



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2023 – 2025

(art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80)

Approvato con deliberazione del Commissario Straordinario n.178 del 01-12-2023



Piano Integrato di attività e Organizzazione 2023 - 2025

Le finalità

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;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese,
- semplificare gli strumenti di programmazione mediante l'attività di coordinamento tra le diverse misure in atto vigenti e evitare duplicazioni di informazioni che discendono dalle diverse fasi di programmazione in atto.

Nel Piano, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e agli obiettivi pubblici di complessivo 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 sono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Riferimenti normativi

L'art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 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, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale - 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 è 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), ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) e atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della L n. 190/2012 e D. Lgs. n. 33/2013) 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 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, c. 6-bis, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, come introdotto dall'art. 1, c. 12, D.L. 30 dicembre 2021, n. 228, e successivamente modificato dall'art. 7, c. 1, D.L. 30 aprile 2022, n. 36, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO in fase di prima applicazione è stata fissata al 30 giugno 2022.

Ai sensi dell'art. 8, c. 3, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il termine per l'approvazione del PIAO, in fase di prima applicazione, è differito di 120 giorni dalla data di approvazione del bilancio di previsione da intendersi riferito al termine ultimo stabilito per l'anno 2022 di approvazione dei bilanci di previsione, cioè il 31 agosto 2022;

Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023 - 2025, ha quindi il compito principale 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.



SEZIONE 1

SCHEMA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Ente	Libero Consorzio Comunale di Siracusa	
Indirizzo	Via Roma n.31	
Recapito telefonico	0931709111	
Indirizzo internet	www.provincia.siracusa.it	
e-mail	protocollo@provincia.siracusa.it	
PEC	ufficio.protocollo@pec.provincia.siracusa.it	
Codice fiscale	80001670894	
Commissario Straordinario	Ing. Mario La Rocca	
Numero dipendenti al 31.12.2022	385 compreso il Segretario Generale	
Numero abitanti al 31.12.2022	383.738	



CONTESTO ESTERNO

Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli stakeholders esterni

Presentazione dell'Ente

Il Libero consorzio comunale di Siracusa subentrato nel 2015 alla soppressa provincia regionale di Siracusa è l'ente locale intermedio fra Comuni e Regione.

Situato nell'estrema punta sud-orientale dell'isola, copre una regione geografico-amministrativa che in epoca arabo- normanna veniva chiamata Val di Noto, e comprende Capo Passero che è uno dei tre vertici che formano il nome Trinacria, l'isola delle tre punte.

Confina a nord e nord-ovest con la Città metropolitana di Catania, a ovest con il Libero consorzio comunale di Ragusa, mentre ad est ed a sud è bagnato dai mari Ionio e Mediterraneo.

Il territorio è prevalentemente collinare, mentre la costa è uniforme, tranne nella parte centrale della sponda ionica, dove le estreme propaggini orientali degli Iblei si spingono fino al mare, dando origine ad alcuni vasti e ben riparati porti naturali, come quelli in cui sorgono le città di Siracusa e Augusta. Del resto, la principale catena montuosa, quella dei Monti Iblei, è costituita da rilievi di modesta entità, la cima più alta è il monte Lauro che raggiunge 986 m.s.l.m.

I corsi d'acqua che scendono dalla sommità degli Iblei verso la costa hanno portata variabile, sono brevi e a carattere torrentizio; i principali sono l'Anapo, il Ciane, il Lentini, il Cassibile, l'Asinaro e il Tellarò.

Numerose le zone protette istituite a salvaguardia delle bellezze paesaggistiche e naturalistiche del territorio, quali la **Riserva Naturale Fiume Ciane e Saline di Siracusa** dove ancora oggi si cerca di rivitalizzare la pianta del papiro; l'oasi faunistica di **Vendicari**, con i cosiddetti "pantani", complesso di acquitrini salmastri di elevato valore ambientale, vero paradiso per numerose specie di uccelli quali i fenicotteri, le pettegole, gli aironi, le spatole; Le riserve naturali **Cavagrande del Cassibile**, **Grotta Monello** e **Grotta Palombara** caratterizzate da fenomeni carsici; **l'isola di Capo Passero** di notevole interesse botanico; **Pantalica Valle dell'Anapo** creata dall'omonimo fiume, il cui nome in greco vuol dire "invisibile" (è sua caratteristica "ingrottarsi" per riemergere pochi chilometri dopo).

Il clima è di tipo mediterraneo, con inverni miti e piovosi, ed estati calde e secche, ma mitigate dalla brezza marina. Le escursioni termiche sono assai meno ampie sui rilievi collinari, dove gli inverni permangono miti e le estati sono alquanto fresche. Le precipitazioni sono concentrate normalmente nei mesi invernali e sono copiose sui rilievi e moderate nelle aree meno elevate.

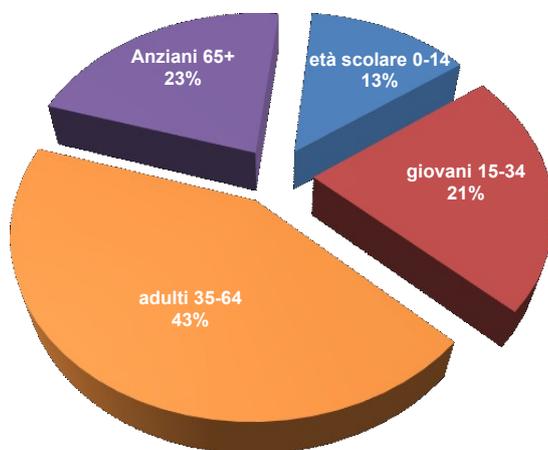
Questo territorio racconta più di 3 millenni di storia della civilizzazione e presenta un patrimonio culturale molto variegato. L'architettura raggruppa gli stili di diverse epoche (greca, romana, barocca). Tanto che su questo territorio l'UNESCO ha individuato tre siti, quello di Siracusa e la Necropoli Rupestre di Pantalica, Noto e Palazzolo Acreide, che sono stati dichiarati patrimonio mondiale dell'umanità.

Con i suoi 2.124,09 kmq, comprende 21 comuni ed è per estensione uno dei più piccoli della Sicilia, ma ha una densità abitativa (180,6 abitanti per kmq) tra le maggiori dell'isola ed una popolazione complessiva di 383.738 ab. (dato al 31/12/2022 - ISTAT) di cui il 49,3% uomini e il 50,7% donne.





Libero consorzio comunale di Siracusa popolazione residente per classe di età



(Fonte: dati Istat al 31 dicembre 2022)

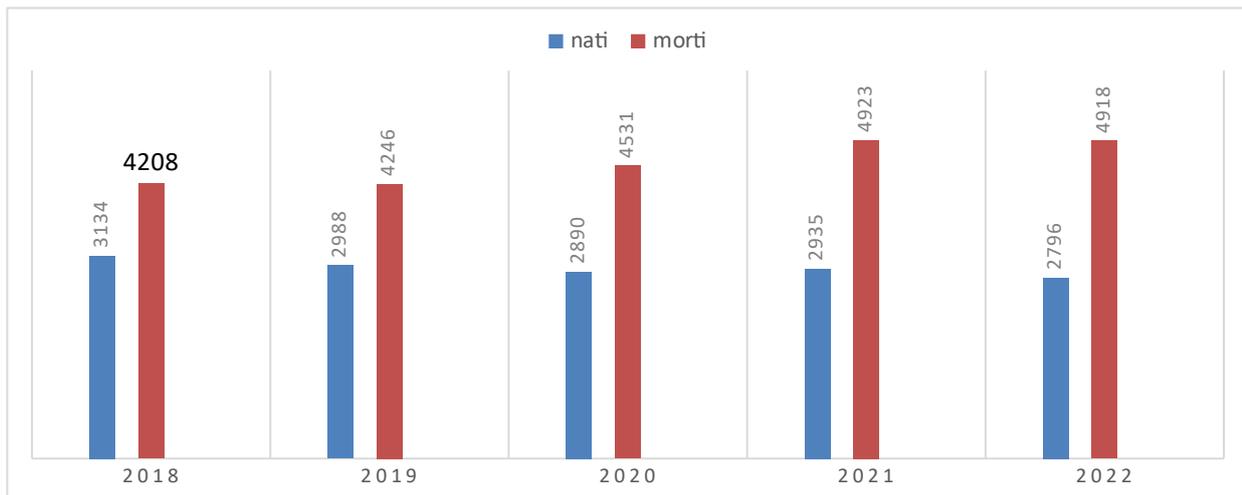
Dall'andamento demografico degli ultimi 5 anni si riscontra che il tasso di natalità diminuisce passando da 7.8 a 7.2 e il tasso di mortalità è in aumento passando da 10.6 a 12.8

anno	residenti	maschi	femmine	famiglie	immigrati	emigrati	nati	morti
2018	399.224	196.871	202.353	159.413	7.671	8.254	3.134	4.208
2019	391.400	192.954	198.446	160.766	7.824	8.956	2.988	4.246
2020	389.344	191.804	197.540	164.460	6.900	7.915	2.890	4.531
2021	386.071	189.866	196.205	166.073	7.675	8.012	2.935	4.923
2022	385.900	190.283	195.617	(v)	8.230	8270	2.796	4.918

(v) dato in corso di validazione - Dati Istat

Da ciò si evince che la contrazione demografica è dovuta quasi esclusivamente dal saldo negativo del movimento naturale della popolazione (differenza tra nascite e decessi), non integrato da flussi di immigrati, che permangono piuttosto esigui; a ciò si aggiunge un movimento migratorio verso altre province e verso il continente.

Nel Rapporto BES 2022 (Benessere equo e sostenibile dei territori) la provincia di Siracusa risulta con la più bassa speranza di vita media 80,2 anni (78,3 per gli uomini e 82,2 anni per le donne), contro gli 82,4 anni (80,1 per gli uomini e 84,7 anni per le donne) registrati nelle altre aree del paese.



Pur essendo la provincia siracusana ricca di risorse, è però povera a livello economico. Nella classifica 2022 sulla qualità della vita dei 107 capoluoghi italiani stilata da Italia Oggi e Università La Sapienza di Roma, prendendo a misura diversi fattori quali affari e lavoro, ambiente, criminalità, disagio sociale e personale, popolazione, servizi finanziari e scolastici, sistema salute, tempo libero e tenore di vita, la provincia di Siracusa occupa il 106° posto, retrocedendo di due posizioni rispetto alle statistiche dell'anno precedente.

Nel 2022 il PIL della nostra provincia è cresciuto del 3,1% ritornando quasi ai livelli pre-pandemia (2019).

Alla formazione del predetto PIL nel 2022 hanno contribuito tutti i principali settori produttivi: il settore industriale con il 56,6%, il commercio con il 25%, l'agricoltura con il 11% e il turismo e servizi connessi con il 8% (*dati Confindustria Siracusa 2022*).

La provincia di Siracusa ha chiuso il 2022 con un aumento dell'export del 76% rispetto al 2021 e oggi rappresenta ben il 69% dell'export regionale, rafforzando il proprio peso nell'economia siciliana, grazie soprattutto alle produzioni della zona industriale.

Dai dati sopra riportati si evince che i settori trainanti dell'economia siracusana sono l'industria petrolchimica-energetica e il suo indotto che si estende tra i comuni di Priolo, Augusta e Melilli.

La provincia, infatti, è nota in Italia per aver uno dei più grandi poli petrolchimici d'Europa. In questo triangolo di costa si raffina il greggio che proviene dal Mar Nero, dal Medio Oriente e dall'Africa, tuttavia non vi sono adeguate politiche ambientali, per cui la suddetta area e la zona marina antistante *hanno subito un grave inquinamento ambientale, tanto da essere tra le più inquinate del paese* ed è denominata "Triangolo della morte".

L'attività economica è cresciuta in misura sostenuta, seppure in progressivo rallentamento, soprattutto grazie l'espansione dell'attività nelle costruzioni, in particolar modo nell'edilizia privata che ha ancora beneficiato delle agevolazioni fiscali legati alle ristrutturazioni, il cosiddetto "Superbonus" introdotto dal D.L. 34/2000 (decreto "rilancio").

Il 2022 è stato caratterizzato da una forte ripresa turistica, sia per la componente nazionale sia soprattutto per quella estera, che si era ridotta per via delle restrizioni collegate alla pandemia. Nonostante i mancati soggiorni dei russi, viaggiatori alto spendenti, a causa del conflitto russo-ucraino, significativa è stata la presenza di statunitensi, inglesi, francesi, tedeschi e turisti provenienti dall'est europeo.

A Siracusa, nel 2022, sono stati registrati 229 mila arrivi per 686 mila pernottamenti contro gli oltre 275 mila arrivi e quasi 791 mila pernottamenti del 2019 (*dati centro studi Noi Albergatori Siracusa*).

Da un report di sociometrica la città di Siracusa risulta al venticinquesimo posto nella top dei 100 comuni italiani in ambito turistico e il terzo comune turistico siciliano dopo Palermo e Catania.

Il dato positivo del valore aggiunto, raggiunto nel 2022, è stato contemporaneamente eroso dall'aumento dei prezzi al consumo.

Dai dati elaborati dall'osservatorio economico di Confartigianato Imprese Siracusa, emerge una provincia in sofferenza, rispecchiando le stesse difficoltà della Sicilia ed in generale del mezzogiorno d'Italia. Essa si



colloca tra le province che hanno fatto registrare il maggior incremento dei prezzi con un tasso di inflazione pari al 13,6%, soprattutto a causa del caro-bollette che nella nostra provincia ha determinato un incremento della spesa per energia (rispetto al 2021) del 135,6%.

Il rincaro dei prezzi e il peggioramento del clima di fiducia, accentuatosi a seguito del conflitto tra Russia e Ucraina, ha inciso sul potere di acquisto delle famiglie che risulta più basso dell'anno precedente, causando un maggior disagio economico, mitigato dall'intervento del Governo con una serie di misure.

Per quanto riguarda il tessuto imprenditoriale, dai dati del registro della Camera di Commercio al 31/12/2022, risulta che a Siracusa sono registrate 40.090 imprese con 1.649 nuove iscrizioni e 1.439 cessate, con un tasso di crescita complessivo del +0,53 % così suddiviso: società di capitale del 2,66%, società di persona -0,03%, ditte individuali -0,34% e altre forme -0,41%. Il saldo positivo fra cancellazioni e nuove iscrizioni è pari a 210 aziende.

Dai dati sopra riportati si evince che il 2022 è stato un anno difficile per le piccole e medie imprese della nostra provincia. A pesare sono il conflitto in Ucraina, i rincari dell'energia, il caro materie prime, il blocco del mercato delle cessioni dei crediti delle imprese nel settore dell'edilizia e l'aumento del costo degli interessi passivi su finanziamenti e mutui.

Il contesto socio economico è caratterizzato da un elevato grado di disoccupazione ed emigrazione giovanile (la strutturale carenza di occasioni di lavoro qualificato sta determinando una "migrazione selettiva" dei giovani laureati con conseguente grave depauperamento del capitale umano), da una scarsa presenza di imprenditorialità privata e da una crisi economica nel settore delle costruzioni, manifatturiero, dell'agricoltura e della pesca.

TASSO DI DISOCCUPAZIONE (15-64 anni)			
2021	21,8 %	maschi	15.9%
		femmine	32.0%
2022	14,8 %	maschi	13.3%
		femmine	17.6%

Dati ISTAT

TASSO DI DISOCCUPAZIONE (15-34 anni)			
2021	42,4%	maschi	30,2%
		femmine	59,7%
2022	28,8%	maschi	26,1%
		femmine	35,7%

Dati ISTAT

Il settore primario continua a dare il suo contributo all'economia generale attraverso coltivazioni differenziate per zona: nella zona nord il territorio è a forte vocazione agrumicola, qui prevalgono le eccellenze come i tarocchi e le arance rosse di Sicilia mentre nel siracusano prevale il limone di Siracusa IGP, nelle tre varietà di *Primofiore*, *Bianchetto* e *Verdello* adoperati da colossi come la birra Moretti e da Chanel e Dior nel campo della profumeria. Il limone aretuseo rappresenta anche la maggiore produzione limonicola in Italia e la sua superficie di coltivazione è la maggiore dell'Unione europea: 3.500 ettari. Un altro prodotto agricolo del territorio siracusano è la patata novella di Siracusa, essa copre 3/4 della produzione siciliana, la sua coltivazione occupa 1.300 ettari (4.000 in tutta la provincia) e il 90% del prodotto resta sul territorio nazionale, mentre il rimanente viene esportato in Germania e Francia; nella zona sud importante è la coltivazione del pomodoro "*cilieghino*" di Pachino e il melone "*catalupo*"; nelle aree pianeggianti e collinari più fertili (specialmente nella zona di Noto e Avola) è fiorente la coltivazione di mandorle e olive; altrove sono coltivati cereali ed è praticato l'allevamento di ovini e bovini.

Importante è anche la produzione e la lavorazione del miele ibleo. Esso trae la propria origine principalmente dal timo, che in abbondanza cresce sui monti Iblei. Oltre al miele di timo viene prodotto anche il miele di cardo, zagara, carrubo e eucalyptus.

Diffusa è la pesca, in cui primeggiano Marzamemi, Portopalo di Capo Passero e Avola.

Il Terziario è concentrato soprattutto nel capoluogo e ad Augusta grazie al suo porto e alla presenza di una importante base della Marina Militare Italiana.

Invece il turismo, sia quello balneare (Brucoli, Agnone Bagni, Marina di Avola, Lido di Noto, Vendicari, Marzamemi, isole di Capo Passero e delle Correnti), sia quello culturale (in cui primeggia Noto, dichiarata



patrimonio dell'umanità dall'UNESCO insieme ad altri centri del Val di Noto, e i paesi montani riconosciuti come bei borghi), sia quello archeologico (Siracusa, Pantalica, Noto Antica, *Leontinoi*, Megara Iblea, *Akrai*, Thapsos), è in crescita, grazie allo sviluppo di più adeguate strutture ricettive, anche se risente della mancanza di una rete viaria più funzionale.

Il principale asse viario è rappresentato dalle autostrade NSA339, che collega Siracusa con Catania e la A18 Siracusa Gela che è in fase di realizzazione.

Per quanto riguarda il collegamento ferroviario, solo alcuni comuni posseggono una propria stazione. Il territorio è interessato da due tratte: la Siracusa-Catania e la Siracusa-Gela entrambe a binario semplice, costruite nell'800 e che hanno subito nel tempo solo alcuni interventi di ammodernamento.

La provincia di Siracusa è sprovvista di aeroporti e gli scali aeroportuali più vicini sono quello di Catania/Fontanarossa "Vincenzo Bellini" e quello di Comiso "Pio La Torre".

Le difficoltà congiunturali dell'economia di questo territorio lasciano spazio alla criminalità organizzata che esercita la sua influenza in ambiti geografici ben definiti.

In questo territorio coesistono molteplici organizzazioni mafiose collegate con le famiglie di "Cosa nostra" catanese e, in misura ridotta, con la stidda gelese.

Dall'ultima relazione semestrale della Dia (Direzione investigativa antimafia) emerge che le attività più lucrose della criminalità organizzata in questo territorio sono le estorsioni, il traffico e lo spaccio di stupefacenti, l'usura e il gioco d'azzardo.

Queste organizzazioni mafiose si sono infiltrati anche nei canali dell'economia legale come il settore dei trasporti su gomma di prodotti ortofrutticoli, della produzione e commercio di prodotti caseari e quello edilizio influenzando i processi decisionali degli Enti locali. Quest'ultima, conosciuta come la mafia dei colletti bianchi, una mafia silenziosa, quella degli imprenditori infiltrata nella politica, che controlla la gestione della cosa pubblica (vedesi la gestione degli appalti e dei fondi pubblici, concorsi, nomine consulenze ecc.). Oggi la mafia-politica è la più potente delle lobby in campo per il controllo del potere economico, politico e sociale del territorio siracusano, basti ricordare il "Sistema Siracusa" un caso di corruzione a livello internazionale in cui compaiono cellule massoniche e piduiste.

La missione dell'Ente, definita in sede di programmazione, è quella di attuare uno sviluppo economico e sociale del territorio del Libero Consorzio comunale attraverso un confronto costruttivo riferibile non soltanto a tutti gli interlocutori istituzionali, quali i Comuni, la Regione e gli altri Enti, ma anche e soprattutto agli operatori interessati ai vari interventi, alle loro associazioni e ai loro rappresentanti.

La mappa dei portatori di interessi

Stakeholder					
1° Livello intermedi	Cittadini	Il territorio	Gli operatori economici	La società civile organizzata	I partner pubblici e le risorse professionali
2° Livello finali	<p>Le famiglie e i bambini I ragazzi e i giovani Gli anziani</p> <p>I diversamente abili I cittadini in situazioni di disagio Gli stranieri</p> <p>I cittadini e la cultura Gli studenti</p> <p>Gli sportivi I turisti I contribuenti</p>	<p>L'ambiente e il paesaggio</p> <p>La mobilità La città</p> <p>La sicurezza</p>	<p>Gli artigiani e gli industriali</p> <p>I commercianti</p> <p>Gli agricoltori</p> <p>Gli Operatori turistici</p>	<p>Non profit e organizzazioni di volontariato</p> <p>Gli organismi di partecipazione</p>	<p>Regione Sicilia</p> <p>I partner pubblici</p> <p>Le risorse professionali (Professionisti ed Ordini)</p>



CONTESTO INTERNO

Funzioni e Competenze dell'Ente

Lo Statuto regionale assegna al Libero Consorzio comunale il ruolo di Ente intermedio fra Comune e Regione.

Con la legge Regionale n.15 del 04/08/2015 come modificata con L.R. n. 8 del 17/05/2016 sono state definite le funzioni proprie dei Liberi Consorzi comunali, in parte coincidenti con quelle già attribuite con L.R. n. 9/1986.

Le aree di attività ed i settori in cui l'Ente esercita specifici compiti sono: Servizi sociali e cultura; Sviluppo economico; Organizzazione del territorio e della tutela dell'ambiente; Pianificazione territoriale ed urbanistica, generale e di coordinamento; approvazione degli strumenti urbanistici dei comuni; Organizzazione e gestione in materia di tutela ambientale, entro i limiti di programmazione regionale; Pianificazione dei servizi di trasporto nel territorio del Libero Consorzio comunale; Promozione, coordinamento e valorizzazione dello sviluppo economico e sociale; Sostegno e sviluppo dei Consorzi universitari; Promozione e coordinamento dei sistemi di informatizzazione e di digitalizzazione in ambito consortile; Organizzazione dello sviluppo turistico entro i limiti della programmazione regionale.

Allo stato attuale, nelle more dell'adozione dei decreti Presidenziali di definizione dei rapporti finanziari tra lo Stato e la Regione, intesi ad assicurare lo svolgimento dei compiti istituzionali dei Liberi Consorzi comunali, le funzioni da esercitare sono quelle attribuite alle ex Province Regionali, nei limiti delle disponibilità finanziarie in atto esistenti.

Le funzioni dei Liberi Consorzi Comunali, nelle more dell'insediamento degli organi di area vasta continuano ad essere svolte dai Commissari straordinari nominati dal governo regionale e dall'Assemblea dei Sindaci che svolge le funzioni del consiglio del Libero Consorzio, in attuazione della Legge Regionale n.31 del 18 dicembre 2021.

Il nuovo organismo è chiamato anche ad approvare i bilanci di previsione, consuntivi e pluriennali, proposti dal Commissario e potrà pronunciarsi su questioni di carattere generale dell'Ente.

Il Libero Consorzio Comunale di Siracusa è sottoposto al commissariamento dal 20/06/2013 a causa della riforma sulle province, oggi è diretto dal Commissario Ing. Mario La Rocca nominato con D.P. Regione Siciliana n. 568/GAB del 15/09/2023 con potere di Presidente, e dall'Assemblea dei Sindaci che svolge le funzioni del consiglio del Libero Consorzio, in attuazione della Legge Regionale n.31 del 18 dicembre 2021.

Con deliberazione del Consiglio Provinciale n. 15 del 11.05.2018 è stato dichiarato il dissesto finanziario dell'Ente.

Con D.P.R in data 12/07/2018 è stata nominata la Commissione Straordinaria di Liquidazione per l'amministrazione della gestione e dell'indebitamento pregresso, nonché per l'adozione di tutti i provvedimenti per l'estinzione dei debiti dell'Ente.

COMPONENTI COMMISSIONE STRAORDINARIA DI LIQUIDAZIONE	
Romano dott. Filippo	Presidente
Guarrera dott. Gioacchino Salvatore	Componente
Scandura dott. Angelo	Componente



Enti partecipati

La programmazione non riguarda unicamente il Libero consorzio comunale di Siracusa, ma coinvolge anche gli organismi gestionali da esso partecipati.

Gli organismi partecipati dalla ex Provincia al 31/12/2022 sono elencati nella tabella sottostante:

Denominazione	Attività
Siracusa Risorse S.P.A. 100%	Servizi manutentivi Piccola manutenzione stradale, pronto intervento, diserbo e manutenzione ordinaria del verde lungo le strade provinciali e provincializzate; Piccola manutenzione, pronto intervento agli edifici Istituzionali, Patrimoniali e Scuole Superiori, compresi eventuali spazi a verde; Assistenza e manutenzione informatica, Progettazione del nuovo Portale istituzionale dell'Ente; Servizio MID – Servizio traslochi e facchinaggio; Servizio per il diserbo sentieri R. N.O. Fiume Ciane e Saline di Siracusa; Assistenza amministrativa informatica.
S.A.C. Società aeroportuale Catania S.P.A. 12,24%	
ATO SR1 S.P.A. In Liquidazione 10%	
ATO SR2 S.P.A. In Liquidazione al 10%	
Consorzio di Siracusa Servizio Idrico integrato in Liquidazione 23,87%	
CO.SVI S.R.L. in Liquidazione 46,67%	

Delibera del Commissario Straordinario n.13 del 20/12/2021



L'organizzazione dell'Ente

L'Ente è caratterizzato da una macrostruttura organizzativa costituita da settori, servizi e uffici staff secondo l'organigramma di seguito riportato:



	1° AFFARI GENERALI E PARTECIPATE	2° RISORSE UMANE	3° ECONOMICO FINANZIARIO	4° INFORMATIZZAZIONE DIGITALIZZAZIONE PIANIFICAZIONE E TERRITORIALE	5° PUBBLICA ISTRUZIONE, SERVIZI SOCIALI, CULTURA E SPORT	6° SVILUPPO ECONOMICO - AUTOSCUOLE - PROTEZIONE CIVILE	7° APPALTI	8° VIABILITA'	9° MANUTENZIONE E PATRIMONIO	10° TERRITORIO ED AMBIENTE	11° AVVOCATURA	12° POLIZIA PROVINCIALE	
servizi	SUPPORTO ORGANI ISTITUZIONALI E SEGRETERIA GENERALE	ORGANIZZAZIONE E GESTIONE GIURIDICA - CUC	PROGRAMMAZIONE E GESTIONE E RENDICONTAZIONE	CED INFORMATIZZAZIONE DIGITALIZZAZIONE - SITO ISTITUZIONALE	PUBBLICA ISTRUZIONE E PATRIMONIO IMMOBILIARE	AGRICOLTURA EDISTRETTI PRODUTTIVI	APPALTI, OPERE PUBBLICHE E FORNITURA DI BENI E SERVIZI (Centrale Unica di Committenza) E CONTRATTI	PROGRAMMAZIONE, PROGETTAZIONE, ESECUZIONE E COLLAUDO VIABILITA' ZONA NORD	EDILIZIA SCOLASTICA	TUTELA AMBIENTE ED ECOLOGICA	CONTENZIOSO	POLIZIA AMMINISTRATIVA STRADALE	
	PROTOCOLLO ED ARCHIVIO	TRATTAMENTO ECONOMICO E PREVIDENZIALE	PROVVEDITORATO, ECONOMATO E GESTIONE PATRIMONIO MOBILIARE	UFFICIO TRANSAZIONE DIGITALE	FORMAZIONE, CULTURA, SPORT E SPETTACOLI	POLITICHE COMUNITARI ED ECONOMIA DI SVILUPPO	ESPROPRIAZIONI	PROGRAMMAZIONE, PROGETTAZIONE, ESECUZIONE E COLLAUDO VIABILITA' ZONA CENTRO	EDILIZIA PATRIMONIALE E SPORTIVA, RSPP	RIFIUTI E BONIFICA	INFORTUNISTICA STRADALE	POLIZIA AMBIENTALE	
	TRASPARENZA		GESTIONE UTENZE E ASSICURAZIONI DEL PATRIMONIO IMMOBILIARE, AUTOPARCO	PIANIFICAZIONE E TERRITORIALE	POLITICHE SOCIO SANITARIE E PARI OPPORTUNITA'	TURISMO - INFOPUNT TURISTICO		PROGRAMMAZIONE, PROGETTAZIONE, ESECUZIONE E COLLAUDO VIABILITA' ZONA SUD	FINANZIAMENTI ESTERNI E RELATIVI ADEMPIMENTI	R.N.D.	GESTIONE LIQUIDAZIONI COMPENSI A PROFESSIONISTI ESTERNI NELLE CONTROVERSIE DELL'ENTE E PROCEDIMENTI CONNESSI		
	PARTECIPATE		TOSAP		BIBLIOTECA	PROTEZIONE CIVILE		CONCESSIONI TECNICHE AMMINISTRATIVE			SANZIONI AMMINISTRATIVE E AMBIENTALI		
	URP					AUTOSCUOLE - SCUOLE NAUTICHE STUDI DI CONSULENZA PER LA CIRCOLAZIONE DEI MEZZI DI TRASPORTO		AUTORIZZAZIONI E PRONTO INTERVENTO					
								PROGETTAZIONE E MANUTENZIONE IMPIANTI PUBBLICA ILLUMINAZIONE					

(Organigramma del Libero Consorzio Comunale di Siracusa - Decreto del Commissario Straordinario n.105 del 26 giugno 2023)



SEZIONE 2

VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 VALORE PUBBLICO

Allo scopo di individuare gli obiettivi di Valore Pubblico è necessario fare riferimento alla pianificazione strategica degli obiettivi specifici triennali .

Al riguardo occorre specificare che i Liberi Consorzi comunali in Sicilia sono gestiti da diversi anni mediante la nomina di Commissari Straordinari, per cui in tali enti causa l'assenza di elezioni, non esistono le linee di mandato da porre a fondamento degli strumenti ordinari di programmazione.

Inoltre, con Deliberazione del Commissario Straordinario pro-tempore nella funzione di Consiglio Provinciale n° 15 dell'11.05.2018 è stato dichiarato il dissesto finanziario del Libero Consorzio Comunale di Siracusa, ai sensi dell'art. 244 del T.U. degli Enti Locali e che ad oggi non è ancora stato definitivamente approvato il bilancio stabilmente riequilibrato. Per quanto sopra, la pianificazione dell'Ente continua a risentire delle incertezze di prospettiva, determinate dal persistere delle criticità finanziarie e di governo ormai perduranti sotto molteplici punti di visti da diversi anni che influiscono prima di tutti sulla concreta declinabilità di obiettivi strategici.

Tuttavia, tuttavia, valutato che gli obiettivi strategici possono ben scaturire dalla missione assegnata ai Liberi Consorzi Comunali dalla normativa vigente, invi inclusa la normativa in materia di programmazione di derivazione comunitaria, nazionale e regionale, nonché avuto riguardo alle missioni di bilancio che declinano l'attività gestionale con deliberazione del Commissario Straordinario n. 15 del 19.07.2023 sono stati definiti gli Obiettivi Strategici di Intervento 2023 che di seguito si riportano e che declinano gli obiettivi di valore pubblico.



MISSIONE DI BILANCIO	TEMA STRATEGICO	N.	OBIETTIVI STRATEGICI DI INTERVENTO
01. SERVIZI ISTITUZIONALI GENERALI E DI GESTIONE	AMMINISTRAZIONE EFFICACE, EFFICIENTE E TRASPARENTE	1	Stabilità finanziaria - Bilancio stabilmente riequilibrato Prevenzione della corruzione e Trasparenza Efficientamento dell'Organizzazione dell'Ente mediante procedure di informatizzazione
09 SVILUPPO SOSTENIBILE E TUTELA DEL TERRITORIO E AMBIENTE 08 ASSETTO DEL TERRITORIO ED EDILIZIA ABITATIVA 14 SVILUPPO ECONOMICO E COMPETITIVITA'	SVILUPPO SOSTENIBILE, TUTELA E SALVAGUARDIA DEL TERRITORIO	2	Promuovere energia sostenibile e fonti rinnovabili Efficientamento energetico Promuovere misure di mobilità sostenibile Tutela del territorio e misure contro il rischio idrogeologico
05 TUTELA E VALORIZZAZIONE DEI BENI E ATTIVITA' CULTURALI 07 TURISMO 16 AGRICOLTURA, POLITICHE AGROALIMENTARI E PESCA	CULTURA E TURISMO	3	Promuovere strumenti di turismo sostenibile Valorizzazione del patrimonio culturale e paesaggistico
04 ISTRUZIONE E DIRITTO ALLO STUDIO 15 POLITICHE PER IL LAVORO E LA FORMAZIONE PROFESSIONALE 06 POLITICHE GIOVANILI, SPORT E TEMPO LIBERO	LA SCUOLA FRUIBILE (SICURA E FUNZIONALE)	4	Migliorare la sicurezza degli edifici scolastici e la loro funzionalità Attuazione degli interventi di cui al Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (P.N.R.R.) Sostegno alle istituzioni per la formazione delle nuove generazioni a favore dell'ingresso del mondo del lavoro
10 TRASPORTI E DIRITTO ALLA MOBILITA'	SICUREZZA VIABILITA'	5	Manutenzione e gestione della viabilità Potenziamento delle infrastrutture Garantire la sicurezza di strade e ponti
12 DIRITTI SOCIALI, POLITICHE SOCIALI E FAMIGLIA 11 SOCCORSO CIVILE	SOLIDARIETA' E SERVIZI SOCIALI	6	Garantire la funzionalità e ogni intervento di competenza dei Liberi Consorti a sostegno alle fasce deboli
09 SVILUPPO SOSTENIBILE E TUTELA DEL TERRITORIO E AMBIENTE 17 ENERGIA E DIVERSIFICAZIONE DELLE FONTI ENERGETICHE	TUTELA E VALORIZZAZIONE DELL'AMBIENTE	7	Valorizzazione e tutela del patrimonio paesaggistico Implementazione di misure di fruibilità



Inoltre, il Valore Pubblico è valutato sulla base della performance individuale, della performance organizzativa di settore e di ente, sulla prevenzione dei rischi corruttivi e trasparenza.

2.2. LA PERFORMANCE

2.2.1. La disciplina normativa e il Libero Consorzio Comunale di Siracusa

Il proposito del legislatore è quello di rendere la pubblica amministrazione sempre più funzionale alle esigenze dei cittadini e rispondente alle finalità di trasparenza in modo da poterne controllare l'azione e i risultati.

La centralità del cittadino ha caratterizzato il nostro sistema amministrativo dal 1990 e ha raggiunto il suo apice nel 2009 con il D.Lgs. n.150 ma soprattutto con il D.Lgs n.190 del 2012. Tali novità hanno apportato un radicale cambiamento nel modo di operare delle pubbliche amministrazioni.

Oggi la missione istituzionale della P.A. è la creazione di **Valore Pubblico** cioè, migliorare il benessere dei cittadini e migliorare la salute dell'Ente.

Il perseguimento delle finalità della pubblica amministrazione si basa su un'attività di programmazione che, partendo da un processo di analisi e valutazione dei bisogni dei cittadini e delle risorse disponibili, si conclude con la formalizzazione delle decisioni politiche e gestionali che danno contenuto ai piani e programmi dell'Ente.

Pertanto la pianificazione di un ente è la sua capacità di cogliere la specificità dell'ambiente sociale di riferimento e di sapere tradurre le relative domande in servizi.

Il valore pubblico, quindi, è il nuovo orizzonte della performance.

Essenzialmente si deve fare in modo che la prestazione della pubblica amministrazione ovvero la sua "performance" sia la migliore possibile data la quantità di risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili.

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance ed il Piano della Performance rappresentano dunque lo strumento utilizzato dagli Enti per misurare e valutare il grado di raggiungimento degli obiettivi programmati secondo parametri di efficienza, di efficacia, di qualità e di impatto.

Misurare la performance significa, in primo luogo, verificare che stiamo percorrendo la strada giusta per giungere al traguardo e che le risorse per farlo sono sufficienti e correttamente allocate; diventa, quindi, un'attività fondamentale per supportare i processi decisionali, accrescere la trasparenza e meglio rispondere alle esigenze dei cittadini.

In questi termini, il Piano della Performance rappresenta uno strumento che il cittadino potrà utilizzare per avere maggiori informazioni riguardo alla gestione dell'Ente e per poter verificare l'attuazione delle politiche di sviluppo e di miglioramento poste in essere. Questo in un'ottica di rendicontazione "trasparente" così da rendere chiari anche tutti quegli aspetti di una amministrazione di qualità che spesso corrono il rischio di passare inosservati.

Il Piano della performance adottato dal Libero consorzio comunale di Siracusa è redatto in attuazione al D. Lgs. 27/10/2009 n.150, c.d. Decreto Brunetta e ss.mm.ii., oggi confluito nel PIAO, è quindi un documento programmatico, con orizzonte temporale triennale, adottato in stretta coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, al fine di individuare gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi dell'Ente e definisce, con riferimento agli obiettivi stessi, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della prestazioni dell'Amministrazione, dei titolari di posizioni organizzative e dei dipendenti.

Il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come recentemente novellato dal D.Lgs. 74 del 25 maggio 2017, ha introdotto numerose novità in tema di programmazione, misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale e fra queste occupa un ruolo centrale il concetto di ciclo della performance, un processo che collega la pianificazione strategica alla valutazione della performance, riferita sia all'ambito organizzativo che a quello individuale, passando dalla programmazione operativa, dalla definizione degli obiettivi e degli indicatori fino alla misurazione dei risultati ottenuti.

Alla base del ciclo della performance, ai sensi degli art.66 e ss. del Regolamento degli Uffici e dei Servizi, vengono posti quali strumenti di programmazione che forniscono gli elementi di valutazione della performance dell'Amministrazione e delle singole strutture organizzative:

- il documento unico di programmazione (D.U.P.), allegato al bilancio di previsione, che, su base triennale, contiene l'individuazione generale dei programmi con le finalità da conseguire e l'attribuzione delle risorse umane e strumentali;



- il Piano Esecutivo di Gestione (PEG), che determina gli obiettivi di gestione ed affida la loro attuazione ai dirigenti e contiene l'articolazione delle entrate in titoli, tipologie e categorie e la graduazione delle spese in missioni, programmi e titoli;
- il Piano della Performance, facente parte integrante del PIAO che, individua:
 - a) Obiettivi strategici e modalità operative di ciascuna Area, Settore, con l'indicazione dei risultati attesi;
 - a) Indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione
 - b) Indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dei Settori e Servizi

I documenti fondamentali del ciclo della performance sono:

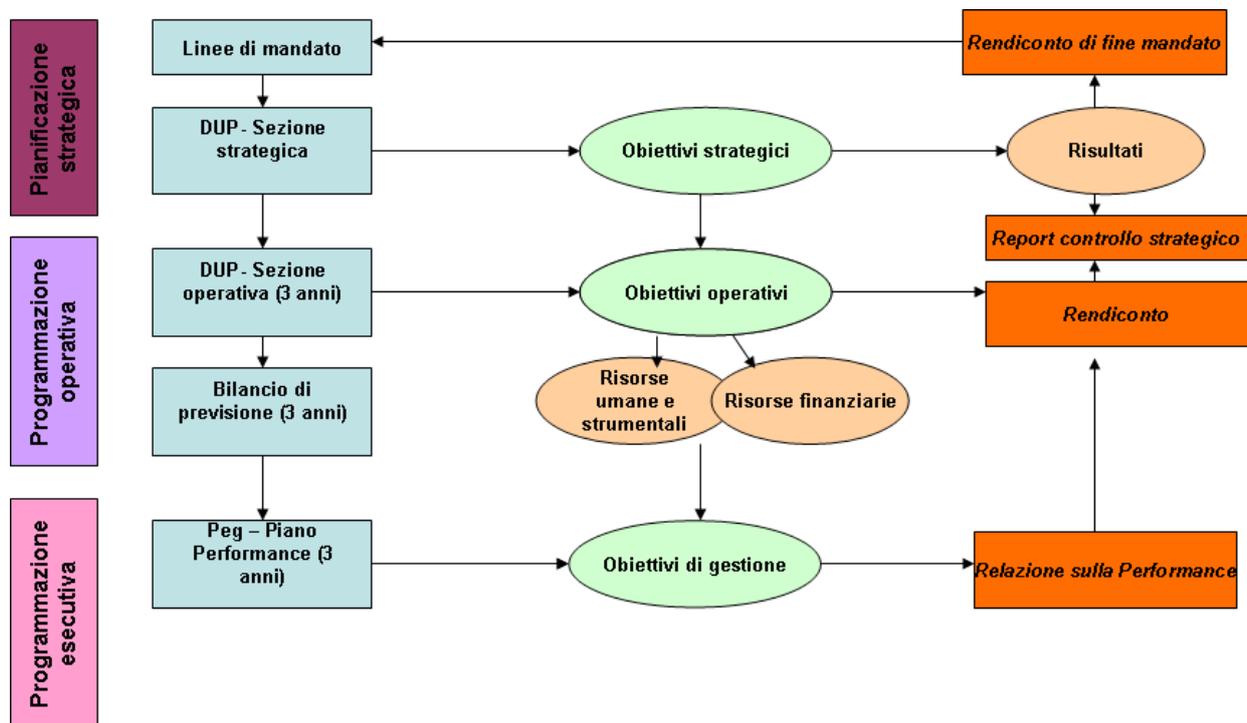
- Il Piano della Performance che è il documento con il quale l'Amministrazione individua e assegna gli obiettivi che si intendono raggiungere e le relative risorse umane, strumentali e finanziarie;
- La relazione sulla Performance che è il documento che chiude il ciclo della performance e rappresenta i risultati che l'Ente ha raggiunto per l'anno di competenza in aggiunta ai tradizionali strumenti di rendicontazione già previsti per gli enti locali.

Il ciclo di gestione della performance si sviluppa nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.



GLI STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE E IL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE
(art. 4 del D.Lgs. n. 150/2009)



Il processo di redazione dei documenti fondamentali del ciclo della performance è curato dal Segretario Generale con il supporto dell'Ufficio Controllo di Gestione dell'Ente e si svolge in piena sinergia con i Responsabili degli uffici e servizi. Nella redazione del Piano importante è l'esperienza acquisita per risolvere i vari problemi che si presentano e fondamentale è la condivisione di esperienze di altre Amministrazioni e di best-practice.

La struttura del piano è coerente con le linee guida per il Piano della Performance dettate dal Dipartimento della Funzione Pubblica n. 1/2017 come segue:

- Presentazione del Piano
- Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli stakeholder esterni
- Obiettivi di Performance Organizzativa
- Obiettivi di Performance Individuale di Settore

Nel corso dell'anno è previsto un sistema di monitoraggio *in itinere* mediante un processo di ricognizione circa lo stato di attuazione dei programmi e successivamente, a chiusura dell'esercizio importante è la relazione di accompagnamento al rendiconto di gestione.

I documenti che compongono il Ciclo della Performance sono pubblicati in un paragrafo della sezione denominata "Amministrazione trasparente", raggiungibile dalla home page del sito dell'Ente, in adempimento a quanto stabilito dalle norme in materia di trasparenza contenute nel D.Lgs. n. 33/2013.

Il presente Piano della Performance viene redatto in un momento storico particolare caratterizzato da un importante processo, sia a livello nazionale che regionale, di riforma che non si è ancora concluso. Infatti, mentre a livello nazionale si è proceduto con l'applicazione della c.d. legge Delrio (n.56/2014) a livello regionale è stata approvata la L.R. n.8/2014 di "Istituzione dei Liberi consorzi comunali e Città metropolitane", a cui sono seguite le LL.RR. n.15/2015, n. 8/2016 e ss.mm.ii., con la quale sono state dettate disposizioni in materia di liberi Consorzi comunali e Città metropolitane.

Lo stato di incertezza, con riferimento alle elezioni degli Organi dell'Ente, più volte rinviate ha sottoposto l'Ente al commissariamento dal 20/06/2013 fino ad oggi con il susseguirsi di diversi Commissari.

Oggi l'Ente è diretto dal Commissario Straordinario Ing. Mario La Rocca nominato con D.P. Regione Siciliana n. 568/GAB del 15/09/2023 per l'esercizio della funzioni di Presidente nonché delle funzioni del Consiglio non attribuite all'Assemblea dei Sindaci, in attuazione della Legge Regionale n.31 del 18 dicembre 2021.

Inoltre, risente delle difficoltà finanziarie causate dalla procedura di dissesto finanziario in atto e della impossibilità a definire la proposta di bilancio stabilmente equilibrato.



2..2.2 Il Sistema di Valutazione della Performance

Le modalità di misurazione e valutazione della performance organizzativa è definito nel Sistema di misurazione e Valutazione della Performance (SMIVAP) che disciplina la metodologia di misurazione e valutazione della stessa per i responsabili di posizione organizzativa e i dipendenti.

L'attuale SMIVAP è stato approvato con deliberazione del Commissario Straordinario n.12 del 30/09/2016.

Si riporta, di seguito, una sintesi del suddetto regolamento al fine di individuare la correlazione diretta tra lo strumento di programmazione della performance e quello della sua valutazione e conseguente misurazione.

La valutazione si basa sui fattori che seguono.

Performance organizzativa

E disciplinata dagli articoli 56, 57 e 58 del vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi e si fonda sulla capacità di perseguire i compiti istituzionali dell'Ente secondo le priorità individuate dagli organi di indirizzo politico – amministrativo in risposta ai bisogni della collettività e del territorio. In ordine alle priorità individuate dagli organi di indirizzo politico amministrativo si rinvia per i contenuti alla sezione 2 "Valore pubblico" e agli obiettivi strategici già individuati dal Libero Consorzio Comunale. In ordine alla valutazione della performance organizzativa essa "...si incentra su profili organizzativi complessivi dell'intera unità organizzativa e prende in considerazione, congiuntamente alla capacità di perseguire gli obiettivi assegnati, l'adeguatezza dell'articolazione operativa interna adottata, la partecipazione attiva e coordinata alle tematiche e agli interventi trasversali, l'attenzione ad un utilizzo equilibrato delle risorse ed al rispetto dei vincoli di finanza pubblica" (art. 58 comma 5 del SMVP).

Performance individuale

- comportamenti organizzativi individuali in termini di capacità, competenze, abilità comprensiva della capacità di valutazione dei propri collaboratori dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi (max 50 punti)
- risultati collegati al grado di raggiungimento degli obiettivi individuati annualmente nel piano degli obiettivi e assegnati a ogni singolo Responsabile degli uffici e dei servizi (max 50 punti).

L'incidenza percentuale da attribuire ai parametri in cui si articola la scheda di valutazione del **personale delle categorie D, C, B, A** è la seguente:

- 1) raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali (max 40 punti);
- 2) qualità del contributo assicurato alla performance dell'area (max 10 punti);
- 3) comportamento organizzativo (max 50 punti).

La valutazione della performance individuale rappresenta la misurazione del contributo del valutato al raggiungimento degli obiettivi assegnati e la definizione di azioni di miglioramento.

Ancora, si evidenzia/ribadisce la situazione di grave crisi finanziaria in cui versa l'Ente che prosegue nell'erogazione dei servizi nonostante la riduzione delle risorse finanziarie dovuta sia ai prelievi forzosi richiesti dallo Stato per sanare la finanza pubblica, sia ai trasferimenti allo Stato delle proprie entrate RCA e IPT.

A questa situazione si aggiunge la complicata fase della situazione finanziaria a causa del dissesto finanziario dell'Ente, giusta deliberazione del Consiglio Provinciale n. 15 del 11/05/2018 ai sensi degli art. 244 e segg. del D.Lgs. n. 267/2000.

Nelle more della definizione dell'iter di approvazione dell'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato si è ritenuto necessario predisporre il presente Piano di performance 2023-2025 per potere:

- assegnare a ciascun Responsabile di Settore le risorse umane, strumentali, per il mantenimento degli ordinari servizi ed attività dell'Ente;
- individuare specifici obiettivi gestionali per ciascun settore.

Gli obiettivi assegnati sono sostanzialmente per consentire, ai sensi dell'art.5 del D.Lgs. 150/2009 nel testo novellato dal D.Lgs.74/2017, la continuità dell'azione amministrativa.



I

n questa fase, l'assegnazione degli obiettivi è soggetta alle "limitazioni" di cui all'art.250 del TUEL, fino all'approvazione del bilancio di previsione stabilmente riequilibrato.

Con detto Piano vengono formalmente assegnate alle strutture organizzative dell'Ente obiettivi di performance organizzativa e obiettivi di performance individuale di settore non strettamente collegate con le risorse finanziarie del bilancio di previsione, in modo da poterne controllare l'avanzamento e consentire l'adozione, in tempo utile dei necessari interventi correttivi. Ciò renderà possibile, inoltre, al termine dell'esercizio finanziario di riferimento, l'attività di verifica dei risultati conseguiti dai vari settori.

2.2.3 Obiettivi dei singolo settori.

Gli obiettivi individuali sono inseriti nell'allegato n. 1.

2.2.4 Obiettivi organizzativi .

Vengono individuati come obiettivi di performance organizzativa, che coinvolgeranno per la loro realizzazione l'intera struttura organizzativa, obiettivi in tema di anticorruzione e trasparenza (per integrare e rendere coerente il P.D.O. con le misure del P.T.P.C.T. e per garantire la produzione e l'aggiornamento tempestivo e regolare del flusso di informazioni da pubblicare sul sito "Amministrazione trasparente"), sulla customer satisfaction, sul contenimento della spesa, sulla valutazione del personale, sullo stato di avanzamento degli obiettivi e schede di monitoraggio relative al Controllo di Gestione, etc. (Allegato n.2)

2.2.5 Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).

Anche il Libero Consorzio Comunale di Siracusa è coinvolto nel processo di attuazione del PNRR. Di seguito i progetti finanziati.

Cup	Oggetto	Importo del Finanziamento	Descrizione Progetto	Azioni attivate/da Attivare	Supporto Tecnico organizzativo funzionale
E31E2000013 0001	PALAZZO DEGLI STUDI DI SIRACUSA (O.M. CORBINO - A. RIZZA)- VIA ARMANDO DIAZ, 12- Siracusa- MIGLIORAMENTO SISMICO, MANUTENZIONES TRAORDINARIA E MESSA A NORMA DEGLI IMPIANTI	€ 2.500.000,00	Progetto in essere edilizia scolastica (finanziato con primo piano edilizia scolastica 855 milioni D.M. 13 del 08 gennaio 2021), riguardante: MIGLIORAMENTO SISMICO, MANUTENZIONES TRAORDINARIA E MESSA A NORMA DEGLI IMPIANTI	Concluse procedure di gara. Determina di aggiudicazione efficace n.114 del 14/09/2023	Personale tecnico in servizio presso il IX Settore
E57B200002 90001	ISTITUTO SUPERIORE "RUIZ" AUGUSTA-VIA CATANIA 83- ADEGUAMENTO SISMICO, MANUTENZIONE	€ 4.000.000,00	Progetto in essere edilizia scolastica (finanziato con primo piano edilizia scolastica 855 milioni D.M. 13 del 08 gennaio 2021),	Concluse procedure di gara. Determina di aggiudicazi	Personale tecnico in servizio presso il IX Settore



	STRAORDINARIA E MESSA A NORMA IMPIANTI, EFFICIENTAMENTO ENERGETICO		Riguardante: ADEGUAMENTO SISMICO, MANUTENZIONE STRAORDINARIA E MESSA A NORMA IMPIANTI, EFFICIENTAMENTO ENERGETICO	one efficace n.115 del 14/09/2024	
E91E20000070001	ISTITUTO "P. CALLERI" DI PACHINO*VIALE FORTUNA snc - ADEGUAMENTO SISMICO, MANUTENZIONE STRAORDINARIA E MESSA A NORMA IMPIANTI	€ 2.400.000,00	Progetto in essere edilizia scolastica (finanziato con secondo piano edilizia scolastica 1.125 milioni D.M. 62 del 10 marzo 2021), Riguardante: ADEGUAMENTO SISMICO, MANUTENZIONE STRAORDINARIA E MESSA A NORMA IMPIANTI.	Concluse procedure di gara. Determina di aggiudicazione efficace n.116 del 14/09/2025	Personale tecnico in servizio presso il IX Settore
E67B20000230001	ISTITUTO POLIVALENTE DI LENTINI*VIA RICCARDO DA LENTINI, 89*ADEGUAMENTO SISMICO, MANUTENZIONE STRAORDINARIA E MESSA A NORMA IMPIANTI	€ 4.050.000,00	Progetto in essere edilizia scolastica (finanziato con secondo piano edilizia scolastica 1.125 milioni D.M. 62 del 10 marzo 2021), Riguardante: ADEGUAMENTO SISMICO, MANUTENZIONE STRAORDINARIA E MESSA A NORMA IMPIANTI.	Concluse procedure di gara. Determina di aggiudicazione efficace n.117 del 14/09/2026	Personale tecnico in servizio presso il IX Settore
E18B20001560001	ISTITUTO DI ISTRUZIONE SUPERIORE DI VIA A. UCCELLO - PALAZZOLO ACREIDE*VIA ANTONINO UCCELLO S.N.C.*PROGETTO DI TRASFORMAZIONE DELLA COPERTURA DELL'EDIFICIO SCOLASTICO POLIVALENTE DI VIA A. UCCELLO - PALAZZOLO ACREIDE	€ 2.050.000,00	Progetto in essere edilizia scolastica (finanziato con secondo piano edilizia scolastica 1.125 milioni D.M. 62 del 10 marzo 2021), Riguardante: TRASFORMAZIONE DELLA COPERTURA DELL'EDIFICIO SCOLASTICO POLIVALENTE DI VIA A. UCCELLO	Concluse procedure di gara. Determina di aggiudicazione efficace n.118 del 14/09/2027	Personale tecnico in servizio presso il IX Settore
E59I22000010006	Riqualificazione palestra del Polivalente di Francofonte	€ 764.920,00	Progetto Riguardante: MANUTENZIONE STRAORDINARIA E MESSA A NORMA IMPIANTI.	Affidata progettazione esecutiva. ./ Da attivare la	Personale tecnico in servizio presso il IX Settore



				procedura di gara con la predisposizione dei relativi documenti.	
E89I22000010006	Riqualificazione Palestra Polivalente di Noto	€ 864.600,00	Progetto Riguardante: MANUTENZIONE STRAORDINARIA E MESSA A NORMA IMPIANTI.	Affidata progettazione esecutiva. ./ Da attivare la procedura di gara con la predisposizione dei relativi documenti.	Personale tecnico in servizio presso il IX Settore
E69I22000020006	Riqualificazione palestra dell' I.I.S.S. Moncada Lentini	€ 720.790,00	Progetto Riguardante: MANUTENZIONE STRAORDINARIA E MESSA A NORMA IMPIANTI. Progetto ammesso a finanziamento per scorrimento graduatoria del c.d. "Piano palestre"	Affidata progettazione esecutiva. ./ Da attivare la procedura di gara con la predisposizione dei relativi documenti.	Personale tecnico in servizio presso il IX Settore
E69I22000030006	“Riqualificazione palestra Ist. Majorana di Avola sede staccata “E. Mattei”	€ 676.660,00	Progetto Riguardante: MANUTENZIONE STRAORDINARIA E MESSA A NORMA IMPIANTI. Progetto ammesso a finanziamento per scorrimento graduatoria del c.d. "Piano palestre"	Affidata progettazione esecutiva. ./ Da attivare la procedura di gara con la predisposizione dei relativi documenti.	Personale tecnico in servizio presso il IX Settore

2.3 Il piano triennale di prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

Il Piano è stato già oggetto di apposita approvazione con deliberazione del Commissario Straordinario n. 21 del 15.02.2023, che si allega.



SEZIONE 3

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 L'organizzazione dell'Ente e il capitale umano

L'Ente è caratterizzato da una macrostruttura organizzativa costituita da settori, servizi e uffici staff secondo l'organigramma di seguito riportato:



SERVIZI	1° AFFARI GENERALI E PARTECIPATE	2° RISORSE UMANE	3° ECONOMICO FINANZIARIO	4° INFORMATIZZAZIONE DIGITALIZZAZIONE PIANIFICAZIONE E TERRITORIALE	5° PUBBLICA ISTRUZIONE, SERVIZI SOCIALI, CULTURA E SPORT	6° SVILUPPO ECONOMICO AUTOSCUOLE - PROTEZIONE CIVILE	7° APPALTI	8° VIABILITA'	9° MANUTENZIONE E PATRIMONIO	10° TERRITORIO ED AMBIENTE	11° AVVOCATURA	12° POLIZIA PROVINCIALE
	SUPPORTO ORGANI ISTITUZIONALI E SEGRETERIA GENERALE	ORGANIZZAZIONE E GESTIONE GIURIDICA - CUC	PROGRAMMAZIONE E GESTIONE E RENDICONTAZIONE	CED INFORMATIZZAZIONE DIGITALIZZAZIONE - SITO ISTITUZIONALE	PUBBLICA ISTRUZIONE E PATRIMONIO IMMOBILIARE	AGRICOLTURA EDISTRETTI PRODUTTIVI	APPALTI, OPERE PUBBLICHE E FORNITURA DI BENI E SERVIZI (Centrale Unica di Committenza) E CONTRATTI	PROGRAMMAZIONE, PROGETTAZIONE ESECUZIONE E COLLAUDO VIABILITA' ZONA NORD	EDILIZIA SCOLASTICA	TUTELA AMBIENTE ED ECOLOGICA	CONTENZIOSO	POLIZIA AMMINISTRATIVA STRADALE
	PROTOCOLLO ED ARCHIVIO	TRATTAMENTO ECONOMICO E PREVIDENZIALE	PROVVEDITORATO, ECONOMATO E GESTIONE PATRIMONIO MOBILIARE	UFFICIO TRANSAZIONE DIGITALE	FORMAZIONE, CULTURA, SPORT E SPETTACOLI	POLITICHE COMUNITARI ED ECONOMIA DI SVILUPPO	ESPROPRIAZIONI	PROGRAMMAZIONE, PROGETTAZIONE ESECUZIONE E COLLAUDO VIABILITA' ZONA CENTRO	EDILIZIA PATRIMONIALE E SPORTIVA, RSPP	RIFIUTI E BONIFICA	INFORTUNISTICA STRADALE	POLIZIA AMBIENTALE
	TRASPARENZA		GESTIONE UTENZE E ASSICURAZIONI DEL PATRIMONIO IMMOBILIARE, AUTOPARCO	PIANIFICAZIONE E TERRITORIALE	POLITICHE SOCIO SANITARIE E PARI OPPORTUNITA'	TURISMO - INFOPOINT TURISTICO		PROGRAMMAZIONE, PROGETTAZIONE ESECUZIONE E COLLAUDO VIABILITA' ZONA SUD	FINANZIAMENTI ESTERNI E RELATIVI ADEMPIMENTI	R.N.O.	GESTIONE LIQUIDAZIONI COMPENSI A PROFESSIONISTI ESTERNI NELLE CONTROVERSIE DELL'ENTE E PROCEDIMENTI CONNESSI	
	PARTECIPATE		TOSAP		BIBLIOTECA	PROTEZIONE CIVILE		CONCESSIONI TECNICHE AMMINISTRATIVE			SANZIONI AMMINISTRATIVE E AMBIENTALI	
	URP					AUTOSCUOLE - SCUOLE NAUTICHE STUDI DI CONSULENZA PER LA CIRCOLAZIONE DEI MEZZI DI TRASPORTO		AUTORIZZAZIONI E PRONTO INTERVENTO				
								PROGETTAZIONE E MANUTENZIONE IMPIANTI PUBBLICA ILLUMINAZIONE				

(Organigramma del Libero Consorzio Comunale di Siracusa- Decreto del Commissario Straordinario n.105 del 26 giugno 2023)



Risorse umane

Il personale in servizio presso l'Ente si è drasticamente ridimensionato negli ultimi anni a causa dei collocamenti a riposo e dalle numerose mobilità verso altri Enti.

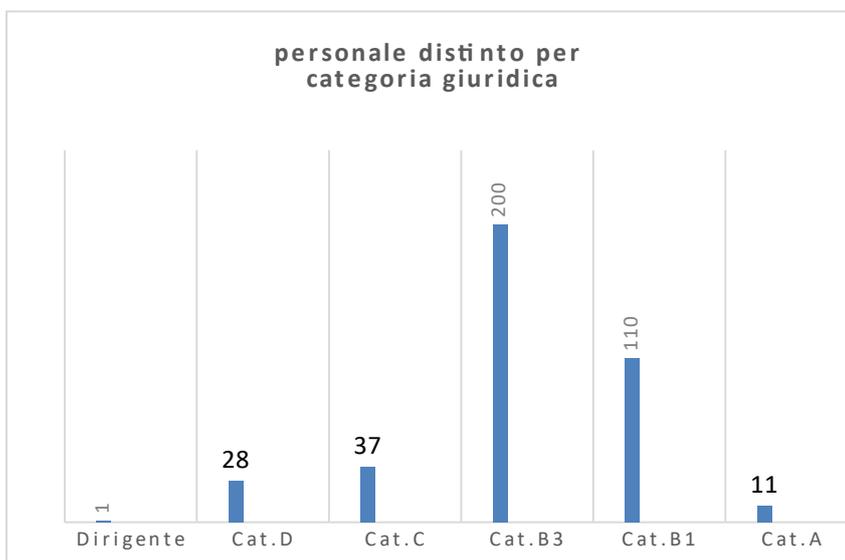
Le risorse umane, in servizio al 31/12/2022, sono desumibili dalla seguente tabella:

Categoria	Numero
Segretario Generale	1
Posizioni Organizzative D	13
Categoria D	15
Categoria C	37
Categoria B3	200
Categoria B	110
Categoria A	11
Totale	387

(Fonte: dotazione organica aggiornata al 31/12/2022)

Il procedimento di revisione della macrostruttura è stato completato dall'Amministrazione con l'adozione della deliberazione del Commissario con i poteri della Giunta n.12 del 30/09/2016 e successive modifiche ed integrazioni, in conformità ai principi di snellimento della struttura burocratica dell'Ente e con lo scopo di ridurre i costi e semplificare l'organizzazione.

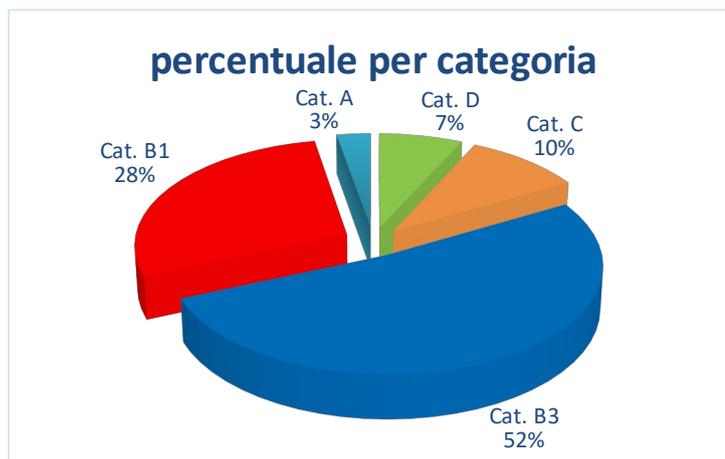
Nella tabella che precede è stata rappresentata la macrostruttura dell'Ente con il personale distinto per categoria di appartenenza; nella tabella della macrostruttura organizzativa è possibile verificare le attuali competenze delle diverse articolazioni della struttura.





Risorse Umane			
Categoria giuridica	Totali per ctg	Descrizione profili professionali	Totale
Segretario Generale	1		1
Categoria D3	10	Funzionario Amministrativo Funzionario Finanziario Funzionario Tecnico Funzionario Analista Istruttore	5 1 3 1
Categoria D	18	Istruttore Dir.vo Contabile Istruttore Dir.vo Amm.vo Istruttore Dir.vo Tecnico Istruttore Dir.vo Analista Istruttore Dir.vo Socio-Assist.le Istruttore Dir.vo di Vigilanza	1 4 6 5 1 1
Categoria C	37	Istruttore Amministrativo Istruttore Tecnico Agente di Polizia Prov.le Istruttore contabile	7 13 10 7
Categoria B3	200	Collab.re Prof.le Amm.vo Collab.re Prof.le Tecnico Prof.le Tec. Ambientale Coll.re Prof.le Conducente Coll.re Polizia Prov.le	134 54 4 1 8
Categoria B	110	Esecutore Amministrativo Esecutore Tecnico Esecutore Amm.vo Commesso Esecutore Tecnico Commesso Esecutore Tecnico Ambientale	48 14 32 16 1
Categoria A	11	Operatore Antincendio Operatore Operatore Commesso	1 8 2
Totale	387		387

Analizzando la distribuzione dei dipendenti per categoria, il grafico sottostante evidenzia una netta prevalenza di dipendenti in categoria B3, che si attesta al 52%.





Sett.	Distribuzione delle Risorse Umane	Segretario/ Dirigente	Personale dipendente per categoria					Tot.
			D	C	B3	B	A	
1	AFFARI GENERALI		1	-	13	10	-	24
2	RISORSE UMANE E PARTECIPATE POLITICHE DEL LAVORO		1	3	18	20	9	51
3	ECONOMICO FINANZIARIO		1	5	14	3	-	23
4	INFORMATIZZAZIONE-DIGITALIZZAZIONE PIANIFICAZIONE TERRITORIALE		2	-	6	-	-	8
5	SOCIO TURISTICO - CULTURALE – SPORTIVO - PUBBLICA ISTRUZIONE		3	4	41	26	1	75
6	SVILUPPO ECONOMICO-AUTOSCUOLE-PROTEZIONE CIVILE		2	3	37	22	-	64
7	APPALTI- CONTRATTI-ESPROPRI		1	-	4	4	-	9
8	MANUTENZIONE - VIABILITA'		2	5	17	6	-	30
9	EDILIZIA		3	2	9	6	-	20
10	TERRITORIO ED AMBIENTE - PARCHI E RISERVE		9	6	14	6	1	36
11	AVVOCATURA		1	1	8	1	-	11
12	POLIZIA PROVINCIALE		1	7	10	4	-	22
	UFFICIO GABINETTO		1	1	8	2	-	12
	CONTROLLO DI GESTIONE				1			1
	Totali per categoria		28	37	200	110	11	386
	SEGRETARIO GENERALE	1						1
	Totale complessivo		28	37	200	110	11	387

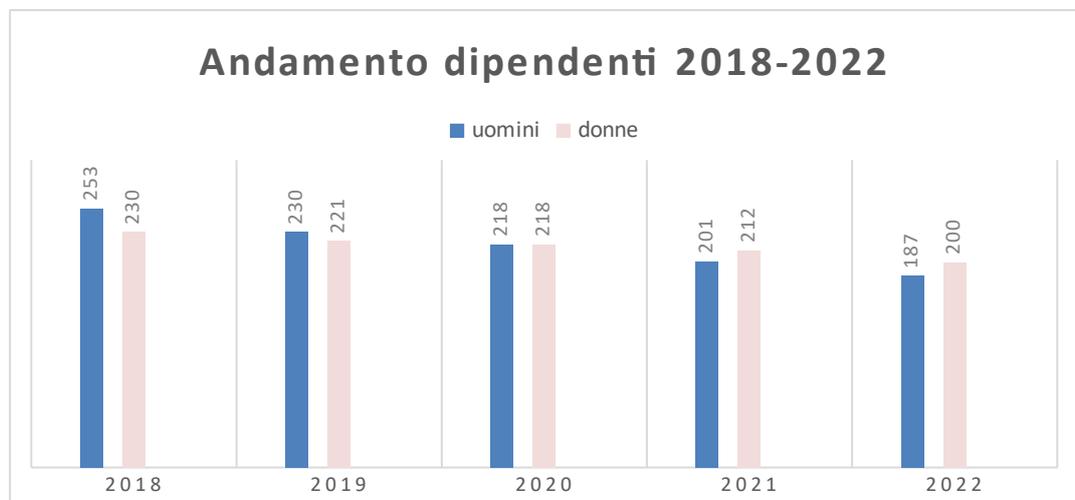


L'andamento del numero dei dipendenti dal 2018 al 2022 rispetto al numero degli abitanti (il tutto riferito al 31 dicembre di ogni anno) risulta il seguente:

Anno	2018	2019	2020	2021	2022
Dipendenti	485	451	436	413	387
Abitanti	391.400	389.344	386.071	385.900	383.738
Abitanti per dipendente	807,01	863,29	885,48	934,38	991,57

Se si analizza la distribuzione del personale per genere, nel corso del quinquennio, la prevalenza del sesso maschile su quello femminile è andato a diminuire fino a raggiungere un pareggio nel 2020 e a invertirsi dal 2021.

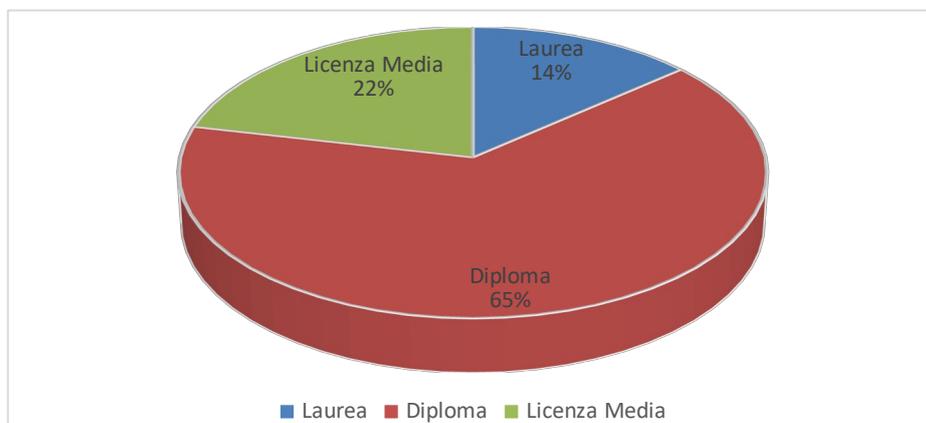
Anno	2018		2019		2020		2021		2022	
	N.	%								
Uomini	253	52,16%	230	50,99	218	50 %	201	48,66%	187	48,32%
Donne	230	47,42%	221	49,00	218	50 %	212	51,33%	200	51,68%
Totali	483	100%	451	100%	436	100%	413	100%	387	100%



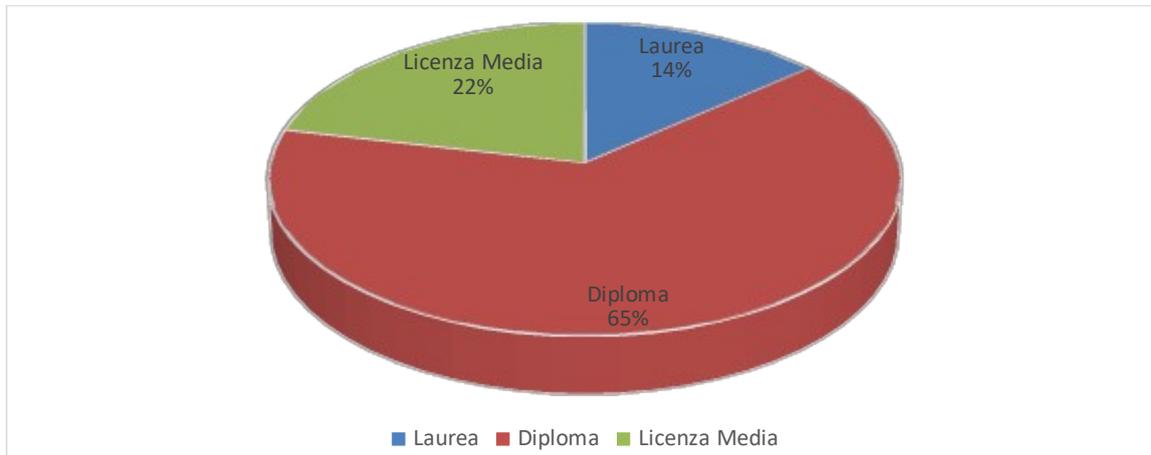


Sett.	Distribuzione personale Full-Time e Part-Time	Personale dipendente		
		Orario pieno	Orario parziale	Tot.
1	AFFARI GENERALI	5	19	24
2	RISORSE UMANE E PARTECIPATE POLITICHE DEL LAVORO	15	39	54
3	GESTIONE ECONOMICO FINANZIARIO	6	16	22
4	POLITICHE STRATEGICHE	7	9	16
5	SOCIO TURISTICO - CULTURALE – SPORTIVO	6	69	75
6	SVILUPPO ECONOMICO	3	49	52
7	APPALTI CONTRATTI ESPROPRI	2	5	7
8	MANUTENZIONE - VIABILITA'	9	19	28
9	EDILIZIA	3	16	19
10	TERRITORIO ED AMBIENTE - PARCHI E RISERVE	20	26	46
11	AVVOCATURA	2	9	11
12	POLIZIA PROVINCIALE	12	8	20
	UFFICIO GABINETTO	3	8	11
	CONTROLLO DI GESTIONE		1	1
	Totali	93	293	386
	SEGRETARIO GENERALE	1		1
	Totale complessivo	94	293	387

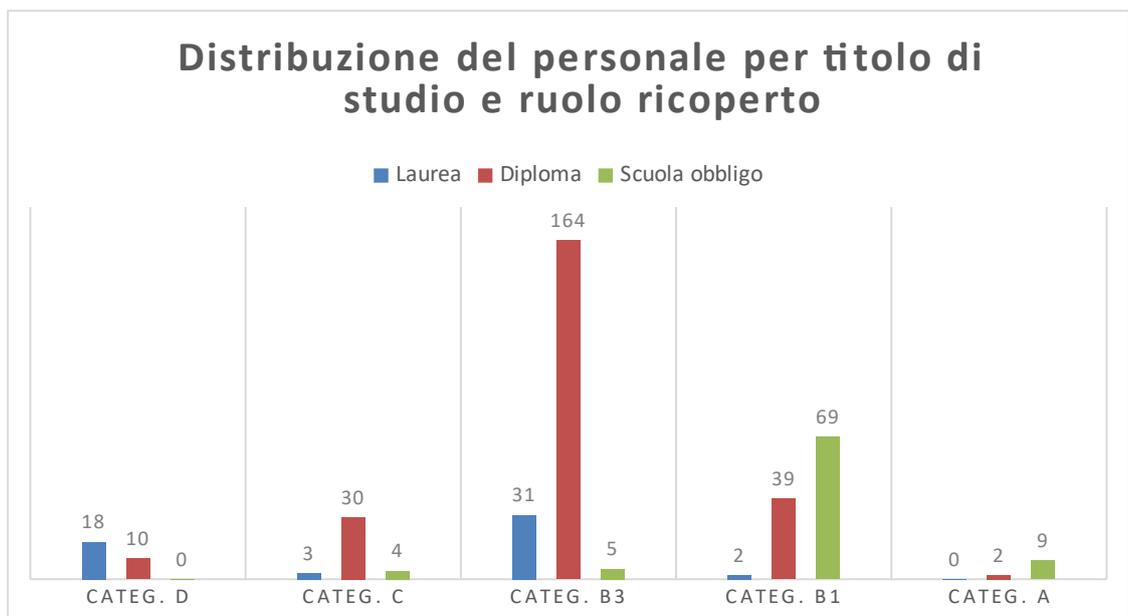
Il grafico sottostante evidenzia una netta prevalenza di dipendenti part-time, che si attesta al 76%, rispetto al 24% dei dipendenti full-time.



Distribuzione del personale per titolo di studio



Dal grafico sottostante si evince un'alta partecipazione di laureati, anche nei profili in cui è richiesto il solo diploma di scuola secondaria superiori.





3.2.1. Il Piano delle azioni positive.

Con nota prot. n. 37433 del 30.08.2023 il Comitato Unico di Garanzia ha trasmesso il prospetto delle azioni positive che si riporta di seguito.

AZIONE POSITIVA N. 1: SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'

SOGGETTI DESTINATARI	I dipendenti part time
OBIETTIVO	Equiparare tutti dipendenti sia ai fini dell'orario di lavoro (36 ore) che ai fini del riacquisto della categoria.
FINALITA'	Al 31/12/2022 i dipendenti con contratto part-time a 32 ore settimanali, sono il 76% della dotazione organica dell'Ente e la maggior parte declassati da C a B con la stabilizzazione del 2010. Uniformare il personale comporta: <ul style="list-style-type: none">• una proficua organizzazione del lavoro, in atto non garantita a causa dell'assenza di uniformità della presenza;• benessere e un senso di appartenenza, creando un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

AZIONE POSITIVA N. 2: LAVORO AGILE

SOGGETTI DESTINATARI	Tutti i dipendenti dell'Ente
OBIETTIVO	Consolidamento del lavoro a distanza
FINALITA'	Potenziare il lavoro agile come strumento di inclusione lavorativa avendo cura di facilitare l'accesso ai dipendenti che si trovano in condizioni di particolare necessità, in linea con le nuove disposizioni del CCNL

AZIONE POSITIVA N. 3: FORMAZIONE

SOGGETTI DESTINATARI	Tutti i dipendenti dell'Ente
OBIETTIVO	Corsi base per tutti i dipendenti senza esclusione
FINALITA'	- Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti - Creare profili professionali equiparati ad una nuova organizzazione adeguata al contratto e alle nuove tecnologie.

**AZIONE POSITIVA N. 4: QUESTIONARIO DI BENESSERE ORGANIZZATIVO**

SOGGETTI DESTINATARI	Tutti i dipendenti dell'Ente
OBIETTIVO	Predisporre e somministrare un questionario sul benessere organizzativo
FINALITA'	<p>Fino ad ore, per migliorare la capacità dell'organizzazione di promuovere e conservare il grado di benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori ci si è avvalsi:</p> <ul style="list-style-type: none">- dello Sportello Ascolto, quale strumento di ascolto, orientamento e supporto per prevenire e contenere il disagio e malessere della persona;- di segnalazioni, reclami in forma anonima mettendo delle cassette postali nei vari plessi dell'Ente. <p>Si è pensato ora, per favorire il benessere sul lavoro nelle sue molteplici dimensioni, di somministrare un questionario o più questionari utilizzati come strumenti di monitoraggio (annuale) del benessere dei lavoratori dell'Ente. L'indagine ha l'obiettivo di coinvolgere tutto il personale in maniera attiva e partecipativa per un'analisi dei dati e di indicatori che consentano una chiara lettura dello "stato di salute" dell'organizzazione del Libero Consorzio Comunale di Siracusa.</p>

AZIONE POSITIVA N. 5: CARICHI DI LAVORO

SOGGETTI DESTINATARI	Tutti i dipendenti dell'Ente
OBIETTIVO	Applicazione istituto della Banca delle Ore
FINALITA'	Proporre una migliore organizzazione del lavoro al fine di coinvolgere tutto il personale a sentirsi attivo e partecipativo nell'analisi dei dati che porteranno alla valutazione della performance, attivando una procedura che determini i carichi di lavoro.

AZIONE POSITIVA N. 6: BANCA DELLE ORE

SOGGETTI DESTINATARI	Tutti i dipendenti dell'Ente
OBIETTIVO	Applicazione istituto della Banca delle Ore
FINALITA'	Proporre all'ufficio risorse umane di applicare una puntuale verifica delle ore lavorative di ogni dipendente affinché possa usufruire dell'istituto della banca delle ore, al fine di consentire, inoltre, la possibilità al dipendente di constatare nell'immediatezza dei tempi un riscontro e al tempo stesso di rilevare eventuali comportamenti non consoni ai doveri d'ufficio.



3.2.2 Il Benessere digitale

E' noto che 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 le azioni per il miglioramento della salute digitale dell'amministrazione in atto presso il Libero Consorzio comune di Siracusa, meglio specificati negli obiettivi di performance del IV Settore, e che coinvolgono tutte le articolazioni dell'Ente come si evince dagli obiettivi dei singoli settori.

- Realizzazione del Piano di Azione e Coesione della Sicilia (P.O.C.) 2014-2020 – Asse 10 Azione 1 – Progetto "*Forniture e servizi per la realizzazione dell'azione programmatica per la digitalizzazione dei processi amministrativi dell'Ente*".
- Avviso Misura 1.4.4 "*Estensione dell'utilizzo delle piattaforme nazionali di identità digitale - SPID CIE*" Amministrazioni Pubbliche diverse da Comuni e Istituzioni Scolastiche Settembre 2022

3.3 Il lavoro agile

L'implementazione ad istituto ordinario del lavoro agile risentite delle forti criticità dell'attuale sistema di informatizzazione dell'Ente. Gli obiettivi operativi dei singoli settori – e del 4° settore in particolare – come detto nel paragrafo precedente sono volti al superamento delle attuali difficoltà cui ha inciso la precaria situazione finanziaria.

3.4 Il Piano Triennale del fabbisogno del personale

L'Ente con deliberazione del Commissario Straordinario n. 147 dell'08.08.2022 ha provveduto ad approvare la rideterminazione della dotazione organica dell'Ente, la quale sottoposta alla Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali è stata approvata nella seduta del 14.12.2022. Allo stato, pertanto, giuste problematiche connesse alla definizione dei processi di risanamento e della criticità finanziaria che non conduce alla predisposizione del bilancio stabilmente riequilibrato, non è stato approvato il Piano triennale del fabbisogno del personale.

SEZIONE 4

MONITORAGGIO

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, c. 3, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, nonché delle disposizioni di cui all'art. 9, Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione sarà effettuato singolarmente avuto riguardo alle singole misure.