



ASSEMBLEA TERRITORIALE IDRICA

DELL'AMBITO TERRITORIALE OTTIMALE 4 RAGUSA

L. R. N. 19/2015

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE
2025-2027**

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

Sommario

Analisi del contesto esterno.....	6
1.1 Analisi del contesto interno.....	6
1.1.1 Organigramma dell'Ente	6
1.1.2 La mappatura dei processi	7
2.1 Valore pubblico	7
2.2. Performance.....	7
l'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022 preveda che gli Enti con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione della presente	7
2.2.1 Performance individuale.....	8
2.2.2 Performance organizzativa di Unità organizzativa.....	8
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza.....	8
2.3.1 Monitoraggio sull'idoneità e attuazione delle misure di prevenzione della corruzione	8
3.1 Struttura organizzativa - Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente	9
3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere	9
3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale	10
3.1.3 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria	12
3.2 Organizzazione del lavoro agile	13
3.2 Piano triennale dei fabbisogni di personale	13
3.2.1 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – reclutamento del personale	13

PREMESSA

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, nonché assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, 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 missione 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 comunica 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.

RIFERIMENTI NORMATIVI

L'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, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, 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, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale, quale misura di semplificazione, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance, ai sensi del decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all'Anticorruzione e alla Trasparenza, di cui al Piano Nazionale Anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, del decreto legislativo n. 33 del 2013 e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 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, 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 Previsione, entro 30 giorni dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le Amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- autorizzazione/concessione;
- contratti pubblici;
- concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- concorsi e prove selettive;
- 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 nel triennio.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2025- 2027, approvato, ed il bilancio di previsione finanziario 2025-2027

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022, integra il Piano dei fabbisogni di personale, il Piano delle azioni concrete, il Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano di azioni positive.

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione Amministrazione: Assemblea Territoriale Idrica Ragusa

Indirizzo: Via Mario Rapisardi, 124 - 97100 Ragusa (RG)

Codice fiscale/Partita IVA: 92043800884

Rappresentante legale: Dott. Bartolo Giaquinta presidente pro tempore

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente (2024): n. 1 dipendente a tempo indeterminato, n. 1 unità di personale in convenzione ai sensi dell'art. 53 del D.lgs 165/2001 ed n. 1 unità di personale in posizione di comando dal Comune di Ragusa.

Telefono: 0932 1614286

Sito internet: www.atiragusa.it

E-mail: amministrazione@atiragusa.it

PEC: protocollo@pec.atiragusa.it

Analisi del contesto esterno

Si rinvia all’analisi di contesto esterno effettuata nella del DUP 2025-2027 approvato con verbale n. 2 del 28/10/2024.

1.1 Analisi del contesto interno

L’Assemblea dei rappresentanti dell’A.T.I. Ragusa è composta dai 12 sindaci dei Comuni facenti parte della Provincia di Ragusa, mentre il Consiglio Direttivo dell’A.T.I. Ragusa è composto da 5 sindaci precisamente dei Comuni di Comiso, Giarratana, Ragusa, Comiso e Vittoria. Il Presidente dell’A.T.I. Ragusa è il Sindaco del Comune di Giarratana il Dott. Bartolo Giaquinta eletto con verbale n. 4 del 01/07/2025 dall’Assemblea dei rappresentanti, con durata quinquennale così come previsto dallo Statuto dell’Ente.

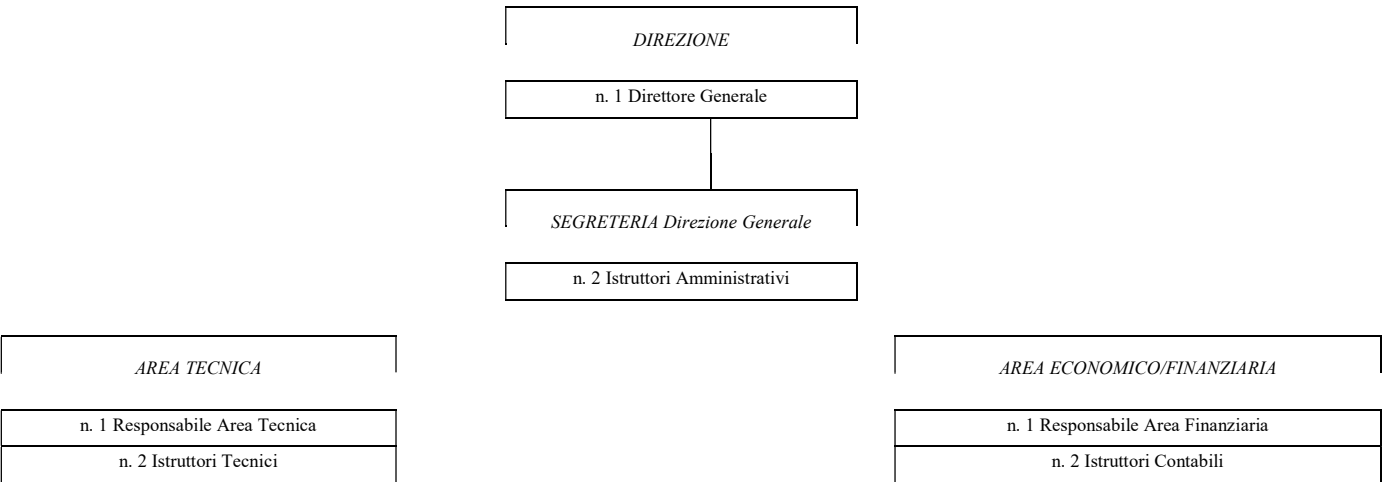
Risorse finanziarie a disposizione dell’Ente anche attraverso rimandi ai documenti che contengono la loro programmazione e l’analisi di dettaglio: si rimanda al Bilancio di Previsione e approvato con verbale n. 2 del 08.07.2025.

Dati inerenti la quantità e qualità del personale, delle conoscenze, dei sistemi e delle tecnologie: personale composto al 31/12/2024 da n. 1 funzionario di ruolo con funzione di Direttore n. 1 Responsabile del Servizio Finanziario in convenzione ed n. 1 Istruttore Tecnico in posizione di comando dal Comune di Ragusa, tecnologie informatiche di base.

1.1.1 Organigramma dell’Ente

Si riporta di seguito l’organigramma dell’Ente:

PREVISIONE DOTAZIONE ORGANICA A.T.I. RAGUSA



Questa previsione di Dotazione Organica per l'Assemblea Territoriale Idrica di Ragusa è composta da n. 9 unità di personale.

N. 1 Direttore Generale	D6/Posizione Organizzativa
N. 1 Responsabile Area Tecnica	C/D Posizione Organizzativa
N. 1 Responsabile Area Economico/Finanziaria	C/D Posizione Organizzativa
N. 4 Istruttori Amministrativi	C
N.2 Istruttori Tecnici	C

1.1.2 La mappatura dei processi

La mappatura dei processi è un'attività fondamentale per l'analisi del contesto interno. La sua integrazione con obiettivi di performance e risorse umane e finanziarie permette di definire e pianificare efficacemente le azioni di miglioramento della performance dell'amministrazione pubblica, nonché di prevenzione della corruzione.

È importante che la mappatura dei processi sia unica, per evitare duplicazioni e per garantire un'efficace unità di analisi per il controllo di gestione. Inoltre, la mappatura dei processi può essere utilizzata come strumento di confronto con i diversi portatori di interessi coinvolti nei processi finalizzati al raggiungimento di obiettivi di valore pubblico.

Mappare un processo significa individuarne e rappresentarne tutte le componenti e le fasi dall'input all'output.

Per il dettaglio relativo ai processi mappati si rimanda al “**Catalogo dei processi**” allegato e parte integrante del VIGENTE PIANO Prevenzione della Corruzione.

2. SEZIONE: 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.

2.2. Performance

l'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022 preveda che gli Enti con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione della presente.

La performance organizzativa è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza dell'organizzazione in termini di politiche, obiettivi, piani e programmi, soddisfazione dei destinatari, modernizzazione dell'organizzazione, miglioramento qualitativo delle competenze professionali.

2.2.1 Performance individuale

Si rimanda al piano della Performance 2025-2027.

2.2.2 Performance organizzativa di Unità organizzativa

Si rimanda al piano della Performance 2025-2027.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Attesta l'assenza di fatti corruttivi, disfunzioni amministrative, significative modifiche organizzative, nonché modifiche agli obiettivi strategici, come stabilito dal paragrafo 10.1.2 del PNA 2022 si conferma la programmazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, approvata

2.3.1 Monitoraggio sull'idoneità e attuazione delle misure di prevenzione della corruzione

In attuazione degli indirizzi contenuti nel PNA, si procederà al monitoraggio dell'implementazione delle misure contenute nel presente piano per prevenire/contrastare i fenomeni di corruzione attraverso la definizione di un sistema di reportistica che consenta al RPCT di poter osservare costantemente l'andamento dei lavori e di intraprendere le iniziative più adeguate in caso di scostamenti.

Concorrono a garantire l'azione di monitoraggio, oltre al RPCT, i Dirigenti, limitatamente alle strutture ricomprese nell'area di rispettiva pertinenza e l'Organismo di valutazione, nell'ambito dei propri compiti di vigilanza.

Al fine di garantire l'efficace attuazione e l'adeguatezza del Piano e delle relative misure si intende implementare un processo di monitoraggio annuale.

Dell'attività di monitoraggio si darà conto nella Relazione predisposta dal RPCT entro il 15 dicembre di ogni anno o diversa scadenza stabilita dall'ANAC programmazione della trasparenza.

Alla corretta attuazione delle disposizioni in materia di trasparenza concorrono il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e tutte le strutture dell'Amministrazione attraverso i rispettivi Dirigenti.

3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa - Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente

3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere

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

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute di genere dell'amministrazione previsti per le annualità 2025-2027.

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

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3° ANNO
Rapporto tra donne e uomini per area o categoria giuridica e, dove rilevante, per tipologia di incarico	1 a 1	1 a 1	1 a 1	1 (una unità di personale)
Differenza media retribuzioni complessive (con separata indicazione di quanto riconosciuto per incarichi extra istituzionali conferiti o autorizzati)	0	0	0	0

% donne vs % uomini titolari di part- time	50% e 50%	50% e 50%	50% e 50%	50% e 50%
% donne vs % uomini titolari di permessi ex legge n. 104/1992 per l'accudimento di familiari e n° medio dei giorni fruiti su base annuale	50% e 50%	50% e 50%	50% e 50%	50% e 50%
% donne vs % uomini che accedono al lavoro agile su base annuale	50% e 50%	50% e 50%	50% e 50%	50% e 50%
n° medio di giorni di congedo parentale fruito su base annuale dalle donne vs n° medio fruito dagli uomini (esclusa la maternità obbligatoria)	Verrà applicato quanto previsto dalla normativa vigente in materia	Verrà applicato quanto previsto dalla normativa vigente in materia	Verrà applicato quanto previsto dalla normativa vigente in materia	Verrà applicato quanto previsto dalla normativa vigente in materia
Rapporto tra n° medio di giorni (o ore) di formazione fruiti da donne e da uomini su base annuale	Nessuna differenza	Nessuna differenza	Nessuna differenza	Nessuna differenza
Elaborazione e pubblicazione di un bilancio di genere (sì/no)	No	No	No	No
Presenza di uno sportello di ascolto (sì/no) quale strumento di promozione del benessere organizzativo, di prevenzione e di informazione sulle problematiche relative a fenomeni di mobbing, discriminazioni, molestie psicologiche e/o fisiche, anche attraverso l'istituzione della Consigliera di fiducia o altre forme, anche in chiave associata con altri enti	0	0	0	0

3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale

La digitalizzazione della Pubblica Amministrazione è una sfida importante per il futuro del nostro paese, con l'obiettivo di rendere i servizi pubblici più efficienti, accessibili e rispondenti alle esigenze dei cittadini e delle imprese. L'Agenzia per l'Italia Digitale ha pubblicato l'edizione 2022-2024 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.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute digitale

dell'amministrazione.

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

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3° ANNO
N. servizi online accessibili esclusivamente con SPID / n. totale servizi erogati	Non si gestiscono servizio per l'utenza	Non si gestiscono servizio per l'utenza	Non si gestiscono servizio per l'utenza	Non si gestiscono servizio per l'utenza
Numero di accessi unici tramite SPID su servizi digitali collegati a SPID/Numero di accessi totali su servizi digitali collegati a SPID	0	0	0	0
N. servizi interamente online, integrati e full digital / n. totale servizi erogati	0	0	0	0
N. servizi a pagamento che consentono uso PagoPA / n. totale servizi erogati a pagamento	0	0	0	0
N. di comunicazioni elettroniche inviate ad imprese e PPAA tramite domicili digitali /n. totale di comunicazioni inviate a imprese e PPAA	0	0	0	0
Dataset pubblicati in formato aperto/ n. di dataset previsti dal paniere dinamico per il tipo di amministrazione	0	0	0	0
N. di dipendenti che nell'anno hanno partecipato ad un percorso formativo di rafforzamento delle competenze digitali/ n. totale dei dipendenti in servizio	2 su 2	3 su 3	3 su 3	3 su 3
Procedura di gestione presenze, assenze, ferie, permessi e missioni e protocollo integralmente ed esclusivamente dematerializzata (si/no)	Si (ad esclusione della gestione delle presenze)	Si (ad esclusione della gestione delle presenze)	Si (ad esclusione della gestione delle presenze)	Si (ad esclusione della gestione delle presenze)
Atti firmati con firma digitale / totale atti protocollati in uscita	100%	100%	100%	100%

Costi sostenuti in investimenti per ICT/ costi totali per ICT (Information Communication Technologies)	€ 1.000,00	€ 1.500,00	€ 1.500,00	€ 1.500,00
PC portatili	2	2	2	2
% PC portatili sul totale dei dipendenti	100%	100%	100%	100%
Tablet	2	3	3	3
Dipendenti abilitati alla connessione via VPN	0	0	0	0
Dipendenti con firma digitale	2	3	3	3

3.1.3 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria

La misurazione della salute finanziaria della pubblica amministrazione è un'attività importante per valutare la stabilità e la sostenibilità finanziaria di un ente pubblico e rientra a pieno titolo fra gli elementi da prendere in considerazione nel momento in cui si intende valutare il contributo dello stato di salute delle risorse di Ente alla realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute finanziaria dell'amministrazione.

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

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3° ANNO
Incidenza spese rigide (debito e personale) su entrate correnti	49,62%	37,76%	47,66%	49,48%
Valutazione esistenza di deficit strutturale sulla base dei parametri individuati dal Ministero dell'Interno	0	0	0	0
Incidenza dei procedimenti di esecuzione forzata sulle spese correnti oltre un valore soglia	0	0	0	0
Velocità di pagamento della spesa corrente sia per la competenza sia per i residui	Pagamenti effettuati secondo le scadenze previste dalla normativa vigente in materia	Pagamenti effettuati secondo le scadenze previste dalla normativa vigente in materia	Pagamenti effettuati secondo le scadenze previste dalla normativa vigente in materia	Pagamenti effettuati secondo le scadenze previste dalla normativa vigente in materia

3.2 Organizzazione del lavoro agile

L'Assemblea Territoriale Idrica di Ragusa ha approvato la disciplina in materia di lavoro agile con Determinazione del Direttore n. 2/2021 *“misure in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID 19 ai sensi dell'art. 263 D.L. 34/2020”*. È stato inoltre approvato il Piano Organizzativo del Lavoro Agile per l'anno 2021 con verbale Assembleare n. 2 del 12/02/2021.

Per l'anno 2025 l'Assemblea Territoriale Idrica di Ragusa non sta applicando il Piano Organizzativo per il Lavoro Agile tranne per particolari esigenze organizzative per le quali sarà applicato con atto gestionale tramite determinazione del Presidente.

3.2 Piano triennale dei fabbisogni di personale

3.2.1 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – reclutamento del personale

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso cui l'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento dell'Ente.

Nello stanziamento pluriennale del Bilancio di Previsione 2025-2027 a riguardo delle spese di personale non è contenuto entro i limiti del valore soglia della fascia demografica di appartenenza, ai sensi dell'art. 33, co. 2 del d.l. 30 aprile 2019, n. 34, convertito dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, in quanto l'Ente essendo equiparato ad Unioni dei Comuni e Consorzi di Enti Pubblici non è soggetti all'applicazione del succitato Decreto legge. A tal proposito si specifica le facoltà di assunzione delle Unioni dei Comuni che rientra nella stessa fattispecie dell'Assemblea Territoriale Idrica di Ragusa sono tuttora disciplinate dall'art. 1, comma 229, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 che costituisce norma speciale, consentendo il reclutamento di personale con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato nei limiti del 100% della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente.

L'Organo di revisione ha verificato che l'Ente prevede di assumere personale a tempo determinato per l'anno 2025 nella misura di n. 1 dipendente in ossequio alla legge 28 dicembre 2015 n. 208 succitata.

Inoltre essendo l'A.T.I. Ragusa un Ente di nuova costituzione per effetto della Legge Regionale n. 19/2015 è possibile applicare D.L. n. 78/2010 *“Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica”* all'art. 9 *“Contenimento delle spese in materia di impiego pubblico”* comma 36 *“Per gli enti di nuova istituzione non derivanti da processi di accorpamento o fusione di precedenti organismi, limitatamente al quinquennio decorrente dall'istituzione, le nuove assunzioni, previo esperimento delle procedure di mobilità, fatte salve le maggiori facoltà*

assunzionali eventualmente previste dalla legge istitutiva, possono essere effettuate nel limite del 50% delle entrate correnti ordinarie aventi carattere certo e continuativo e, comunque nel limite complessivo del 60% della dotazione organica. A tal fine gli enti predispongono piani annuali di assunzioni da sottoporre all'approvazione da parte dell'amministrazione vigilante d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica ed il Ministero dell'Economia e delle Finanze”

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il reclutamento del personale dell'amministrazione.

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

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3° ANNO
Totale dipendenti	n. 1 a tempo pieno n.1 in convenzione n.1 in posizione di comando	1 a tempo determinato	2 a tempo indeterminato	1 a tempo indeterminato
Cessazioni a tempo indeterminato	0	1	0	0

Assunzioni a tempo indeterminato previste	1	1	2	1
Copertura del piano assunzioni a tempo indeterminato	100%	0%	100%	100%
Tasso di sostituzione del personale cessato	0	1	0	0

Misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale (laureato e non):

Obiettivi e risultati attesi della formazione:

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3 ANNO
Totale corsi di formazione	1	2	3	3
% corsi a distanza / totale corsi	1	30%	50%	50%
Totale ore di formazione erogate	20	40	40	40
N. di dipendenti che hanno seguito almeno un'attività formativa nell'anno / n. totale dei dipendenti in servizio	2	3	3	3

3.2.2 Organizzazione e Capitale Umano

1) Consistenza del Personale al 31/12/2024

CONSISTENZA EFFETTIVA AL 31/12/2024	
AREA FUNZIONALE	NUMERO UNITA'
Funzionari ed EQ	1
Responsabile Area Finanziaria	1
Istruttori Tecnici	1
TOTALE	3

La superiore tabella rappresenta la consistenza effettiva del personale al 31/12/2024 e nello specifico:

- Dipendente a tempo indeterminato dell'A.T.I. Ragusa AREA FUNZIONARI ed EQ **n. 1** titolare di incarico di EQ nella qualità di Direttore dell'Ente.
- Collaboratore esterno autorizzato ai sensi dell'art. 53 del D.lgs 165/2001 **n. 1** dal 01/01/2024 al 31/12/2024 con il Ruolo di Responsabile dell'AREA FINANZIARIA dell'Ente;
- Dipendente in posizione di Comando dal Comune di Ragusa AREA ISTRUTTORI tecnici **n. 1** dal 01/05/2024 al 31/12/2024.

2) Stima del trend delle cessazioni

La tabella di seguito fornisce in dettaglio la previsione delle cessazioni di personale 2025/2027 distinte per categorie e per profilo professionale:

AREA	PROFILO	UNITA'
DEI FUNZIONARI	DIRETTORE (2025)	1
DEGLI ISTRUTTORI	ISTRUTTORE TECNICO (2026)	1

La previsione delle cessazioni per sopraggiunti limiti di età, così come indicato in tabella, sarà di una unità di personale a tempo indeterminato dell'ATI Ragusa per l'anno 2025 ed una unità in posizione di comando dal Comune di Ragusa ed in forza all'Ente per l'anno 2026.

PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

Piano Occupazionale 2025-2027

PREVISIONE ASSUNZIONI

ANNO 2025

n. 1 unità AREA DEI FUNZIONARI ed EQ a tempo determinato ore settimanali 36/36 costo annuo comprensivo di oneri a carico dell'Amministrazione € **60.000,00**

ANNO 2026

n. 1 unità AREA DEI FUNZIONARI ed EQ a tempo indeterminato ore settimanali 36/36 costo annuo comprensivo di oneri a carico dell'Amministrazione € **60.000,00**

n. 1 unità AREA DEGLI ISTRUTTORI a tempo indeterminato ore settimanali 36/36 costo annuo comprensivo di oneri a carico dell'Amministrazione € **35.000,00**

ANNO 2027

n. 1 unità AREA DEGLI ISTRUTTORI a tempo indeterminato ore settimanali 36/36 costo annuo comprensivo di oneri a carico dell'Amministrazione € **35.000,00**

TOTALE PREVISIONE DI SPESA PER IL TRIENNIO 2025/2027 PER ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO € 60.000,00.

TOTALE PREVISIONE DI SPESA PER IL TRIENNIO 2025/2027 PER ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO € 130.000,00.

Si specifica che la succitata tabella rientra tra le previsioni assunzionali previste dal DUP 2025-2027 approvato dall'Assemblea dell'A.T.I. Ragusa con verbale n. 2 del 28/10/2025 e della relativa nota di aggiornamento approvata in Assemblea A.T.I. con verbale n. 2 del 08/07/2025.