PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2025-2027

COMUNE DI LICODIA EUBEA

(Città Metropolitana di Catania)

(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)

Sommario

PREMESSA 3

RIFERIMENTI NORMATIVI 3

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2025/2027 5

SEZIONE 1 – SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE 5

1.1 DATI RELATIVI ALLA GEOLOCALIZZAZIONE E AL TERRITORIO DELL'ENTE 5

SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE 6

2.1 VALORE PUBBLICO 6

2.2 PERFORMANCE 6

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA 7

2.4 TRASPARENZA ED ACCESSO CIVICO 8

2.4.1 Trasparenza 8

2.4.2. I soggetti responsabili degli adempimenti in materia di trasparenza 10

2.4.3 Misure per garantire l'accesso civico e generalizzato 11

2.4.4 Trasparenza e privacy 12

2.4.5 Il Responsabile per la transizione digitale 13

2.4.6 Monitoraggio 14

PIANO DELLE ATTIVITÀ 2025-2027 15

SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO 16

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA 16

3.1.1 Organigramma 16

3.1.2 Pari opportunità ed uguaglianza di genere 17

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE 17

3.3 PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2025/2027 18

3.4 PROGRAMMA DELLA FORMAZIONE DEL PERSONALE 2025/2027 21

SEZIONE 4 – MONITORAGGIO 233

Allegati……17

PREMESSA

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

- ottenere un migliore coordinamento dell'attività di programmazione delle pubbliche amministrazioni, semplificandone i processi;
- garantire una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini;
- orientare l'intera pianificazione e programmazione delle Amministrazioni alla realizzazione di risultati oggetto di misurazione, attraverso il miglioramento del livello di benessere dei destinatari delle politiche e dei servizi.

Nel PIAO, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla missione pubblica volta al conseguimento degli obiettivi pubblici, in vista del 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 nei confronti della collettività rispetto a obiettivi e risultati da conseguire in relazione alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

RIFERIMENTI NORMATIVI

Il piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) è stato introdotto nel nostro ordinamento dall'art. 6, cc. 1-4 d.l. 9 giugno 2021 n. 80 convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021 n. 113 e successivamente integrato e modificato dalle disposizioni di cui all'art. 1, comma 12, del d.l. 30 dicembre 2021 n. 228, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 25 febbraio 2022 n. 15 e dall'art. 7, comma 1 del d.l. 30 aprile 2022 n. 36, convertito, con modificazioni, in legge 29 giugno 2022 n. 79.

Inoltre, il Decreto del Presidente della Repubblica n. 81 del 24 giugno 2022 individua gli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal piano integrato di attività e organizzazione. In particolare, in base al predetto regolamento, il PIAO assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla legislazione vigente e in particolare:

- il piano della performance (ex art. 10, commi 1 e 1-ter del d.lgs. n. 150/2009);
- il piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (ex art. 1, commi 5 e 60 della l. n. 190/2012);
- il piano organizzativo del lavoro agile (ex art. 14, c. 1, della l. n. 124/2015);
- il piano triennale dei fabbisogni del personale (ex art. 6, commi 1, 4, 6 del d.lgs. n. 165/2001); - il piano delle azioni positive (ex art. 48, c. 1, del d.lgs. n. 198/2006).

Il PIAO, inoltre, viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla performance (d.lgs. n. 150/2009 e relative linee guida emanate dal Dipartimento della funzione pubblica), trasparenza (d.lgs n. 33/2013), all'anticorruzione e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione-PNA) e degli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC, ai sensi della l. n. 190/2012, nonché sulla base del "piano tipo" di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132 del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del piano integrato di attività e organizzazione.

Il PIAO ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis del d.l. 9 giugno 2021 n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021 n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12 del decreto legge 30 dicembre 2021 n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022 n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36,

convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022 n. 79, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsioni, entro 30 gg dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe a legislazione vigente, con decreto del Ministro dell'Interno del 24 dicembre 2024, il termine per la deliberazione del bilancio di previsione 2025/2027 è differito al 28 febbraio 2025.

Le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti hanno la facoltà di redigere il Piano integrato di attività e organizzazione in forma semplificata, provvedendo agli adempimenti di cui all'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022.
In particolare, le suddette Amministrazioni sono tenute alle attività di cui all'art. 3, c. 1, lett. c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'art. 1, c. 16, L. n. 190/2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

a) autorizzazioni/concessioni;
b) contratti pubblici;
c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
d) concorsi e prove selettive;
e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

L'aggiornamento, nel triennio di vigenza, della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.
Scaduto il triennio di validità, il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati.
Inoltre, le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente agli adempimenti di cui all'art. 4, co. 1, lett. a),b) e c), n. 2 del Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri (DPCM) 30 giugno 2022, n. 132.

Il Comune di Licodia Eubea, avendo un organico inferiore ai 50 dipendenti, è tenuto ad usufruire delle semplificazioni previste dalla normativa in materia di PIAO.

Alla luce del quadro normativo sopra menzionato, il Piano Integrato di attività e organizzazione 2025- 2027 del Comune di Licodia Eubea si propone di fornire una visione unitaria dell'attività di programmazione operativa dell'Ente, al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2025/2027

SEZIONE 1 – SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di	Licodia Eubea (CT)
Indirizzo	Piazza Garibaldi n. 3
Sito web istituzionale	https://comune.licodiaeubea.ct.it/
PEC	comune.licodiaeubea.ct@pec.it
C.F/P. IVA	82001570876
Rappresentante legale	Santo Randone
Numero di dipendenti al 31/12/2024	37
Numero di abitanti al 31/12/2024	2756

1.1 DATI RELATIVI ALLA GEOLOCALIZZAZIONE E AL TERRITORIO DELL'ENTE

Licodia Eubea è un Comune siciliano della Città Metropolitana di Catania.
Il territorio del comune di Licodia Eubea si estende alle propaggini Nord-Occidentali dei Monti Iblei, con un'estensione di circa 112,45 km².
Esso confina con il territorio della provincia di Siracusa e con quello dei comuni di Vizzini, Grammichele, Caltagirone e Mazzarrone.
Licodia Eubea sorge ad oltre 600 metri di altezza sul livello del mare, sul versante nord-occidentale dei Monti Iblei, e si adagia su due colli, quello detto del Castello e quello del Calvario. Tra i due colli, su una piccola eminenza, sorge il quartiere "Carmine", un tempo detto "Carcarella" con l'omonima chiesa. Il più grande corso d'acqua che attraversa il Comune di Licodia Eubea è il fiume Dirillo, che forma nel suo territorio il Lago Dirillo, un bacino artificiale costruito negli anni '60 del secolo scorso. Nel territorio, particolarmente fertile, è praticata la coltura dell'uva da tavola, principale motore dell'economia locale.

SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 VALORE PUBBLICO

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, la presente sezione non deve essere redatta dagli Enti con meno di 50 dipendenti, pertanto il Comune di Licodia Eubea non è tenuto alla relativa redazione avendo meno di 50 dipendenti.
Per l'individuazione degli obiettivi strategici di natura pluriennale collegati al mandato elettorale del Sindaco, si rimanda alla Sezione Strategica del DUPS.
Si precisa comunque che con Delibera del Consiglio Comunale n. 7 del 01.03.2025 è stato approvato il **Documento unico di programmazione (D.U.P.) 2025/2027.**

2.2 PERFORMANCE

Sebbene anche la presente sottosezione rientri tra quelle di non obbligatoria compilazione per gli enti fino a 50 dipendenti, ai sensi dell'art. 6 del D.M. cit, si ritiene, in un'ottica di integrazione e coerenza, di provvedere alla sua compilazione, mediante predisposizione del piano degli obiettivi 2025-2027.
Ai sensi dell'art. 3, comma 1, lettera b), del decreto 30 giugno 2022, n.132, questa sezione va predisposta secondo le logiche di *performance management*, di cui al Capo II del decreto legislativo n. 150/2009. Essa è finalizzata, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettera b), del predetto decreto legislativo.
La performance ha una sua rilevanza tanto sul piano organizzativo, quanto sul piano individuale. Infatti, le amministrazioni pubbliche si fondano sul concetto secondo il quale le unità organizzative riescono a raggiungere le performance organizzative in termini di erogazione di servizi alla collettività secondo standard di qualità e quantità (output), grazie ai contributi individuali (input) da parte dei dirigenti e dipendenti e ciò risulta essenziale ai fini del conseguimento degli obiettivi strategici e di mandato definiti dagli organi di indirizzo politico.
In particolare, la **performance organizzativa** viene in considerazione in termini di efficacia ed efficienza dell'organizzazione, miglioramento qualitativo delle competenze professionali, sviluppo delle relazioni con i cittadini, utenti e destinatari dei servizi, efficienza nell'impiego delle risorse e qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati.
Quanto alla **performance individuale**, la stessa costituisce strumento di misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza delle prestazioni individuali, in termini di obiettivi, competenze, risultati e comportamenti. Entrambe contribuiscono alla creazione di valore pubblico attraverso la verifica di coerenza tra risorse e obiettivi, in funzione del miglioramento del benessere dei destinatari diretti e indiretti.
In quest'ottica, il sistema qui descritto costituisce strumento di valorizzazione delle risorse umane in quanto strumento di crescita personale e professionale che innesca un processo virtuoso di miglioramento continuo dell'individuo e quindi dell'organizzazione nel suo complesso.
Il sistema della performance di cui al d.lgs. n. 150/2009 è organizzato secondo un'articolazione ciclica (cd. ciclo di gestione della performance) che, ai sensi dell'art 4, si articola nelle seguenti fasi:

a) definizione e assegnazione degli obiettivi;
b) collegamento tra obiettivi e risorse;
c) misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale;
d) utilizzo dei sistemi premianti;
e) rendicontazione dei risultati.

Gli **obiettivi** costituiscono i risultati attesi che la struttura (performance organizzativa) deve raggiungere nel suo complesso ed al perseguimento dei quali gli individui (titolari di incarichi di elevata qualificazione e personale dipendente) sono chiamati a contribuire (performance individuale), in conformità alla programmazione generale dell'Ente.

Gli obiettivi definiti nella presente sottosezione, sono stati così ripartiti:

- obiettivi intersettoriali, comuni a tutti i settori;

- obiettivi settoriali: riguardano le singole strutture di massima dimensione per i compiti e i servizi di propria competenza.

A tal fine si rimanda all'**Allegato 1** del presente PIAO in merito al Piano della Performance/Piano degli Obiettivi 2025

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

La presente sezione definisce, in un'ottica integrata, la strategia di prevenzione da interferenze indebite provocate da fenomeni corruttivi nell'attività e nei processi di pertinenza dell'Ente, attraverso l'individuazione del grado di esposizione al rischio di corruzione e la predisposizione di interventi organizzativi e misure volte a prevenire il medesimo rischio.
La materia dell'anticorruzione è disciplinata dalla l. n. 190/2012 e ss.mm.ii, recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" che, ai sensi dell'art 1, co. 8, prevede l'obbligo per le Pubbliche amministrazioni di adottare il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e trasparenza (PTPCT), quale documento programmatico contenente le misure di prevenzione della corruzione da attuare nel triennio successivo, secondo le indicazioni contenute nel Piano nazionale anticorruzione (PNA).
Il quadro normativo sopra descritto è stato inciso dal d.l. 9 giugno 2021, n. 80, recante "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", convertito in l. 6 agosto 2021, n. 113, con cui il legislatore, nell'introdurre il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, ha previsto che le P.A. di cui all'art 1, co. 2 del d.lgs n. 165/2001 tenute alla redazione del PIAO - tra cui gli enti locali - sono tenute a programmare le strategie di prevenzione della corruzione non più nel PTPCT ma nel PIAO e, in particolare, nella sezione 2 "Valore pubblico, performance ed anticorruzione".
Le misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza sono funzionali al conseguimento dell'obiettivo del valore pubblico cui devono tendere le pubbliche amministrazioni e sono essenziali per contribuire alla sua generazione e protezione mediante la riduzione del rischio di una sua "erosione" a causa di fenomeni corruttivi.
Secondo quanto affermato da ANAC al par. 1 del PNA 2022, adottato con delibera ANAC n. 7 del 17 gennaio 2023, va privilegiata una nozione ampia di "valore pubblico" intesa come

"*miglioramento della qualità della vita e del benessere economico, sociale, ambientale delle comunità di riferimento, degli utenti, degli stakeholder, dei destinatari di una politica o di un servizio*".
Tale concetto copre varie dimensioni del vivere individuale e collettivo, in quanto non va limitato ai meri obiettivi finanziari/monetizzabili ma esteso anche ad obiettivi socioeconomici. In quest'ottica, la prevenzione della corruzione è "dimensione del valore pubblico" e strumento di creazione dello stesso, comprendendo tutte le attività volte alla realizzazione della missione istituzionale di una amministrazione o Ente.

Occorre, in questa sede, richiamare la facoltà prevista per gli Enti locali con meno di 50 dipendenti di confermare, dopo la prima adozione, per le successive due annualità, lo strumento programmatorio in vigore con apposito atto dell'organo di indirizzo, a condizione che, nel corso dell'anno precedente alla conferma non si siano verificati eventi che richiedano una revisione della programmazione, quali fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative, introduzione di modifiche organizzative rilevanti, modifica degli obiettivi strategici, modifica delle altre sezioni del PIAO in modo significativo.(par. 10.1.12 del PNA 2022; par. 2 Del.n. 31 del 30.01.2025).
Ebbene, giova evidenziale che nel Comune di Licodia Eubea, nel corso del 2024, non si è verificato alcuno degli eventi significativi che giustificano, in base al PNA, la revisione della programmazione in materia di prevenzione della corruzione.
Pertanto, **si conferma per il triennio interessato dalla presente programmazione la sottosezione 2.3.- rischi corruttivi e trasparenza- del PIAO 2024-2026**, come già confermata con delibera di G.M. n. 9 del 29.01.2025, da intendersi integralmente richiamata in ogni sua parte, allegati inclusi (**allegato 2**).

2.4 TRASPARENZA ED ACCESSO CIVICO
2.4.1 Trasparenza

Accanto al diritto di ogni cittadino di accedere a tutti i documenti amministrativi, così come previsto dalla Legge n. 241/1990, e al dovere posto dalla Legge 69/2009 in capo alle pubbliche amministrazioni di rendere conoscibili alla collettività alcune tipologie di atti ed informazioni, attraverso i nuovi supporti informatici e telematici, viene affermato il principio di accessibilità totale agli atti, ai documenti, alle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività della pubblica amministrazione, incontrando il solo limite del segreto di Stato, del segreto d'ufficio, del segreto statistico e della protezione dei dati personali.
Tra gli obiettivi strategici del valore pubblico, riveste primaria importanza "la promozione di maggiori livelli di trasparenza" da tradursi nella definizione di "obiettivi organizzativi e individuali" (art. 10 comma 3 del d.lgs. 33/2013).
L'art. 1 del d.lgs. n. 33/2013, rinnovato dal d.lgs. n. 97/2016 definisce la trasparenza come "accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche."
Il d.lgs. 97/2016 «*Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013 n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124 in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*», di seguito "d.lgs. 97/2016", ha apportato numerosi cambiamenti alla normativa sulla trasparenza,

rafforzandone il valore di principio che caratterizza l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni e i rapporti con i cittadini.

La trasparenza è la misura cardine dell'intero impianto anticorruzione delineato dal legislatore della legge n. 190/2012.

In questo senso, l'Amministrazione si propone i seguenti obiettivi strategici, ossia:

1. trasparenza quale reale ed effettiva accessibilità alle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività dell'amministrazione;
2. garanzia dell'esercizio dell'accesso civico, quale diritto riconosciuto a chiunque di richiedere documenti, informazioni e dati.

Tali obiettivi hanno la funzione precipua di indirizzare l'azione amministrativa ed i comportamenti degli operatori verso:

a) elevati livelli di trasparenza dell'azione amministrativa e dei comportamenti di dipendenti pubblici;
b) lo sviluppo della cultura della legalità e dell'integrità nella gestione del bene pubblico.

La trasparenza è attuata attraverso la pubblicazione dei dati e delle informazioni elencate dalla legge sul sito web istituzionale nella sezione "Amministrazione trasparente" e attraverso l'accesso civico. La materia della trasparenza è stata interessata da importanti novità normative che hanno interessato il settore dei contratti pubblici, già innovato per effetto dell'entrata in vigore del nuovo codice, approvato con d.lgs. n. 36/2023, che assume rilevanza, in questa sede, per l'avvio, a decorrere dall'1.1.2024, del processo di digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti pubblici, con nuove modalità di adempimento dei connessi obblighi di pubblicazione.

Preme sottolineare, infatti, che, con la delibera n. 601 del 19 dicembre 2023, l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha aggiornato e integrato la delibera n. 264 del 20 giugno 2023 riguardante la trasparenza dei contratti pubblici.

In particolare, è stata modificata la disciplina sui contratti pubblici e sugli accessi agli atti documentali e civici/generalizzati.

L'art. 28 del d.lgs 36/2023 e le successive delibere ANAC 261 e 263 individuano nella Banca Dati Nazionale dei Contratti Pubblici l'unico portale sul quale assolvere tutti gli obblighi di pubblicazione. Viene, dunque, introdotto un adempimento unico a fronte del quale le comunicazioni, come gli accessi, andranno effettuati attraverso l'indicazione di un LINK. Tutti i settori comunque interessati dall'affidamento di contratti pubblici per lavori, servizi e forniture di qualunque importo, compresi gli affidamenti diretti e quelli di importo inferiore a euro 5 mila, dovranno curare la TOTALE digitalizzazione della procedura.

COLLEGAMENTO AUTOMATICO: ai sensi dell'articolo 28, comma 2 del codice dei contratti pubblici, le stazioni appaltanti e gli Enti concedenti assicurano il collegamento tra la sezione «Amministrazione trasparente» del sito istituzionale e la BDNCP, secondo le disposizioni di cui al decreto trasparenza. Sarà necessario che il *software* in uso all'Ente consenta il trasferimento del link del portale BDNCP sulla sezione Amministrazione trasparente.

APPALTI E CONCESSIONI: la documentazione di gara è resa costantemente disponibile, fino al completamento della procedura di gara e all'esecuzione del contratto, sia attraverso le piattaforme digitali di cui all'articolo 25 del codice dei contratti, sia attraverso i siti istituzionali delle stazioni appaltanti e degli Enti concedenti. La documentazione di gara è altresì accessibile attraverso il collegamento ipertestuale comunicato alla BDNCP.

Gli obblighi di pubblicazione delle informazioni in allegato si considerano assolti ove sia stato inserito in "amministrazione trasparente" il collegamento ipertestuale alla banca dati nazionale contenente i dati, informazioni o documenti alla stessa comunicati.

Ebbene, tutto ciò premesso, il dettaglio degli obblighi di pubblicazione, con i relativi riferimenti normativi e la tempistiche di aggiornamento stabilite dalla legge e l'indicazione dei responsabili della trasmissione e della pubblicazione degli obblighi di pubblicazione costituisce un allegato al presente piano che ripropone i contenuti di cui alla delibera Anac n. 7 del 17.1.2023, comprendente gli obblighi di pubblicazione concernenti la sotto sezione di primo livello "Bandi di Gara e Contratti" della sezione "Amministrazione Trasparente", come previsti dall'all. 1 alla delibera ANAC n. 601 del 19.12.2023 che ha, a sua volta, modificato gli obblighi di pubblicazione di cui all'all. 1 delibera ANAC n. 264 del 20.06.2023 (**allegato 3 - Obblighi di pubblicazione)**

2.4.2. I soggetti responsabili degli adempimenti in materia di trasparenza

All'attuazione della trasparenza concorre tutta la struttura organizzativa dell'Ente.

L'Organo di indirizzo politico-amministrativo:
Avvia il processo e indirizza le attività volte all'elaborazione e all'aggiornamento del programma;

Il Responsabile della trasparenza
Il Responsabile della Trasparenza svolge periodicamente un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente e segnala all'organo di indirizzo politico, all'OIV, all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio disciplinare i casi di mancato o ritardo adempimento degli obblighi di pubblicazione.

I soggetti responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei dati
I soggetti responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei dati, indicati nella colonna G delle citate tabelle, sono individuati nei Responsabili delle Aree. Essi sono responsabili della completezza, della tempestività, dell'aggiornamento e della pubblicazione dei dati in formato aperto di loro competenza, in base ai singoli obblighi di riferimento.
I Responsabili dovranno trasmettere i dati di propria competenza al dipendente, assegnato al proprio Settore e dagli stessi appositamente individuato, il quale dovrà provvedere alla pubblicazione nella sezione "Amministrazione Trasparente" entro giorni tre dalla ricezione.

Il Nucleo di valutazione
Il nucleo di valutazione ha il compito di verificare la coerenza tra gli obiettivi del Programma trasparenza e quelli indicati nel Piano della Performance. Il Nucleo utilizza informazioni e dati relativi all'attuazione degli obblighi di trasparenza anche per valutare la performance dei dipendenti Titolari di Posizione Organizzativa, responsabili della trasmissione dei dati.
Al Nucleo spetta il compito di attestare l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità, le cui verifiche vengono pubblicate sul sito dell'ente nella sezione Disposizioni generali - sotto sezione "Attestazioni OIV"- effettuando delle verifiche periodiche sul sito internet dell'Ente e segnalando le carenze cui porre rimedio.

Decorrenza e durata dell'obbligo di pubblicazione
I dati devono essere pubblicati tempestivamente ed aggiornati periodicamente ai sensi del d.lgs. n. 33/2013. La pubblicazione deve essere mantenuta, di norma, per un periodo di 5 anni e comunque

finché perdurano gli effetti degli atti.
I dati inerenti i componenti degli organi di indirizzo politico, i titolari di posizione organizzativa e i titolari di incarichi di collaborazione o consulenza devono essere pubblicati entro tre mesi dalla elezione o dal conferimento e rimanere in pubblicazione per i tre anni successivi alla cessazione del mandato o dell'incarico.

2.4.3 Misure per garantire l'accesso civico e generalizzato

Il d.lgs. 33/2013, art. 5 comma 1, prevede: "L'obbligo previsto dalla normativa vigente in capo alle pubbliche amministrazioni di pubblicare documenti, informazioni o dati comporta il diritto di chiunque di richiedere i medesimi, nei casi in cui sia stata omessa la loro pubblicazione" (accesso civico semplice).
Mentre il comma 2, dello stesso art. 5: "Allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico, chiunque ha diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione" obbligatoria ai sensi del d.lgs. 33/2013 (accesso civico generalizzato).
La norma attribuisce ad ogni cittadino il libero accesso ai dati elencati dal d.lgs. 33/2013, oggetto di pubblicazione obbligatoria, ed estende l'accesso civico ad ogni altro dato e documento rispetto a quelli da pubblicare in "Amministrazione trasparente".
L'accesso civico "generalizzato" investe ogni documento, ogni dato ed ogni informazione delle pubbliche amministrazioni. L'accesso civico incontra quale unico limite "la tutela di interessi giuridicamente rilevanti" secondo la disciplina del nuovo art. 5-bis.
Lo scopo dell'accesso generalizzato è quello "di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico". L'esercizio dell'accesso civico, semplice o generalizzato, "non è sottoposto ad alcuna limitazione quanto alla legittimazione soggettiva del richiedente". Chiunque può esercitarlo, "anche indipendentemente dall'essere cittadino italiano o residente nel territorio dello Stato" come precisato dall'ANAC nell'allegato della deliberazione 1309/2016.
La deliberazione 1309/2016 precisa anche le differenze tra accesso civico e diritto di accedere agli atti amministrativi secondo la legge 241/1990.
L'Autorità ribadisce la netta preferenza dell'ordinamento per la trasparenza dell'attività amministrativa: "la conoscibilità generalizzata degli atti diviene la regola, temperata solo dalla previsione di eccezioni poste a tutela di interessi (pubblici e privati) che possono essere lesi o pregiudicati dalla rivelazione di certe informazioni".
La competenza all'evasione delle richieste di accesso spetta ai Responsabili di Area cui si riferisce la richiesta di accesso e presso la cui Area risulta detenuto l'atto, i Responsabili potranno eventualmente chiedere consulenza e supporto al RPCT.
L'RPCT potrà avvalersi, se ritenuto necessario, del supporto del Responsabile della protezione dei dati RPD (ex art. 39 del Regolamento europeo 2016/679) nell'ambito delle istanze di riesame di decisioni sull'accesso civico generalizzato, per quanto possano riguardare profili attinenti alla protezione dei dati personali.

Le misure per garantire l'accesso civico e civico generalizzato sono le seguenti:

- Adozione direttive attuative in materia di accesso civico;
- Pubblicazione delle modalità per l'esercizio dell'accesso civico in apposita sezione del sito "Amministrazione Trasparente - Altri contenuti – Accesso civico";
- Pubblicazione della relativa modulistica in apposita sezione del sito "Amministrazione Trasparente - Altri contenuti – Accesso civico";
- Adozione/adeguamento, da parte di ciascun Responsabile di Area, del registro in cui

indicare tutte le istanze di accesso civico semplice e generalizzato di rispettiva competenza, al fine di tenere sotto controllo i relativi procedimenti e assicurarne la conclusione. Detto registro dovrà essere trasmesso al RPCT entro il 15 gennaio di ciascun anno;

- Pubblicazione, entro detto termine, a cura di ciascun Responsabile di Area, in apposita sezione del sito "Amministrazione Trasparente - Altri contenuti – Accesso civico".

2.4.4 Trasparenza e privacy

Dal 25 maggio 2018 è in vigore il Regolamento UE 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 "relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati" di seguito RGPD.
Dal 19 settembre 2018 è vigente il D.lgs. 101/2018 che ha adeguato il Codice in materia di protezione dei dati personali (D.lgs. n. 196/2003) alle disposizioni del suddetto Regolamento UE 2016/679.
L'art. 2-ter del d.lgs. n. 196/2003, introdotto dal D.lgs. 101/2018, dispone che la base giuridica per il trattamento di dati personali, effettuato per l'esecuzione di un compito di interesse pubblico o connesso all'esercizio di pubblici poteri, "è costituita esclusivamente da una norma di legge o, nei casi previsti dalla legge, di regolamento".
Il comma 3 del medesimo art. 2-ter stabilisce che "*la diffusione e la comunicazione di dati personali, trattati per l'esecuzione di un compito di interesse pubblico o connesso all'esercizio di pubblici poteri, a soggetti che intendono trattarli per altre finalità sono ammesse unicamente se previste ai sensi del comma 1*".
Il regime normativo per il trattamento di dati personali da parte dei soggetti pubblici è, quindi, rimasto sostanzialmente inalterato restando fermo il principio che esso è consentito unicamente se ammesso da una norma di legge o di regolamento.
Pertanto, occorre che prima di mettere a disposizione sul proprio sito web istituzionale dati e documenti (in forma integrale o per estratto, ivi compresi gli allegati) contenenti dati personali, si verifichi che la disciplina in materia di trasparenza contenuta nel D.lgs. 33/2013 o in altre normative, anche di settore, preveda l'obbligo di pubblicazione.
Assumono rilievo i principi di adeguatezza, pertinenza e limitazione a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali i dati personali sono trattati («minimizzazione dei dati») (par. 1, lett. c) e quelli di esattezza e aggiornamento dei dati, con il conseguente dovere di adottare tutte le misure ragionevoli per cancellare o rettificare tempestivamente i dati inesatti rispetto alle finalità per le quali sono trattati (par. 1, lett. d).
Il medesimo d.lgs. n. 33/2013 all'art. 7bis, comma 4, dispone inoltre che "*nei casi in cui norme di legge o di regolamento prevedano la pubblicazione di atti o documenti, le pubbliche amministrazioni provvedono a rendere non intelligibili i dati personali non pertinenti o, se sensibili o giudiziari, non indispensabili rispetto alle specifiche finalità di trasparenza della pubblicazione*".
Ai sensi della normativa europea, il Responsabile della Protezione dei Dati (RPD) svolge specifici compiti, anche di supporto, per tutta l'amministrazione essendo chiamato a informare, fornire consulenza e sorvegliare in relazione al rispetto degli obblighi derivanti della normativa in materia di protezione dei dati personali (art. 39 del RGPD).

2.4.5 Il Responsabile per la transizione digitale

L'ufficio previsto dall'articolo 17 del Codice dell'amministrazione digitale (D. lgs. 82/2005) è diretto dal Responsabile per la Transizione al Digitale (RTD).
Il Comune di Licodia Eubea ha nominato, con determina sindacale n. 9 del 13.02.2025, il RTD nella persona del Segretario Comunale dott.ssa Giada Sisalli.
Come specificato da AgID, al RTD sono affidati "*poteri di impulso e coordinamento nei confronti di tutti gli altri dirigenti nella realizzazione degli atti preparatori e di attuazione delle pianificazioni e programmazioni previste dal Piano Triennale*". Inoltre, "*questa figura deve essere trasversale a tutta l'organizzazione in modo da poter agire su tutti gli uffici e aree dell'Ente*".
In base alla Circolare n. 3/2018, il RTD rappresenta il principale interlocutore di AgID e della Presidenza del Consiglio dei Ministri per il monitoraggio e il coordinamento delle attività di trasformazione digitale, nonché per la partecipazione a consultazioni e censimenti previsti dal Piano triennale.
In particolare, il RTD svolge i compiti relativi a:

a) coordinamento strategico dello sviluppo dei sistemi informativi di telecomunicazione e fonia;

b) indirizzo e coordinamento dello sviluppo dei servizi, sia interni sia esterni, forniti dai sistemi informativi di telecomunicazione e fonia dell'amministrazione;

c) indirizzo, pianificazione, coordinamento e monitoraggio della sicurezza informatica relativamente ai dati, ai sistemi e alle infrastrutture anche in relazione al sistema pubblico di connettività;

d) accesso dei soggetti disabili agli strumenti informatici e promozione dell'accessibilità;

e) analisi periodica della coerenza tra l'organizzazione dell'amministrazione e l'utilizzo delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, al fine di migliorare la soddisfazione dell'utenza e la qualità dei servizi nonché di ridurre i tempi e i costi dell'azione amministrativa;

f) cooperazione alla revisione della riorganizzazione dell'amministrazione; indirizzo, coordinamento e monitoraggio della pianificazione prevista per lo sviluppo e la gestione dei sistemi informativi di telecomunicazione e fonia;

g) progettazione e coordinamento delle iniziative rilevanti ai fini di una più efficace erogazione di servizi in rete a cittadini e imprese mediante gli strumenti della cooperazione applicativa tra pubbliche amministrazioni, inclusa la predisposizione e l'attuazione di accordi di servizio tra amministrazioni per la realizzazione e compartecipazione dei sistemi informativi cooperativi;

h) promozione delle iniziative attinenti all'attuazione delle direttive impartite dal Presidente del Consiglio dei Ministri o dal Ministro delegato per l'innovazione e le tecnologie;

i) pianificazione e coordinamento del processo di diffusione, all'interno dell'amministrazione, dei sistemi di identità e domicilio digitale, posta elettronica, protocollo informatico, firma digitale o firma elettronica qualificata e mandato informatico, e delle norme in materia di accessibilità e fruibilità nonché del processo di integrazione e interoperabilità tra i sistemi e servizi dell'amministrazione;

l) pianificazione e coordinamento degli acquisti di soluzioni e sistemi informatici, telematici e di telecomunicazione, al fine di garantirne la compatibilità con gli obiettivi di attuazione dell'agenda digitale e, in particolare, con quelli stabiliti nel piano triennale.

Il RTD ha altresì competenza a predisporre il Piano triennale per l'informatica della singola amministrazione, nelle forme e secondo le modalità definite dall'Agenzia per l'Italia digitale,

nonché la relazione annuale sull'attività svolta dall'ufficio da trasmettere al vertice politico o amministrativo che ha nominato il RTD.

La digitalizzazione della Pubblica Amministrazione è una sfida importante per il futuro del nostro paese, con l'obiettivo di rendere i servizi pubblici più efficienti, accessibili e rispondenti alle esigenze dei cittadini e delle imprese. L'Agenzia per l'Italia Digitale ha pubblicato l'edizione 2024-2026 del Piano triennale per l'informatica nella PA, che rappresenta un importante strumento per la definizione e l'implementazione delle strategie e degli interventi per la digitalizzazione del sistema pubblico.

Il Comune di Licodia Eubea ha adottato con delibera giunta n. 35 del 28.03.2025 il Piano Triennale per l'Informatica nella P.A. per il triennio 2024-2026. Aggiornamento anno 2025.

La gestione del rischio si completa con la successiva azione di monitoraggio finalizzata sia alla verifica della attuazione delle previsioni del Piano, che alla verifica dell'efficacia delle misure di prevenzione adottate e, quindi, alla successiva messa in atto di eventuali ulteriori strategie di prevenzione.

2.4.6 Monitoraggio

Il monitoraggio circa l'applicazione della presente sezione del PIAO è svolto in autonomia dal Responsabile della prevenzione della corruzione.
Ai fini del monitoraggio, i responsabili delle Aree sono tenuti a collaborare con il RPCT e forniscono ogni informazione che lo stesso ritenga utile.
A tal fine, il puntuale e corretto espletamento delle misure di prevenzione e di gestione del rischio di corruzione è sottoposto ad un'azione di controllo e monitoraggio, riguardante 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 analisi e ponderazione del rischio.

Inoltre, è necessario tenere conto che i rischi non sono statici, ma possono variare nel corso del tempo, essendo il contesto – interno ed esterno – del Comune suscettibile di cambiamenti; emerge, quindi, la necessità di un'azione costante di monitoraggio del sistema di gestione del rischio corruzione, in grado di verificarne la funzionalità a fronte di cambiamenti sopravvenuti.

In particolare, il monitoraggio deve consentire di verificare se:

- le misure adottate perseguano i risultati attesi;
- le procedure adottate siano efficaci ed efficienti;
- le informazioni disponibili siano adeguate per l'analisi del rischio;
- il processo di apprendimento possa essere reiterato nei cicli successivi di valutazione del rischio.

Il Nucleo di Valutazione svolge il monitoraggio sul funzionamento del ciclo della trasparenza e sui contenuti del Piano e attesta l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione secondo tempi e modalità indicati dall'ANAC.

PIANO DELLE ATTIVITÀ 2025-2027

Attività previste	ANNI		
	2025	2026	2027
Implementazione delle procedure informatiche per la pubblicazione dei contenuti (dati, informazioni, atti, documenti).	X	X	X
Pubblicazione di dati, informazioni, atti e documenti.	X	X	X
Svolgimento delle attività di vigilanza sugli adempimenti di pubblicazione. Misure e iniziative di promozione della trasparenza anche in rapporto con il Piano e con gli obiettivi di Performance.	X	X	X
Segnalazione, se necessario, all'organo di indirizzo politico, al Nucleo di valutazione, all'Autorità Nazionale Anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina del/dei caso/i di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione.	X	X	X
Attività di impulso e vigilanza circa gli adempimenti degli obblighi in materia di trasparenza, da parte delle proprie Società controllate o partecipate.	X	X	X

SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

In questa sezione viene presentato il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione. In base all'articolo 6 del Regolamento degli Uffici e dei Servizi, la struttura organizzativa dell'Ente, a livello di macro organizzazione, è articolata in Servizi e Uffici:

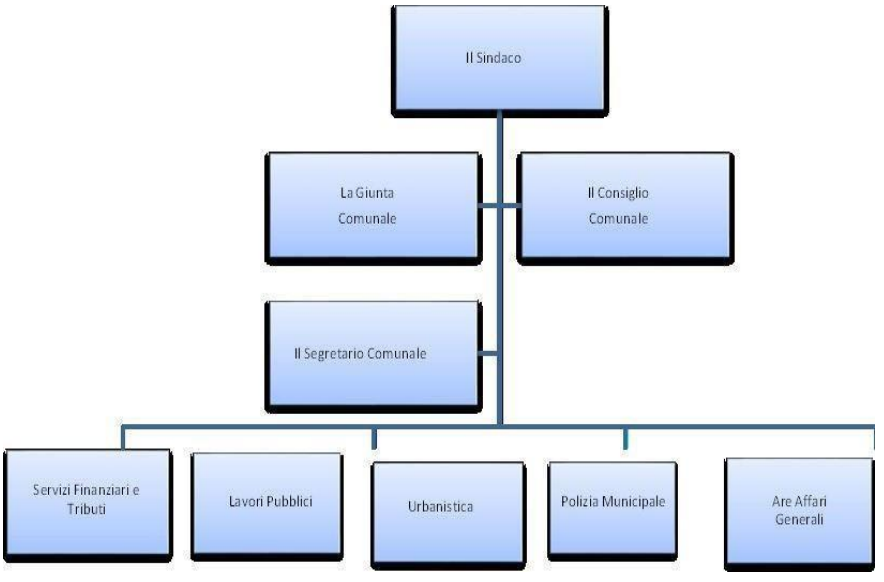
- i **servizi** costituiscono un'articolazione del settore secondo raggruppamenti di competenza adeguati all'assolvimento di una o più attività omogenee;
- gli **uffici** costituiscono unità operative interne al servizio, deputate a gestire l'intervento in specifici ambiti della materia mediante l'erogazione di servizi alla collettività.
- La struttura organizzativa del Comune di Licodia Eubea si articola in **cinque servizi**:

1) Servizi finanziari e tributi;
2) Servizio lavori pubblici;
3) Servizio Urbanistica;
4) Servizio di Polizia Municipale
5) Servizio Affari generali

L'Ente non dispone, in dotazione organica, di figure aventi qualifica dirigenziale; pertanto, ai sensi dell'art. 109, comma 2, d.lgs. n. 267/2000, le funzioni dirigenziali di cui all'art. 107 del citato decreto sono attribuite dal Sindaco, con provvedimento motivato, ai responsabili degli uffici o dei servizi ai quali viene conferito l'**incarico di elevata qualificazione**, con attribuzione di funzioni di direzione di unità organizzative ed elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa di risorse umane, finanziarie e strumentali che, nell'ente, sono 5, una per ciascun servizio.
Esercita funzioni di direzione e coordinamento ai sensi dell'art 97 d.lgs. n. 267/2000 il Segretario comunale dell'Ente, titolare di sede unica.
Alla data di approvazione del presente piano, l'organico dell'Ente consta di **n. 36 dipendenti a tempo pieno e indeterminato,** organizzato nel modo che verrà descritto nei seguenti paragrafi.

3.1.1 Organigramma

Si riporta di seguito l'organigramma del Comune di Licodia Eubea:



3.1.2 Pari opportunità ed uguaglianza di genere

Tra gli obiettivi delle pubbliche amministrazioni vi è quello di garantire pari opportunità e uguaglianza di genere, mediante l'attuazione di politiche inclusive e di riequilibrio di condizioni di svantaggio e diseguaglianza, specie di genere.
Tali misure sono contenute nel piano delle azioni positive, documento programmatico che individua obiettivi e risultati attesi per riequilibrare le situazioni di non equità di condizioni tra uomini e donne che prestano servizio all'interno dell'Ente, il quale viene predisposto annualmente dall'Ente, ai sensi del d.lgs. n. 198/2006 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", in conformità alle linee guida elaborate dal Ministero per la pubblica amministrazione e il Ministero per le pari opportunità e la famiglia, ai sensi dell'art 5 del d.l. 36/2022 convertito in legge n. 79/2022.

Con il piano delle pari opportunità ed uguaglianza di genere, il Comune di Licodia Eubea si prefigge il conseguimento dei seguenti obiettivi:

- tutelare l'ambiente di lavoro dai casi di molestie, mobbing e discriminazioni di genere;
- garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale, nel rispetto delle vigenti disposizioni in materia;
- promuovere le pari opportunità in materia di formazione, aggiornamento e qualificazione professionale;
- facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;
- valorizzare il benessere organizzativo e il clima lavorativo mediante l'utilizzo di strumenti ritenuti utili;
- implementare le attività a tema in corso, perfezionandole e aggiungendo nuove azioni positive per le pari opportunità;
- attività culturali dirette a favorire la promozione della cultura della non violenza.

Si rimanda all'allegato 4 – Piano triennale azioni positive.

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Il Comune di Licodia Eubea, in conformità alle più recenti linee guida emanate dal Dipartimento della funzione pubblica, si propone di attuare modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche in modalità agile.
Attraverso il lavoro agile, vengono perseguiti i seguenti obiettivi strategici:

- diffondere modalità di lavoro e stili orientati ad una maggiore autonomia e responsabilità delle persone e al conseguimento dei risultati;
- rafforzare la cultura della misurazione e della valutazione della performance dell'ente, organizzativa e individuale;
- valorizzazione delle competenze delle persone e svilupparne di nuove, con particolare attenzione alle competenze digitali e alle c.d. *soft skills*;
- miglioramento del benessere organizzativo dei dipendenti con particolare riferimento al loro benessere fisico, psichico e sociale anche attraverso la facilitazione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Come previsto dalle linee guida per il contratto Smart Working PA, l'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria ed è consentita a tutti i lavoratori, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, a tempo pieno o parziale.
Nel quadro normativo sopra descritto, si dà atto che, con delibera di G.M. n. 16 del 07.04.2020, il Comune di Licodia Eubea ha approvato il regolamento per l'attuazione del lavoro in modalità agile.
Si osserva che, alla luce dell'esiguità del personale dell'Ente, per non pregiudicare l'espletamento dei servizi essenziali, il ricorso al lavoro agile può essere autorizzato in via eccezionale e comunque temporanea. Si avrà cura di facilitare l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovino in condizioni di fragilità o particolare necessità, ove contingenti e assolutamente temporanee, compatibilmente con la possibilità che le mansioni svolte siano espletabili da remoto.

3.3 PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2025/2027

Il Piano triennale del fabbisogno del personale (PTFP), a norma dell'art. 6 del D.L. 80/2021 convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021 n. 113 costituisce parte integrante del PIAO.
In base al principio contabile applicato della programmazione n. 4/1 di cui al d.lgs. n. 118/2011, come aggiornato, da ultimo, con decreto ministeriale 25 luglio 2023, il documento unico di programmazione (DUP) deve contenere unicamente la programmazione delle risorse finanziare da destinare al fabbisogno di personale a livello triennale e annuale entro i limiti di spesa e della capacità assunzionale dell'Ente in base alla normativa vigente, costituendo pertanto il presupposto della programmazione strategica delle risorse umane, contenuta nella presente sezione del PIAO.
Di seguito, viene riportata la consistenza, in termini quantitativi, del personale al 01.01.2025, nonché la programmazione strategica delle risorse umane per il triennio 2025-2027, con parere favorevole dell'Organo di Revisione del 28.03.2025 prot.n. 3035, trasmesso alle rappresentanze sindacali in data 24.03.2025 prot.n. 2895.

Dotazione di personale dell'Ente alla data del 01/01/2025				
TEMPO INDETERMINATO – Totale dipendenti in servizio: 37				
Categoria	**Dotazione**	**Coperti T. Indeterminato Full Time**	**Coperti T. Indeterminato Part Time**	**Vacanti**
Area dei Funzionari e delle E.Q.	6	0	2	4
Area degli Istruttori	22	1	16	5
Area degli Operatori Esperti	16	2	14	0
Area degli Operatori	3	2	0	1
Totale	47	5	32	10

3.3.1. Programmazione strategica delle risorse umane

Al fine di procedere alla programmazione del fabbisogno di personale 2025-2027, occorre preliminarmente verificare il rispetto dei vincoli legislativi in materia di contenimento delle spese di personale.

a) Verifica eccedenza di personale al 01.01.2025

Preliminarmente viene dato atto dell'insussistenza di situazioni di personale in soprannumero ed eccedenza, ai sensi dell'art 33 del d.lgs n. 165/2001, come da delibera di giunta n.33 del 27.03.2025.

B) Facoltà assunzionali a tempo indeterminato

In materia di regime delle assunzioni degli Enti locali, occorre dare atto che ai sensi dell'art. 33, comma 2 del d.l. 34/2019 cd. "Decreto Crescita", d.l. 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, come modificato dal comma 853, art. 1 della legge 27 dicembre 2019, n. 160 e dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8, di conversione del decreto legge 30 dicembre 2019, n. 162 (c.d. Milleproroghe), i Comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato **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 dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché nel rispetto della percentuale massima di incremento annuale della spesa di personale** definita dal D.M. 17 marzo 2020;

Il decreto ministeriale 17 marzo 2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni", pubblicato sulla G.U. serie generale n. 108 del 27 aprile 2020 individua due valori percentuali, distinti per fascia demografica: in particolare, all'art. 4 fissa un **valore-soglia**, differenziato per ciascuna fascia demografica, il cui rispetto abilita il Comune ad effettuare nuove assunzioni di personale e, all'art 6, un valore massimo cd. **valore di rientro**, come riferimento per i Comuni che si collocano al di sopra del valore-soglia e che sono tenuti ad adottare un percorso di graduale riduzione dell'incidenza tra spesa di personale ed entrate correnti.

Di seguito il dettaglio del calcolo della capacità assunzionale del Comune di Licodia Eubea, ai sensi dell'art. 33, comma 2 del d.l. n. 34/2019 e del D.M. 17 marzo 2023.

La media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata ammonta ad € 3.387.990,55

nel dettaglio:

ENTRATE CORRENTI				
ANNO				**MEDIA**
ENTRATE CORRENTI	**2021**	**2022**	**2023**	
TIT.1	792.279,61	804.455,52	851.508,64	816.081,25

TIT.2	2.346.851,03	2.420.562,51	2.397.811,86	2.388.408,46
TIT.3	236.705,23	248.397,18	319.978,35	268.360,25
	3.375.935,87	3.473.415,15	3.569.298,85	3.472.849,98
al netto del FCDE bilancio 2023				84.859,43
Tot.				**€ 3.387.990,55**

Quanto alla **spesa del personale**, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato, e al netto delle componenti escluse ammonta ad € 1.044.467,31

Per quanto sopra esposto, la capacità assunzionale del Comune di Licodia Eubea viene così determinata:

COMUNE DI LICODIA EUBEA (CT)	
ANNO	**2025-2027**
POPOLAZIONE (abitanti)	**2756**
CLASSE	**C**
VALORE SOGLIA	**27,60**
VALORE DI RIENTRO	**31,60**
SPESA PERSONALE	**1.044.467,31**
MEDIA ENTRATE CORRENTI	**3.387.990,55**
RAPPORTO SPESE DEL PERSONALE/ MEDIA ENTRATE CORRENTI	**30,83**

Il Comune di Licodia Eubea, rientrante nella casistica di cui alla lett.C) delle fasce demografiche (popolazione residente pari a 2756 abitanti), ricade nella fattispecie di Comuni caratterizzati da elevata incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti, in quanto detto rapporto si colloca al **30,83%,** dunque in posizione intermedia rispetto ai valori definiti dalle tabelle previste dal decreto ministeriale 17 marzo 2020. Il Comune di Licodia Eubea può incrementare il valore del predetto rapporto fino al raggiungimento del valore soglia 31,80 e pertanto nei limiti pari ad € 58.004,00 rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato (rendiconto 2023).

dare atto che nel valore del 30,83% è incluso:

- il costo di numero tre unità di personale a tempo determinato proveniente da altri comuni, ai sensi dell'art. 1 c.557 Legge 311/2004,
- il costo di una unità assunta a tempo indeterminato part time a 24 ore, figura professionale Assistente Sociale categoria D;
- e la spesa per due unità part-time a 18 ore settimanali a Tempo determinato, assunti ai sensi dell'art.110 del D.Lgs. 267/2000;

c) Trend delle cessazioni

A tal fine, si dà atto che, nel corso del triennio 2025-2027, si prevede il collocamento a riposo di n.

2 unità di personale a tempo pieno, di cui:

Esercizio 2025
n.1 unità appartenente all'area degli operatori esperti(ex cat.B5), con un risparmio di spesa di € 22.050,51 oneri inclusi;
n.1 unità appartenenti all'area degli operatori(ex cat. A) con economie di spesa pari a € 18.613,00 oneri inclusi.

Esercizio 2026
n.1 unità appartenente all'area degli istruttori(ex cat.C), con un risparmio di spesa di € 34.506,36 oneri inclusi;

Esercizio 2027
nessuna cessazione

Tutto quanto sopra premesso, la spesa derivante dalla programmazione a decorrere dall'esercizio 2025 è pari ad € 58.004,00, in quanto gli stanziamenti del bilancio di previsione 2025/2027 sono già stati adeguati in funzione delle economie del personale da collocare in quiescenza, e in relazione alla programmazione di nuove assunzioni si rende necessario il reperimento delle risorse con conseguente variazione del bilancio di previsione 2025/2027 già approvato con deliberazione n.8 del 01.03.2025.

Ciò considerato, alla luce dei risparmi di spesa sopra descritti, al fine di garantire l'assolvimento dei servizi essenziali e fondamentali dell'Ente, nel corso del 2025, si renderà indispensabile provvedere all'i**mplementazione dell'organico del Comune di Licodia Eubea, nel seguente modo:**

posti	**area di inquadramento CCNL**	**profiliprofessionali**	**PT/FT**	**modalità di reclutamento**	**costo**
1*	Istruttore	Vigili Urbani	Contratto di lavoro a tempo indeterminato e pieno (36h)	Concorso pubblico, procedura di mobilità o attingimento a graduatorie di altri enti	€ 34.506,36

***(o due unità part- time 18 ore settimanali)**
Eventuale integrazione oraria al personale stabilizzato nei limiti delle capacità assunzionali

3.4 PROGRAMMA DELLA FORMAZIONE DEL PERSONALE 2025/2027

La formazione riveste un ruolo fondamentale come strumento in grado di realizzare un cambiamento culturale, favorire il benessere e il miglioramento della qualità della vita di utenti e *stakeholder* e creare un patrimonio di conoscenze comune e condiviso.
In quest'ottica, la formazione assolve a un duplice compito: da una parte agisce internamente per promuovere il miglioramento della salute organizzativa e professionale dell'Ente, dall'altra produce un impatto indiretto in termini di benessere sui destinatari

delle politiche dei servizi, tramite il miglioramento dei servizi offerti. La formazione diventa quindi leva del cambiamento per la creazione di valore Pubblico.
Nell'ambito della gestione del personale, le pubbliche amministrazioni sono tenute a programmare annualmente l'attività formativa, al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi.
La pianificazione della formazione deve sviluppare la strategia di gestione del capitale umano e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, anche alla luce delle nuove sfide poste dal Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR).
In quest'ottica, il Comune di Licodia Eubea promuove iniziative formative, in parte trasversali, dunque rivolte a tutti i dipendenti e, in parte, specifiche/individuali, alla luce degli obiettivi di performance individuale e organizzativa individuati con il presente piano.
La formazione trasversale programmata, da attuarsi nel corso del triennio 2025/2027, ha per oggetto:

- le misure previste dal PTPCT (Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza);
- la salute e la sicurezza dei dipendenti sul luogo di lavoro (d. lgs. n. 81/2008 e s.m.i.);
- l'etica pubblica e i comportamenti etici in attuazione alle previsioni dettate dal d.l. n. 36/2022.

Formazione Specifica

Le scelte del Comune di Licodia Eubea in materia di formazione del personale vengono programmate da ciascun Responsabile di Settore sulla base delle esigenze rilevate nei limiti delle risorse disponibili.
L'Ente individuerà, in accordo con i dipendenti, obiettivi formativi e piani di formazione individuali, in modo da coniugare la crescita e lo sviluppo dei singoli dipendenti con gli obiettivi di performance di innovazione delle Amministrazioni, tenendo conto dell'attuale sistema di valutazione che valorizza tale caratteristica.
L'Ente si propone, altresì, di offrire una formazione specifica ai dipendenti per fornire supporto a fronte di aggiornamenti normativi e tecnici, nonché per favorire il nuovo personale in entrata, ovvero promuovere percorsi di riqualificazione e ricollocazione in nuovi ambiti operativi o nuove attività.
Si segnalano le iniziative del Dipartimento della Funzione Pubblica, volte a valorizzare la formazione attraverso la stipula di un apposito protocollo di intesa firmato il 7 ottobre 2021 che consente a tutti i dipendenti pubblici che lo vorranno di usufruire di un incentivo per l'accesso all'istruzione terziaria: corsi di laurea, corsi di specializzazione e master (https://www.funzionepubblica.gov.it/formazione/pa-110-e-lode).
Inoltre, il Comune di Licodia Eubea ha aderito al progetto P.I.C.C.O.L.I. Comuni, sono rivolti ai Comuni con meno di 5.000 abitanti e attuati da Anci, finanziato dal Dipartimento della Funzione Pubblica nel quadro del Programma Operativo Complementare POC al PON "Governance e Capacità Istituzionale" 2014-2020, per l'attuazione di processi di innovazione locale, attraverso interventi formativi, affiancamenti on the job e la partecipazione a comunità tematiche.
Infine, il Comune di Licodia Eubea ha avviato, in accordo con altri Comuni del circondario, un procedimento di collaborazione al fine di partecipare all'avviso che prevede il finanziamento di progetti formativi candidati dalle PA, previsto dal progetto "PerForma PA - per supportare lo sviluppo di percorsi formativi professionalizzanti da parte delle PA e la valorizzazione di buone pratiche".

SEZIONE 4 – MONITORAGGIO

PREMESSE

Il Comune di Licodia Eubea è un Ente con meno di 50 dipendenti, calcolati secondo la tabella 12, pertanto non è tenuto alla compilazione della presente sezione.
Ciononostante si ritiene opportuno garantirne una forma di monitoraggio semplificata del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, che sarà effettuato:
− secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance";
− secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";

MONITORAGGIO DELLA PERFORMANCE

Il monitoraggio avverrà, con periodicità annuale, secondo le modalità stabilite dalla normativa di riferimento, quindi, si concluderà con la prevista Relazione annuale sulla Performance approvata dalla Giunta Comunale e validata dal OIV.

RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Il Comune si riserva la facoltà di confermare la programmazione in materia di anticorruzione e trasparenza anche in sede di approvazione del PIAO 2026-2028 e per la successiva annualità, con apposita deliberazione di Giunta Comunale attestante che, nell'anno precedente (2025), non:
a) siano emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative;
b) siano state introdotte modifiche organizzative rilevanti;
c) siano stati modificati gli obiettivi strategici;
d) siano state modificate le altre sezioni del presente PIAO in modo significativo tale da incidere sui contenuti della presente sotto sezione.
Resta comunque fermo l'obbligo di adottare un nuovo strumento di programmazione alla scadenza del triennio e laddove richiesto dagli esiti dei monitoraggi effettuati.

ALLEGATI

allegato 1 - Piano della Performance/Piano degli Obiettivi 2025
allegato 2 – Piano Triennale della Prevenzione Corruzione e Trasparenza
allegato 3 - Obblighi di pubblicazione
allegato 4 - Piano delle pari opportunità ed uguaglianza di genere

Il presente PIAO è pubblicato sul sito istituzionale del Comune di Licodia Eubea, nella sezione "Amministrazione trasparente".