



COMUNE DI LIPARI
CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA
"Eolie, patrimonio dell'umanità"

N. 56 /Reg. Delibere

DELIBERAZIONE ORIGINALE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 – ai sensi dell'art. 6 del DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021.

L'anno **duemilaventitre** il giorno quattordici del mese di aprile alle ore 11 : 50 e seguenti, nella Casa Comunale e nella consueta sala delle adunanze, a **seguito auto-convocazione**, si è riunita la Giunta Comunale con l'intervento dei Signori:

n° ordine	COGNOME E NOME	Pres.	Ass.
1	Dr. Riccardo GULLO – SINDACO	X	
2	Rag. Saverio MERLINO –Vice-Sindaco	X	
3	Dott. Giovanni IACOLINO –Assessore	X	
4	D.ssa Lucy IACONO –Assessore	X	
5	D.ssa Cristina ROCCELLA –Assessore	X	
6	Salvatore PUGLISI –Assessore	X	
	TOTALE	6	///

Presiede il Sindaco: dr. Riccardo GULLO

Partecipa il Vice Segretario Dott. Francesco Subba

Il Presidente, constatato che il numero dei presenti è legale, dichiara aperta la seduta e invita i convenuti a deliberare sull'argomento in oggetto specificato.

LA GIUNTA COMUNALE

Visto che, ai sensi dell'art. 53 della legge 8 giugno 1990, n°142 recepito dalla L.R. n°48/91, come modificato dall'art.12 della L.R. 30/2000, sulla proposta di deliberazione in oggetto hanno espresso:

- il Dirigente del Servizio interessato, per la regolarità tecnica, parere favorevole
- il Dirigente del Settore Economico-Finanziario, per la regolarità contabile, parere non dovuto
- il Segretario Generale, ai sensi dell'art. 17, lett. c) del R.O.G.U.S., parere favorevole

VISTA la proposta di deliberazione oggettivata presentata dai Responsabili e dal Sindaco avente ad oggetto: "Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 – ai sensi

dell'art. 6 del DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021.”, che compiegata al presente provvedimento ne forma parte integrante e sostanziale (All.to “A”);

RICHIAMATO l'O.EE.LL. vigente nella Regione Siciliana, nonché la L.R. n°48/1991;

CON VOTI unanimi favorevoli espressi nelle forme di legge;

D E L I B E R A

DI APPROVARE la proposta di deliberazione come sopra individuata e formulata che compiegata al presente provvedimento ne forma parte integrante e sostanziale (All.to “A”).

LA GIUNTA MUNICIPALE

RAVVISATA la necessità di dichiarare urgente e immediatamente esecutiva la presente deliberazione, al fine di porre in essere gli adempimenti successivi.

VISTO l'art. 12 della L.R. 03/12/1991 n°44;

Per quanto sopra specificato;

Con voti unanimi favorevoli espressi nelle forme di legge

DICHIARA

la presente deliberazione urgente e immediatamente esecutiva



COMUNE DI LIPARI

CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

"Eolie, patrimonio dell'umanità"

Proposta di deliberazione per la Giunta Comunale

Oggetto: Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 – ai sensi dell'art. 6 del DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021

Premesso che:

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, stabilisce che: "1. Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190.

Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:

- a) - gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;
- b) - la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;
- c) - compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;
- d) - gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;
- e) - l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività

inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;

f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità

g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

Il Piano definisce le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione degli utenti stessi mediante gli strumenti di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, nonché le modalità di monitoraggio dei procedimenti attivati ai sensi del decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 198.

Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 del presente articolo pubblicano il Piano e i relativi aggiornamenti entro il 31 gennaio di ogni anno nel proprio sito internet istituzionale e li inviano al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri per la pubblicazione sul relativo portale.”;

- l'art. 6, comma 5, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come modificato dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 stabilisce che: “5. Entro il 31 marzo 2022, con uno o più decreti del Presidente della Repubblica, adottati ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti da quello di cui al presente articolo.”;

- l'art. 6, comma 6, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come modificato dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 stabilisce che: “6. Entro il medesimo termine di cui al comma 5, con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, è adottato un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni di cui al comma 1. Nel Piano tipo sono definite modalità semplificate per l'adozione del Piano di cui al comma 1 da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti.”;

- l'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, stabilisce che: “6-bis. In sede di prima applicazione il Piano è adottato entro il 30 giugno 2022 e fino al predetto termine non si applicano le sanzioni previste dalle seguenti disposizioni: a) articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150; b) articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124; c) articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.”;

- l'art. 6, comma 7, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, stabilisce che: “7. In caso di mancata adozione del Piano trovano applicazione le sanzioni di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ferme restando quelle previste dall'articolo 19, comma 5, lettera b), del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114.”;

- l'art. 6, comma 8, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, stabilisce che: “8. All'attuazione delle disposizioni di cui al presente articolo le amministrazioni interessate provvedono con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a

legislazione vigente. Gli enti locali con meno di 15.000 abitanti provvedono al monitoraggio dell'attuazione del presente articolo e al monitoraggio delle performance organizzative anche attraverso l'individuazione di un ufficio associato tra quelli esistenti in ambito provinciale o metropolitano, secondo le indicazioni delle Assemblee dei sindaci o delle Conferenze metropolitane.”.

Preso atto che:

- in data 30 giugno 2022, previa intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, del 2 dicembre 2021, è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151, il Decreto del Presidente della Repubblica n. 81, recante “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”, di cui all’articolo 6, comma 5, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113;

- in data 30 giugno 2022, previa intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, del 9 febbraio 2022, è stato pubblicato il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione di cui all’art. 6, comma 6 del decreto legge decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113.

Dato atto che:

- il Comune di Lipari, alla data del 31/12/2022 ha meno di 50 dipendenti, computati secondo il metodo di calcolo utilizzato per compilare la tabella 12 del Conto Annuale

- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 8 del 28/03/2023, è stato approvato il Documento Unico di programmazione unitamente al bilancio di previsione per il triennio 2023-2025;

- il Comune di Lipari ha provveduto ad approvare i seguenti provvedimenti di pianificazione e programmazione, che ai sensi dell’art. 6, comma 2, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle indicazioni contenute nel Regolamento recante l’individuazione e l’abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) e nel Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), sono assorbiti nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO):

- a) Piano triennale del fabbisogno del personale 2023-2025, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 44 del 28/03/2023;
- b) Piano delle azioni positive 2023-2025, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 24 del 14/02/2023;
- c) Piano della Performance approvato con deliberazione della Giunta Municipale n° 45 del 28/03/2023;

- alla data di entrata in vigore dei decreti attuativi del PIAO, precedentemente citati, devono essere ancora approvati i seguenti provvedimenti di pianificazione e programmazione che ai sensi dell’art. 6, comma 2, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle indicazioni contenute nel Regolamento recante l’individuazione e l’abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) e nel Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), sono assorbiti nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO):

- 1) Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2023-2025;
- 2) Piano Organizzativo del Lavoro Agile 2022-2024;

3) Piano triennale della Formazione del Personale 2022-2024;

- che ai sensi del Comunicato del Presidente dell'ANAC del 2 maggio 2022, l'Ente con deliberazione di Giunta Comunale n. 22 del 16/06/2021, tenuto conto dell'attualità ed efficacia delle previsioni in esso contenute, anche in considerazione dell'impegno in progetti legati all'attuazione del PNRR, con il presente provvedimento il Comune di Lipari intende confermare e prorogare la validità del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza anche per il triennio 2023-2025;

Rilevato che:

- il Decreto del Presidente della Repubblica del 30 giugno 2022, n. 81 recante "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione", pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151 del 30 giugno 2022, stabilisce:

- all'art. 1, comma 3, che "Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con non più di cinquanta dipendenti sono tenute al rispetto degli adempimenti stabiliti nel decreto del Ministro della pubblica amministrazione di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto-legge n. 80 del 2021.";

- all'art. 1, comma 4, la soppressione del terzo periodo dell'art. 169, comma 3-bis del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, che recitava "Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel PEG.", decretando pertanto la separazione fra il Piano Esecutivo di Gestione, come definito nel citato art. 169, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 e la definizione degli obiettivi di performance dell'Amministrazione;

- all'art. 2, comma 1, che per gli Enti Locali, di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del medesimo decreto legislativo e il piano della performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono assorbiti nel piano integrato di attività e organizzazione di cui all'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113;

- il decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, nonché le modalità semplificate per l'adozione dello stesso per gli Enti con meno di 50 dipendenti, stabilisce:

- all'art. 2, comma 1, in combinato disposto con l'art. 6 del Decreto medesimo, che reca le modalità semplificate per la redazione del PIAO per le amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti, che il PIAO contiene la scheda anagrafica dell'Amministrazione ed è suddiviso nelle Sezioni di cui agli artt. 3, 4 e 5 del Decreto stesso e ciascuna Sezione è a sua volta ripartita in sottosezioni di programmazione, riferite a specifici ambiti di attività amministrativa e gestionale, secondo il seguente schema:

5. SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

6. SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

a. Sottosezione di programmazione Valore pubblico: ai sensi dell'art. 3, comma 2, la presente sottosezione di programmazione contiene i riferimenti alle previsioni generali contenute nella Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione;

b. Sottosezione di programmazione Performance: sebbene, le indicazioni contenute nel "Piano tipo", allegato al decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, non prevedano l'obbligatorietà di

tale sottosezione di programmazione, per gli Enti con meno di 50 dipendenti, alla luce dei plurimi pronunciamenti della Corte dei Conti, da ultimo deliberazione n. 73/2022 della Corte dei Conti Sezione Regionale per il Veneto “L’assenza formale del Piano esecutivo della gestione, sia essa dovuta all’esercizio della facoltà espressamente prevista dall’art. 169, co. 3, D. Lgs. 267/2000 per gli enti con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti, piuttosto che ad altre motivazioni accidentali o gestionali, non esonera l’ente locale dagli obblighi di cui all’art. 10, co.1 del D. Lgs. 150/2009 espressamente destinato alla generalità delle Pubbliche amministrazioni e come tale, da considerarsi strumento obbligatorio [...]”, pertanto si procederà ugualmente alla predisposizione dei contenuti della presente sottosezione ai sensi dell’art. 3, comma 1, lettera b), secondo quanto stabilito dal Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009 programmando gli indicatori di performance di efficienza e di efficacia dell’amministrazione;

c. Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza: ai sensi dell’art. 3, comma 1, lettera c), la presente sottosezione di programmazione, è predisposta dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, sulla base degli obiettivi strategici in materia definiti dall’organo di indirizzo, ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190. Costituiscono elementi essenziali della sottosezione, quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall’ANAC ai sensi della legge 6 novembre 2012 n. 190 del 2012 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 del 2013. Con riferimento alla presente sottosezione di programmazione le amministrazioni, con meno di 50 dipendenti, si limitano all’aggiornamento della mappatura dei processi esistente alla data di entrata in vigore del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, tenendo conto, quali aree di rischio, quelle indicate all’art.1, comma 16 della Legge 6 novembre 2012, n. 190, ovvero: 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 sezione 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.

7. SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

a. Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa: ai sensi dell’art. 4, comma 1, lettera a), la presente sottosezione di programmazione, illustra il modello organizzativo adottato dall’Amministrazione;

b. Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile: ai sensi dell’art. 4, comma 1, lettera b), la presente sottosezione di programmazione indicata, in coerenza con le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, e la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, adottati dall’amministrazione;

c. Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale: ai sensi dell’art. 4, comma 1, lettera c), numero 2, la presente sottosezione di programmazione, indica la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell’evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;

8. SEZIONE 4. MONITORAGGIO:

ai sensi dell’art. 5, la presente sezione indica gli strumenti e le modalità di monitoraggio, tenuto conto delle modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance” e delle indicazioni dell’ANAC, relativamente alla sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”.

- all'art. 2, comma 2, che “Sono esclusi dal Piano integrato di attività e organizzazione gli adempimenti di carattere finanziario non contenuti nell'elenco di cui all'articolo 6, comma 2, lettere da a) a g), del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.”;

- all'art. 6, le modalità semplificate per la redazione del PIAO per le amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti, disponendo in particolare al comma 4, che “Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui al presente articolo, nonché a quanto previsto dal primo periodo dell'articolo 6, comma 1.”

- all'art. 7, comma 1, che “Ai sensi dell'articolo 6, commi 1 e 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il piano integrato di attività e organizzazione è adottato entro il 31 gennaio, secondo lo schema di Piano tipo cui all'articolo 1, comma 3, del presente decreto, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data. Il Piano è predisposto esclusivamente in formato digitale ed è pubblicato sul sito istituzionale del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione.”

- all'art. 8, comma 2, che “In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci”;

- all'art. 8, comma 3, che “In sede di prima applicazione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1, del presente decreto è differito di 120 giorni successivi a quello di approvazione del bilancio di previsione”.

- all'art. 9, che “Ai sensi dell'articolo 6, comma 8, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, gli enti locali con meno di 15.000 abitanti provvedono al monitoraggio dell'attuazione del presente decreto e al monitoraggio delle performance organizzative anche attraverso l'individuazione di un ufficio associato tra quelli esistenti in ambito provinciale o metropolitano, secondo le indicazioni delle Assemblee dei sindaci o delle Conferenze metropolitane.”

- all'art. 11, comma 1, che il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, negli Enti Locali è approvato dalla Giunta Comunale.

Considerato che:

- 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, in fase di prima applicazione la data fissata per l'approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione è il 30 giugno 2022;

- ai sensi all'art. 8, comma 3, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, in sede di prima applicazione, il termine del 31 gennaio di ogni anno, di cui all'articolo 7, comma 1, del decreto medesimo, è differito di 120 giorni successivi a quello di approvazione del bilancio di previsione; il Comune di Lipari ha approvato il bilancio di previsione per il triennio 2023-2025, con deliberazione di Consiglio Comunale n. 8 del 28/03/2023;

- il Comune di Lipari, come precedentemente illustrato, ha provveduto a dare attuazione pressochè a tutte le disposizioni normative inerenti i documenti di pianificazione e programmazione, con distinte e separate deliberazioni nel rispetto della normativa vigente all'epoca della loro approvazione;

- che al fine di garantire il regolare svolgimento e la continuità dell'azione amministrativa, così come definita negli strumenti di programmazione di cui questo Ente si è dotato, nel rispetto dei principi di efficacia, efficienza ed economicità, è necessario dare tempestiva attuazione alle disposizioni normative in materia di pianificazione e programmazione di cui all'art. 6, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, divenute efficaci, in data 27 giugno 2022, in conseguenza della pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del Decreto del Presidente della Repubblica n. 81, recante "Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione" e della pubblicazione del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), coordinando i provvedimenti di pianificazione e programmazione precedentemente approvati, all'interno dello schema tipo di PIAO, definito con il citato decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione;

Visti:

il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche) e successive modifiche;

il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni) e successive modifiche;

la legge 6 novembre 2012 n. 190 e successive modifiche e integrazioni recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione";

il Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33 e ss.mm.ii. recante "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche Amministrazioni";

il Decreto Legislativo 25 maggio 2016 n. 97, attuativo dell'art. 7 della legge 7 agosto 2015 n. 124, recante "Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";

il Decreto Legislativo 8 marzo 2013, n. 39, "Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche Amministrazioni e presso gli Enti privati in contratto

pubblico a norma dell'art.1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190";

la deliberazione della Commissione Indipendente per la Valutazione e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT/ANAC) n. 72/2013, con la quale è stato approvato il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2013-2016;

il decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito con modificazioni dalla Legge 11 agosto 2014, n. 114, recante: "Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari";

la deliberazione n. 1064 del 13 novembre 2019, con la quale l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha approvato il Piano Nazionale Anticorruzione 2019;

gli “Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022” adottati dal Consiglio dell’ANAC in data 2 febbraio 2022;

la legge 7 agosto 2015 n. 124 (Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche) e successive modifiche e, in particolare, l’articolo 14;

la legge 22 maggio 2017, n. 81 (Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e luoghi del lavoro subordinato) e successive modifiche e, in particolare, il capo II;

il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246) e successive modifiche e, in particolare, l’articolo 48;

la direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione e per l’innovazione e del Ministro per le pari opportunità del 4 marzo 2011, (Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni “art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183”);

la direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° giugno 2017, n. 3 (Indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti);

la direttiva n. 2/2019 del 26 giugno 2019 del Ministro per la pubblica amministrazione e del Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri con delega in materia di pari opportunità (Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche);

le Linee guida del 30 novembre 2021 del Dipartimento della Funzione pubblica in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche;

il decreto legge 7 marzo 2005, n. 82, recante “Codice dell’Amministrazione digitale”, ed in particolare l’art. 12 che disciplina “Norme generali per l'uso delle tecnologie dell’informazione e delle comunicazioni nell’azione amministrativa”;

il “Piano triennale per l’informatica nella pubblica amministrazione 2021-2023”, comunicato da AgID sul proprio sito istituzionale in data 10 dicembre 2021;

il decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, recante “Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa funzionale all’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l’efficienza della giustizia”, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021 n. 113;

il decreto-legge 30 dicembre 2021, n. 228 “Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi”, che all’articolo 1, comma 12, modifica il decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, prevedendo la proroga del termine di prima adozione del PIAO, da parte delle pubbliche amministrazioni, dal 31 gennaio 2022 al 30 aprile 2022;

il decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36 “Ulteriori misure urgenti per l’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)”, convertito, con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, che ha fissato al 30 giugno 2022, il termine per la prima adozione del PIAO;

il parere favorevole in merito alla regolarità tecnica della deliberazione di cui all'oggetto, ai sensi e per gli effetti dell'art. 49, comma 1, del D. Lgs. del 18 agosto 2000 n. 267;

il parere favorevole in merito alla regolarità contabile della deliberazione di cui all'oggetto, ai sensi e per gli effetti dell'art. 49, comma 1, del D. Lgs. del 18 agosto 2000 n. 267;

il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, recante "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali", ed in particolare gli artt. 6, 7 e 38;

l'art. 4 della legge 5 giugno 2003, n. 131;

il decreto-legge 24 marzo 2022, n. 24;

il vigente Regolamento per il funzionamento degli Uffici e dei Servizi;

il vigente Statuto comunale

Si Propone

- di approvare, ai sensi dell'art. 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui al Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), secondo lo schema definito con Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025, che allegato alla presente deliberazione con la lettera A unitamente al parere dei Revisori dei Conti sul Piano triennale del Fabbisogno di Personale – All. B – e che ne costituiscono parte integrante e sostanziale;

- di escludere dall'approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione gli adempimenti di carattere finanziario non contenuti nell'elenco di cui all'articolo 6, comma 2, lettere da a) a g), del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113;

- di dare mandato al Dirigente del I° Settore (Amministrativo) di provvedere alla pubblicazione della presente deliberazione unitamente all'allegato Piano Integrato di Attività e Organizzazione, all'interno della sezione "Amministrazione trasparente", sotto sezione di primo livello "Disposizioni generali", sotto sezione di secondo livello "Atti generali", nella sezione "Amministrazione trasparente", sotto sezione di primo livello "Personale", sotto sezione di secondo livello "Dotazione organica", nella sezione "Amministrazione trasparente" sotto sezione di primo livello "Performance", sotto sezione di secondo livello "Piano della Performance" e nella sezione "Amministrazione trasparente" sotto sezione di primo livello "Altri contenuti", sotto sezione di secondo livello "Prevenzione della corruzione", nella sezione "Amministrazione trasparente", sotto sezione di primo livello "Altri contenuti", sotto sezione di secondo livello "Accessibilità e Catalogo dei dati, metadati e banche dati", ai sensi dell'art. 6, comma 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113;

- di dare mandato al Segretario Comunale/Dirigente/Responsabile di provvedere alla trasmissione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024, come approvato dalla presente deliberazione, al Dipartimento della Funzione Pubblica, secondo le modalità dallo stesso definite, ai sensi dell'art. 6, comma 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113;

- di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 2 del Dlgs n. 267/2000;

- di demandare al Dirigente del I° Settore (Amministrativo) - Ufficio personale - l'adozione di tutti gli atti consequenziali necessari per il perfezionamento delle suddette procedure.

Lipari, 14/04/2023

Il Segretario Generale
Avv. Giuseppe TORRE



Il Dirigente del I° Settore
dr. Francesco SUBBA



Il SINDACO
dr. Riccardo GULLO





COMUNE DI LIPARI

(Città Metropolitana di Messina)

“Eolie, Patrimonio dell’umanità”

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2023 – 2025

Forma semplificata

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

Premessa

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

- ottenere un migliore coordinamento dell'attività di programmazione delle pubbliche amministrazioni, semplificandone i processi;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

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.

Il PIAO 2023-2025 è il primo a essere redatto in forma ordinaria, dopo il primo Piano adottato in forma sperimentale per il triennio 2022-2024.

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. 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'art. 3, c. 1, lett. c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'art. 1, c. 16, L. n. 190/2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

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

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

Scaduto il triennio di validità, il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

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

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6, 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. 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;

Sulla base del quadro normativo di riferimento, 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.

Piano Integrato di attività e Organizzazione 2023-2025
Forma semplificata

SEZIONE 1		
SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE		
		NOTE
Comune di	Lipari	
Indirizzo	Piazza Mazzini n 1	
Recapito telefonico	090 9887111	
Indirizzo internet	https://www.comune.Lipari.me.it	
e-mail		
PEC	P.E.C.: protocollo@pec.comunelipari.it	
Codice fiscale+	00387830839	
Sindaco	Dr Riccardo GULLO	
Numero dipendenti al 31.12.2022	44	
Numero abitanti al 31.12.2022	12.951	

SEZIONE 2		
VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE		
	DESCRIZIONE SINTETICA ATTIVITA'	NOTE
Programmazione 2.1 VALORE PUBBLICO		<p>Tale sezione non è obbligatoria nella forma del PIAO semplificato. IL Comune di Lipari, ha però attivato <i>incoerenza con i documenti di programmazione finanziaria, specifiche azioni finalizzate, a realizzare nel breve periodo la semplificazione digitale ed il miglioramento dei rapporti con i cittadini-utenti reingegnerizzando, secondo le misure di implementazione della digitalizzazione previsti dal PNRR.</i></p> <p><i>La creazione di Valore Pubblico del territorio viene programmata anche in termini di sviluppo turistico sostenibile, attraverso sinergie strutturate e partnership per lo sviluppo economico con le imprese turistiche e le Associazioni di Categoria operanti sul territorio delle Isole Minori con le quali sono stati all'uopo stretti Patti di collaborazione e Convenzioni ex art. 30 del D.Lgs 267/2000 per il sostegno alle iniziative di rilancio produttivo (cfr. Del. C.C. 02/23 - Convenzione per la gestione in forma associata dell'Area Interna "Isole Minori siciliane" e la costituzione della relativa autorità territoriale - Approvazione schema di convenzione tra i Comuni di Pantelleria, Favignana, Ustica, Malfa, Santa Marina Salina, Leni, Lipari e Lampedusa e Linosa) compatibile con strategie di rispetto ambientale e con</i></p>

		<p>le Linee di impatto del Programma "Isole Verdi" parimenti finanziato nell'ambito del PNRR (cfr. Decreto Ministero della Transizione Ecologica n° 390 del 25/11/2021, inserito nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), Missione 2 (M2- Rivoluzione verde e Transizione ecologica), Componente 1 (Economia circolare e agricoltura sostenibile), Investimento 3.1 (Isole Verdi) che ha destinato al Comune di Lipari – anche per conto ed a beneficio delle Isole di Alicudi, Filicudi, Panarea, Stromboli e Vulcano - una somma pari a circa 53 mln di Euro per l'esecuzione di opere e/o iniziative necessarie al miglioramento e rafforzamento, in termini ambientali ed energetici, di specifiche realtà, quali quelle delle 19 Isole minori italiane non interconnesse, e la realizzazione di progetti integrati sull'efficientamento energetico e idrico, la mobilità sostenibile, la gestione del ciclo rifiuti, l'economia circolare, la produzione di energia rinnovabile e le diverse applicazioni per gli usi finali.</p>
<p>Programmazione 2.2. PERFORMANCE</p>		<p>Tale sezione non è obbligatoria nella forma del PIAO semplificato. Il Comune con l'approvazione del Piano della Performance, sempre in coerenza con i propri documenti programmatici e di bilancio ha individuato specifici obiettivi strategici fondamentali volti, in particolare, alla Piena attuazione delle misure correttive per il miglioramento dei propri parametri di deficitarietà strutturale – mediante la definizione di progetti obiettivo di recupero crediti vetusti o non riscossi – attivazione di forme generalizzate di compensazione debiti-crediti per operatori ed utenti nei riguardi dell'Ente comunale e per la Piena attuazione delle norme in merito alla Trasparenza e prevenzione della Corruzione attraverso la revisione delle procedure interne e delle attività di programmazione e controllo, nonché, per il Potenziamento delle attività di controllo dei cantieri, il monitoraggio a fini di prevenzione nelle aree a rischio, il controllo sugli adempimenti contrattuali in materia di servizio</p>

		integrato sui rifiuti oltre al rafforzamento della consistenza organica ed all'accrescimento delle capacità e competenze.
Programmazione 2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	Cfr. Premessa	Nella forma semplificata del PIAO , le amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono alla mappatura dei processi, limitatamente all'aggiornamento di quella esistente alla data di 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: a) Autorizzazione/concessione; b) Contratti pubblici; c) Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi; d) Concorsi e prove selettive; e) Processi, individuati dal RPCT e dei responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

Premessa

La sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), ***nella persona del Segretario Generale Avv. Giuseppe TORRE***, sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza ed anche sulla base di eventuali segnalazione da parte dei cittadini ai sensi della legge n. 190 del 2012 e che vanno formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore.

Inoltre, gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e a contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013.

Sulla base degli indirizzi e dei supporti messi a disposizione dall'ANAC, l'RPCT potrà aggiornare la pianificazione secondo canoni di semplificazione calibrati in base alla tipologia di amministrazione ed avvalersi di previsioni standardizzate.

In particolare, la sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA, potrà contenere:

- Valutazione di impatto del contesto esterno per evidenziare se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente, culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi.
- Valutazione di impatto del contesto interno per evidenziare se la *mission* dell'ente e/o la sua struttura organizzativa possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo della stessa.

- Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti (quindi analizzati e ponderati con esiti positivo).
- Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio. Individuati i rischi corruttivi le amministrazioni programmano le misure sia generali, previste dalla legge 190/2012, che specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati. Le misure specifiche sono progettate in modo adeguato rispetto allo specifico rischio, calibrate sulla base del miglior rapporto costi benefici e sostenibili dal punto di vista economico e organizzativo. Devono essere privilegiate le misure volte a raggiungere più finalità, prime fra tutte quelli di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità. Particolare favore va rivolto alla predisposizione di misure di digitalizzazione.
- Monitoraggio sull' idoneità e sull'attuazione delle misure.
- Programmazione dell'attuazione della trasparenza e relativo monitoraggio ai sensi del decreto legislativo n. 33 del 2013 e delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato

L'ente procede alla mappatura dei processi, limitatamente all'aggiornamento di quella esistente alla data di entrata in vigore del decreto considerando, ai sensi dell'art. 1, c 16, L. n. 190/2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- a) Autorizzazione/concessione;
- b) Contratti pubblici;
- c) Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- d) Concorsi e prove selettive;
- e) Processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (RPCT) 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 sezione 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.

Lo strumento principale per contrastare il fenomeno della corruzione è la **trasparenza dell'attività amministrativa**, elevata dal comma 15 dell'art. 1 della L. n. 190/2012 a *"livello essenziale delle prestazioni concernenti i diritti sociali e civili ai sensi dell'art. 117, secondo comma, lettera m) della Costituzione"*.

I commi 35 e 36 dell'art. 1 della L. n. 190/2012 hanno delegato il governo ad emanare un "decreto legislativo per il riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle Pubbliche Amministrazioni, mediante la modifica o l'integrazione delle disposizioni vigenti, ovvero mediante la previsione di nuove forme di pubblicità".

Il Governo ha adempiuto attraverso due decreti legislativi:

- D.Lgs. n. 33/2013;
- D.Lgs. n. 97/2016.

La trasparenza rappresenta la condizione di garanzia delle libertà individuali e collettive, nonché dei diritti civili, politici e sociali. Integra il diritto ad una buona amministrazione e concorre alla realizzazione di una amministrazione aperta, al servizio del cittadino.

La trasparenza dell'azione amministrativa è garantita attraverso la pubblicazione dei dati, dei documenti e delle informazioni così come previsto in dettaglio dal D.Lgs. n. 33/2013.

La pubblicazione consiste nella pubblicazione nei siti istituzionali di documenti, informazioni, dati su organizzazione e attività delle Pubbliche Amministrazioni.

Alla pubblicazione corrisponde il diritto di chiunque di accedere alle informazioni direttamente ed immediatamente, senza autenticazione ed identificazione.

La pubblicazione deve consentire la diffusione, l'indicizzazione, la rintracciabilità dei dati con motori di ricerca web e il loro riutilizzo (art. 4, comma 1, del D.Lgs. n. 33/2013). I dati pubblicati sono liberamente riutilizzabili.

Documenti ed informazioni devono essere pubblicati in formato di tipo aperto ai sensi dell'art. 68 del CAD (D.Lgs. n. 82/2005).

Inoltre, è necessario garantire la qualità delle informazioni, assicurandone: integrità, aggiornamento, completezza, tempestività, semplicità di consultazione, comprensibilità, omogeneità, facile accessibilità e conformità ai documenti originali.

Dati e informazioni sono pubblicati per cinque anni computati dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello in cui vige l'obbligo di pubblicazione.

Se gli atti producono effetti per un periodo superiore a cinque anni, devono rimanere pubblicati sino a quando rimangano efficaci. Allo scadere del termine i dati sono comunque conservati e resi disponibili all'interno di distinte sezioni di archivio del sito.

La presente sottosezione del PIAO dedicata alla trasparenza è volta a garantire:

- un adeguato livello di trasparenza;
- la legalità e lo sviluppo della cultura dell'integrità.
- massima interazione tra cittadini e pubblica amministrazione
- totale conoscibilità dell'azione amministrativa, delle sue finalità e corrispondenza con gli obiettivi di mandato elettorale

Nell'esercizio delle sue funzioni il Responsabile della Trasparenza si avvale dell'ausilio delle posizioni organizzative cui è demandato nello specifico e per competenza, la corretta pubblicazione sul sito dei dati, informazioni e documenti.

In esecuzione dell'art. 10 del D.Lgs. n. 33/2013, ciascun Settore, per il tramite della relativa posizione organizzativa, in ragione della propria competenza istituzionale, desumibile dal regolamento degli uffici e dei servizi, provvede a pubblicare, aggiornare e trasmettere i dati, le informazioni ed i documenti così come indicato espressamente nel D.Lgs. n. 33/2013.

In questo Ente, in esecuzione dell'art. 10 del D.Lgs. n. 33/2013 i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati sono: le posizioni organizzative.

Da sottolineare inoltre che, a garanzia della massima trasparenza dell'azione amministrativa, ogni provvedimento amministrativo deve menzionare il percorso logico - argomentativo sulla cui base la decisione è stata assunta, affinché sia chiara a tutti la finalità pubblica perseguita. Solo attraverso una adeguata e comprensibile valutazione della motivazione si è concretamente in grado di conoscere le reali intenzioni dell'azione amministrativa.

A tutela del principio del buon andamento, di cui la trasparenza si pone in funzione di strumento attuativo, si ritiene di valorizzare massimamente la messa a disposizione di ogni atto amministrativo detenuto dalla pubblica amministrazione e di cui un cittadino chiede la conoscenza, evitando quindi, tranne nei casi e nei modi stabiliti dalla legge, di rallentare o ritardare la messa a disposizione del documento o dei documenti oggetto di accesso civico generalizzato non pubblicati.

La sottosezione è stata concepita sulla base dei contributi derivati dal Segretario Generale del comune e dalle posizioni organizzative.

Il P.T.P.C. sarà pubblicato sul sito istituzionale, *link della homepage "Amministrazione Trasparente"* nella sezione ventitreesima "Altri contenuti", a tempo indeterminato sino a revoca o sostituzione con un Piano aggiornato.

ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

Le Isole Eolie, facenti capo, per la maggior parte al Comune di Lipari rappresentano una realtà complessa e di grande rilevanza nell'ambito del contesto della Città Metropolitana di Messina, oltre

che della Sicilia, della quale costituiscono, anzi elemento caratteristico e rappresentativo, la cui attrattività, anche in termini di presenze turistiche è sentita ed apprezzata a livello globale.

Le sette isole sono:

- **Lipari** (37,6 km² - circa 10.700 abitanti).
- **Salina** (26,8 km² - circa 2.600 abitanti), con lo **Scoglio Faraglione**.
- **Vulcano**, all'estremità sud dell'arcipelago (21 km² - circa 300 abitanti).
- **Stromboli**, con l'isolotto di **Strombolicchio**, all'estremità nord-est dell'arcipelago (12,6 km² - circa 500 abitanti).
- **Filicudi** (9,7 km² - circa 250 abitanti).
- **Alicudi**, all'estremità ovest dell'arcipelago (5,2 km² - circa 100 abitanti).
- **Panarea** (3,4 km² - circa 240 abitanti), con gli isolotti di **Basiluzzo**, **Dattilo** e **Lisca Bianca**.

Lipari e le Isole Eolie costituiscono, quindi, comprensorio turistico-ricettivo autonomo costituito da sette isole vere e proprie, alle quali si aggiungono numerosi isolotti e scogli affioranti dal mare ubicate al largo della Sicilia settentrionale, di fronte alla costa tirrenica messinese.

Fornita di numerosi e confortevoli alberghi, pensioni e residences, offre, grazie al clima mite, un soggiorno gradevole in tutte le stagioni. La sua posizione geografica, i collegamenti marittimi, permettono di arricchire le vacanze balneari con aspetti culturali e naturalistici (di grande richiamo le visite al cratere di Vulcano e le escursioni, anche notturne all'Isola di Stromboli), oltre che di valenza storica ed archeologica e di forte e radicata tradizione religiosa in quanto (il Museo storico/archeologico regionale eoliano "**Luigi Bernabò Brea**" è ubicato nel complesso del Castello che domina l'isola di Lipari è uno dei più importanti nel panorama nazionale per il numero e l'importanza di reperti risalenti soprattutto all'epoca greca e romana) e intraprendere escursioni di diversa durata attraverso i sentieri che si estendono tra panorami unici e una fitta vegetazione a macchia mediterranea dove greci, romani, saraceni e bizantini hanno lasciato le loro testimonianze come antichi acquedotti, abitazioni, scalinate e muretti o effettuare gite in barca verso le grotte o i faraglioni che si stagliano verso il cielo nell'istmo che separa Lipari da Vulcano o verso le altre isole di Panarea apprezzata ed esclusiva, e verso le più lontane Alicudi e Filicudi, considerate ancora oggi, a livello mondiale, come veri e propri paradisi naturalistici..

Con riferimento al tipo di **economia insediata**, si rinvia direttamente al contenuto della deliberazione G.M. n°22 del 16/06/2021 e successivi aggiornamenti periodici del PTPC che documentano di un'economia prevalentemente stagionale e basata proprio sullo sfruttamento delle risorse naturalistiche e dei flussi turistici collegati.

Il contesto esterno all'Ente ha un duplice obiettivo: da un lato, quello di evidenziare come le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente nel quale l'Amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi; dall'altro, evidenziare come le suddette caratteristiche possano condizionare e/o alterare la valutazione del rischio corruttivo e il monitoraggio dell'idoneità delle misure di prevenzione.

Si tratta di una fase preliminare indispensabile, se opportunamente realizzata, in quanto consente a ciascuna Amministrazione di definire la propria strategia di prevenzione del rischio corruttivo anche, e non solo, tenendo conto delle caratteristiche del territorio e dell'ambiente in cui opera.

In particolare, l'analisi del contesto esterno consiste nell'individuazione e descrizione delle caratteristiche culturali, sociali ed economiche del territorio o del settore specifico di intervento (ad esempio, cluster o comparto) nonché delle relazioni esistenti con gli stakeholders, e di come queste ultime possano influire sull'attività dell'Amministrazione, favorendo eventualmente il verificarsi di fenomeni corruttivi al suo interno.

In buona sostanza, la disamina delle principali dinamiche territoriali, o settoriali, e del catalogo delle influenze o pressioni di interessi esterni cui l'Amministrazione può essere sottoposta, costituisce un passaggio essenziale nel valutare se, e in che misura, il contesto, territoriale o settoriale di riferimento incida sul rischio corruttivo e, conseguentemente, sull'elaborazione di una strategia di gestione del rischio adeguata e puntuale.

L'inquadramento del contesto esterno all'Ente richiede un'attività di individuazione, di selezione, di valutazione e di analisi delle caratteristiche ambientali in cui si trova ad agire l'Ente; tale fase, come obiettivo, pone in evidenza le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'Ente opera:

sia con riferimento alla serie di variabili, da quelle culturali a quelle criminologiche, da quelle sociali a quelle economiche, sino a quelle territoriali in generale, e che tutte possono favorire il verificarsi di fenomeni; sia con riferimento a tutti quei fattori legati al territorio di riferimento dell'Ente, e quindi, sia le relazioni quanto le possibili influenze esistenti con quelli che il PNA individua quali Portatori e Rappresentanti di interessi esterni.

Questo Ente, in linea con la difficile situazione nazionale, continua a subire una fase di non progressione riconducibile, non solo alle alterazioni dei modelli occupazionali, dei modelli economici mondiali, nazionali e locali, ma anche collegata alla violenta ridefinizione dei modelli relazionali, specialmente in ambito digitale, e ai mutamenti sociali, in dimensione globale, conseguenti al modificarsi degli stili di vita, dei consumi, delle mobilità, degli orientamenti, delle preferenze e delle scelte individuali, ma pur sempre condizionate e, talvolta, pilotate.

Pur in presenza di tante situazioni di disagio socio-economico, l'Ente tende ad impattare in maniera convinta incidendo con previsioni altrettanto analoghe in materia di welfare, e con l'avvio di una serie di progettualità finalizzate alla diffusione del lavoro.

È da considerare che non appaiono rilevabili ipotesi di pressioni terze; come non appaiono incidenze diverse sulla regolare attività e terzietà dell'azione di Governo locale e di Amministrazione.

ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

Il Comune di Lipari svolge le funzioni istituzionali allo stesso attribuite dalle vigenti disposizioni di legge e di regolamento e l'espletamento delle stesse sono assicurate dalla struttura organizzativa disciplinata dal vigente Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi del Comune e dal correlato Piano dei fabbisogni di personale.

L'organizzazione del Comune di Lipari è articolata in Settori affidata alla direzione e coordinamento di personale con qualifica dirigenziale:

I° Settore – Amministrativo-Demografico: Dirigente dr Francesco SUBBA;

II° Settore – Servizi Economico-Finanziario e Ufficio personale – Dirigente incaricato dr. Carmelo CALABRESE

III° Settore – Edilizia, Urbanistica Patrimonio, LL.PP. – Dirigente Arch. Mirko Bartolo FICARRA

Servizio Polizia Municipale e SUAP – affidato all'Isp. Capo dr. Francesco CATALIOTTI

Servizio Comunale di Protezione Civile – affidato al dr. Geol. Domenico RUSSO

Ogni Settore è articolata in servizi ed uffici parte dei quali affidati a Responsabili di P.O. individuati tra i dipendenti di categoria D o di categoria C ove manchino le figure di Categoria superiore.

In mancanza dell'individuazione del dipendente responsabile del procedimento, la responsabilità risulta in capo al Dirigente del Settore, fatto salvo quanto previsto in caso di inerzia dall'art. 2 comma 9 bis della legge 241/1990.

Infine, è presente un Segretario Comunale titolare della sede al quale, ai sensi dell'art. 97, comma 4°, lett. d) del D.Lgs 267/2000) è affidata la responsabilità diretta dell'Ufficio Contenzioso e Legale dell'Ente.

Con riferimento agli organi di indirizzo politico, va evidenziato, che nel 2022 si sono svolte le elezioni amministrative ed è stato eletto Sindaco il dr. Riccardo GULLO. Oltre al Sindaco è presente una Giunta Comunale, composta da n. 6 assessori oltre al Sindaco, ed un Consiglio Comunale, composto da n. 16 consiglieri.

Gestione del rischio

La valutazione dei rischi prevede l'identificazione, l'analisi e la ponderazione del rischio.

L'identificazione del rischio consiste nel ricercare, individuare e descrivere i rischi. Richiede che, per ciascuna attività, processo o fase, siano evidenziati i possibili rischi di corruzione. Questi sono fatti emergere considerando il contesto esterno ed interno all'Amministrazione, anche con riferimento alle specifiche posizioni organizzative presenti all'interno dell'Amministrazione.

I rischi sono identificati attraverso l'analisi del contesto esterno ed interno sulla base dei seguenti parametri:

- a) valutazione del livello di interesse "esterno": ossia la presenza di interessi rilevanti, non solo di natura economici; nonché di benefici per i destinatari;
- b) valutazione del livello di discrezionalità del soggetto decidente;
- c) accertamento della presenza di eventi corruttivi accaduti negli ultimi 3 anni; in dettaglio verifica dei dati sui precedenti giudiziari e/o sui procedimenti disciplinari a carico dei dipendenti dell'Amministrazione. Le fattispecie che vanno considerate sono:
- d) le sentenze passate in giudicato, i procedimenti in corso, e i decreti di citazione a giudizio riguardanti:
 - i reati contro la P.A.;
 - il falso e la truffa, con particolare riferimento alle truffe aggravate all'Amministrazione (artt. 640 e 640-bis c.p.);
 - i procedimenti aperti per responsabilità amministrativo/contabile (Corte dei Conti);
 - i ricorsi amministrativi in tema di affidamento di contratti pubblici.
- e) le segnalazioni pervenute, nel cui ambito rientrano certamente le segnalazioni ricevute tramite apposite procedure di *whistleblowing*, ma anche quelle pervenute dall'esterno dell'Amministrazione o pervenute in altre modalità.
- f) valutazione dei reclami e/o risultanze di indagini di *customer satisfaction*.

Il trattamento dei rischi

Il processo di "gestione del rischio" si conclude con il "trattamento" ovvero misure concrete di prevenzione.

Il trattamento consiste nel procedimento "*per anestetizzare il rischio*". In concreto, individuare e valutare delle misure per neutralizzare o almeno ridurre il rischio di corruzione.

Indubbiamente ai fini di una completa ed efficace gestione del trattamento del rischio è necessario aver analizzato tutte le possibili ipotesi di rischio giacché la misura di prevenzione per quanto efficace sia, deve poter essere estesa a tutele possibili ipotesi, in quanto mancandone alcune si pregiudica il risultato complessivo.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione deve stabilire le "priorità di trattamento" in base al livello di rischio, all'obbligatorietà della misura ed all'impatto organizzativo e finanziario della misura stessa. L'incisività della misura sarà inevitabilmente proporzionale al grado di rischio come desumibile dai risultati della ponderazione effettuata.

MAPPATURA SISTEMATICA DEI PROCESSI	
AREE A RISCHIO CORRUTTIVO	PROCESSI
Area: CONCORSI E PROVE SELETTIVE	Reclutamento
	Progressioni di carriera
	Conferimento di incarichi di collaborazione
Area: CONTRATTI PUBBLICI	Definizione dell'oggetto dell'affidamento
	Individuazione, Nomina e Funzioni del RUP
	Individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento
	Requisiti di qualificazione
	Requisiti di aggiudicazione
	Valutazione delle offerte
	Verifica dell'eventuale anomalia delle offerte
	Procedure negoziate
	Affidamenti diretti
	Revoca del bando
	Redazione del cronoprogramma
	Variante in corso di esecuzione del contratto
	Subappalto ed Avvalimento
Utilizzo di rimedi di risoluzione delle controversie alternativi a quelli giurisdizionali durante la fase di esecuzione del contratto	
Area: AUTORIZZAZIONE/CONCESSIONE	Provvedimenti di tipo autorizzatorio (incluse fattispecie similari, quali: abilitazioni, approvazioni, nulla-osta, licenze, registrazioni, dispense, permessi a costruire)
	Attività di controllo di dichiarazioni sostitutive in luogo di autorizzazioni (ad esempio in materia edilizia o commerciale)
	Provvedimenti di tipo concessorio (incluse fattispecie similari, quali: deleghe, ammissioni, certificazioni a vario titolo, cambi di residenza, rilascio carte d'identità)
Area: CONCESSIONE ED EROGAZIONE DI SOVVENZIONI, CONTRIBUTI	Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati

CATALOGO DEI RISCHI PER OGNI PROCESSO		
AREE DI RISCHIO	PROCESSI	RISCHI
CONCORSI E PROVE SELETTIVE	Reclutamento	Previsione di requisiti di accesso "personalizzati" ed insufficienza di meccanismi oggettivi e trasparenti idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire allo scopo di reclutare candidati particolari.
		Abuso nei processi di stabilizzazione finalizzato al reclutamento di candidati particolari.
		Irregolare composizione della commissione di concorso finalizzata al reclutamento di candidati particolari e/o mancanza di procedura di trasparenza nella scelta e nomina dei Commissari

		Inosservanza delle regole procedurali a garanzia della trasparenza e dell'imparzialità della selezione, quali, a titolo esemplificativo, la cogenza della regola dell'anonimato nel caso di prova scritta e la predeterminazione dei criteri di valutazione delle prove allo scopo di reclutare candidati particolari.
	Progressioni di carriera	Progressioni economiche o di carriera accordate illegittimamente allo scopo di agevolare alcuni dipendenti/candidati.
	Conferimento di incarichi di collaborazione	Motivazione generica e tautologica circa la sussistenza dei presupposti di Legge per il conferimento di incarichi professionali allo scopo di agevolare soggetti particolari.
CONTRATTI PUBBLICI	Definizione dell'oggetto dell'affidamento	Restrizione del mercato nella definizione delle specifiche tecniche, attraverso l'indicazione nel disciplinare di prodotti che favoriscano una determinata impresa.
	Individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento	Elusione delle regole di affidamento degli appalti, mediante l'improprio utilizzo del modello procedurale dell'affidamento delle concessioni al fine di agevolare un particolare soggetto.
	Requisiti di qualificazione	Definizione dei requisiti di accesso alla gara e, in particolare, dei requisiti tecnico-economici dei concorrenti al fine di favorire un'impresa (es.: clausole dei bandi che stabiliscono requisiti di qualificazione).
	Requisiti di aggiudicazione	Uso distorto del criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa, finalizzato a favorire un'impresa.
	Valutazione delle offerte	Mancato rispetto dei criteri indicati nel disciplinare di gara cui la commissione giudicatrice deve attenersi per decidere i punteggi da assegnare all'offerta, con particolare riferimento alla valutazione degli elaborati progettuali.
	Verifica dell'eventuale anomalia delle offerte	Mancato rispetto dei criteri di individuazione e di verifica delle offerte anormalmente basse, anche sotto il profilo procedurale.
	Procedure negoziate	Utilizzo della procedura negoziata al di fuori dei casi previsti dalla Legge al fine di favorire un'impresa.
	Affidamenti diretti	Abuso dell'affidamento diretto al di fuori dei casi previsti dalla Legge al fine di favorire un'impresa.
	Revoca del bando	Abuso del provvedimento di revoca del bando al fine di bloccare una gara il cui risultato si sia rivelato diverso da quello atteso o di concedere un indennizzo all'aggiudicatario.
	Redazione del cronoprogramma	Mancanza di sufficiente precisione nella pianificazione delle tempistiche di esecuzione dei lavori, che consenta all'impresa di non essere eccessivamente vincolata ad un'organizzazione precisa dell'avanzamento dell'opera, creando in tal modo i presupposti per la richiesta di eventuali extraguadagni da parte dello stesso esecutore.

	Varianti in corso di esecuzione del contratto	Ammissione di varianti in corso di esecuzione del contratto per consentire all'appaltatore di recuperare lo sconto effettuato in sede di gara o di conseguire <i>extra guadagni</i> .
	Subappalto ed Avvalimento	Accordi collusivi tra le imprese partecipanti a una gara volti a manipolarne gli esiti, utilizzando il meccanismo del subappalto come modalità per distribuire i vantaggi dell'accordo a tutti i partecipanti allo stesso.
	Utilizzo di rimedi di risoluzione delle controversie alternativi a quelli giurisdizionali durante la fase di esecuzione del contratto	Condizionamenti nelle decisioni assunte all'esito delle procedure di accordo bonario, derivabili dalla presenza della parte privata all'interno della commissione.
AUTORIZZAZIONE/ CONCESSIONE	Provvedimenti di tipo autorizzatorio (incluse figure simili quali: abilitazioni, approvazioni, nulla-osta, licenze, registrazioni, dispense, permessi a costruire)	Abuso nell'adozione di provvedimenti aventi ad oggetto condizioni di accesso a servizi pubblici al fine di agevolare particolari soggetti (es. inserimento in cima ad una lista di attesa).
		Abuso nel rilascio di autorizzazioni in ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o preminenti di controllo al fine di agevolare determinati soggetti (es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti per apertura di esercizi commerciali).
	Attività di controllo di dichiarazioni sostitutive in luogo di autorizzazioni (ad esempio in materia edilizia o commerciale)	Corresponsione di tangenti per ottenere omissioni di controllo e "corsie preferenziali" nella trattazione delle proprie pratiche.
		Richiesta e/o accettazione impropria di regali, compensi o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati.
	Provvedimenti di tipo concessorio (incluse figure simili quali: deleghe, ammissioni)	Corresponsione di tangenti per ottenere omissioni di controllo e "corsie preferenziali" nella trattazione delle proprie pratiche.
		Richiesta e/o accettazione impropria di regali, compensi o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati.
	Ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o preminenti di controllo (ad es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti).	
CONCESSIONE ED EROGAZIONE DI SOVVENZIONI, CONTRIBUTI	Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati	Riconoscimento indebito di indennità di disoccupazione a cittadini non in possesso dei requisiti di Legge al fine di agevolare determinati soggetti.
		Riconoscimento indebito dell'esenzione dal pagamento di somme dovute al fine di agevolare determinati soggetti.
		Uso di falsa documentazione per agevolare taluni soggetti nell'accesso a fondi comunitari.
		Rilascio di concessioni edilizie con pagamento di contributi inferiori al dovuto al fine di agevolare determinati soggetti.

MISURE GENERALI FINALIZZATE ALLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Conflitto di interesse ed obbligo di segnalazione

In esecuzione dell'art. 6-bis della L. n. 241/1990 i soggetti che ritengono di trovarsi in una situazione di conflitto di interessi, anche potenziale, hanno il dovere di segnalarlo al proprio Responsabile dell'ufficio. La finalità di prevenzione si attua mediante l'astensione dalla partecipazione alla decisione o atto endoprocedimentale del titolare dell'interesse che potrebbe porsi in conflitto con l'interesse perseguito mediante l'esercizio della funzione e/o con l'interesse di cui il destinatario del provvedimento, gli altri interessati e contro interessati sono portatori. In questi termini il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione poi decide il responsabile dell'ufficio di appartenenza.

Ciò vuol dire che, ogni qual volta si configurino le descritte situazioni di conflitto di interessi, il dipendente è tenuto a una comunicazione tempestiva al responsabile dell'ufficio di appartenenza che valuta nel caso concreto la sussistenza del conflitto.

Sussiste altresì l'obbligo di astensione del dipendente nel caso in cui l'Amministrazione concluda accordi con imprese con cui il dipendente stesso abbia stipulato contratti a titolo privato (ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell'art. 1342 c.c.) o ricevuto altre utilità nel biennio precedente. Il dipendente si "astiene dal partecipare all'adozione delle decisioni ed alle attività relative all'esecuzione del contratto, redigendo verbale scritto di tale astensione da conservare agli atti dell'ufficio".

Si ha conflitto d'interesse inoltre quando il personale di una stazione appaltante o di un prestatore di servizi che, anche per conto della stazione appaltante, interviene nello svolgimento della procedura di aggiudicazione degli appalti e delle concessioni o può influenzarne, in qualsiasi modo, il risultato, ha, direttamente o indirettamente, un interesse finanziario, economico o altro interesse personale che può essere percepito come una minaccia alla sua imparzialità e indipendenza nel contesto della procedura di appalto o di concessione.

- La segnalazione va presentata in forma scritta (analogica o digitale).
- La risposta deve pervenire in forma espressa e scritta; in ragione della complessità e dell'urgenza del procedimento deve pervenire entro (...).

Inconferibilità ed incompatibilità

L'A.N.A.C., con delibera n. 833 del 3 agosto 2016, ha definito le Linee Guida in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della corruzione.

Il responsabile dell'anticorruzione cura che nell'Amministrazione siano rispettate le disposizioni del D.Lgs. n. 39/2013 sull'inconferibilità e incompatibilità degli incarichi. A tale fine, laddove riscontrate, il responsabile contesta all'interessato l'esistenza o l'insorgere delle situazioni di inconferibilità o incompatibilità previste dalla legge.

La disciplina dettata dal D.Lgs. 8 aprile 2013, n. 39, concerne le ipotesi di inconferibilità e incompatibilità di incarichi nelle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001, ivi comprese le autorità amministrative indipendenti, negli enti pubblici economici e negli enti di diritto privato in controllo pubblico, regolati e finanziati dalle pubbliche amministrazioni.

Inconferibilità

Qualora il Responsabile venga a conoscenza del conferimento di un incarico in violazione delle norme del D.Lgs. n. 39/2013 o di una situazione di inconferibilità, deve avviare di ufficio un procedimento di accertamento.

Nel caso di una violazione delle norme sulle inconferibilità la contestazione della possibile violazione va fatto sia nei confronti tanto dell'organo che ha conferito l'incarico sia del soggetto cui l'incarico è stato conferito.

Il procedimento avviato nei confronti del suddetto soggetto deve svolgersi nel rispetto del principio del contraddittorio affinché possa garantirsi la partecipazione degli interessati.

L'atto di contestazione deve contenere:

- una breve ma esaustiva indicazione del fatto relativa alla nomina ritenuta inconferibile e della norma che si assume violata;
- l'invito a presentare memorie a discolpa, in un termine non inferiore a dieci giorni, tale da consentire, comunque, l'esercizio del diritto di difesa.

Chiusa la fase istruttoria il responsabile dell'Anticorruzione accerta se la nomina sia inconferibile e dichiara l'eventuale nullità della medesima.

Dichiarata nulla la nomina, il responsabile dell'Anticorruzione valuta altresì se alla stessa debba conseguire, nei riguardi dell'organo che ha conferito l'incarico, l'applicazione della misura inibitoria di cui all'art. 18 del D.Lgs. n. 39/2013. A tal fine costituisce elemento di verifica l'imputabilità a titolo soggettivo della colpa o del dolo quale presupposto di applicazione della misura medesima.

Incompatibilità

L'accertamento da parte del responsabile dell'Anticorruzione di situazioni di incompatibilità di cui ai capi V e VI del D.Lgs. n. 39/2013 comporta la decadenza di diritto dall'incarico e la risoluzione del relativo contratto, di lavoro subordinato o autonomo.

La decadenza opera decorso il termine perentorio di quindici giorni dalla contestazione all'interessato, da parte del responsabile, dell'insorgere della causa di incompatibilità.

Ai sensi dall'art. 15, D.Lgs. n. 39/2013 al R.P.C.T è affidato il compito di vigilare sul rispetto delle disposizioni sulle inconferibilità e incompatibilità degli incarichi di cui al medesimo decreto legislativo, con capacità proprie di intervento, anche sanzionatorio e di segnalare le violazioni all'A.N.A.C.

Gli incarichi rilevanti ai fini dell'applicazione del regime delle incompatibilità e inconferibilità sono gli incarichi dirigenziali interni ed esterni, gli incarichi amministrativi di vertice, di Amministratore di enti pubblici e di enti privati in controllo pubblico, le cariche in Enti privati regolati o finanziati, i componenti di organo di indirizzo politico, come definiti all'art. 1 del D.Lgs. n. 39/2013.

A tal fine:

- all'atto di nomina il soggetto deve sottoscrivere una dichiarazione di insussistenza delle situazioni di inconferibilità e incompatibilità di cui al D.Lgs. n. 39/2013. Tale dichiarazione è condizione di efficacia dell'incarico;
- necessario è inoltre provvedere alla pubblicazione contestuale dell'atto di conferimento dell'incarico, ai sensi dell'art. 14 del D.Lgs. n. 33/2013, e della dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità, ai sensi dell'art. 20, comma 3, del D.Lgs. n. 39/2013.

Accertamenti del responsabile dell'Anticorruzione

Al fine di agevolare le attività di accertamento, controllo e verifica, come previsto dall'art. 20 del D.Lgs. n. 39/2013, all'atto del conferimento dell'incarico l'interessato presenta una dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconferibilità di cui al presente decreto che va comunicata entro 5 giorni al referente del responsabile oppure al responsabile.

Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (c.d. whistleblower)

Chiunque venga a conoscenza di fatti e/o comportamenti che possano considerarsi in violazione del presente piano anticorruzione è tenuto a segnalarlo al Responsabile dell'Anticorruzione.

In dettaglio, si ritiene che le condotte illecite che costituiscono oggetto di segnalazioni intercettano sicuramente:

- comportamenti che si materializzano in delitti contro la Pubblica Amministrazione di cui al Titolo II, Capo I, c.p. (ossia le ipotesi di corruzione per l'esercizio della funzione, corruzione per atto contrario ai doveri d'ufficio e corruzione in atti giudiziari, disciplinate rispettivamente agli artt. 318, 319 e 319-ter del predetto codice);
- comportamenti dai quali possa riscontrarsi l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati, nonché i fatti in cui - a prescindere dalla rilevanza penale - venga in evidenza un mal funzionamento dell'Amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite, ivi compreso l'inquinamento dell'azione amministrativa *ab externo*.

A titolo meramente esemplificativo, si rammentano i casi di sprechi, nepotismo, demansionamenti, ripetuto mancato rispetto dei tempi procedurali, assunzioni non trasparenti, irregolarità contabili, false dichiarazioni, violazione delle norme ambientali e di sicurezza sul lavoro, ecc.

In buona sostanza, costituiscono oggetto di segnalazione le situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati.

I fatti devono essere riportati secondo modalità circostanziate e chiare, se possibile con dovizia di particolari.

La presente sezione disciplina il procedimento volta alla segnalazione di fatti che possano avere attinenza al piano anticorruzione segnalati unicamente da dipendenti della struttura organizzativa allorquando il segnalante renda nota la sua identità.

Non rientrano in questa disciplina le segnalazioni anonime, quelle poste in essere da soggetti esterni in cui il segnalante renda nota la sua identità ovvero denunce obbligatorie all'autorità giudiziaria che devono essere fatte da soggetti il cui l'obbligo è previsto direttamente dalla legge.

Modalità di segnalazione:

La segnalazione va effettuata con modalità compatibili con la disciplina e le direttive ANAC per il whistleblowing o in forma scritta con consegna nelle mani del responsabile dell'Anticorruzione.

Ricevuta la segnalazione, il Responsabile dell'Anticorruzione valuta entro e non oltre dieci giorni dal suo ricevimento la condizioni di procedibilità e se del caso redige una relazione al fine di aprire un procedimento disciplinare per l'esercizio delle eventuali azioni di competenza.

Nel caso in cui in ragione della segnalazione una persona sia sottoposta ad un procedimento disciplinare, questa può accedere mediante lo strumento del diritto di accesso anche al nominativo del segnalante, pur in assenza del consenso di quest'ultimo, solo se ciò sia "assolutamente indispensabile" per la propria difesa.

Spetta al Responsabile dell'ufficio procedimenti disciplinari valutare, su richiesta dell'interessato, se ricorrano le condizioni di assoluta indispensabilità della conoscenza del nominativo del segnalante ai fini della difesa.

Va da sé che sia in caso di accoglimento dell'istanza, sia in caso di diniego, il Responsabile dell'ufficio procedimenti disciplinari deve ai sensi dell'art. 3 della L. n. 241/1990 motivare la decisione.

Il Responsabile dell'ufficio procedimenti disciplinari può venire a conoscenza del nominativo del segnalante solamente quando il soggetto interessato chieda allo stesso che sia resa nota l'identità del segnalante per la sua difesa.

In questo caso sul responsabile dell'ufficio procedimenti disciplinari gravano gli stessi doveri di comportamento, volti alla tutela della riservatezza del segnalante, cui sono tenuti il Responsabile della prevenzione della corruzione.

La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della L. 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni.

Va assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante sin dalla ricezione ed in ogni fase successiva del procedimento¹.

Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità.

La tutela della riservatezza trova tuttavia **un limite** nei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, reati per i quali deve, in relazione al fatto oggetto di segnalazione, esservi stata almeno una sentenza di condanna di primo grado sfavorevole al segnalante.

Predisposizione di protocolli di legalità per gli affidamenti

I protocolli di legalità costituiscono utili strumenti pattizi per contrastare il fenomeno delle infiltrazioni mafiose nelle attività economiche anche nei territori dove il fenomeno non è particolarmente radicato.

I protocolli sono disposizioni volontarie tra i soggetti coinvolti nella gestione dell'opera pubblica.

In tal modo vengono rafforzati i vincoli previsti dalla norme della legislazione antimafia, con forme di controllo volontario, anche con riferimento ai subcontratti, non previste della predetta normativa.

I vantaggi di poter fruire di uno strumento di consenso, fin dal momento iniziale, consente a tutti i soggetti (privati e pubblici) di poter lealmente confrontarsi con eventuali fenomeni di tentativi di infiltrazione criminale organizzata.

Pertanto, negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere di invito verrà inserita la clausola di salvaguardia che "il mancato rispetto del protocollo di legalità o del patto di integrità dà luogo all'esclusione dalla gara e alla risoluzione del contratto".

Divieti post-employment (pantouflage)

L'art. 1, comma 42, lett. l), della L. n. 190/2012 ha inserito all'art. 53 del D.Lgs. n. 165/2001 il comma 16-ter che il divieto per i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle Pubbliche Amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'Amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.

La disposizione è volta a scoraggiare comportamenti impropri del dipendente, che facendo leva sulla propria posizione all'interno dell'Amministrazione potrebbe precostituirsi delle situazioni lavorative vantaggiose presso il soggetto privato con cui è entrato in contatto in relazione al rapporto di lavoro. Allo stesso tempo, il divieto è volto a ridurre il rischio che soggetti privati possano esercitare pressioni o condizionamenti sullo svolgimento dei compiti istituzionali, prospettando al dipendente di un'Amministrazione opportunità di assunzione o incarichi una volta cessato dal servizio, qualunque

¹ Determinazione n. 6 del 28 aprile 2015 "Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)", pagina 4.

sia la causa della cessazione (ivi compreso il collocamento in quiescenza per raggiungimento dei requisiti di accesso alla pensione).

Il divieto di *pantouflage* si applica non solo al soggetto che abbia firmato l'atto ma anche a coloro che abbiano partecipato al procedimento.

A tal fine, si declinano le clausole di divieto di *pantouflage*:

1) Dichiarazione da sottoscrivere al momento della cessazione dal servizio o dall'incarico

Con la presente il sottoscritto (...) dichiara di conoscere l'art. 1, comma 42, lett. l), della L. n. 190/2012 che ha inserito all'art. 53 del D.Lgs. n. 165/2001 il comma 16-ter e come tale si impegna al pieno rispetto della medesima.

2) Dichiarazione dell'operatore economico concorrente di rispetto dell'art. 53, comma 16-ter, del D.Lgs. n. 165/2001

Ai sensi e per gli effetti del comma 16-ter dell'art. 53 del D.Lgs. n. 165/2001 e in virtù di quanto indicato nel Piano Anticorruzione in vigore presso il Comune, e consapevole della responsabilità penale per falsa dichiarazione si dichiara di non avere stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici dell'Amministrazione per la quale viene presentata candidatura per il presente procedimento di affidamento. L'operatore economico è altresì a conoscenza che i contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal comma 16-ter dell'art. 53 del D.Lgs. n. 165/2001, sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti.

Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile

Nell'ambito della strategia di prevenzione e contrasto della corruzione è particolarmente importante il coinvolgimento dell'utenza e l'ascolto della cittadinanza. Si vuole sensibilizzare la società, sia coinvolgendola sulle problematiche connesse alla prevenzione della corruzione, sia diffondendo, anche attraverso il sito istituzionale, notizie sull'organizzazione e sull'attività svolta dal Comune.

A tal fine si ritiene opportuna una duplice azione:

- organizzazione della "Giornata della trasparenza", con cadenza annuale, per il coinvolgimento e l'illustrazione agli *stakeholders* e per far conoscere l'Amministrazione e le sue attività;
- coinvolgimento dell'utenza per eventuali segnalazioni e osservazioni sull'adozione della sottosezione Rischi Corruttivi e Trasparenza pubblicando l'avviso sul sito istituzionale ;

La formazione

La formazione è una fondamentale misura di prevenzione della corruzione, in quanto si ritiene che il dipendente che abbia una adeguata formazione in merito ai rischi di corruzione in cui una sua attività possa incorrere, possa più agevolmente evitare comportamenti inopportuni.

La formazione:

- è finalizzata a una sensibilizzazione generale sulle tematiche dell'etica e della legalità, e rivolta a tutti i dipendenti, in particolare ai coloro che sono appena stati assunti o che hanno appena iniziato l'attività presso l'Ente;

La formazione può essere svolta, a seconda dei casi, dei contenuti dell'attività formativa e dei suoi destinatari, mediante corsi, corsi on-line, attività di tutoraggio. Il Comune può organizzarla direttamente (*in house*) oppure avvalendosi di corsi organizzati da altri Enti, agevolando la partecipazione agli stessi da parte dei propri dipendenti.

TRASPARENZA

La trasparenza rappresenta uno strumento fondamentale per la prevenzione della corruzione e per l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa.

In materia di trasparenza, è stata attivata nel sito istituzionale del Comune di Lipari l'apposita sezione prescritta dal D.Lgs. n. 33/2013, denominata "**Amministrazione trasparente**", all'interno della quale vengono pubblicati i dati, le informazioni e i documenti indicati nel citato D.Lgs. n. 33/2013 e ss.mm.ii. Nel medesimo sito web istituzionale è, altresì, disponibile apposita sezione dedicata all'Albo Pretorio on-line del Comune di Lipari che, in attuazione di quanto prescritto dalla L. n. 69/2009, è stato realizzato per consentire la pubblicazione degli atti e dei provvedimenti amministrativi. Pertanto, la pubblicità legale degli atti dell'Amministrazione viene assicurata a mezzo di pubblicazione nell'Albo pretorio on-line. In conformità alle previsioni di legge (art. 34 della L. n. 69/2009), infine, il Comune di Lipari si è dotato del servizio di Posta Elettronica Certificata (PEC). Le caselle PEC attivate risultano specificamente indicate nel sito web istituzionale. Pertanto, le misure previste nel presente P.T.T.I. mirano a completare gli adempimenti e le prescrizioni previste dalla normativa vigente in materia di trasparenza dell'azione amministrativa, al fine di garantire pienamente la trasparenza intesa come accessibilità alle informazioni e come livello essenziale delle prestazioni erogate dall'Amministrazione.

PROCEDIMENTO DI ELABORAZIONE ED ADOZIONE DEL PIANO

Obiettivi strategici in materia di trasparenza

1. pubblicazione dei dati e delle informazioni nelle sezione "Amministrazione trasparente", secondo la normativa vigente;
2. avviamento di un progetto di revisione dei contenuti informativi tale da favorire la massima coerenza e riconoscibilità di tutte le informazioni, implementando progressivamente i contenuti minimi previsti dal D.Lgs. n. 33/2013 e ss.mm.ii, nei termini di seguito esplicitati;
3. eliminazione delle informazioni superate o non più significative ed in ogni caso identificazione dei periodi di tempo entro i quali mantenere i dati online ed i relativi trasferimenti nella sezione di Archivio, conformemente alle esplicite prescrizioni del D.Lgs. n. 33/2013 e ss. mm.ii.

Collegamenti con il piano della performance ed il piano anticorruzione

La trasparenza dei dati e degli atti amministrativi, prevista dal decreto legislativo n. 33/2013 e ss.mm.ii, rappresenta lo *standard* di qualità necessario per un effettivo controllo sociale sull'attività amministrativa, ma anche un fattore determinante collegato alla *performance* dei singoli uffici e servizi comunali. In particolare, la pubblicità totale dei dati relativi all'organizzazione, ai servizi, ai procedimenti e ai singoli provvedimenti amministrativi apporta quello stimolo utile al perseguimento di un miglioramento continuo dei servizi pubblici comunali e dell'attività amministrativa nel suo complesso anche con riferimento al corretto ed efficace impiego di risorse pubbliche. A tal fine il presente *Programma* e i relativi adempimenti divengono parte integrante e sostanziale del ciclo della performance nonché oggetto di rilevazione e misurazione nei modi e nelle forme previste dal vigente sistema sulla misurazione e valutazione della performance e dalle altre attività di rilevazione di efficacia ed efficienza dell'attività amministrativa. In particolare, nell'arco del triennio, verranno ulteriormente implementate le attività di descrizione mediante schede, grafici e tabelle degli indicatori di *output* e di raggiungimento degli obiettivi, anche secondo quanto stabilito dal D.Lgs. n. 33/2013 e ss.mm.ii. L'attività di pubblicazione dei dati e dei documenti prevista dalla normativa e dal presente *Programma* costituisce, altresì, parte essenziale delle attività del Piano anticorruzione.

Indicazione degli uffici e dei responsabili delle aree coinvolti per l'individuazione dei contenuti del programma

Il responsabile della trasparenza per questa Amministrazione è il Segretario Comunale.

Per la predisposizione del programma, il responsabile della trasparenza coinvolge i responsabili di ciascuna dei servizi del Comune di Lipari e la Giunta Comunale, consegnando lo schema per ricevere eventuali osservazioni.

Misure di monitoraggio e di vigilanza sull'attuazione degli obblighi di trasparenza a supporto dell'attività di controllo dell'adempimento da parte del responsabile della trasparenza

Viste le ridotte dimensioni dell'ente locale, il monitoraggio per la verifica dei dati viene effettuato dal responsabile della trasparenza con cadenza annuale, tramite eventuale nota trasmessa ai referenti, come sopra individuati.

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO		
		NOTE
Programmazione 3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA		ORGANIGRAMMA
3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	Piano di Organizzazione del Lavoro Agile (POLA),	Adozione del regolamento
3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE		

3.1 Struttura organizzativa

Premessa

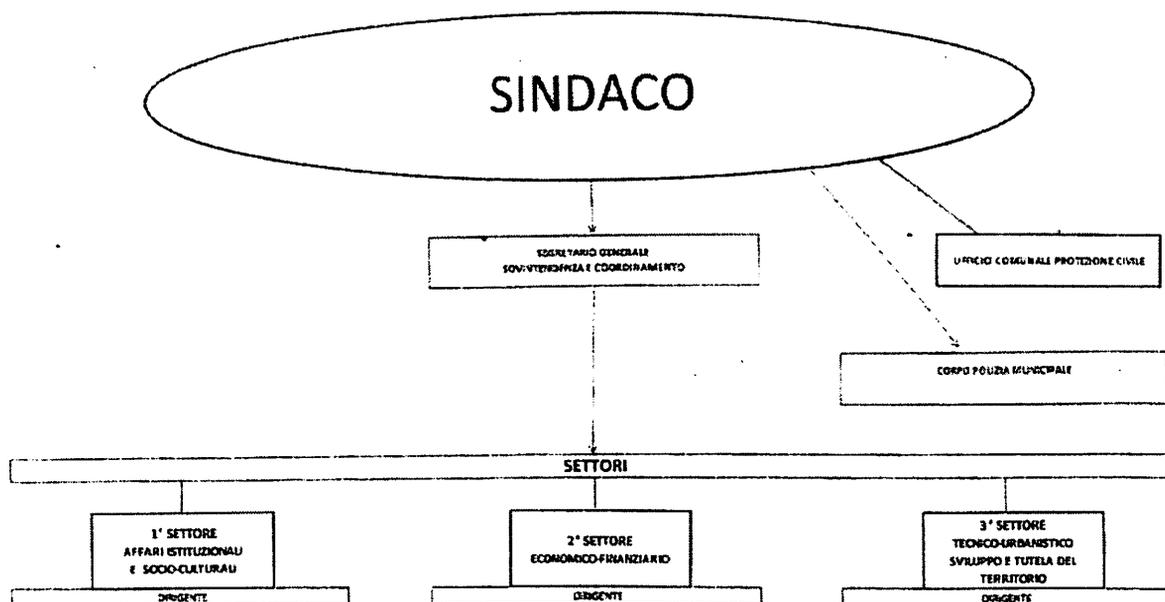
Per la compiuta ed analitica descrizione e rappresentazione dell'attuale modello organizzativo adottato dall'Amministrazione/Ente si rinvia direttamente all'allegato Organigramma e già approvato con deliberazione G.M. n° 44 del 28/03/2023 in uno alla Dotazione Organica ed al Fabbisogno di personale 2023-2025.

All'interno della struttura così delineata vengono individuati:

- livelli di responsabilità organizzativa, n. di fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e simili (es. posizioni organizzative);
- ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio;
- altre eventuali specificità del modello organizzativo, nonché gli eventuali interventi e le azioni necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati.

Organigramma (cfr. TABELLA riepilogativa approvata con delib G.M. n° 44/2023)

Per i dettagli si rinvia all'Allegato



3.2 Organizzazione del lavoro agile

Premessa

In questa sottosezione sono indicati, secondo le più aggiornate Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, nonché in coerenza con i contratti, la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto (es. lavoro agile e telelavoro).

In particolare, la sezione deve contenere:

- le condizionalità e i fattori abilitanti (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali);
- gli obiettivi all'interno dell'amministrazione, con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance;
- i contributi al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia (es. qualità percepita del lavoro agile; riduzione delle assenze, *customer/user satisfaction* per servizi campione).

IL LAVORO AGILE NEL NUOVO CCNL 16/11/2022

Il nuovo CCNL Comparto Funzioni Locali, sottoscritto in data 16/11/2022, si incarica di dare forma contrattuale all'istituto, e ne conferma le principali caratteristiche:

- Prestazioni senza vincoli di orario o luogo di lavoro, senza una postazione fissa predefinita ma nel rispetto di misure di sicurezza per il lavoratore e per i dati trattati;
- Organizzazione del lavoro per fasi, cicli e obiettivi;
- Necessità di un Regolamento di Ente e dell'accordo Individuale;
- Parità di diritti e di opportunità lavorative.

LE MODALITA' ATTUATIVE E GLI OBIETTIVI DELL'AMMINISTRAZIONE

Lo svolgimento della prestazione lavorativa "lavoro agile" si inserisce nel processo di innovazione dell'organizzazione del lavoro allo scopo di stimolare il cambiamento strutturale del funzionamento della pubblica amministrazione, in direzione di una maggiore efficacia dell'azione amministrativa, della produttività del lavoro e di orientamento ai risultati e di agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Il lavoro agile si aggiunge alle modalità tradizionali di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato senza modificare la posizione contrattuale del/della dipendente nell'organizzazione e senza costituire una nuova categoria contrattuale di rapporto di lavoro.

Il lavoro agile non è quindi una nuova tipologia contrattuale ma una diversa modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, stabilita mediante accordo tra le parti, caratterizzata anche dall'utilizzo di strumenti tecnologici ed eseguita in parte all'interno dell'Ente e in parte all'esterno.

Rimangono invariate la sede lavorativa e la posizione del/della dipendente nell'organizzazione dell'Ente. L'attuazione del lavoro agile non modifica la regolamentazione dell'orario di lavoro applicata al personale che farà riferimento al normale orario di lavoro tenendo conto delle caratteristiche di flessibilità temporali proprie del lavoro agile, nel rispetto comunque dei limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione.

L'adozione del lavoro agile avviene garantendo pari opportunità e non discriminazione, ai fini del riconoscimento delle professionalità e della progressione di carriera.

In generale, gli obiettivi principali del lavoro agile sono i seguenti:

- Diffondere modalità di lavoro e stili manageriali orientati ad una maggiore autonomia e responsabilità delle persone e sviluppo di una cultura orientata ai risultati;

- Rafforzare la cultura della misurazione e della valutazione della performance;
 - Valorizzare le competenze delle persone e migliorare il loro benessere organizzativo, anche attraverso la facilitazione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, diffondendo relazioni professionali fondate sulla fiducia, che aumentino lo spirito di collaborazione;
 - Promuovere e diffondere le tecnologie digitali;
 - Razionalizzare le risorse strumentali;
 - Riprogettare gli spazi di lavoro;
 - Contribuire allo sviluppo sostenibile.
- L'Ente adotterà un Regolamento relativo a tale istituto.

3.3. Piano triennale dei fabbisogni di personale

Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

Allegato schematico già approvato con deliberazione G.M. n° 44 del 28/03/2023 in uno alla Dotazione Organica ed al Fabbisogno di personale 2023-2025.

Dipendenti attualmente in servizio - Allegato Programmazione Fabbisogno 2023-25

	dipendente	settore	Ca t.	Profilo professionale
1	CASAMENTO GIUSEPPE	1	A3	COMMESSO
2	NATOLI ALFONSO	1	A4	COMMESSO
3	LICCIARDO GIOVANNI	1	A4	COMMESSO
4	ACQUARO DONATO	3	A4	OPERAIO
5	GUERRERA FRANCESCO (dispensato temporaneamente dal servizio)	1	A5	COMMESSO
6	SALTALAMACCHIA FAUSTO	1	B2	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO
7	AVINO Maria Rosaria (part-time a 30 ore sett.)	P.M.	B3	COLLABORATORE PROFESSIONALE
8	MANDARANO Rita (part-time a 30 ore sett.)	P.M.	B3	COLLABORATORE PROFESSIONALE
9	D'AMBRA Gaetano (part-time a 30 ore sett.)	1	C1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO
10	LONGO Maria Grazia (a tempo determinato art 3/ter DL80/2021)	1 e Prot. Civ		
11	BONINO Bartolomeo (a tempo determinato art 3/ter DL80/2021)	1		
12	BRUNDU Barbara (in utilizzo temporaneo all'Ente)	1		
13	CASTROGIOVANNI Daniela (part-time a 30 ore sett.)	P.M.	C1	AGENTI P.M.
14	GRELLA Simona (part-time a 30 ore sett.)	P.M.	C1	AGENTI P.M.
15	DI PIETRO Bartolomeo (part-time a 30 ore sett.)	P.M.	C1	AGENTI P.M.
16	LUCA Bartolomea (part-time a 30 ore sett.)	P.M.	C1	AGENTI P.M.
17	SIDOTI GIOVANNA (in aspettativa L 104/92)	1	C2	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO
18	LAURICELLA GIUSEPPA	3	C2	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO
19	CORDA ELISABETTA	2	C3	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO
20	ALLERUZZO NICOLINA MARIA	1	C4	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO
21	CAMPAGNA GIUSEPPE	2	C4	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO
22	BIVIANO GIUSEPPE	2	C4	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO
23	BARRICA PATRIZIA	3	C4	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO

24	BELLETTI MARINA <i>(in comando al Comune di Messina)</i>	P.M.	C4	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO
25	CATALIOTTI FRANCESCO	P.M.	C4	AGENTI P.M.
26	BELFIORE FRANCESCO	P.M.	C4	AGENTI P.M.
27	FICARRA FRANCESCO	P.M.	C4	AGENTI P.M.
28	PORTELLI BARTOLO	P.M.	C4	AGENTI P.M.
29	LI VOLSI BENIAMINO SERGIO <i>(in aspettativa personale)</i>	P.M.	C4	AGENTI P.M.
30	SPURIO ANNA GRAZIA	P.M.	C4	AGENTI P.M.

31	MEDURI CARMELO	3	D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO
32	RANDO Bartolo <i>(in utilizzo temporaneo all'Ente)</i>	1		
33	RUSSO Domenico <i>(a tempo determinato art 3/ter DL80/2021)</i>	Prot. Civ		
34	CULLOTTA Gianfranco <i>(a tempo determinato art 3/ter DL80/2021)</i>	1		
35	DAL ZOTTO ALESSANDRA	2	D2	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO
36	SCHILIRO' CLAUDIA	1	D3	ASSISTENTE SOCIALE
37	BENINATI CLAUDIO	3	D3	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO
38	LISUZZO LORELLA	3	D3	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO
39	SPARTA' SALVATORE	3	D3	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO
40	SULFARO PLACIDO	3	D3	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO
41	SINDONI MILENA <i>(in comando all'INAIL Messina)</i>	1	D4	AVVOCATO

42	SUBBA FRANCESCO	2	DI	Dirigente Sett. Amministrativo
43	CALABRESE Carmelo <i>(in convenzione part-time a 18 ore sett)</i>	2	DI	Dirigente Sett. Economico-Finanziario
44	FICARRA MIRKO	3	DI	Dirigente Settore Tecnico

TOTALE DIPENDENTI ATTUALMENTE IN SERVIZIO

n° 44

di cui n° 7 a part-time a 30 ore settimanali

Totale dipendenti equivalenti attualmente in servizio:

a tempo pieno n° 37 di cui:

n° 1 dispensato provvisoriamente dal servizio

n° 2 in aspettativa

n° 2 in comando presso altri Enti

n° 4 a tempo determinato fino al

31/12/2024 (art 3/ter DL 80/2021)

e n° 7 a part-time a 30 ore settimanali pari a 5,83 dipendenti equivalenti

e n° 1 in convenzione part-time a 18 ore/sett

e n° 2 in utilizzo temporaneo provenienti da altri Enti

TOTALE EFFETTIVO COMPLESSIVO =

30,33 dipendenti

Programmazione strategica delle risorse umane

Il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di *performance* in termini di migliori servizi alla collettività.

La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche.

In relazione, è dunque opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

- capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;
- strategie di copertura del fabbisogno;

spesa personale risultante dall'ultimo rendiconto approvato <i>(al lordo oneri riflessi ed al netto IRAP)</i>	2021
Valore riscontrato	€ 1.665.804,01

ENTRATE CORRENTI risultanti dagli ultimi tre rendiconti approvati	2019	2020	2021
	€ 20.726.744,56	€ 25.327.126,37	€ 24.767.275,13
Valore medio riscontrato nel triennio	€ 23.607.048,69		
FONDO CREDITI di dubbia esigibilità Bilancio Previsione 2021	€ 3.334.208,50		
Valore di riferimento ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. b), del DM 17/03/2020	€ 20.272.840,19		

Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa		NOTE
2023	Vedi nota	In base ai criteri indicati dall'art. 2 del D.M. del 17/03/2020 il Comune

		di Lipari, espone in atto un rapporto tra spese personale ed entrate correnti pari al 8,22% rispetto ad un valore limite del 27% . Ne consegue che, in linea di massima il Comune di Lipari potrebbe permettersi, per il prossimo triennio anche di triplicare l'attuale spesa di personale mediante l'aumento proporzionale della consistenza organica ed il numero dei dipendenti in servizio mediante nuove assunzioni senza sfiorare il valore-soglia previsto dalla vigente normativa vincolistica
2024	Vedi nota precedente	
2025	Vedi nota precedente	

Stima del trend delle cessazioni		Es.: numero di pensionamenti programmati
2023	€ 84.269,26	3
2024	= =	= =
2025	= =	= =

Strategia di copertura del fabbisogno :

per l'anno 2023

* * * * *

- Reclutamenti per concorso pubblico -

previa procedura di mobilità obbligatoria ex art. 34 del D.Lgs 165/2001 mediante procedure concorsuali o attingendo dalle graduatorie esistenti di altri Enti mediante reclutamento dall'esterno ai sensi dell'art. 35 del D.Lgs 165/2001, ovvero anche mediante incarico a contratto ai sensi dell'art. 110 T.U.EE.LL. o convenzione ex art 14 del CCNL del 22/01/2004 di:

- **n° 1 Dirigente Contabile** - ruolo unico dirigenziale – CCNL Dirigenza Funzioni Locali del 17/12/2020 - a tempo pieno ed indeterminato;
PREVISIONE DI INQUADRAMENTO IN RUOLO 01 dicembre 2023
- **Completamento della procedure di reclutamento di n° 1 Dirigente Tecnico**, ruolo unico dirigenziale – CCNL Dirigenza Funzioni Locali del 17/12/2020 - a tempo pieno ed indeterminato in sostituzione dell'unità preesistente per la quale si prevede la cessazione entro l'esercizio 2022, precisando a tal uopo, che il nuovo reclutamento di detta nuova figura **assume valenza assolutamente neutrale rispetto alle coperture di bilancio ed agli attuali parametri e livelli di spesa del personale** sicchè la stessa risulta assolutamente praticabile oltre che necessaria ed

inderogabile sotto l'aspetto funzionale (procedura concorsuale già espletata con graduatoria finale e nomina vincitore approvata con Deliberazione G.M. n° 65 del 19/07/2022)

PREVISIONE DI INQUADRAMENTO IN RUOLO *01 aprile 2023*

- **n° 2 Unità categoria D**, *pos. econ. D1* - Profilo professionale **Istruttore Direttivo Tecnico** (*Servizio Ambientali ed Ufficio Idrico e/o mansioni e funzioni/servizi equivalenti*) a tempo pieno ed indeterminato – procedura concorsuale attivata ad inizio anno ed attualmente in corso di espletamento per la quale dovrà procedersi alla riapertura dei termini concorsuali;

PREVISIONE DI INQUADRAMENTO IN RUOLO *01 dicembre 2023*

- **n° 1 Unità categoria D**, *pos. econ. D1* - Profilo professionale **Istruttore Direttivo Contabile** (*Servizio Economico-Finanziario e/o mansioni e funzioni/servizi equivalenti*) a tempo pieno ed indeterminato – procedura concorsuale attivata ad inizio anno ed attualmente in corso di espletamento per la quale dovrà procedersi alla riapertura dei termini concorsuali;

PREVISIONE DI INQUADRAMENTO IN RUOLO *01 dicembre 2023*

- **n° 1 Unità categoria D**, *pos. econ. D1* - Profilo professionale **Istruttore Direttivo Servizi Demografici – Anagrafe e Stato Civile** a tempo pieno ed indeterminato da attivarsi anche mediante procedura di mobilità o cessione del contratto ex art. 30 del D.Lgs 165/2001 ovvero con l'utilizzo di preesistenti graduatorie di Enti esterni ed in forma semplificata ai fini della più sollecita attivazione del rapporto di servizio nei confronti dell'Ente;

PREVISIONE DI INQUADRAMENTO IN RUOLO *01 aprile 2023*

- **n° 3 Unità categoria C**, *pos. econ. C1* - Profilo professionale **Istruttore Amm.vo/Tecnico** (*Servizio Idrico/economico finanziario - amministrativo e/o tecnico e/o mansioni e funzioni/servizi equivalenti*) a tempo pieno ed indeterminato – procedura concorsuale attivata ad inizio anno ed attualmente in corso di espletamento per la quale dovrà procedersi alla riapertura dei termini concorsuali;

PREVISIONE DI INQUADRAMENTO IN RUOLO *01 dicembre 2023*

- **n° 3 Unità categoria C**, *pos. econ. C1* - di cui n° 1 Profilo professionale **Istruttore Amm.vo/Contabile** e **n° 2 Istruttori Tecnici** (*Servizi Ragioneria, economico finanziario e/o tecnico e/o mansioni e funzioni/servizi equivalenti*) a tempo pieno ed indeterminato;

PREVISIONE DI INQUADRAMENTO IN RUOLO *01 dicembre 2023*

- **n° 1 Unità categoria B**, *pos. econ. B3* - Profilo professionale **Autista mezzi d'opera e speciali** a tempo pieno ed indeterminato;

PREVISIONE DI INQUADRAMENTO IN RUOLO *01 giugno 2023*

- **n° 1 Unità categoria A**, *pos. econ. A1* - Profilo professionale **Operaio** a tempo pieno ed indeterminato;

PREVISIONE DI INQUADRAMENTO IN RUOLO *01 giugno 2023*

* * * * *

- stabilizzazione del personale impegnato in Attività Socialmente Utili –

(complessive n. 8 unità di cui n° 5 di Cat. C e n° 3 di Cat. B – tutti a tempo pieno)
procedura concorsuale già espletata con graduatoria finale e nomina vincitori
approvata con Deliberazione G.M. n° 49 del 08/06/2022

Si prevede di procedere al reclutamento, previo parere da parte della COSFEL con decorrenza dal prossimo 1° aprile 2023, mediante contestuale utilizzo dei contributi ausiliativi quinquennali di cui all'art. 4 della L.R. 27/2016 e dell'art. 11 della L.R. 8/2017, nel rispetto della dotazione organica, del budget disponibile e delle norme assunzionali, tenuto conto che tale personale è indispensabile per garantire ed assicurare il buon andamento della macchina amministrativa e per lo svolgimento adeguato dei servizi di competenza.

Il reclutamento, viene previsto mediante contestuale integrazione a tempo pieno del rapporto contrattuale stante la conclamata carenza d'organico e la necessità di garantire la continuità di utilizzo, oltre che il potenziamento delle attività già espletate dai soggetti in questione nei vari settori di attività dell'Ente.

* * * * *

- Ricontrattualizzazione dei rapporti a tempo indeterminato e part-time –

del personale "ex contrattista" (n. 7 unità attualmente a part-time a 30 ore settimanali) da attuarsi, previo parere da parte della COSFEL con decorrenza dal prossimo mese di aprile 2023, modificando il loro impegno orario settimanale a tempo pieno previa adozione degli atti propedeutici e di raccordo con la precedente programmazione economico-finanziaria.

* * * * *

- RECLUTAMENTI MEDIANTE SELEZIONE PUBBLICA

personale di cui all'art. 3/ter del D.L. n° 80/2021
complessive n. 2 unità di Cat. A – tutti a tempo pieno con decorrenza dal prossimo 1° aprile 2023
procedura concorsuale già espletata con graduatoria finale e nomina vincitori
approvata con Deliberazione G.M. n° 49 del 08/06/2022

da adibire – per un triennio - a servizi di supporto alle funzioni di protezione civile, di polizia locale, di istruzione pubblica, inclusi i servizi, e del settore sociale, NEL RISPETTO DEI LIMITI DI SPESA E DI BILANCIO PREVISTI DALLA NORMATIVA VIGENTE IN MATERIA e, nello specifico:

- n° 2 Unità Categoria A, pos. econ. A1, Operatori di Protezione Civile per la tutela e salvaguardia del territorio e la prevenzione dei rischi ambientali a tempo pieno e determinato mediante reclutamento dall'esterno - in forma semplificata - ai sensi del D.L. 80/2021; (Graduatoria definitiva pubblicata in data 31/05/2022)

il cui costo, in termini economici, essendo limitato al periodo 2022-2024, NON INCIDERÀ ai fini del rispetto del valore-soglia del 27% di spesa personale/media entrate correnti al netto FCDE, per come stabilito dalla Tab. 1, dell'art. 4, del D.M. 17/03/2020, e che ai sensi dell'art. 6 del predetto D.M. assunzioni deve comunque conseguirsi entro l'anno 2025

Si ribadisce, a tal riguardo, che in via del tutto eccezionale ed in forma transitoria – le superiori previsioni di reclutamento del personale di cui all'art. 3/ter del D.L. 80/2021 possono essere effettuate anche in deroga al disposto di cui all'articolo 9, comma 1-quinquies, del decreto-legge 24

giugno 2016, n. 113, ed anche in caso di mancato rispetto – da parte del Comune - dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato, ma pur sempre nei limiti delle relative coperture finanziarie.

* * * * *

- Contestuale attivazione e/o completamento delle procedure assunzionali - per progressione di carriera ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs 150/09

e dell'art. 52, comma 1/bis del D.Lgs 165/2001 per i seguenti profili professionali:

n° 1 Istruttore Amministrativo – Cat. C (a tempo pieno ed indeterminato);
da destinare all'Ufficio Protocollo e/o a mansioni equivalenti
procedura concorsuale attivata ad inizio anno ed attualmente in corso di espletamento
PREVISIONE DI INQUADRAMENTO IN RUOLO 01 giugno 2023

n° 1 Istruttore Amministrativo – Cat. C (a tempo pieno ed indeterminato);
da destinare all'Ufficio Anagrafe e/o a mansioni equivalenti;
procedura concorsuale già espletata con graduatoria finale e nomina vincitori
approvata con Deliberazione G.M. n° 50 del 08/06/2022
PREVISIONE DI INQUADRAMENTO IN RUOLO 01 giugno 2023

n° 1 Istruttore Tecnico– Cat. C (a tempo pieno ed indeterminato);
da destinare all'Ufficio Urbanistica e/o a mansioni equivalenti;
procedura concorsuale già espletata con graduatoria finale e nomina vincitori
approvata con Deliberazione G.M. n° 50 del 08/06/2022
PREVISIONE DI INQUADRAMENTO IN RUOLO 01 giugno 2023

n° 1 Istr. Direttivo Amministrativo – Cat. D (a tempo pieno ed indeterminato)
Servizi di Segreteria/Uff. Personale/Serv. Elettorale
PREVISIONE DI INQUADRAMENTO IN RUOLO 01 giugno 2023

n° 1 Istr. Direttivo di P.M. – Cat. D (a tempo pieno ed indeterminato)
con mansioni di Responsabile Servizi o Uffici di Polizia Municipale
PREVISIONE DI INQUADRAMENTO IN RUOLO 01 giugno 2023

n° 2 Istruttore Direttivo Contabile – Cat. D (a tempo pieno ed indeterminato);
con mansioni di Responsabile Servizi o Uffici del Settore Tributi e Ragioneria
PREVISIONE DI INQUADRAMENTO IN RUOLO 01 giugno 2023

* * * * *

- Reclutamento del personale appartenente alle categorie protette -

Si procederà, anche in conseguenza della diffida ad adempiere notificata dall'UPLMO Messina – Servizio Ispettorato del Lavoro, all'assunzione di personale appartenente alle categorie protette fino al raggiungimento delle quote d'obbligo di cui all'art. 3, comma 6°, del D.L. 90/2014 precisando e ribadendo, a tal riguardo, che i limiti di cui allo stesso art. 3, non si applicano a questa tipologia di assunzioni ai fini della copertura delle predette quote obbligatorie già declinate e previste nella precedente programmazione assunzionale del fabbisogno.

Si prevede, a tal riguardo, l'attingimento alle graduatorie provinciali per complessive n° 4 unità di personale con contratto a tempo indeterminato e parziale (18 ore settimanali), per le categorie ed i profili professionali di seguito elencati:

- n. 01 "Istruttore Contabile" – Cat. C;
- n. 01 "Istruttore Informatico - CED" – Cat. C;
- n. 01 "Operaio qualificato" – Cat. B
- n. 01 "Addetto al verde" – Cat. A

PREVISIONE DI INQUADRAMENTO IN RUOLO 01 aprile 2023

* * * * *

SEMPRE COMPATIBILMENTE CON L'ESISTENZA ED IL REPERIMENTO DELLE CORRELATE DISPONIBILITÀ DI BILANCIO E PREVIO – OVE ANCORA OCCORRA – IL PREVENTIVO PARERE DELLA COSFEL – si prevede di procedere ai seguenti reclutamenti e/o assunzioni:

**- Reclutamenti mediante selezione pubblica –
personale di cui all'art. 31-bis del D.L. n° 152/2021**

Si prevede il reclutamento, con modalità semplificate, e/o anche attingendo ad Albi specifici o a graduatorie esistenti di altri Enti, ovvero anche mediante incarico a contratto ai sensi dell'art. 110 T.U.EE.LL. e/o a scavalco condiviso ex art 14 del CCNL del 22/01/2004 o d'eccedenza ai sensi dell'art. 1 comma 557 della Legge 311/2004, in attuazione diretta di quanto disposto dall'art. 31-bis del D.L. n° 152/2021 di personale a tempo pieno e determinato di personale con qualifica non dirigenziale in possesso di specifiche professionalità per un periodo anche superiore a trentasei mesi, ma non eccedente la durata di completamento del PNRR e comunque non oltre il 31 dicembre 2026 da adibire allo svolgimento delle attività e funzioni previste dalla normativa ausiliatrice nell'ambito dei progetti inseriti nel PNRR dei quali risulta destinatario e soggetto attuatore il Comune di Lipari e finanziati, quindi, con le risorse da inserire nei relativi quadri economici – cioè – a totale invarianza di spesa per l'Ente utilizzatore restando il loro costo integralmente coperto dai trasferimenti delle correlate risorse comunitarie e, nello specifico, per i seguenti profili professionali:

- **n° 1 Unità Categoria D**, pos. econ. D1, **Istr. Dir.vo Tecnico - Servizio LL.PP. - servizi tecnici di raccordo e di supporto al PNRR** - a tempo pieno e determinato mediante reclutamento dall'esterno – anche in forma semplificata - ai sensi del D.L. 80/2021 in combinato disposto con l'art. 31/bis del D.L. 152/2021;
- **n° 1 Unità Categoria D**, pos. econ. D1, **Istr. Dir.vo Contabile – Rendicontazione e contabilità - servizi tecnici di raccordo e di supporto al PNRR** a tempo parziale (18 ore settimanali) e determinato mediante reclutamento dall'esterno – anche in forma semplificata - ai sensi del D.L. 80/2021 in combinato disposto con l'art. 31/bis del D.L. 152/2021;
- **n° 2 Unità Categoria C**, pos. econ. C1, **Istruttori Amministrativi e/o Tecnici per i servizi tecnici di raccordo e di supporto al PNRR** - a tempo pieno e determinato mediante reclutamento dall'esterno – anche in forma semplificata - ai sensi del D.L. 80/2021 in combinato disposto con l'art. 31/bis del D.L. 152/2021;
- **n° 2 Unità Categoria C**, pos. econ. C1, **Istruttori Amministrativo-Contabili per i servizi generali di raccordo amministrativo e finanziario a supporto al PNRR** - a tempo pieno e determinato mediante reclutamento dall'esterno – anche in forma semplificata - ai sensi del D.L. 80/2021 in combinato disposto con l'art. 31/bis del D.L. 152/2021;

il cui costo, in termini economici, NON INCIDERÀ IN ALCUN MODO SUL BILANCIO COMUNALE restando integralmente contenuto all'interno dei quadri economici dei progetti finanziati dal PNRR dei quali il Comune di Lipari risulta già destinatario e/o indicato quale soggetto attuatore;

* * * * *

Per l'anno 2024

- Reclutamenti per concorso pubblico -

previa procedura di mobilità obbligatoria ex art. 34 del D.Lgs 165/2001 mediante procedure concorsuali o attingendo dalle graduatorie esistenti di altri Enti mediante reclutamento dall'esterno ai sensi dell'art. 35 del D.Lgs 165/2001, ovvero anche mediante incarico a contratto ai sensi dell'art. 110 T.U.EE.LL. e/o convenzione ex art 14 del CCNL del 22/01/2004 di:

- **n° 1 Unità categoria D**, pos. econ. D1, - Profilo professionale **Istruttore Direttivo Contabile** (*Servizio SUAP e/o mansioni e funzioni/servizi equivalenti*) a tempo pieno ed indeterminato;

PREVISIONE DI INQUADRAMENTO IN RUOLO *01 luglio 2024*

- **n° 3 Unità categoria C**, pos. econ. C1, - Profilo professionale **Istruttore Amministrativo-Contabile e/o Tecnico** (*n° 1 Urbanistica/Servizio Illeciti/ Servizi cimiteriali – n° 1 Ragioneria – n° 1 concessioni di suolo pubblico e/o mansioni e funzioni/servizi equivalenti*) a tempo pieno ed indeterminato;

PREVISIONE DI INQUADRAMENTO IN RUOLO *01 luglio 2024*

* * * * *

Per l'anno 2025

Nessuna assunzione viene - in atto - prevista o programmata

* * * * *

In coerenza con la precedente programmazione triennale del fabbisogno di personale 2022-2024 e seguendo, allo stato, un principio di opportuna prudenza oltre che di proporzionalità ed adeguatezza, si conferma la necessità di utilizzo della capacità assunzionale per far fronte, in atto, alle emergenze maggiormente evidenti verificando, in via successiva l'effetto delle nuove politiche di reclutamento e programmando, di conseguenza, gli eventuali aggiustamenti correttivi o le opportune integrazioni.

* * * * *

Formazione del personale

Premessa

Questa sottosezione sviluppa le seguenti attività riguardanti la formazione del personale:

- le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
- le risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative;
- le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (es. politiche di permessi per il diritto allo studio e

di conciliazione);

- gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo.

PRIORITA' STRATEGICHE:

Potenziamento delle competenze.

RISORSE INTERNE DISPONIBILI:

BUDGET

MISURE PER FAVORIRE L'ACCESSO ALLA QUALIFICAZIONE DEL PERSONALE:

Permessi di studio

OBIETTIVI E RISULTATI ATTESI

a) **QUALI: Potenziamento delle competenze**

b) **IN CHE TEMPI: arco triennale**

SEZIONE 4

MONITORAGGIO

Tale sezione non deve essere compilata nella forma del **PIAO semplificato** tuttavia,

Il monitoraggio sarà effettuato:

- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";

- su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.

Proposta di deliberazione riportante all'oggetto: *Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 - ai sensi dell'art. 6 del DL.*

Pareri ai sensi art. 49 del decreto legislativo n. 267/2000 e art. 12 legge regionale n. 30/2000

Settore: Affari istituzionali
e Socio-Culturali Servizio: Affari istituzionali Ufficio:

Per la regolarità tecnica si esprime parere:

FAVOREVOLE

Lipari, 14/04/2023



H Dirigente
(Dott. Francesco Subba)

SETTORE SECONDO "ECONOMICO FINANZIARIO"

Per la regolarità contabile

NON DOVUTO

IL SEGRETARIO GENERALE

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 17, lettera c) del R.O.G.U.S. esprime parere:

FAVOREVOLE

Lipari, 14/04/2023



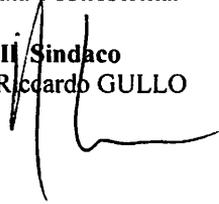
Il Vice Segretario Generale
(Dott. Francesco Subba)

La presente deliberazione viene letta, approvata e sottoscritta.

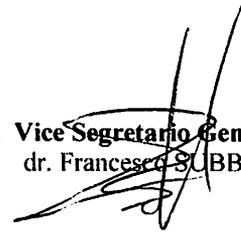
L'Assessore Anziano



Il Sindaco
dr. Riccardo GULLO



Il Vice Segretario Generale
dr. Francesco SUBBA



Il presente atto è stato pubblicato all'Albo comunale
dal _____ al _____
col n° ____ del Reg. pubblicazioni.

L'addetto alla pubblicazione

Sig. _____

Il sottoscritto Segretario Generale visti gli atti d'ufficio

ATTESTA

che la presente Deliberazione, ai sensi della L.R. 3 DIC 1991, n. 44:

- [] è stata affissa all'Albo Pretorio il _____ per rimanervi per giorni 15 consecutivi (art.1 comma1);
[] con lettera n. _____ del _____ è stata trasmessa ai Capigruppo Consiliari art. 4, comma 3 e 4 della L.R.
n°23/97

Dalla Residenza Municipale,

Il Segretario Generale
dr. Giuseppe TORRE

LA PRESENTE DELIBERAZIONE E' DIVENUTA ESECUTIVA:

- a) [] decorsi 10 giorni dalla data di inizio della pubblicazione;
b) perché dichiarata immediatamente esecutiva.

Dalla Residenza Municipale, 14-06-2023

Il Segretario Generale
dr. Giuseppe TORRE



La presente deliberazione è stata trasmessa per l'esecuzione agli Uffici:

Li _____

Il Responsabile del Servizio
