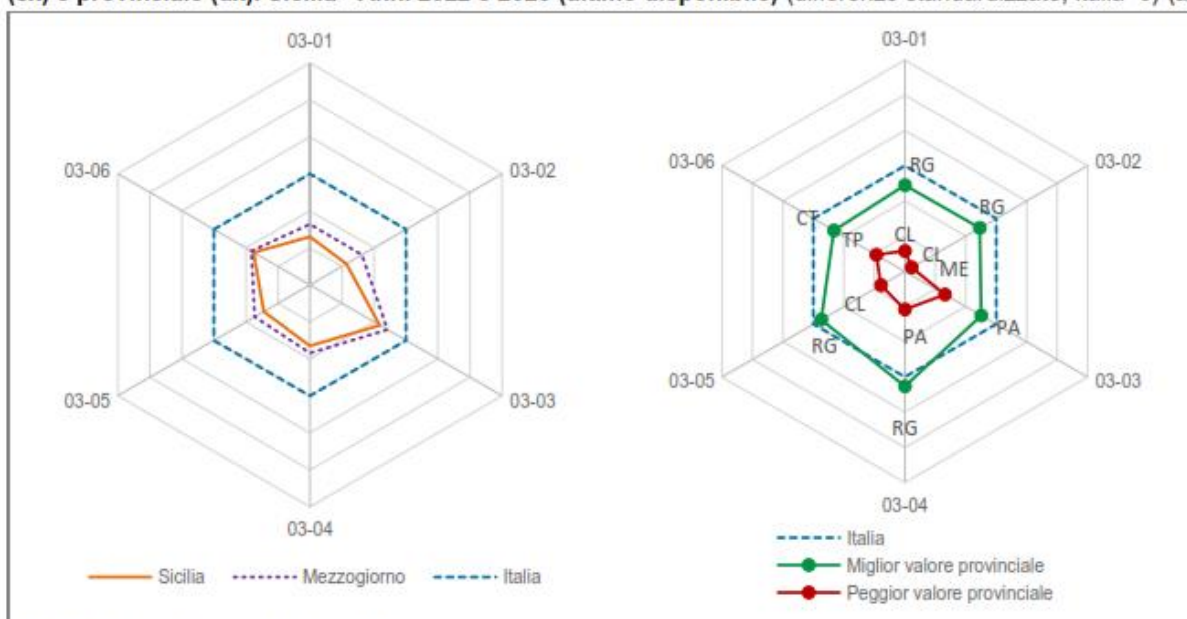
- (a) Per ciascun indicatore, le barre sono proporzionali alla variazione standardizzata tra il valore all'ultimo anno e al 2019; la rappresentazione è proposta in termini di benessere, ovvero la barra rossa indica un peggioramento del benessere, la verde un miglioramento.
 (b) Valori percentuali.
 (c)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

LAVORO E CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA

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

Caltanissetta risulta la provincia più sfavorita per la mancata partecipazione al lavoro e per il basso tasso di occupazione sia delle persone tra i 20 e i 64 anni che è il secondo valore più basso dopo quello di Palermo.

Figura 2.3 – Dominio Lavoro e conciliazione dei tempi di vita: differenze di benessere a livello regionale (sx) e provinciale (dx). Sicilia - Anni 2022 e 2023 (ultimo disponibile) (differenze standardizzate, Italia=0) (a)



Fonte: Istat, indicatori Bes dei territori, edizione 2024

(a) Le differenze dal valore Italia sono standardizzate per rendere comparabili indicatori diversi per ordine di grandezza o unità di misura. La rappresentazione è proposta in termini di benessere, ovvero le differenze positive indicano un livello di benessere più alto, quelle negative un livello più basso (cfr. nota metodologica).

Legenda

03-01	Tasso di occupazione (20-64 anni)	03-04	Tasso di occupazione giovanile (15-29 anni)
03-02	Tasso di mancata partecipazione al lavoro	03-05	Tasso di mancata partecipazione al lavoro giovanile (15-29 anni)
03-03	Tasso di infortuni mortali e inabilità permanente	03-06	Giornate retribuite nell'anno (lavoratori dipendenti)

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

Province REGIONE Ripartizione	03-01		03-02		03-03		03-04		03-05		03-06	
	Tasso di occupazione (20-64 anni) (b)		Tasso di mancata partecipazione al lavoro (b)		Tasso di infortuni mortali e inabilità permanente (c)		Tasso di occupazione giovanile (15-29 anni) (b)		Tasso di mancata partecipazione al lavoro giovanile (15-29 anni) (b)		Giornate retribuite nell'anno (lavoratori dipendenti) (b)	
	2023	2023 - 2019	2023	2023 - 2019	2022 (*)	2022 - 2019	2023	2023 - 2019	2023	2023 - 2019	2022	2022 - 2019
Trapani	49,5	..	34,4	..	12,1		23,7	..	53,2	..	67,6	
Palermo	46,5	..	34,3	..	11,7		18,2	..	55,4	..	73,3	
Messina	48,8	..	34,8	..	15,7		26,5	..	48,0	..	68,1	
Agrigento	48,8	..	30,8	..	12,6		19,7	..	53,4	..	69,0	
Caltanissetta	41,2	..	41,5	..	14,5		20,4	..	59,6	..	73,7	
Enna	51,1	..	30,0	..	12,1		26,8	..	45,4	..	71,7	
Catania	48,9	..	32,2	..	12,3		24,6	..	46,3	..	74,8	
Ragusa	60,5	..	20,0	..	14,1		37,0	..	30,9	..	71,1	
Siracusa	47,7	..	31,9	..	12,0		20,3	..	55,7	..	70,9	
SICILIA	48,7		32,6		12,8		23,1		50,0		71,9	
Mezzogiorno	52,2		28,0		12,0		24,7		45,8		72,3	
Italia	66,3		14,8		10,0		34,7		27,2		78,3	

Fonte: Istat, indicatori Bes dei territori, edizione 2024

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

(b) Valori percentuali.

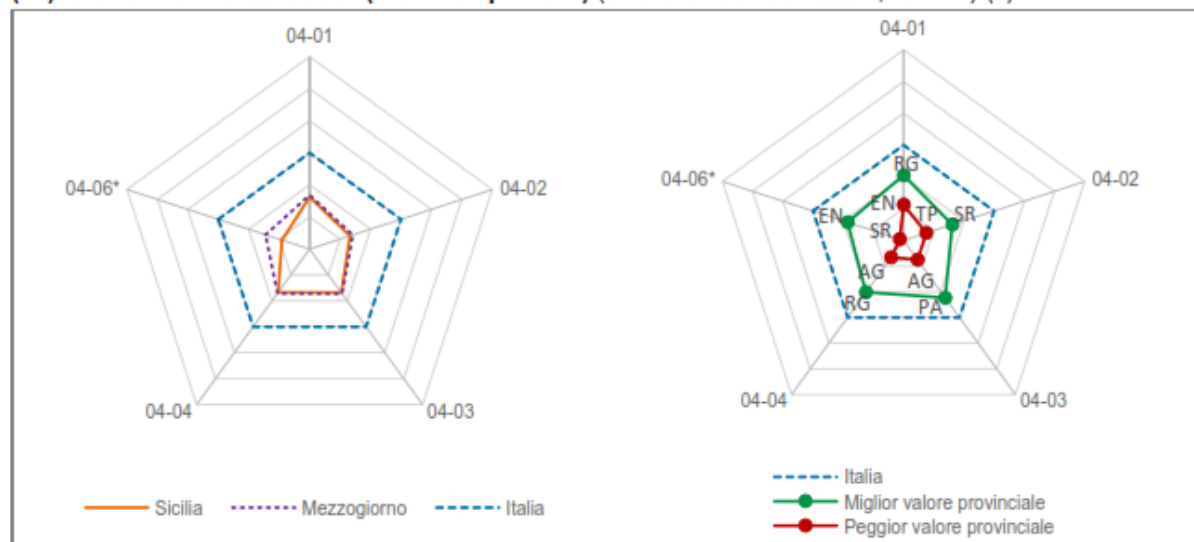
(c) Per 10.000 occupati.

(*) Dati provvisori.

BENESSERE ECONOMICO

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

Figura 2.4 – Dominio Benessere economico: differenze di benessere a livello regionale (sx) e provinciale (dx). Sicilia - Anni 2022 e 2023 (ultimo disponibile) (differenze standardizzate, Italia=0) (a)



Fonte: Istat, indicatori Bes dei territori, edizione 2024

(a) Le differenze dal valore Italia sono standardizzate per rendere comparabili indicatori diversi per ordine di grandezza o unità di misura. La rappresentazione è proposta in termini di benessere, ovvero le differenze positive indicano un livello di benessere più alto, quelle negative un livello più basso (cfr. nota metodologica).

(*) Valore Isole per il dato di ripartizione.

Legenda

04-01 Reddito medio disponibile pro capite

04-02 Retribuzione media annua dei lavoratori dipendenti

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

04-04 Pensionati con reddito pensionistico di basso importo

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

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

Province REGIONE Ripartizione	04-01		04-02		04-03		04-04		04-06	
	Reddito medio disponibile pro capite (b)		Retribuzione media annua dei lavoratori dipendenti (b)		Importo medio annuo pro-capite dei redditi pensionistici (b)		Pensionati con reddito pensionistico di basso importo (c)		Tasso di ingresso in sofferenza dei prestiti bancari alle famiglie (c)	
	2022	2022 - 2019	2022	2022 - 2019	2022	2022 - 2019	2022	2022 - 2019	2023	2023 - 2019
Trapani	15.535		14.365		16.745		12,3		1,1	
Palermo	15.816		17.281		18.735		12,7		1,2	
Messina	16.673		15.170		18.318		13,7		1,1	
Agrigento	13.969		14.944		15.684		16,2		1,2	
Caltanissetta	14.905		17.144		16.896		14,3		1,4	
Enna	13.902		15.791		16.671		13,6		1,0	
Catania	16.101		17.533		17.355		12,7		1,3	
Ragusa	17.471		14.882		16.649		12,2		1,1	
Siracusa	16.152		17.598		18.078		12,3		1,5	
SICILIA	15.830		16.507		17.595		13,2		1,2	
Mezzogiorno	16.062		16.863		17.672		13,1		1,1(*)	
Italia	21.089		22.808		20.312		9,2		0,6	

Fonte: Istat, indicatori Bes dei territori, edizione 2024

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

(b) Euro.

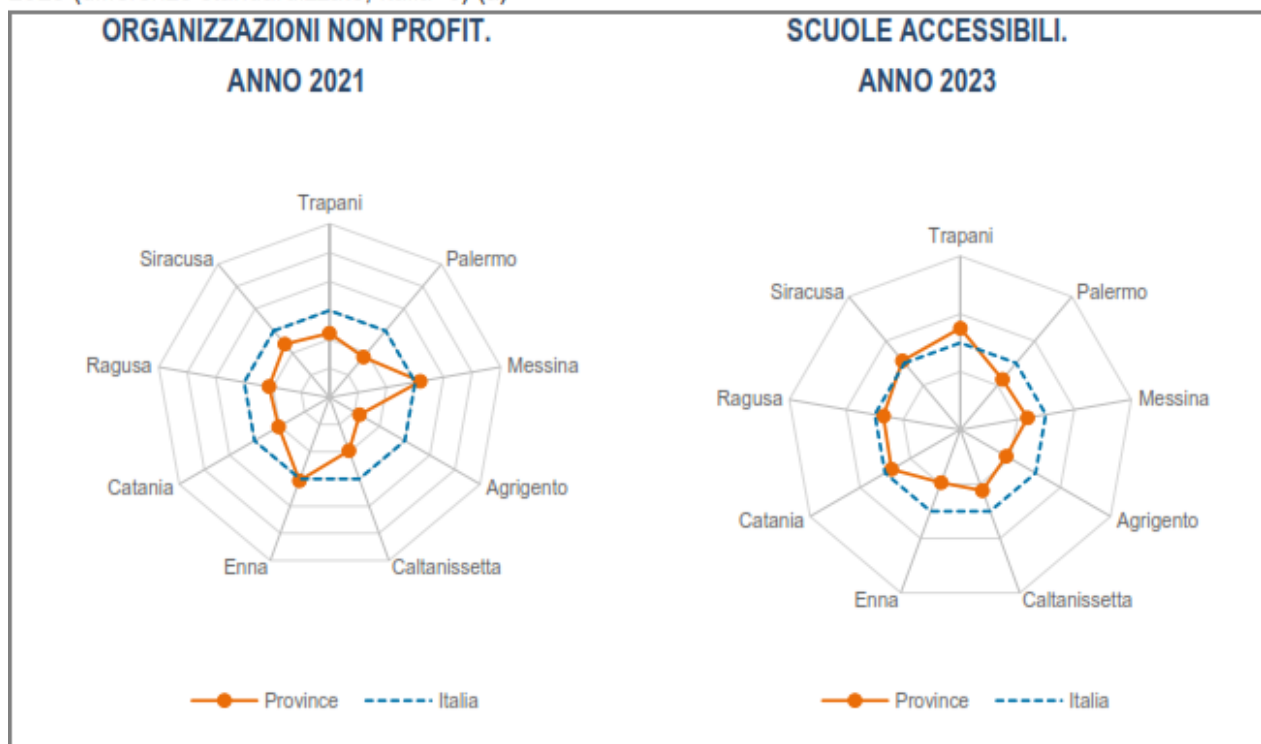
(c) Valori percentuali.

(*) Isole.

RELAZIONI SOCIALI

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

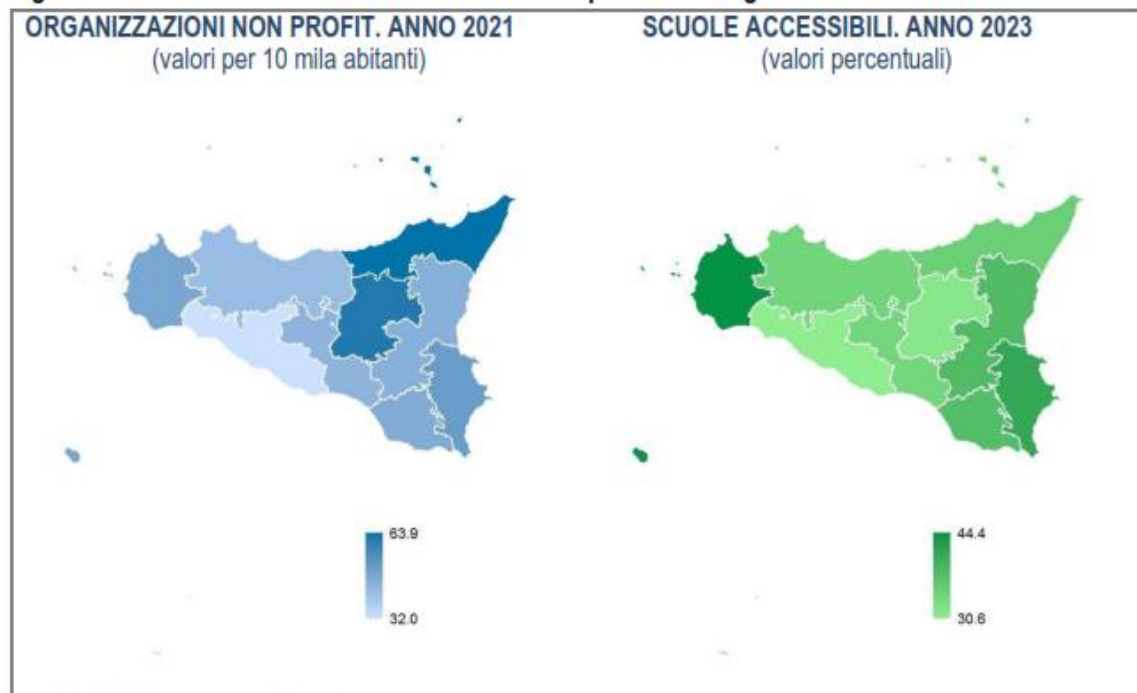
Figura 2.5 – Dominio Relazioni sociali: differenze di benessere a livello provinciale. Sicilia - Anni 2021 e 2023 (differenze standardizzate, Italia=0) (a)



Fonte: Istat, indicatori Bes dei territori, edizione 2024

(a) Le differenze dal valore Italia sono standardizzate per rendere comparabili indicatori diversi per ordine di grandezza o unità di misura. La rappresentazione è proposta in termini di benessere, ovvero le differenze positive indicano un livello di benessere più alto, quelle negative un livello più basso (cfr. nota metodologica).

Figura 2.6 – Dominio Relazioni sociali: distribuzione provinciale degli indicatori. Sicilia - Anni 2021 e 2023



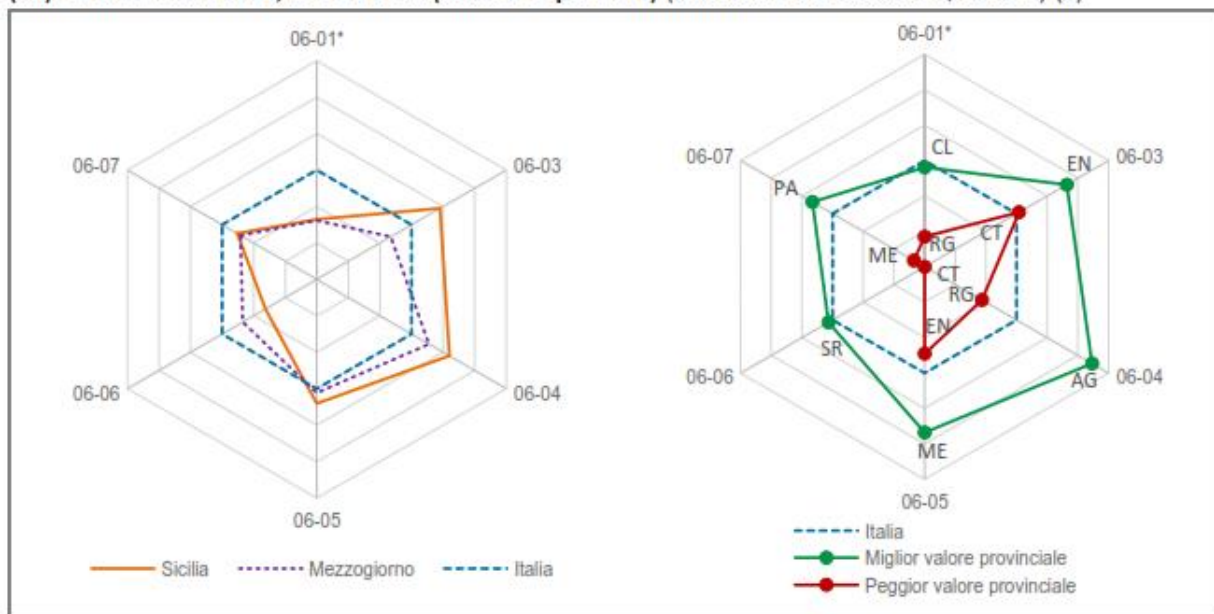
Fonte: Istat, indicatori Bes dei territori, edizione 2024

Politica e istituzioni

La partecipazione alle elezioni europee vede la nostra provincia raggiungere una percentuale minima.

Caltanissetta è molto migliorata in ordine alla capacità di riscossione dei Comuni

Figura 2.7 – Dominio Politica e istituzioni: differenze di benessere a livello regionale (sx) e provinciale (dx). Sicilia - Anni 2021, 2023 e 2024 (ultimo disponibile) (differenze standardizzate, Italia=0) (a)



Fonte: Istat, indicatori Bes dei territori, edizione 2024

(a) Le differenze dal valore Italia sono standardizzate per rendere comparabili indicatori diversi per ordine di grandezza o unità di misura. La rappresentazione è proposta in termini di benessere, ovvero le differenze positive indicano un livello di benessere più alto, quelle negative un livello più basso (cfr. nota metodologica).

(*) Valore Isole per il dato di ripartizione.

Legenda

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

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

Province REGIONE Ripartizione	06-01		06-03		06-04		06-05		06-06		06-07	
	Partecipazione elettorale (b)		Amministratori comunali donne (b)		Amministratori comunali con meno di 40 anni (b)		Affollamento degli istituti di pena (b)		Comuni: capacità di riscossione (b)		Amministrazioni provinciali: capacità di riscossione (b)	
	2024 (**)	2024 - 2019	2023	2023 - 2019	2023	2023 - 2019	2023	2023 - 2019	2021	2021 - 2019	2021	2021 - 2019
Trapani	38,0		36,1		24,4		100,9		73,0		94,2	
Palermo	38,9		39,3		29,5		105,9		75,0		95,2	
Messina	41,2		38,8		30,2		59,6		69,0		55,7	
Agrigento	36,5		36,5		33,6		96,1		72,6		88,1	
Caltanissetta	48,1		35,1		24,3		109,9		66,3		95,0	
Enna	35,2		40,3		30,8		136,2		70,3		91,4	
Catania	37,1		33,7		27,6		103,2		55,2		70,5	
Ragusa	31,1		36,7		19,6		89,3		72,2		90,6	
Siracusa	34,1		36,2		27,6		127,4		76,2		87,7	
SICILIA	38,0		37,2		28,7		103,6		68,2		81,6	
Mezzogiorno	37,8(*)		30,5		26,1		113,7		72,0		80,4	
Italia	49,7		33,4		24,0		117,6		75,5		87,4	

Fonte: Istat, indicatori Bes dei territori, edizione 2024

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

(b) Valori percentuali.

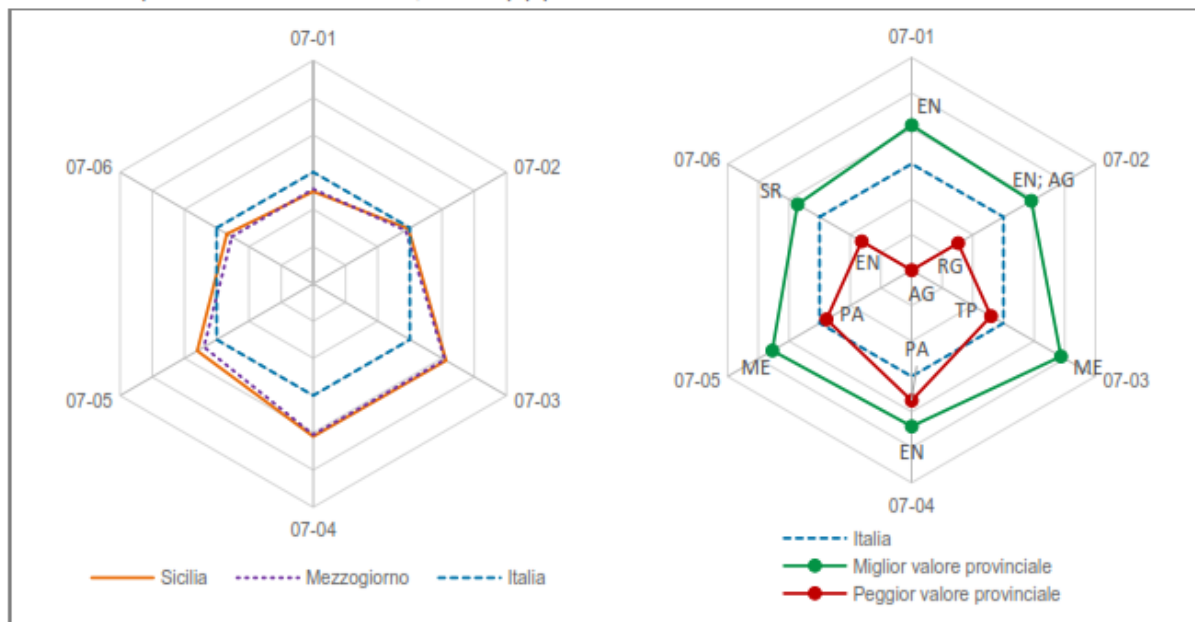
(*) Isole.

(**) Dati provvisori.

SICUREZZA

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

Figura 2.8 – Dominio Sicurezza: differenze di benessere a livello regionale (sx) e provinciale (dx). Sicilia - Anno 2022 (differenze standardizzate, Italia=0) (a)



Fonte: Istat, indicatori Bes dei territori, edizione 2024

(a) Le differenze dal valore Italia sono standardizzate per rendere comparabili indicatori diversi per ordine di grandezza o unità di misura. La rappresentazione è proposta in termini di benessere, ovvero le differenze positive indicano un livello di benessere più alto, quelle negative un livello più basso (cfr. nota metodologica).

Legenda

07-01 Omicidi volontari

07-02 Altri delitti mortali denunciati

07-03 Denunce di furto in abitazione

07-04 Denunce di borseggio

07-05 Denunce di rapina

07-06 Mortalità stradale in ambito extraurbano

Tavola 2.6 – Dominio Sicurezza: indicatori per provincia. Sicilia - Anno 2022 e differenza rispetto al 2019 (a)

Province REGIONE Ripartizione	07-01		07-02		07-03		07-04		07-05		07-06	
	Omicidi volontari (b)		Altri delitti mortali denunciati (b)		Denunce di furto in abitazione (b)		Denunce di borseggio (b)		Denunce di rapina (b)		Mortalità stradale in ambito extraurbano (c)	
	2022	2022 - 2019	2022	2022 - 2019	2022	2022 - 2019	2022	2022 - 2019	2022	2022 - 2019	2022	2022 - 2019
Trapani	0,5		2,9		262,4		21,6		22,6		6,9	
Palermo	0,3		2,8		107,7		117,3		48,5		5,2	
Messina	0,7		4,3		62,2		16,5		8,6		4,2	
Agrigento	2,9		1,9		111,2		18,8		18,3		7,0	
Caltanissetta	0,4		4,4		162,0		18,4		11,2		5,2	
Enna	0,0		1,9		92,4		8,3		9,0		7,1	
Catania	0,7		2,7		109,5		64,9		45,0		4,1	
Ragusa	0,9		5,0		165,6		15,5		10,1		5,4	
Siracusa	1,6		3,6		182,4		33,2		19,2		2,8	
SICILIA	0,8		3,2		128,2		54,3		29,8		5,0	
Mezzogiorno	0,8		3,3		131,8		61,6		34,5		5,3	
Italia	0,6		3,1		226,7		219,1		43,5		4,3	

Fonte: Istat, indicatori Bes dei territori, edizione 2024

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

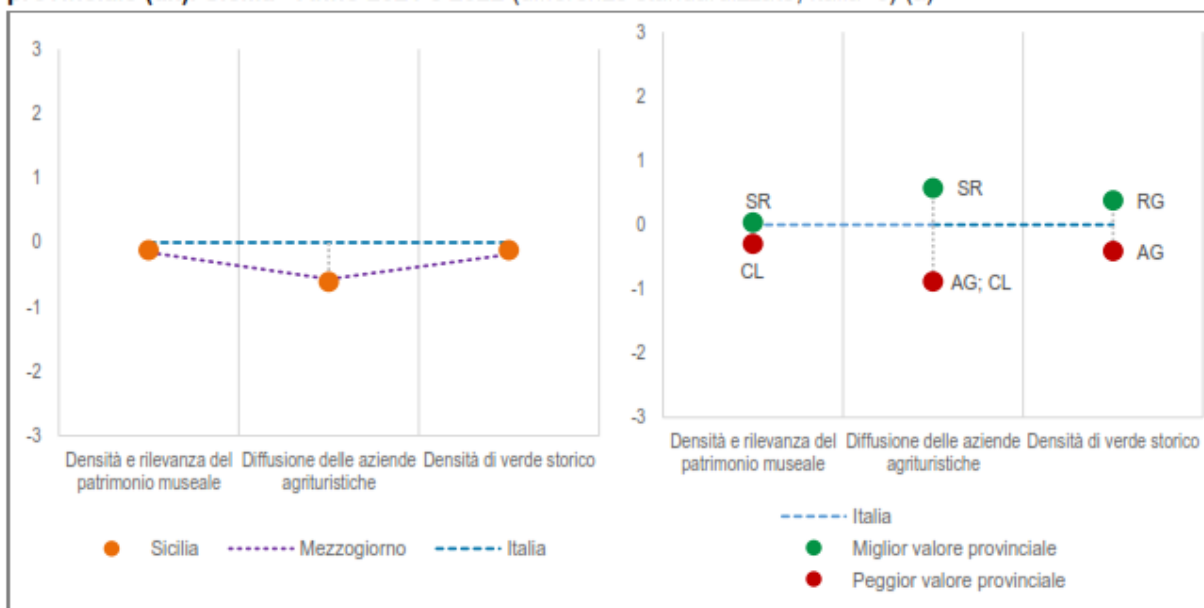
(b) Per 100.000 abitanti.

(c) Valori percentuali.

Paesaggio e Patrimonio Culturale

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

Figura 2.9 – Dominio Paesaggio e patrimonio culturale: differenze di benessere a livello regionale (sx) e provinciale (dx). Sicilia - Anno 2021 e 2022 (differenze standardizzate, Italia=0) (a)



Fonte: Istat, indicatori Bes dei territori, edizione 2024

(a) Le differenze dal valore Italia sono standardizzate per rendere comparabili indicatori diversi per ordine di grandezza o unità di misura. La rappresentazione è proposta in termini di benessere, ovvero le differenze positive indicano un livello di benessere più alto, quelle negative un livello più basso (cfr. nota metodologica).

AMBIENTE

La quantità di rifiuti prodotti è inferiore alla media italiana e a Caltanissetta risulta inferiore anche al Mezzogiorno. Anche la qualità dell'aria risulta migliore, mentre la raccolta differenziata dei rifiuti vede solo l'1,7 per cento della popolazione risiedere in un comune che ha raggiunto o superato l'obiettivo del 65 per cento di raccolta differenziata.

Tavola 2.7 – Dominio Paesaggio e patrimonio culturale: indicatori per provincia. Sicilia – Ultimo anno disponibile e 2019

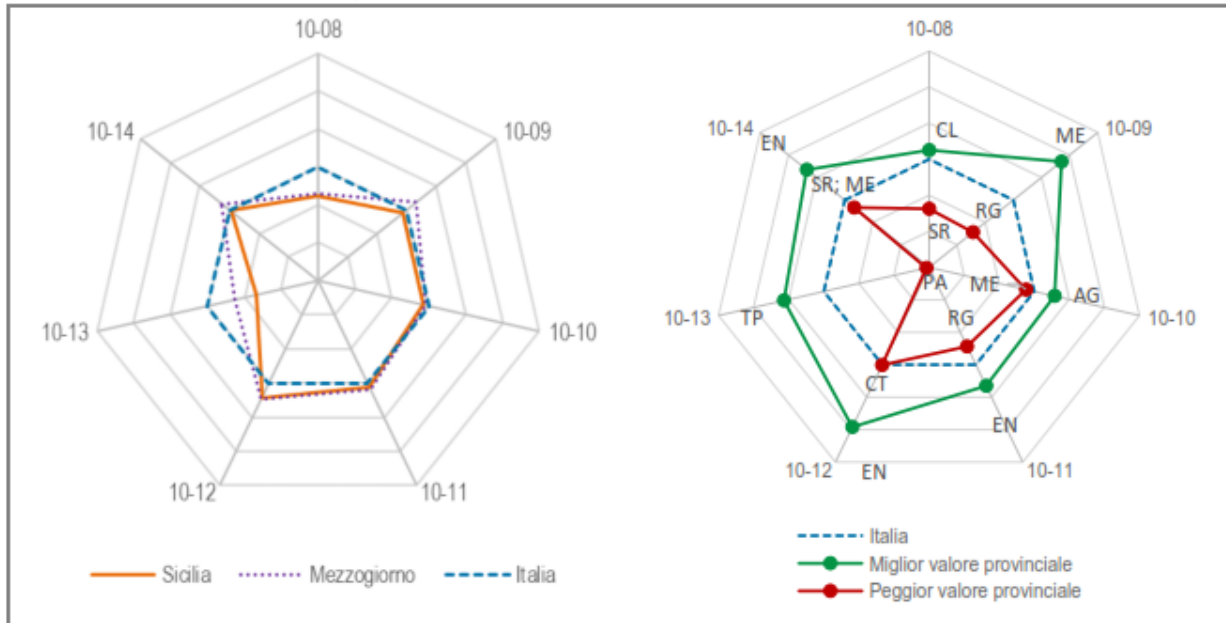
Province REGIONE Ripartizione	09-01		09-03		09-04	
	Densità e rilevanza del patrimonio museale (a)		Diffusione delle aziende agrituristiche (a)		Densità di verde storico (b)	
	2019	2022	2019	2022	2019	2021
Trapani	1,33	1,29	3,0	2,8	0,1	0,1
Palermo	1,24	1,15	2,0	2,1	2,0	2,0
Messina	1,48	1,14	3,6	3,5	0,7	0,7
Agrigento	1,38	1,25	1,5	1,6	0,0	0,0
Caltanissetta	0,05	0,02	1,9	1,6	0,4	0,4
Enna	0,55	0,44	1,7	1,9	1,5	1,6
Catania	0,34	0,42	2,9	5,0	0,2	0,2
Ragusa	0,15	0,09	6,2	6,0	3,2	3,2
Siracusa	1,65	1,63	6,7	13,1	1,6	1,6
SICILIA	0,97	0,88	3,0	3,8	1,2	1,2
Mezzogiorno	0,79	0,72	3,9	4,1	0,9	0,9
Italia	1,62	1,46	8,1	8,6	1,7	1,7

Fonte: Istat, indicatori Bes dei territori, edizione 2024

(a) Per 100 km².

(b) Per 100 m².

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



Fonte: Istat, indicatori Bes dei territori, edizione 2024

(a) Le differenze dal valore Italia sono standardizzate per rendere comparabili indicatori diversi per ordine di grandezza o unità di misura. La rappresentazione è proposta in termini di benessere, ovvero le differenze positive indicano un livello di benessere più alto, quelle negative un livello più basso (cfr. nota metodologica).

Legenda

10-08	Dispersione da rete idrica comunale	10-12	Rifiuti urbani prodotti
10-09	Aree protette	10-13	Raccolta differenziata dei rifiuti urbani
10-10	Disponibilità di verde urbano	10-14	Energia elettrica da fonti rinnovabili
10-11	Impermeabilizzazione del suolo da copertura artificiale		

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

Province REGIONE Ripartizione	10-01		10-02		10-08		10-09		10-10	
	Concentrazione media annua di PM ₁₀ (b)		Concentrazione media annua di PM _{2,5} (b)		Dispersione da rete idrica comunale (c)		Aree protette (c)		Disponibilità di verde urbano (d)	
	2019	2022	2019	2022	2022	2022 - 2018	2021	2022	2022	2022 - 2019
Trapani	21	23	7	43,5		16,2	16,2	7,2	
Palermo	30	22	15	52,2		26,9	26,9	12,1	
Messina	23	34	11	44,3		40,5	40,5	5,9	
Agrigento	30	9	52,9		8,9	8,9	98,7	
Caltanissetta	27	23	39,3		13,7	13,7	10,5	
Enna	17	25	8	9	45,6		11,4	11,4	13,0	
Catania	25	13	54,1		24,9	24,9	16,7	
Ragusa	30	18	15	12	55,0		5,9	5,9	22,8	
Siracusa	25	33	12	14	59,1		15,2	15,2	8,4	
SICILIA	6	8	2	5	51,6		20,3	20,3	15,3	
Mezzogiorno	25	23	18	21	50,9		25,2	25,2	24,7	
Italia	79	84	78	83	42,4		21,7	21,7	32,8	

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

Province REGIONE Ripartizione	10-11		10-12		10-13		10-14	
	Impermeabilizzazione del suolo da copertura artificiale (c)		Rifiuti urbani prodotti (e)		Raccolta differenziata dei rifiuti urbani (c)		Energia elettrica da fonti rinnovabili (c)	
	2022	2022 - 2019	2022	2022 - 2019	2022	2022 - 2019	2022	2022 - 2019
Trapani	7,8		453		77,0		87,5	
Palermo	5,7		463		34,9		28,5	
Messina	6,0		449		58,2		10,9	
Agrigento	5,8		472		57,4		64,7	
Caltanissetta	4,8		386		59,8		35,1	
Enna	3,2		333		63,3		109,8	
Catania	8,0		491		47,0		20,0	
Ragusa	10,5		418		68,1		27,6	
Siracusa	9,0		462		52,4		10,9	
SICILIA	6,5		456		51,5		28,6	
Mezzogiorno	5,9		452		57,5		45,4	
Italia	7,1		492		65,2		30,7	

Fonte: Istat, indicatori Bes dei territori, edizione 2024

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

Tavola 2.9 – Dominio Innovazione, ricerca, creatività: indicatori per provincia. Sicilia - Ultimo anno disponibile e differenza rispetto al 2019 (a)

Province REGIONE Ripartizione	11-01		11-02		11-03		11-04	
	Propensione alla brevettazione (b)		Comuni con servizi per le famiglie interamente online (d)		Mobilità dei laureati italiani (25-39 anni) (c)		Addetti nelle imprese culturali (d)	
	2019	2020	2022	2022 - 2018	2022	2022 - 2019	2021	2021 - 2019
Trapani	2,6	7,4	35,3		-40,2		1,0	
Palermo	8,6	9,9	37,5		-23,8		2,1	
Messina	19,0	38,3	38,3		-33,6		1,0	
Agrigento	2,5	5,2	27,0		-48,1		1,0	
Caltanissetta	3,8	5,1	44,0		-62,5		0,7	
Enna	1,8	0,0	22,5		-55,3		0,9	
Catania	32,0	28,0	47,0		-24,5		0,8	
Ragusa	3,1	6,3	40,4		-29,6		1,0	
Siracusa	18,0	15,9	37,5		-35,3		1,0	
SICILIA	14,2	16,5	37,5		-33,2		1,2	
Mezzogiorno	19,8	22,7	42,7		-31,6		1,1	
Italia	92,3	102,9	53,6		-4,5		1,6	

Fonte: Istat, indicatori Bes dei territori, edizione 2024

- (a) Le barre sono proporzionali alla variazione standardizzata tra il valore all'ultimo anno e al 2019 per gli indicatori 11.03 e 11.04 e al 2018 per l'indicatore 11.02. La rappresentazione è proposta in termini di benessere, ovvero la barra rossa indica un peggioramento del benessere, la verde un miglioramento
- (b) Per milione di abitanti.
- (c) Per 1.000 laureati residenti
- (d) Valori percentuali

POPOLAZIONE E TERRITORIO

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

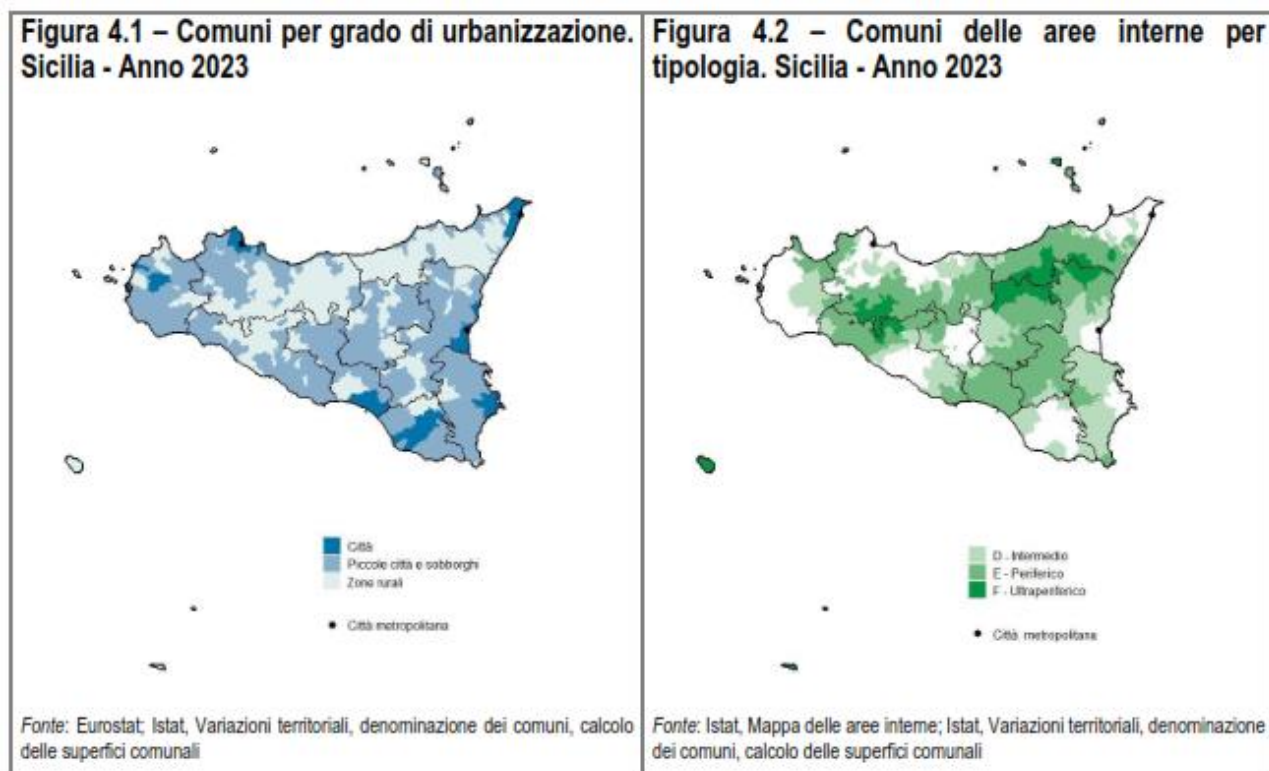
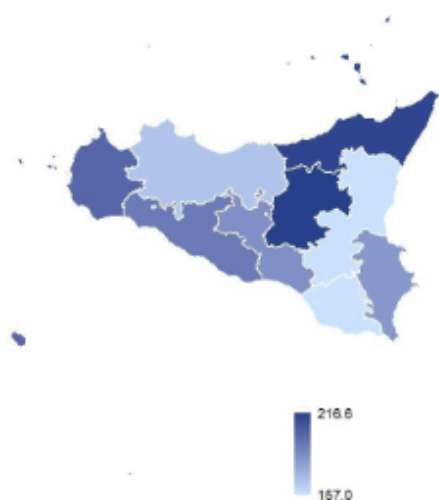
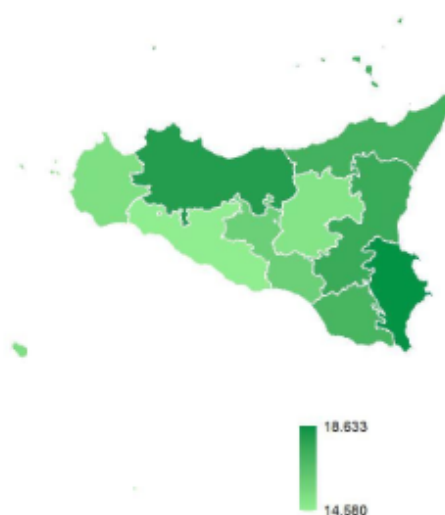


Figura 4.3 – Indice di vecchiaia per provincia. Sicilia - 1 gennaio 2024 (valori percentuali) (a)



Fonte: Istat, Sistema di nowcast per indicatori demografici
(a) Il dato è una stima in linea con le risultanze censuarie e il bilancio provvisorio 2023

Figura 4.4 – Valore aggiunto per abitante per provincia. Sicilia - Anno 2021 (euro)



Fonte: Istat, Conti territoriali

SEZIONE 1.2.2 SVILUPPO E VALORIZZAZIONE DEL TURISMO

1. SVILUPPO E VALORIZZAZIONE DEL TURISMO

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

- Classificazione e riclassificazione alberghiera
 - Vigilanza sulle strutture alberghiere ai fini del mantenimento dei requisiti di classificazione
 - Acquisizione annuale delle tariffe applicate
 - Gestione Osservatorio Turistico regionale – acquisizione dati statistici da parte delle strutture
 - Iscrizione all'Albo Regionale del Turismo Sociale
 - Rilascio Parere sull'iscrizione delle associazioni Pro Loco all'Albo regionale delle Pro Loco.
- Erogazione Contributi per attività ed iniziative di promozione turistico e culturale per le finalità previste dal regolamento di cui alla d.c. n. 56 del 25.11.2024

1.1 STRUTTURE RICETTIVE – Classificazione

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

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

In sintesi le principali norme di riferimento attualmente in vigore per la classificazione alberghiera: D. A. n. 189 /S2TUR del 15/02/2017 di classificazione dei Bed and Breakfast; D. A. n. 3098/S2TUR del 22 novembre 2018 di classificazione delle strutture ricettive alberghiere ed extra alberghiere parzialmente modificata dal D. A. n. 1507/S2TUR del 05.06.2019 e dal D. A. n. 1736 del 08.07.2021. Nel corso dell'anno 2024 sono stati portati a termine n. 32 procedimenti , che in sintesi si raggruppano come segue :

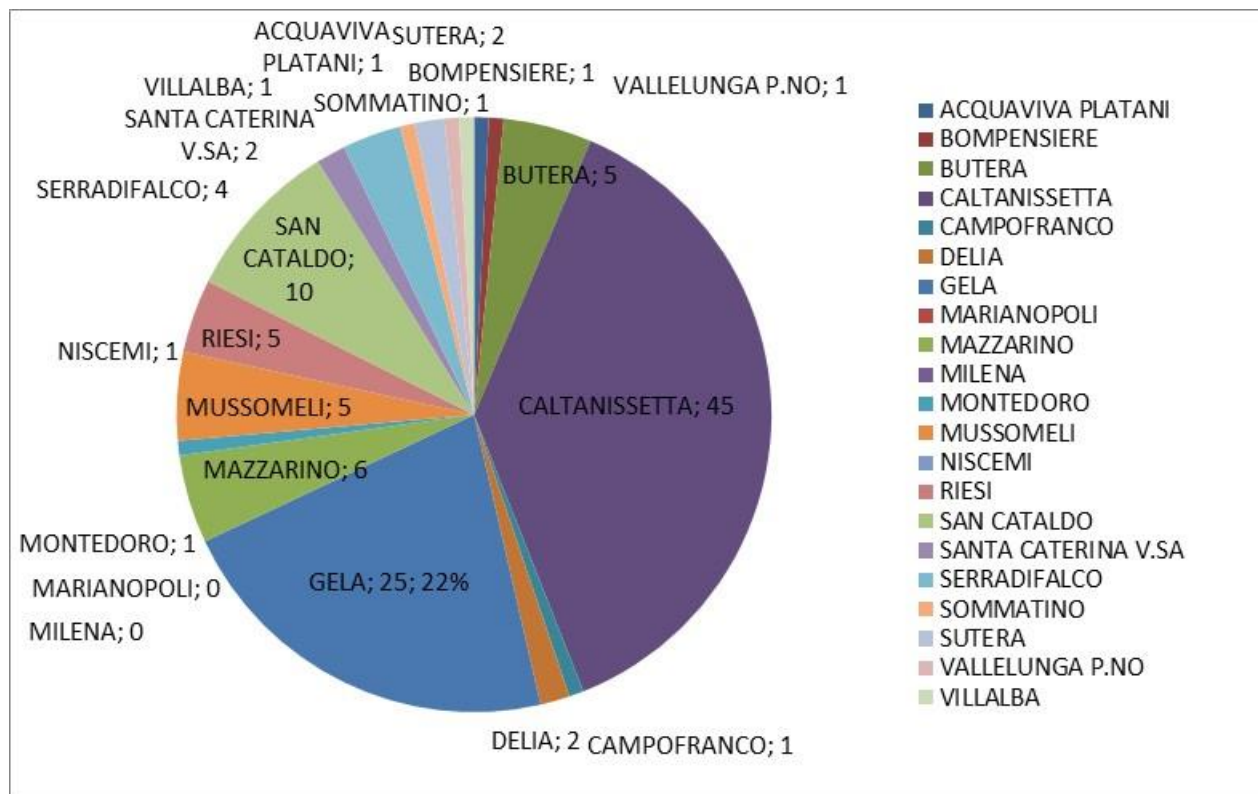
- N. 6 nuove classificazioni: n. 3 bed and breakfast; n. 2 affittacamere: n.1 casa vacanze;
- N. 13 atti di Cessazione attività, di cui n. 1 Albergo; n.2 Affittacamere e n. 10 Bed and Breakfast;
- N 13 atti di variazione delle strutture relativamente a sub ingressi, variazione societaria, variazione tipologia.

Le strutture classificate e gestite da questo Ente, attive al 31/12/2024 sono complessivamente n. 119, distribuite sul territorio provinciale come segue:

Comune	Tipologia	Conteggio	Camere	Post iLetto
ACQUAVIVA PLATANI		1	5	13
	Bed and Breakfast	1	5	13
BOMPENSIERE		1	4	9
	Case-Appart. vacanze	1	4	9
BUTERA		5	366	1110
	Albergo	1	18	46
	Bed and Breakfast	1	5	11
	Res. Tur. Alberghiera	1	60	253

	Villaggio Albergo	2	283	800
CALTANISSETTA		45	535	1034
	Affittacamere	9	34	84
	Albergo	4	220	436
	Albergo Diffuso	2	27	56
	Bed and Breakfast	25	74	170
	Case per ferie	1	140	180
	Case-Appart. vacanze	2	8	20
	Res. Tur. Alberghiera	1	14	25
	Turismo rurale	1	32	63
CAMPOFRANCO		1	7	13
	Albergo	1	7	13
DELIA		2	8	14
	Bed and Breakfast	1	1	2
	Case-Appart. vacanze	1	7	12
GELA		25	295	576
	Affittacamere	4	16	23
	Albergo	6	225	437
	Bed and Breakfast	13	39	85
	Case-Appart. vacanze	2	15	31
MAZZARINO		6	25	46
	Affittacamere	1	5	7
	Bed and Breakfast	4	8	17
	Turismo Rurale	1	12	22
MONTEORO		1	3	8
	Bed and Breakfast	1	3	8
MUSSOMELI		5	22	54
	Affittacamere	3	15	40
	Bed and Breakfast	2	7	14
NISCEMI		1	4	9
	Bed and Breakfast	1	4	9
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		10	66	140
	Affittacamere	2	4	9
	Albergo	1	40	92
	Bed and Breakfast	6	17	32
	Case per ferie	1	5	7
SANTA CATERINA V.SA		2	7	12
	Bed and Breakfast	2	7	12
SERRADIFALCO		4	15	29
	Bed and Breakfast	3	11	23
	Case-Appart.vacanze	1	4	6
SOMMATINO		1	4	8
	Bed and Breakfast	1	4	8
SUTERA		2	7	18
	Bed and Breakfast	2	7	18
VALLELUNGA P.NO		1	3	8
	Bed and Breakfast	1	3	8
VILLALBA		1	2	4
	Bed and Breakfast	1	2	4
TOTALI		119	1421	3203

DISTRIBUZIONE DELLE STRUTTURE RICETTIVE NELLA PROVINCIA



1.2 ACQUISIZIONE DENUNCIA TARIFFE

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

Il procedimento di acquisizione delle denunce prevede tre step:

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

I procedimenti correlati alla denuncia tariffe 2024 sono in totale n. 119, e corrispondono alla totalità delle strutture gestite.

Il controllo amministrativo delle autocertificazioni prodotte, ha portato all'emersione di irregolarità relativamente all'errata dichiarazione sulla capacità ricettiva, che sono state tempestivamente sanate dagli utenti.

1.3 VIGILANZA ALBERGHIERA

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

Nella consapevolezza che i servizi di ricettività contribuiscono a incrementare il livello dell'offerta turistica nel territorio, con conseguente impatto sull'economia di settore, l'esecuzione di tale attività, volta ad assicurare la qualità dei servizi di ospitalità e a scongiurare eventuali fenomeni che possano danneggiare l'immagine dell'intero comparto è rivolta al controllo della corretta applicazione delle tariffe, al mantenimento delle caratteristiche degli standard e dei requisiti di classificazione in stelle, per come assegnate da questo Libero Consorzio, nonché il mantenimento del giusto livello di decoro strutturale, igienico-sanitario e di conduzione dei servizi turistici.

Le attività di vigilanza nel 2024 si sono svolte sulla base di un piano di programmazione che prevedeva l'ispezione il 20% del totale delle strutture gestite. Per ogni tipologia di struttura è stato predisposto dall'ufficio un verbale-tipo contenente i principali aspetti da verificare nelle strutture, sia dal punto di vista strutturale che amministrativo e gestionale.

I lavori si sono svolti secondo un calendario che si è sviluppato da Febbraio a Novembre, subendo variazioni in itinere determinate da fattori organizzativi interni all'ufficio, nei vari comuni della provincia, e hanno interessato un totale di n. 24 strutture, in particolare n. 6 Affittacamere, n.4 alberghi, n. 1 residenza turistico alberghiera, n. 13 bed and breakfast.

L'esito delle visite è stato positivo per la quasi totalità delle strutture, in ogni caso le irregolarità rilevate sono state immediatamente risolte dai titolari, tanto che non è stato necessario somministrare le sanzioni di legge.

1.4 PRO LOCO

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

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

Nel corso dell'anno 2024 è pervenuto n. 3 richieste di iscrizione all'albo Regionale delle Pro Loco, da parte dei presidenti delle Pro Loco di: Sommatino – la cui iscrizione era stata precedentemente revocata - Delia e Santa Caterina Villarmosa. Per ognuna di esse è stato regolarmente seguito l'iter previsto dalla normativa vigente, volto alla verifica della veridicità e coerenza della documentazione prevista, e concluso con la trasmissione del parere positivo, espresso nella forma di determinazione dirigenziale, all'Assessorato al Turismo della Regione Sicilia – S.T.R. di Caltanissetta, per l'emissione del Decreto di iscrizione.

1.5 OSSERVATORIO TURISTICO REGIONALE - RILEVAZIONE STATISTICA DEL MOVIMENTO TURISTICO 2024

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

L'anno 2024 ha segnato l'entrata in funzione della Banca Dati Nazionale delle Strutture ricettive e degli immobili destinati a locazione breve o per finalità turistiche (BDSR) come previsto dall'articolo 13-quater, comma 4 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58.

Ai sensi dell'articolo 13-ter del decreto-legge 18 ottobre 2023, n. 145, convertito con modificazioni dalla Legge 15 dicembre 2023, n. 191, tutti i titolari di strutture turistico-ricettive e i locatori di immobili destinati a locazioni brevi o per finalità turistiche hanno l'obbligo di dotare la propria attività di CIN - Codice Identificativo Nazionale, attraverso le diverse funzionalità messe a disposizione dalla BDSR, tra le quali è prevista comunicazione telematica alla Regione o alla Provincia autonoma di riferimento delle eventuali incongruenze nei dati presenti.

L'introduzione del nuovo Codice CIN, ha determinato un'intensa attività di informazione e revisione dell'intera banca dati Regionale, già oggetto di implementazione dei dati peculiari di ogni struttura, con l'introduzione del CIR – Codice identificativo regionale, nel 2022-2023, stante che il CIR è il codice di “aggancio” per la creazione della suddetta BNSDR.

Si ritiene utile rappresentare che Cir e CIN sono codici obbligatori anche per le strutture di agriturismo, la cui competenza appartiene all'Assessorato Regionale all'Agricoltura per quanto attiene alla classificazione in spighe, e a questo Ente per la gestione dei dati statistici.

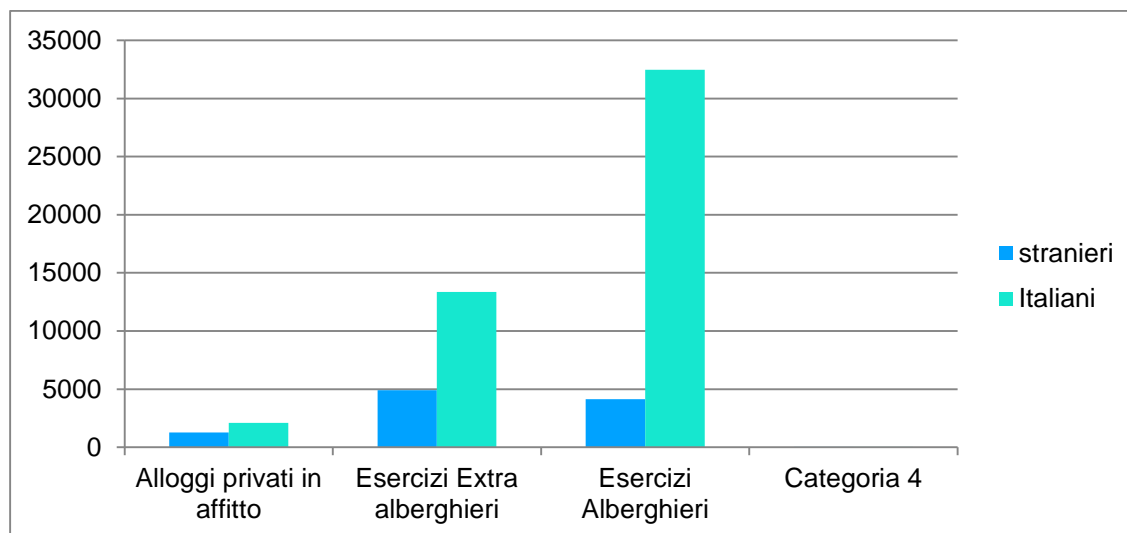
I dati sui flussi turistici provvisori registrati per l'anno 2024 non sono stati elaborati alla data della presente relazione, per cui si riportano di seguito i provvisori:

Esercizi Alberghieri(1)		
	Arrivi	Presenze
Stranieri	7.091	28582
Italiani	33624	162307
Totale	40.715	190.889
Esercizi Extralberghieri(2)		
(*)comprensivi di	Arrivi	Presenze
Stranieri	6.256	15.234
Italiani	14.800	16.731
Totale	21.056	31.965
Alloggi privati in affitto breve		
	Arrivi	Presenze
Stranieri	2.161	10.711
Italiani	3.584	17.697
Totale	5.745	28.408

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

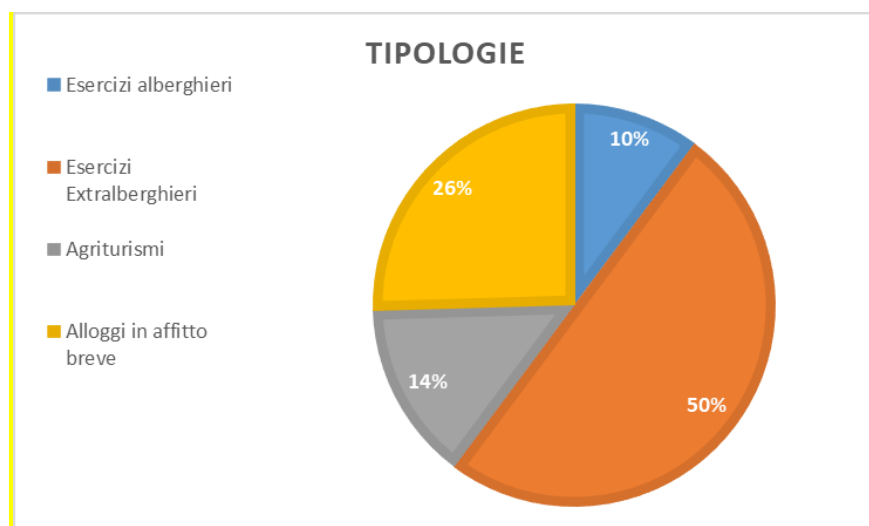
(2) Esercizi extra alberghieri comprendono: Agriturismi, Affittacamere, Turismo Rurale, Case per ferie, Case per vacanze e Bed and Breakfast)

Dove i turisti italiani e stranieri preferiscono alloggiare:



I dati 2024 relativi alla capacità ricettiva della provincia di Caltanissetta raccolti dall'Osservatorio Turistico Regionale sono alla data odierna in fase di elaborazione , si riportano di seguito i dati dell'anno precedente:

	Esercizi alberghieri	Esercizi Extralberghieri	Agriturismi	Alloggi in affitto breve	Totale
Esercizi	21	108	28	55	212
Letti	2231	902	364	323	3.820
Camere	927	459	200	147	1.733
Bagni	922	446	180	108	1.656



SEZIONE 1.2.3 INDUSTRIA, PMI, ARTIGIANATO

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

Tali attività hanno avuto riguardo alla gestione delle procedure amministrative per i progetti d'impresa e per le opere infrastrutturali finanziate nell'ambito del detto Contratto d'Area di Gela. I progetti collegati al Contratto d'Area Gela sono tutti in fase di chiusura e permangono all'ente ormai soltanto le attività amministrative residuali.

1. IMPIANTI SPORTIVI E RICREATIVI

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

Gli impianti che ad oggi sono stati aggiudicati sono :

1. Parco Montelungo – Gela – Aggiudicato con Determinazione Dirigenziale n. 174 del 27/02/2020 alle seguenti condizioni:
 - canone annuale € 5.927,74;
 - durata della locazione anni 12;
 - impegno ad eseguire investimenti per un importo non inferiore a quello determinato ai sensi dell'art. 3 del bando e cioè € 177.644,04;

Contratto stipulato in data 24/08/2022

2. Palalivatino – Aggiudicato con Determinazione dirigenziale n. 606 del 14/09/2020 alle seguenti condizioni
 - canone annuale € 20.000,00;
 - durata della locazione anni 15;
 - impegno ad eseguire investimenti per un importo non inferiore a quello determinato ai sensi dell'art. 3 del bando e cioè € 249.577,09;

Contratto stipulato in data 12/10/2022

3. Kartodromo – Gela- Aggiudicato con Determinazione Dirigenziale n. 170 del 07/03/2022, alle seguenti Condizioni:
 - canone annuale € 9.720,00;
 - durata della locazione anni 15;
 - impegno ad eseguire investimenti per un importo non inferiore a quello determinato ai sensi dell'art. 3 del bando e cioè € 35.228,88;

Contratto stipulato in data 16/02/2023

4. Campo da Tennis – Caltanissetta. Aggiudicato con determinazione Dirigenziale n. 172 del 08/03/2022. Alle seguenti condizioni:
- 1°, 2° e 3° anno, canone pari ad € 0,00;
 - dal 4° al 15° anno, canone annuo di € 2.407,44;
 - durata della locazione anni 15, con un investimento di € 55.153,78;
- Allo stato attuale il contratto è in fase di registrazione.

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

SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTI CORRUZIONE

Sottosezione di programmazione

SOTTOSEZIONE 2.1 VALORE PUBBLICO

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

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

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

2) Documento Unico di Programmazione (articolo 170 del TUEL), che permette l'attività di guida strategica e operativa dell'Ente ed è il presupposto necessario, nel rispetto del principio di coordinamento e coerenza, dei documenti di bilancio e di tutti gli altri documenti di programmazione aggiornata; Il Documento Unico di Programmazione 2025-2027 (D.U.P.) è stato approvato con deliberazione Commissariale, adottata con i poteri del Consiglio Provinciale, n. 67 del 19 dicembre 2024;

3) Piano Esecutivo di Gestione (articolo 169 del TUEL), approvato dalla Giunta su proposta del Direttore Generale (ovvero in caso di assenza da parte del Segretario, che declina gli obiettivi della programmazione operativa contenuta nel Documento Unico di Programmazione nella dimensione gestionale propria del livello di intervento e responsabilità dirigenziale affidando ai dirigenti (ovvero negli enti che ne sono sprovvisti ai responsabili) dei servizi obiettivi e risorse. Il Piano esecutivo di gestione è stato approvato con deliberazione Commissariale, adottata con i poteri del Presidente, n. 1 del 20 gennaio 2025;

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 35
- 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 2025-2027:

OBIETTIVI STRATEGICI 2025 – 2027				
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 e rispettare i contenuti della Deliberazione n. 184/2024VSGC della Corte dei Conti, Sezione di controllo della Regione siciliana, adunanza del 25 giugno 2024.
01 Servizi istituzionali, generali e di gestione	Primario 10 Rilevante 08 Intermedio 06	Prevenzione dei rischi e dei fenomeni corruttivi	2	Incrementare la cultura della trasparenza e della legalità
01 Servizi istituzionali, generali e di gestione	Primario 10 Rilevante 08 Intermedio 06	Salvaguardia del patrimonio istituzionale dell'Ente	3	Garantire la funzionalità e la sicurezza degli immobili patrimoniali; risparmio ed efficientamento energetico, anche attraverso interventi sugli impianti esistenti
04 Istruzione e diritto allo studio	Primario 10 Rilevante 08 Intermedio 06	Scuole sicure e funzionali	4	Garantire la funzionalità delle istituzioni scolastiche, i servizi ausiliari all'istruzione e la sicurezza degli edifici: finanziamento, realizzazione, manutenzione e gestione degli interventi
09 Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	Primario 10 Rilevante 08 Intermedio 06	Tutela e valorizzazione dell'ambiente	5	Intervenire strutturalmente per la tutela, la vigilanza ambientale e la fruizione del patrimonio naturalistico
10 Viabilità e infrastrutture stradali	Primario 10 Rilevante 08 Intermedio 06	Sicurezza della viabilità	6	Garantire la funzionalità e la sicurezza della viabilità finanziamento, realizzazione, manutenzione e gestione degli interventi
12 Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	Primario 10 Rilevante 08 Intermedio 06	Solidarietà e servizi sociali per il territorio	7	Garantire sostegno ai soggetti a rischio di esclusione sociale

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

Nel corso del triennio 2025/2027 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 2025/2027 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 sotto rappresentate;
- Favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare;
- Migliorare il benessere organizzativo;
- Contrastare il fenomeno di mobbing e delle molestie sessuali;
- Garantire pari opportunità per l'accesso al lavoro.

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

- Garantire la partecipazione dei propri dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale tale da garantire pari opportunità, adottando le modalità organizzative idonee a favorirne la partecipazione e consentendo la conciliazione tra vita professionale e vita familiare.

- Promuovere progetti finalizzati alla mappatura delle competenze professionali, strumento indispensabile per conoscere e valorizzare la qualità del lavoro di tutti i propri dipendenti.

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

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

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 2025, 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.

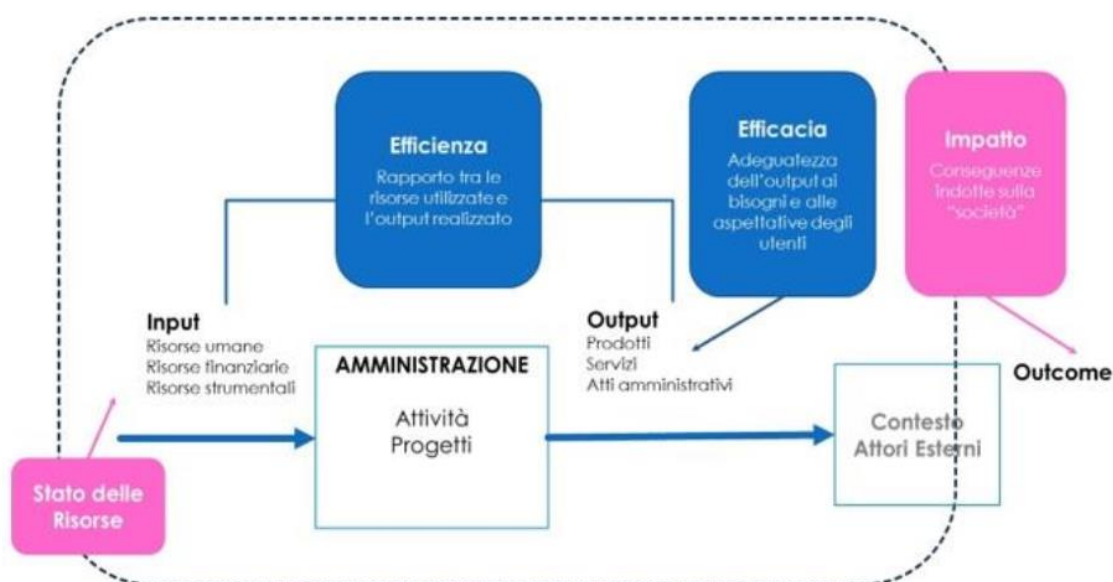


Figura 1 – Il perimetro della performance organizzativa

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. 2025 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 2024- 2025, nonché al Piano di prevenzione della corruzione e trasparenza 2025-2027, 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 2025.

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 7 obiettivi strategici intersettoriali, e 41 obiettivi operativi settoriali dettagliati nello schema in seguito riportato.

PROGRAMMAZIONE 2025-2027

2.2.2 DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE 2025-2027

Tenuto conto che il Documento Unico di Programmazione (DUP) 2025-2027, approvato con Determinazione Commissariale con i poteri del Consiglio n. 67 del 19 dicembre 2024, contenente in parte anche il Piano triennale di razionalizzazione per il contenimento delle spese di funzionamento per il periodo 2025-2027, 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 STRATEGICI

Per l'anno 2025, sono stati individuati n. 7 Obiettivi strategici, che coinvolgono tutti i Dirigenti con il coordinamento del Segretario Generale:

N.	Obiettivi Strategici	SOGGETTO RESPONSABILE	TIPOLOGIA	PESO
1	Migliorare l'efficienza dell'azione amministrativa e salvaguardare la stabilità finanziaria per garantire l'erogazione dei servizi nei confronti della collettività amministrativa e rispettare i contenuti della Deliberazione n. 184/2024VSGC della Corte dei Conti, Sezione di controllo della Regione siciliana, adunanza del 25 giugno 2024.	Segretario Generale e Dirigenti	SVILUPPO	5
2	Incrementare la cultura della trasparenza e della legalità	Segretario Generale e Dirigenti	SVILUPPO	5
3	Garantire la funzionalità e la sicurezza degli immobili patrimoniali; risparmio ed efficientamento energetico, anche attraverso interventi sugli impianti esistenti	Segretario Generale e Dirigenti	SVILUPPO	5
4	Garantire la funzionalità delle istituzioni scolastiche, i servizi ausiliari all'istruzione e la sicurezza degli edifici: finanziamento, realizzazione, manutenzione e gestione degli interventi	Segretario Generale e Dirigenti	SVILUPPO	5
5	Intervenire strutturalmente per la tutela, la vigilanza ambientale e la fruizione del patrimonio naturalistico	Segretario Generale e Dirigenti	SVILUPPO	5
6	Garantire la funzionalità e la sicurezza della viabilità ziamento, realizzazione, manutenzione e gestione degli venti	Segretario Generale e Dirigenti	SVILUPPO	5
7	Garantire sostegno ai soggetti a rischio di esclusione sociale	Segretario Generale e Dirigenti	SVILUPPO	5

In riferimento agli obiettivi strategici i dati 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;

Il Dirigente oppure i Dirigenti cui l'obiettivo è legato.

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

2.2.4 OBIETTIVI OPERATIVI

Il Libero Consorzio Comunale di Caltanissetta individua gli obiettivi operativi per l'anno di riferimento (2025-2027) 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.

In riferimento agli obiettivi operativi i dati sono indicati analiticamente nelle schede relative agli obiettivi operativi di settore cui si rinvia;

In particolare il rinvio suddetto riguarda le seguenti voci: i settori, la pesatura, la tipologia, la denominazione dell'obiettivo;

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;

Il Dirigente oppure i Dirigenti cui l'obiettivo è legato.

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.

Di seguito si elencano i 41 obiettivi operativi individuati e meglio specificati nel Piano performance 2025, allegato 1) al presente PIAO.

N	Descrizione obiettivi operativi specifici	SOGGETTO RESPONSABILE
1° SETTORE Obiettivo Operativo n. I.1	Relazioni alla Procura della Corte dei Conti sui debiti fuori bilancio	Dott. Eugenio Alessi
1° SETTORE Obiettivo Operativo n. I.2	Controlli di Regolarità Amministrativa/contabile e relazione alla Corte dei Conti.	Dott. Eugenio Alessi
1° SETTORE Obiettivo Operativo n. I.3	Redazione del PTPC (Piano Triennale di prevenzione della Corruzione) Relazione finale del Piano	Dott. Eugenio Alessi
1° SETTORE Obiettivo Operativo n. I.4	Protocollo. Pulitura dell'anagrafica e riduzione dei soggetti assegnatari della posta ad un solo responsabile.	Dott. Eugenio Alessi
1° SETTORE Obiettivo Operativo n. I.5	Inventario e scarto documenti vari settori	Dott. Eugenio Alessi
1° SETTORE Obiettivo Operativo n. I.6	Aggiornamento albo Avvocati	Dott. Eugenio Alessi
1° SETTORE Obiettivo Operativo n. I.7	Recupero somme dovute in esecuzione delle condanne e di ordinanze. Revisione dei disciplinari di incarico e documenti associati. Coordinamento servizio uscerile e acquisto nuove divise	Dott. Eugenio Alessi
1° SETTORE Obiettivo Operativo n. I.8	Aggiornamento Carta dei Servizi	Dott. Eugenio Alessi
1° SETTORE Obiettivo Operativo n. I.9	Aggiornamento Enti controllati	Dott. Eugenio Alessi
2° SETTORE Obiettivo Operativo n. II.1	Riordino e archiviazione fascicoli cartacei dipendenti cessati	Dott. Francesco Valenti
2° SETTORE Obiettivo Operativo n. II.2	Avvio "Portale del dipendente" sezione presenze	Dott. Francesco Valenti
2° SETTORE Obiettivo Operativo n. II.3	Sistemazione/alimentazione posizioni contributive tramite flusso Uniemens/ListaPosPa	Dott. Francesco Valenti
3° SETTORE Obiettivo Operativo N. III.1	Riaccertamento ordinario dei residui attivi e passivi	Dott. Alberto Nicolosi
3° SETTORE Obiettivo Operativo N. III.2	Referto sul Controllo di Gestione esercizio 2024	Dott. Alberto Nicolosi
3° SETTORE Obiettivo Operativo N. III.3	Tempestività dei pagamenti	Dott. Alberto Nicolosi
3° SETTORE Obiettivo Operativo N. III.4	Censimento dotazioni informatiche dell'ente	Dott. Alberto Nicolosi

3° SETTORE Obiettivo Operativo N. III.5	Archiviazione informatizzata delle ordinanze di ingiunzione emesse dal settore V Territorio e Ambiente	Dott. Alberto Nicolosi
4° SETTORE Obiettivo Operativo N. IV.1	Attuazione interventi di cui al DM.49/2018 anno 2023	Ing. Mario Denaro
4° SETTORE Obiettivo Operativo N. IV.2	Attuazione interventi di cui al DM.123/2020 - anno 2023	Ing. Mario Denaro
4° SETTORE Obiettivo Operativo N. IV.3	Attuazione interventi di cui al DM.224/2020 - anno 2023	Ing. Mario Denaro
4° SETTORE Obiettivo Operativo N. IV.4	Attuazione interventi di cui al DM.141/2022 - anno 2023	Ing. Mario Denaro
4° SETTORE Obiettivo Operativo N. IV.5	Lavori di adeguamento strutturale a seguito di verifica di vulnerabilità, di manutenzione straordinaria ed efficientamento energetico presso l'istituzione scolastica denominata "L. Sturzo"	Ing. Mario Denaro
4° SETTORE Obiettivo Operativo N. IV.6	Adeguamento strutturale a seguito di verifica di vulnerabilità, di manutenzione straordinari ed efficientamento energetico presso l'istituzione scolastica denominata "Eschilo" in Gela	Ing. Mario Denaro
4° SETTORE Obiettivo Operativo N. IV.7	Lavori di riqualificazione architettonica, funzionale e messa in sicurezza anche attraverso l'adeguamento impiantistico e tecnologico degli spazi della palestra scolastica e dei servizi annessi esistenti presso il Liceo Scientifico e linguistico "Elio Vittorini" di Gela, finanziato dall'Unione Europea. Next Generation EU	Ing. Mario Denaro
4° SETTORE Obiettivo Operativo N. IV.8	Lavori di riqualificazione architettonica, funzionale e messa in sicurezza anche attraverso l'adeguamento impiantistico e tecnologico degli spazi della palestra scolastica e dei servizi annessi esistenti presso l'Istituto d'istruzione superiore "Ettore Maiorana" di Gela, finanziato dall'Unione Europea. Next Generation EU	Ing. Mario Denaro
4° SETTORE Obiettivo Operativo N. IV.9	Accordo quadro per la manutenzione della viabilità zona centro-Sud (Fondi ente)	Ing. Mario Denaro
4° SETTORE Obiettivo Operativo N. IV.10	Accordo quadro per la manutenzione della viabilità zona centro-Nord (Fondi ente)	Ing. Mario Denaro
4° SETTORE Obiettivo Operativo N. IV.11	Lavori di manutenzione straordinaria e messa in sicurezza dell'edificio sede del comando provinciale dei Vigili del Fuoco della Provincia di Caltanissetta e delle aree di pertinenza. (Fondi Ente)	Ing. Mario Denaro
5° SETTORE Obiettivo Operativo N. V.1	Aggiornamento dell'archivio informatico riguardante le sanzioni amministrative irrogate ai sensi del D.Lgs. 152/2006, propedeutico all'eventuale iscrizione a ruolo delle sanzioni, con particolare riferimento a quelle elevate per rifiuti ed acque (Caltaqua), Ordinanze di Ingiunzione irrogate negli anni 2022 e 2023, per la verifica dei procedimenti conclusi in appello.	Dott. Alberto Nicolosi
5° SETTORE Obiettivo Operativo N. V.2	Conservazione dei dati delle pratiche del settore, con archiviazione centralizzata in rete (NAS) per backup e condivisione dei file tra i dipendenti del settore dislocati nelle varie sedi.	Dott. Alberto Nicolosi

5° SETTORE Obiettivo Operativo N. V.3	Ottimizzare il servizio di potatura e taglio delle alberature di alto fusto lungo le strade provinciali e le aree di proprietà del Libero Consorzio Comunale di Caltanissetta.	Dott. Alberto Nicolosi
5° SETTORE Obiettivo Operativo N. V.4	Ottimizzare 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 Libero Consorzio Comunale di Caltanissetta.	Dott. Alberto Nicolosi
5° SETTORE Obiettivo Operativo N. V.5	Incrementazione del sito tematico, all'interno del portale dell'Ente, riguardante le riserve naturali di cui il Libero Consorzio Comunale di Caltanissetta è Ente Gestore.	Dott. Alberto Nicolosi
5° SETTORE Obiettivo Operativo N. V.6	Catalogazione degli alberi di alto fusto presenti sulle SP 24, 157 e 164 e predisposizione di un data base per la programmazione della manutenzione.	Dott. Alberto Nicolosi
5° SETTORE Obiettivo Operativo N. V.7	Inserimento nel sito dell'Ente nella sezione AUA della documentazione delle istanze di Autorizzazione Unica Ambientale presentate negli anni 2023 e 2024.	Dott. Alberto Nicolosi
6° SETTORE Obiettivo Operativo N. VI.1	Adempimenti relativi alle borse di studio ai sensi del Decreto Legislativo 13 aprile 2017, n. 63 – artt. 9 e 10	Ing. Mario Denaro
6° SETTORE Obiettivo Operativo N. VI.2	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
6° SETTORE Obiettivo Operativo N. VI.3	Aggiornamento regolamento ASACOM ai sensi delle recenti disposizioni normative nazionali e regionali.	Ing. Mario Denaro
6° SETTORE Obiettivo Operativo N. VI.4	Aggiornamento regolamento SIAM ai sensi delle recenti disposizioni normative nazionali e regionali.	Ing. Mario Denaro
6° SETTORE Obiettivo Operativo N. VI.5	Aggiornamento regolamento TRASPORTO AI DISABILI ai sensi delle recenti disposizioni normative nazionali e regionali.	Ing. Mario Denaro
6° SETTORE Obiettivo Operativo N. VI.6	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

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

Secondo quanto disposto dalla normativa vigente in materia, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

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

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

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

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

Riferimenti normativi

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

pubbliche”;

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

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

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

tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”;

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

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

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

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

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

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

SOTTOSEZIONE 2.4 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

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

Il Piano 2025-2027 contiene i seguenti allegati:

Allegato “1”. Programma Triennale per la trasparenza e l’integrità 2025/2027.

Allegato “2”. Elenco degli obblighi di pubblicazione vigenti (ANAC Delibera N.1310 del 28/12/2016).

Allegato “3”. Pubblicazione delle banche dati (Allegato B; Art. 9bis D Lgs. 33/2013).

Allegato “4”. Codice integrativo di comportamento dei dipendenti del Libero Consorzio di Caltanissetta.

Allegato “5”. Elenco dei Dirigenti e dei Referenti per L’Anticorruzione e la Trasparenza amministrativa.

Allegato “6”. Delibera ANAC n. 605 del 19/12/2023 – Aggiornamento 2023 PNA 2022

Allegato “7”. Obblighi amministrazione trasparente – Delibera ANAC n. 264/2023 come modificata con Delibera n. 601/2023.

Allegato “8”. Modulistica.

Allegato “9 (all. A-1)” Tabella art. 15.

Allegato “10 (all. A-2)” Tabella art. 20.

Finalizzato altresì al P.T.P.C. 2025/2027 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 2025-2027 allegato al presente documento, 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 2025-2027, allegato "5", ha individuato dei Referenti per l'anticorruzione e la trasparenza amministrativa, segnalati dai Dirigenti, che hanno collaborato con il R.P.C. e con l'ufficio Anticorruzione, ai fini dell'attività di controllo e monitoraggio sull'applicazione delle misure di prevenzione e sugli obblighi di pubblicazione vigenti.

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

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

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

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

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

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

Ogni anno si riporta 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. 2025/2027 per l'intero anno 2025.

I destinatari del Piano Anticorruzione 2025/2027 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 para-subordinato, quali collaboratori a progetto, prestatori di lavoro occasionali etc.
- f) Quei soggetti che agiscono nell'interesse del Libero Consorzio Comunale in quanto legati alla stessa da rapporti giuridici contrattuali, nomine in organismi o accordi di altra natura quali, ad esempio, quelli di partenariato.

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

- a) 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.);
- d) Misure di controllo e monitoraggio dei procedimenti amministrativi (tempistica di istruttoria e conclusione dei procedimenti);
- e) Misure di segnalazione e protezione (Whistle blowing);
- f) 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 state attenzionate le manutenzioni degli immobili dell'Ente.

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

SOTTOSEZIONE 3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

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

Gli Uffici sono così suddivise tra i 6 Settori

SETTORE I _Presidenza–Segreteria Generale

Articolato in:

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

SETTORE II Organizzazione e Personale

Articolato in:

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

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

Articolato in:

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

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

Articolato in:

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

TRIENNALE

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

SETTORE V Territorio ed Ambiente

Articolato in:

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

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

Articolato in:

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

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

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

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

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

Le risorse umane a disposizione dell'Ente, alla data del 31.12.2024, risultano costituite da un totale di n. 164 dipendenti (inclusi il Segretario Generale, n. 2 dirigenti a tempo determinato ex art. 110 TUEL, n. 1 dirigente a tempo indeterminato, n. 1 dipendente a tempo determinato) con la seguente articolazione per Aree:

Personale inquadrato nella Area dei Funzionari ex cat. D: 24 unità di cui 1 a tempo determinato

Personale inquadrato nella Area degli Istruttori ex cat. C: 44 unità

Personale inquadrato nella Area degli Operatori Esperti ex cat. B: 71 unità

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

n.2 Dirigenti a tempo determinato ex art.110 D.Lgs 267/2000

n.1 Dirigente a tempo indeterminato

Segretario Generale: 1

SOTTOSEZIONE 3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

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

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

Il lavoro agile è stato introdotto nell'ordinamento italiano dalla Legge n. 81/2017, che focalizza l'attenzione sulla flessibilità organizzativa dell'Ente, sull'accordo con il datore

di lavoro e sull'utilizzo di adeguati 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 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. Lgs. 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 amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, incoerenza con l pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter i Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionionali previste dalla legislazione vigente[...] In sede di definizione de/piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ten...] Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale".

L'art. 6-ter (Linee di indirizzo per la pianificazione dei bisogni di personale) del D.Lgs 30.3.2001 n.165 così come modificato dal D.Igs. 25 maggio 2017 n. 75, statuisce che: "Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'art. 6,comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali".

Le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche, approvate con Decreto 8 maggio 2018 della Presidenza

del consiglio dei ministri- Dipartimento della funzione pubblica, secondo cui la "dotazione organica" va adesso intesa quale "dotazione di spesa potenziale" e "valore finanziario", da cui deriva - nel rispetto dei criteri che presiedono la selezione e la scelta dei fabbisogni da perseguire - che in sede di programmazione 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 Provveditorato⁶¹
- 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 V - Territorio e Ambiente e VI - Sviluppo Economico e Attività Produttive - Servizi Sociali e Culturali di questo Libero Consorzio, manca, in atto, di Dirigente titolare, inoltre il I settore retto ad interim dal Segretario Generale; il V settore è retto ad interim dal dirigente titolare del III settore con incarico ex Art. 110 TUEL, il VI settore è retto ad interim dal dirigente titolare del IV settore con incarico Art. 110 TUEL.

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

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

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

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

Al 31 dicembre 2024, il numero dei dipendenti a tempo indeterminato in servizio era il seguente:

Personale inquadrato nella Area dei Funzionari ex cat. D: 24 unità di cui 1 a tempo determinato
 Personale inquadrato nella Area degli Istruttori ex cat. C: 44 unità
 Personale inquadrato nella Area degli Operatori Esperti ex cat. B: 71 unità
 Personale inquadrato nella Area degli Operatori ex cat. A: 21 unità

n.2 Dirigenti a tempo determinato ex art.110 D.Lgs 267/2000

n.1 Dirigente a tempo indeterminato

Segretario Generale: 1

Il Libero Consorzio Comunale di Caltanissetta non presenta per l'anno 2025 situazioni di soprannumero o eccedenze di personale.

Il numero previsto delle cessazioni dal servizio nell'anno 2025 ammonta a n. 8 unità.

Il numero previsto delle cessazioni dal servizio nell'anno 2026 ammonta a n. 18 unità.

Il numero previsto delle cessazioni dal servizio nell'anno 2027 ammonta a n. 14 unità.

Il Libero Consorzio Comunale di Caltanissetta ha la capacità assunzionale seguente:

ANNO 2025		
RISPARMIO CESSATI ANNO 2024		105.430,32
TOTALE		105.430,32
	75%	79.072,74
Capacità assunzionale 2025 riferita ai risparmi dei cessati 2024		79.072,74
Risparmi dei cessati anno 2025		41.827,53
Risparmi dei cessati anno 2026		234.243,93
Risparmi dei cessati anno 2027		140.193,74
Totale triennio 2025/2027		416.265,20

Gli "Spazi assunzionali anno 2025 e quinquennio precedente", come calcolati ai sensi dell'articolo 3, commi 5 e 5 quater, del d.l. n. 90/2014, come modificato dall'art.14 bis, comma 1, lett. a) del D.L. n. 4/2019, convertito in legge n.26/2019, sono da considerarsi utilizzati per la programmazione delle assunzioni previste negli anni 2023 e precedenti come da PTFP 2024-2026 approvato con Determinazione Commissariale n. 62 del 18.07.2024; i risparmi per la spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno 2024 sono stati considerati solo per la quota dei cessati per anzianità di servizio e non sono stati ricompresi i risparmi dei cessati per n. 5 unità di personale che hanno fatto richiesta di pensione anticipata, successivamente, per un risparmio ulteriore pari ad €73.804,75 che potrà essere utilizzato al 100% nella programmazione del prossimo PTFP, come previsto dalla legge di Bilancio 2025 (L.207/2024).

Nel corso del triennio 2025/2027 sono previste sulla base di dati certi per il collocamento in quiescenza in via obbligatoria le seguenti cessazioni di personale:

anno 2025, numero cessazioni 8;

risparmio previsto su base annua € 41.827,53

Ex CAT. ECON.	MESI	RISPARMIO ANNO 2025
B4	2	€ 3.384,63
B4	1	€ 1.692,32
B4	0	€ -
B5	4	€ 6.769,27
C4	7	€ 13.363,65
D7	8	€ 16.617,66
B6	0	€ -
B6	0	€ -
		41.827,53 €

anno 2026, numero cessazioni 18

risparmio previsto su base annua € 234.243,93

Ex CAT. ECON.	MESI	RISPARMI ANNO 2026
B3	6	€ 10.153,90
B4	11	€ 18.615,49
B5<B3	10	€ 16.923,17
B5<B3	8	€ 13.538,54
B6<B3	9	€ 15.230,86
B6<B3	8	€ 13.538,54
B6<B3	6	€ 10.153,90

C2	7	€ 13.363,65
C4	7	€ 13.363,65
C5	7	€ 13.363,65
C5	6	€ 11.454,55
C6	6	€ 11.454,55
C6	11	€ 21.000,02
C6	6	€ 11.454,55
C6	0	€ -
C6	9	€ 17.181,83
C6	4	€ 7.636,37
C6	7	€ 15.816,70
		234.243,93 €

anno 2027, numero cessazioni 14

risparmio previsto su base annua € 140,193,74.

Ex CAT. ECON.	MESI	RISPARMI ANNO 2027
C6	0	€ -
D4	4	€ 8.308,83
B4	3	€ 5.076,95
C3	7	€ 13.363,65
C6	9	€ 17.181,83
B7	10	€ 16.923,17
B5	5	€ 8.461,59
B6	4	€ 6.769,27
C6	9	€ 17.181,83
B4	4	€ 6.769,27

D5	9	€ 18.694,87
B4	8	€ 13.538,54
D6	3	€ 6.231,62
B2	1	€ 1.692,32
		€ 140.193,74

Pertanto, negli anni 2025 2026 e 2027, si prevedono queste ulteriori economie, per cessazioni, pari, rispettivamente, ad € 41.827,53, € 234.243,93 ed € 140.193,74.

Totale delle cessazioni previste nel triennio 2025/2027 unità 42; risparmio totale previsto € 416.265,20 .

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

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

Dall'analisi del fabbisogno del personale, effettuata in sede di ricognizione annuale del personale in servizio, evidenzia la necessità di procedere al reclutamento del seguente personale, secondo quanto meglio riportato nel "Piano assunzionale" approvato con determinazione commissariale n. 2 del 28.01.2025 avente ad oggetto : "Approvazione Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025 - 2027 (PIAO) sezione 3. Organizzazione e capitale umano - Sottosezione di programmazione 3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale."

Alla luce di tali considerazioni, questo Libero Consorzio Comunale programma le seguenti assunzioni di personale a tempo pieno e indeterminato per il triennio 2025/2027:

ANNO 2025

Completamento assunzioni esterne programmate con il PTFP 2024-2025, avviate nell'anno 2024, relative alle seguenti unità:

AREA DIRIGENZA			
Unità	Settore	Profilo	
2	IV Settore	2 posti di Dirigente tecnico a tempo pieno e indeterminato	

AREA DIRIGENZA			
	V Settore		
2	I Settore III Settore	2 posti di Dirigente amministrativo –contabile a tempo pieno e indeterminato	
Totale 4			

COMPARTO FUNZIONI LOCALI			
Unità	Settore	Profilo	
4	I Settore II Settore (2 Unità) IV settore	Funzionario Amministrativo-contabile	
1	I Settore	Funzionario Avvocato	
1	IV Settore	Istruttore Tecnico	
Totale 6			

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

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

Nuove assunzioni esterne

COMPARTO FUNZIONI LOCALI (Spesa prevista per assunzione dalla data 01.07.2025 e non dalla data 01.06.2025)			
Unità	Profilo	Tipologia selezione/reclutamento	
3	Funzionario tecnico *	Mobilità volontaria/Utilizzo graduatorie/Indizione nuovi concorsi	
1	Funzionario informatico		
Totale 4			

* 2 (due) unità riservate alle categorie protette di cui alla Legge n. 68/99 e ss.mm.ii..

Proroga contratti ex art. 110 d.Lgs 267/2000

PROROGA Contratti ex art. 110 d.Lgs 267/2000 Area DIRIGENZA			
Unità	Settore	Profilo	
1	III Settore	Dirigente tecnico a tempo pieno e determinato	
1	IV Settore	Dirigente contabile a tempo pieno e determinato	
Totale 2			

ANNO 2026

Completamento procedure iniziate anni precedenti.

Nuove assunzioni esterne

COMPARTO FUNZIONI LOCALI			
Unità	Profilo	Tipologia selezione/reclutamento	
1	Funzionario amministrativo	Mobilità volontaria/Utilizzo graduatorie/Indizione nuovi concorsi	
Totale 1			

ANNO 2027

Completamento procedure iniziate anni precedenti.

Nuove assunzioni esterne

COMPARTO FUNZIONI LOCALI		
Unità	Profilo	Tipologia selezione/reclutamento
3	Funzionario amministrativo	Mobilità volontaria/Utilizzo graduatorie/Indizione nuovi concorsi
2	Funzionario tecnico	
2	Istruttori tecnico/amministrativo	
Totale 7		

Per quanto riguarda le nuove assunzioni esterne, programmate per l'anno 2025, relative a 4 unità di personale con profilo di Funzionario del Comparto funzioni locali (di cui previste 3 unità di funzionario tecnico e 1 unità di funzionario informatico) la spesa prevista per l'assunzione è da considerarsi dalla data 01.07.2025 e non dalla data 01.06.2025 come indicato nel provvedimento n. 2 del 28.01.2025 di approvazione della sezione 3 Organizzazione e capitale umano - sottosezione di programmazione 3.3 Piano Triennale del Fabbisogno del Personale del presente documento di programmazione - Piano integrato di attività e organizzazione 2025-2027 (P.I.A.O.).

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 2026), come specificato tra l'altro nel recentissimo parere Aran cfl 209.

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

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

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

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

PROGRESSIONI VERTICALI SPECIALI da ex cat. A a ex cat B Area degli Operatori Esperti totale 3 Unità			
Unità	Settore	Profilo	

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

Sono state completate le procedure di assunzione a conclusione del procedimento di utilizzo graduatorie di altri enti, avviato nell'anno 2023, permettendo l'assunzione di due unità: un dirigente amministrativo nel II settore Organizzazione e Personale e un funzionario finanziario incardinato nel medesimo settore.

LA FORMAZIONE DEL PERSONALE

Per la redazione del piano per la formazione del personale per il triennio 2025/2027 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 2025-2027.

Gli assi portanti del Piano 2025-2027 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 2025-2027 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) 2025-2027;

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

o ambiti di azione, sia continui che periodici;

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

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

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

- aggiornamento rispetto alle novità legislative e contrattuali;

- strumenti di gestione del personale;

- il flusso documentale;

- prevenzione della corruzione;

- trasparenza;

- sicurezza sul lavoro;

- Bilancio.

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

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

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

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

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

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

- 1) Fase attivazione/assegnazione degli obiettivi

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

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

- 2) Fase di verifica intermedia

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

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

3) Fase di valutazione finale

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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