



**COMUNE DI GRATTERI**  
Città Metropolitana di Palermo

**COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE**

**N. 82 del 02.11.2023**

**OGGETTO: Adozione Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) – Triennio 2023-2025 (art. 6 del DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021)**

**Esecuzione Immediata**

L'anno **duemilaventitre** e questo giorno **due** del mese di **novembre** alle ore **12.45** nella sala delle adunanze della Sede comunale, si è riunita la Giunta Comunale convocata nelle forme di legge.

Presiede l'adunanza l'Avv. Giuseppe Muffoletto nella sua qualità di Sindaco e sono rispettivamente presenti ed assenti nelle modalità sottoindicate i seguenti sigg.ri.

		Presente	Assente
1) MUFFOLETTO Giuseppe	Sindaco	X	
2) PORCELLO Antonella	Vice Sindaco/Assessore		X
3) CIRRITO Nico	Assessore	X	
4) CURCIO Rosario Salvatore	Assessore		X
5) BROCATO Rosaria	Assessore	X	

Partecipa in modalità telematica, il Segretario Comunale la Dott. ssa Catena Patrizia Sferruzza.

Il Presidente, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

**LA GIUNTA COMUNALE**

Vista la proposta presentata dal Responsabile dell'Area Amministrativa e Socio-Assistenziale il Dott. Arcangelo Santoro, avente ad oggetto: Adozione Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) – Triennio 2023-2025 (art. 6 del D. L. n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021).

Ritenuto dover approvare il contenuto della stessa;

Visti i pareri favorevoli di cui all'art. 12 della L.R. n. 30/2000;

Ad unanimità di voti favorevoli espressi per alzata di mano.

### DELIBERA

APPROVARE la proposta di deliberazione presentata dal Responsabile dell'Area Amministrativa e Socio-Assistenziale il Dott. Arcangelo Santoro che si allega alla presente per farne parte integrante e sostanziale.

### DICHIARARE LA PRESENTE IMMEDIATAMENTE ESECUTIVA

ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. 267/2000

# **COMUNE DI GRATTERI**

**Città Metropolitana di Palermo**

## **PROPOSTA DI DELIBERAZIONE ALLA GIUNTA COMUNALE**

**Presentata dal Responsabile dell'Area Amministrativa  
e Socio Assistenziale**

***OGGETTO: ADOZIONE PIANO INTEGRATO di ATTIVITA' e  
ORGANIZZAZIONE (PIAO) – TRIENNIO 2023-2025  
(art. 6 del DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021)***

## **Il Responsabile dell'area Amministrativa e Socio - Assistenziale**

PREMESSO che l'art.6 del D.L. 9 giugno 2021 n. 80 contenente "*Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia*", prescrive in capo alle pubbliche amministrazioni, l'adozione di un Piano integrato di attività e di organizzazione (cd. PIAO), di durata triennale, con aggiornamento annuale;

PRESO ATTO che lo scopo del PIAO è quello di «*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*»;

TENUTO CONTO che il PIAO, aggiornato annualmente, 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;

CONSIDERATO che,

-di norma, le pubbliche amministrazioni pubblicano il PIAO, 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»;

-negli enti locali il PIAO è adottato dalla Giunta Comunale;

VISTO il Decreto del Dipartimento Funzione Pubblica del 30 giugno 2022, n. 132, recante il regolamento che definisce il contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), il quale introduce semplificazioni per gli enti con meno di 50 dipendenti;

DATO ATTO che la programmazione 2023-2025 è scandita dalle seguenti deliberazioni, ovvero:

- Deliberazione del Consiglio Comunale n. 41 del 18/10/2023 di approvazione del Documento Unico di Programmazione Semplificato (DUPS), quale allegato al bilancio di previsione, che individua, con un orizzonte temporale di tre anni, i programmi e progetti assegnati alle strutture organizzative dell'ente, dove si prevede per ciascun programma specifica descrizione delle finalità che si intendono conseguire, nonché specifica motivazione delle scelte adottate;
- Deliberazione del Consiglio Comunale n. 42 del 18/10/2023 con la quale è stato approvato il bilancio di previsione Finanziario relativo al triennio 2023/2025 per la competenza e all'esercizio 2023 per la cassa;
- La deliberazione della Giunta Comunale n. 80 del 02.11.2023 dichiarata immediatamente eseguibile, nella quale venivano assegnate le risorse finanziarie ai Responsabili di Area;
- La deliberazione della Giunta Municipale n. 81 del 02.11.2023 di approvazione del Piano della Performance 2023/2025 e degli Obiettivi 2023; 02.11.2023

RITENUTO, pertanto, di dover approvare il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025, nel testo che si allega al presente atto quale parte integrante e sostanziale, contenente i seguenti allegati della sottosezione anticorruzione:

- allegato "A" mappatura dei processi e catalogo dei rischi;
- allegato "B" analisi dei rischi;
- allegato "C" individuazione misure;
- allegato "D" trasparenza;

PRECISATO che il Comune di Gratteri, avendo meno di 50 dipendenti, beneficia delle semplificazioni previste dalla normativa in materia di PIAO, consistenti nella non obbligatorietà delle sottosezioni 2.1 valore pubblico e 2.2 performance, nell'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 da inserire nella sottosezione 2.3, nella non obbligatorietà della sezione 4 sul monitoraggio;

RITENUTO, tuttavia, di procedere comunque alla predisposizione dei contenuti delle sottosezioni non obbligatorie, in quanto:

- la sottosezione 2.1 valore pubblico contiene l'individuazione dei miglioramenti in termini di benessere economico, sociale, ambientale, sanitario, ecc. che l'Amministrazione intende perseguire e della strategia da seguire a tale scopo, di fatto riprendendo parte di quanto già presente nella sezione strategica del DUP;
- con riferimento alla sottosezione 2.2 performance, i plurimi pronunciamenti della Corte dei Conti, da ultimo deliberazione n. 73/2022 della Corte dei Conti Sezione Regionale per il Veneto, suggeriscono, anche al fine della successiva distribuzione della retribuzione di risultato ai Responsabili/Dipendenti, di procedere ugualmente alla predisposizione della stessa;
- il nuovo PNA 2022 si colloca in una fase storica complessa, di forti cambiamenti dovuti alle molte riforme connesse agli impegni assunti dall'Italia con il Piano nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) per superare il periodo di crisi derivante dalla pandemia, oggi reso ancor più problematico dagli eventi bellici in corso nell'Europa dell'Est. L'ingente flusso di denaro a disposizione, da una parte, e le deroghe alla legislazione ordinaria introdotte per esigenze di celerità della realizzazione di molti interventi, dall'altra, hanno richiesto il rafforzamento dell'integrità pubblica e la programmazione di efficaci presidi di prevenzione della corruzione per evitare che i risultati attesi con l'attuazione del PNRR siano vanificati da eventi corruttivi, con ciò senza incidere sullo sforzo volto alla semplificazione e alla velocizzazione delle procedure amministrative.
- Il monitoraggio del PIAO (sezione 4) risulta funzionale alla chiusura del ciclo di pianificazione e programmazione e all'avvio del nuovo ciclo annuale, è necessario per l'erogazione degli istituti premianti e per la verifica del permanere delle condizioni di assenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative, tali per cui si debba procedere all'aggiornamento anticipato della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza";

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 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 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;

- ✓ 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 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 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 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*”;
- ✓ 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*”;
- ✓ 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 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;
- ✓ 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*”;
- ✓ 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 nei luoghi del lavoro subordinato) e successive modifiche e, in particolare, il capo II;
- ✓ 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);
- ✓ 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;

- ✓ le Linee guida del 30 novembre 2021 del Dipartimento della Funzione pubblica in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche;
- ✓ il "Piano triennale per l'informatica nella pubblica amministrazione 2022-2024", comunicato da AGID sul proprio sito istituzionale nell'ottobre 2022;
- ✓ gli "Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022" adottati dal Consiglio dell'ANAC in data 2 febbraio 2022;
- ✓ il PNA 2022, con valenza 2023-2025, approvato con deliberazione ANAC del 17 gennaio 2023, n.7;

## **PROPONE**

**DI APPROVARE**, per le motivazioni espone in premessa, che qui si intendono integralmente richiamate, quale parte integrante e sostanziale del presente atto, il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), triennio 2023-2025, del Comune di Gratteri, nel testo che si allega al presente atto quale parte integrante e sostanziale.

**DI DARE MANDATO** al Responsabile dell'area amministrativa di provvedere:

- alla pubblicazione della presente deliberazione unitamente all'allegato Piano Integrato di Attività e Organizzazione, all'interno della sezione "Amministrazione trasparente" ed in particolare:

- a) sotto sezione di primo livello "Disposizioni generali", sotto sezione di secondo livello "Atti generali", nella sezione "Amministrazione trasparente";
- b) sotto sezione di primo livello "Personale", sotto sezione di secondo livello "Dotazione organica", nella sezione "Amministrazione trasparente";
- c) sotto sezione di primo livello "Performance", sotto sezione di secondo livello "Piano della Performance" e nella sezione "Amministrazione trasparente";
- d) sotto sezione di primo livello "Altri contenuti", sotto sezione di secondo livello "Prevenzione della corruzione", nella sezione "Amministrazione trasparente";
- e) 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;

-alla trasmissione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025, 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** il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, 4° comma, del D.lgs. 267/2000 e s.m.i.

IL RESPONSABILE DELL'AREA  
AMMINISTRATIVA  
E SOCIO – ASSISTENZIALE  
Dott. Arcangelo Santoro  
(Sottoscritto in originale con firma originale)

PARERI DI REGOLARITA' TECNICA E CONTABILE AI SENSI  
DELL'ART. 49 DEL D. Lgs. 267/2000

**PARERE DI REGOLARITA' TECNICA:**

Per quanto attiene la regolarità tecnica il sottoscritto Dott. Arcangelo Santoro nella qualità di Responsabile dell'Area Amministrativa e Socio – Assistenziale esprime:  
parere FAVOREVOLE.

Gratteri, 02.11.2023

IL RESPONSABILE DELL'ARE  
AMMINISTRATIVA  
SOCIO – ASSISTENZIALE  
Dott. Arcangelo Santoro  
(Sottoscritto in originale con firma originale)

**PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE:**

Per quanto attiene la regolarità contabile la sottoscritta Dott.ssa Maria Teresa PURPURA nella qualità di Responsabile dell'Area Economico Finanziaria esprime:  
parere FAVOREVOLE.

Gratteri 02.11.2023

LA RESPONSABILE DELL'AREA  
ECONOMICO FINANZIARIA  
Dott.ssa Maria Teresa  
Purpura  
(Sottoscritto in originale con firma originale)

# **COMUNE DI GRATTERI**

**Città Metropolitana di Palermo**

## **Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025**

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

## **Sommario**

Premessa

Sezione 1: Scheda anagrafica dell'Amministrazione

Sezione 2: Valore pubblico, performance e anticorruzione

2.1 Valore pubblico

2.2 Performance

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Sezione 3: Organizzazione e capitale umano

3.1 Struttura organizzativa

- Organigramma

- Piano delle Azioni Positive

3.2 Organizzazione del lavoro agile

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

3.4 Formazione del personale

3.5 Risorse

Sezione 4: Monitoraggio

## 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 del D.L. 9 giugno 2021, n.80, contenente *“Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia”*, ha introdotto un nuovo strumento di programmazione, il PIAO, che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa e, in particolare:

- il Piano della Performance;
- il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (PTPCT);
- il Piano organizzativo del Lavoro Agile (POLA);
- il Piano triennale dei fabbisogni del personale;

in un'ottica di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

L'adozione del Piano integrato di attività e di organizzazione (cd. PIAO), di durata triennale, con aggiornamento annuale, è obbligatoria per le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti; per le amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti sono previste delle modalità semplificate di adozione del piano.

Il PIAO, aggiornato annualmente, 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 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. Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti tenute all'adozione del PIAO lo predispongono limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

Ai sensi dell'art. 6 del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, per le attività di cui all'art.3, comma 1, lettera c) n. 3) per la mappatura dei processi, si effettua l'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'art.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 Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per 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.

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

Il Comune di Gratteri, avendo meno di 50 dipendenti, potrebbe beneficiare delle semplificazioni previste dalla normativa in materia di PIAO, consistenti:

- rispetto alla sezione 2 "Valore pubblico, performance, anticorruzione", nella non obbligatorietà delle sottosezioni 2.1 valore pubblico e 2.2 performance, nonché nell'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 da inserire nella sottosezione 2.3;

- rispetto alla sezione 3 “Organizzazione e capitale umano”, nel compimento delle attività di cui all’art.4, comma 1, lett. a, b e c, n.2, del decreto (Dip. Funzione pubblica) del 30 giugno 2022, n.132 (v. art.6, commi 3 e 4, del citato decreto), nella non obbligatorietà della sezione 4 sul monitoraggio;

Nonostante ciò, si ritiene di procedere comunque alla predisposizione dei contenuti delle sottosezioni non obbligatorie, in quanto:

- la sottosezione **2.1 valore pubblico** contiene l’individuazione dei miglioramenti in termini di benessere economico, sociale, ambientale, sanitario, ecc. che l’amministrazione intende perseguire e della strategia da seguire a tale scopo, di fatto riprendendo parte di quanto già presente nella sezione strategica del DUP;
- rispetto alla **sottosezione 2.2 performance**, i plurimi pronunciamenti della Corte dei Conti, da ultimo deliberazione n. 73/2022 della Corte dei Conti Sezione Regionale per il Veneto, suggeriscono, anche al fine della successiva distribuzione della retribuzione di risultato ai Responsabili/Dipendenti, di procedere ugualmente alla predisposizione della stessa;
- il **nuovo PNA 2022**, approvato il 17 gennaio 2023, si colloca in una fase storica complessa, di forti cambiamenti dovuti alle molte riforme connesse agli impegni assunti dall’Italia con il Piano nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) per superare il periodo di crisi derivante dalla pandemia, oggi reso ancor più problematico dagli eventi bellici in corso nell’Europa dell’Est. L’ingente flusso di denaro a disposizione, da una parte, e le deroghe alla legislazione ordinaria introdotte per esigenze di celerità della realizzazione di molti interventi, dall’altra, hanno richiesto il rafforzamento dell’integrità pubblica e la programmazione di efficaci presidi di prevenzione della corruzione per evitare che i risultati attesi con l’attuazione del PNRR siano vanificati da eventi corruttivi, con ciò senza incidere sullo sforzo volto alla semplificazione e alla velocizzazione delle procedure amministrative. In quest’ottica, è stato amplificato, ad esempio, il legame tra anticorruzione e lotta al riciclaggio; nella predisposizione della sezione anticorruzione del PIAO, il RPCT ha tenuto conto del nuovo PNA 2022 e delle indicazioni dallo stesso fornite su come elaborare la sezione del PIAO sull’anticorruzione e sulla trasparenza in una logica di integrazione con le altre sezioni;
- il **monitoraggio del PIAO** (sezione 5) risulta funzionale alla chiusura del ciclo di pianificazione e programmazione e all’avvio del nuovo ciclo annuale, è necessario per

l'erogazione degli istituti premianti e per la verifica del permanere delle condizioni di assenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative, tali per cui si debba procedere all'aggiornamento anticipato della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza".

**P.I.A.O.**  
**Piano Integrato di Attività e Organizzazione**  
**2023-2025**

<b>SEZIONE 1</b>		
<b>SCHEMA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE</b>		
In questa sezione sono riportati tutti i dati identificativi dell'amministrazione		
Comune di	<b>Gratteri</b>	
Indirizzo	<b>Piazza Monumento 4</b>	
Recapito telefonico	<b>0921.429214</b>	
Indirizzo sito internet	<b><a href="http://www.comune.gratteri.pa.it">www.comune.gratteri.pa.it</a></b>	
e-mail (PEO)	<b><a href="mailto:segreteria@comune.gratteri.pa.it">segreteria@comune.gratteri.pa.it</a></b>	
PEC	<b><a href="mailto:protocollo@pec.comune.gratteri.pa.it">protocollo@pec.comune.gratteri.pa.it</a></b>	
Codice fiscale/Partita IVA	<b>00550180822</b>	
Sindaco	<b>Avv. Giuseppe Muffoletto</b>	
Densità per Km <sup>2</sup>	<b>22,47 ab./km<sup>2</sup></b>	
Superficie	<b>38 Km<sup>2</sup></b>	

## SEZIONE 2

### VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

#### 2.1 VALORE PUBBLICO

In questa sottosezione, l'amministrazione definisce i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati:

- DUPS 2023-2025 adottato con deliberazione del Consiglio comunale n. 41 del 18/10/2023;
- Bilancio di previsione, adottato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 42 del 18/10/2023.

#### 2.2 PERFORMANCE

Ai sensi dell'art. 3 comma 1 lettera b) del Decreto 30 giugno 2022 n. 132, questo ambito programmatico va predisposto secondo le logiche di performance management, di cui al capo II del D. lgs. 150/2009.

Esso è finalizzato, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all'art. 10 comma 1 lett. b) del predetto decreto legislativo.

La deliberazione della CIVIT (oggi ANAC) n. 89/2010 definisce la performance, come *“il contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che un soggetto (organizzazione, unità organizzativa, gruppo di individui, singolo individuo) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è costituita”*.

In termini più immediati, la performance è il risultato che si consegue svolgendo una determinata attività.

Costituiscono elementi di definizione della performance il risultato, espresso ex ante come obiettivo ed ex post come esito, il soggetto cui tale risultato è riconducibile e l'attività che viene posta in essere dal soggetto per raggiungere il risultato.

Il Comune di Gratteri, avendo meno di 50 dipendenti, non sarebbe tenuto alla redazione di questa sezione, tuttavia, come anticipato nelle premesse, si è scelto di compilarla egualmente.

Gli obiettivi elaborati ricalcano quanto richiesto e si enucleano in:

- obiettivi di trasparenza finalizzati alla piena conoscenza dell'operato dell'Amministrazione;
- obiettivi di efficienza in relazione alla tempistica di completamento delle procedure del PNRR;
- obiettivi e performance in materia di formazione del personale dell'Ente;
- obiettivi e performance in materia di contrasto all'evasione fiscale;
- obiettivi e performance in materia di valorizzazione del territorio e di promozione turistica del medesimo;
- obiettivi in materia di conservazione del patrimonio da perseguire anche tramite il potenziamento dei servizi di Protezione Civile;
- obiettivi in materia di raccolta differenziata dei rifiuti.

<b>AREA AMMINISTRATIVA E SOCIO ASSISTENZIALE</b>	
<b>Responsabile: Dott. Arcangelo SANTORO</b>	
<b>Obiettivo 1</b>	<b>TRASPARENZA</b>
Attività	-Individuazione nuovo Responsabile della Trasparenza del Comune di Gratteri  -Verifica ed eventuale integrazione della documentazione inserita nella Sezione "Amministrazione Trasparente" del sito ufficiale dell'Ente
Tempi	31/12/2023
Indicatori	-Adozione Determinazione di nomina e aggiornamento Sezione A.T.
Peso ponderale assegnato all'obiettivo	25

<b>Obiettivo 2</b>	<b>PROCEDURE IN MATERIA DI CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE</b>
Attività	-Predisposizione atti in materia di procedura valutativa ex art. 13, c. 6, del nuovo CCNL per la progressione dall'Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.  -Progressioni economiche all'interno delle Aree.
Tempi	31 dicembre 2023
Indicatori	Avvio della procedura
Peso ponderale assegnato all'obiettivo	25

<b>Obiettivo 3</b>	<b>AGGIORNAMENTO E REDAZIONE DI REGOLAMENTI COMUNALI</b>
Attività	-Predisposizione Regolamenti sulla "Disciplina degli incarichi di E.Q." e sulle "Progressioni tra le Aree".
Tempi	31/12/2023
Indicatori	APPROVAZIONE DEI REGOLAMENTI
Peso ponderale assegnato all'obiettivo	25
Peso totale obiettivi assegnati all'Area Amministrativa e Socio Assistenziale	<b>75</b>

.....

**PERSONALE ASSEGNATO ALL'AREA AMMINISTRATIVA E SOCIO ASSISTENZIALE**  
**Responsabile: Dott. Arcangelo Santoro**

<b>PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO</b>	<b>UFFICIO DI ASSEGNAZIONE</b>
DR.SSA MARCHESE ROSSELLA MARIA	ASSISTENTE SOCIALE
SANTORO ARCANGELO	POLIZIA MUNICIPALE – SUAP
CIRRI FRANCESCO	POLIZIA MUNICIPALE - SUAP
PERRELLA ANNA	DEMOGRAFICO ELETTORALE
SAPIENZA MARIA ANDREANA	BIBLIOTECA – UFFICIO TURISTICO
CIRRITO ANNA	PERSONALE
TORNABENE MARIA	PERSONALE
TURCO FRANCESCA	PROTOCOLLO
DI GREGORIO MARIA SILLA	MESSO NOTIFICATORE - PUBBLICAZIONI
CONOSCENTI SANTINA	SERVIZI VARI

DI MARIA GIOVANNA	SERVIZI VARI
CIRINCIONE CONCETTA	SOCIALE – MENSA SCOLASTICA
CANNICI ROSARIA	BIBLIOTECA
<b>PERSONALE ASU</b>	<b>UFFICIO DI ASSEGNAZIONE</b>
BARCA GIUSEPPA	PERSONALE
BAUDONE GIUSEPPINA P.	SEGRETERIA
SANTORO ANTONELLA	ANAGRAFE
BROCATO ROSANNA	SOCIALE - OSA
CIRINCIONE STELLA	SOCIALE – MENSA SCOLASTICA
MARCI' ROSANNA <i>al 50% con Area Economica</i>	SOCIALE – OSA e TRIBUTI
MOSCATO DOMENICA	SOCIALE – OSA

<b>AREA ECONOMICO FINANZIARIA</b>	
<b>Responsabile: Dott.ssa Maria Teresa PURPURA</b>	
<b>Obiettivo 1</b>	<b>CONTRASTO ALL'EVASIONE FISCALE E GESTIONE DEI TRIBUTI</b>
Attività	Recupero e riscossione coattiva dei tributi evasi.
Tempi	31/12/2023
Indicatori	Esecuzione della procedura
Peso ponderale assegnato all'obiettivo	25
<b>Obiettivo 2</b>	<b>PNNR</b>
Attività	Supporto e controllo progetti PNNR
Tempi	31/12/2023
Indicatori	Esecuzione della procedura
Peso ponderale assegnato all'obiettivo	25
<b>Obiettivo 3</b>	<b>RICOGNIZIONE PRATICHE INPS PERSONALE DELL'ENTE</b>
Attività	Ricognizione pratiche INPS personale dell'Ente- Regolarizzazione pratiche INPS personale dell'Ente
Tempi	31/12/2023
Indicatori	Definizione della procedura
Peso ponderale assegnato all'obiettivo	25
Peso totale obiettivi assegnati all'Area Economico Finanziaria	<b>75</b>

**PERSONALE ASSEGNATO ALL'AREA ECONOMICO-FINANZIARIA**

Responsabile: Dott.ssa Maria Teresa Purpura

<b>PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO</b>	<b>UFFICIO DI ASSEGNAZIONE</b>
PURPURA MARIA TERESA	RAGIONERIA
MAZZOLA GIUSEPPINA	RAGIONERIA
CICERO ISIDORO	TRIBUTI
PUPILLO MARIA ENZA	TRIBUTI - ECONOMATO
MAZZOLA GIUSEPPE	RAGIONERIA
<b>PERSONALE ASU</b>	<b>UFFICIO DI ASSEGNAZIONE</b>
TORNABENE DOMENICA	TRIBUTI
MARCI' ROSANNA <i>al 50% con Area Amministrativa</i>	TRIBUTI - OSA

**AREA URBANISTICA ED EDILIZIA PRIVATA****RESPONSABILE: Ing. Giuseppina CASTIGLIA**

<b>Obiettivo 1</b>	<b>PROTEZIONE CIVILE</b>
Attività	-Redazione/aggiornamento del piano comunale di protezione civile per tutte le configurazioni di rischio. -Potenziamento e riorganizzazione del gruppo comunale di protezione civile.
Tempi	31/12/2023
Indicatori	Attuazione delle attività
Peso ponderale assegnato all'obiettivo	25

<b>Obiettivo 2</b>	<b>ABUSIVISMO</b>
Attività	Verifica e controlli abusivismo
Tempi	31/12/2023
Indicatori	Relazione sullo stato della materia
Peso ponderale assegnato all'obiettivo	25

<b>Obiettivo 3</b>	<b>RIFIUTI</b>
Attività	-Avvio nuova gestione del servizio raccolta rifiuti. -Incremento delle percentuali di raccolta differenziata.
Tempi	31/12/2023

Indicatori	Avvio nuova gestione e verifica percentuali differenziata.
Peso ponderale assegnato all'obiettivo	25
Peso totale obiettivi assegnati all'Area Urbanistica ed Edilizia Privata	75

**PERSONALE ASSEGNATO ALL'AREA URBANISTICA E EDILIZIA PRIVATA**  
**Responsabile: Ing. Giuseppa Castiglia**

<b>PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO</b>	<b>UFFICIO DI ASSEGNAZIONE</b>
CASTIGLIA GIUSEPPA	UTC
DI MAGGIO GIOACCHINA	UTC
MAZZOLA PAOLO	SERVIZI IDRICI E MANUTENTIVI
CIMINO ARCANGELO	SERVIZI IDRICI E MANUTENTIVI
<b>PERSONALE ASU</b>	<b>UFFICIO DI ASSEGNAZIONE</b>
CAPUANA BENEDETTO	SERVIZI IDRICI E MANUTENTIVI
SANTORO VINCENZA	SERVIZI IDRICI E MANUTENTIVI
CRISANTI GIUSEPPINA	CIMITERO

<b>AREA LAVORI PUBBLICI</b>	
<b>RESPONSABILE ING. Angelo Mario CAPUANA</b>	
<b>Obiettivo 1</b>	<b>Valorizzazione del territorio e conservazione del patrimonio</b>
Attività	Lavori di sistemazione della sentieristica a servizio della Grotta Grattara e contrada Galasso
Tempi	31/12/2023
Indicatori	Affidamento dei lavori
Peso ponderale assegnato all'obiettivo	25

<b>Obiettivo 2</b>	<b>Investimento 8.3</b>
Attività	Intervento di realizzazione viabilità da S. Giorgio al centro abitato.
Tempi	31/12/2023

Indicatori	Affidamento dei lavori
Peso ponderale assegnato all'obiettivo	25

<b>Obiettivo 3</b>	<b>Affidamento progettazioni esecutive</b>
Attività	1) messa in sicurezza della rete idrica urbana ed extraurbana; 2) messa in sicurezza sito PAI di Largo Scala e aree limitrofe; 3) messa in sicurezza e regimentazione acque meteoriche dell'area a verde di PRG di C.da Chiannira e aree limitrofe
Tempi	31/12/2023
Indicatori	Affidamento incarichi
Peso ponderale assegnato all'obiettivo	25
Peso totale obiettivi assegnati all'Area Lavori Pubblici	<b>75</b>

### PERSONALE ASSEGNATO ALL'AREA URBANISTICA E EDILIZIA PRIVATA

Responsabile: Ing. Angelo Mario Capuana

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO	UFFICIO DI ASSEGNAZIONE
CASTIGLIA GIUSEPPA	UTC
DI MAGGIO GIOACCHINA	UTC
MAZZOLA PAOLO	SERVIZI IDRICI E MANUTENTIVI
CIMINO ARCANGELO	SERVIZI IDRICI E MANUTENTIVI
PERSONALE ASU	UFFICIO DI ASSEGNAZIONE
CAPUANA BENEDETTO	SERVIZI IDRICI E MANUTENTIVI
SANTORO VINCENZA	SERVIZI IDRICI E MANUTENTIVI
CRISANTI GIUSEPPINA	CIMITERO

<b>TUTTE LE AREE</b>	
<b>RESPONSABILI: Titolari di Posizioni Organizzative/Responsabili Aree</b>	
<b>Obiettivo 1</b>	<b>Anticorruzione e Trasparenza</b>
Attività	In osservanza del nuovo PNA - Piano Anticorruzione 2022, approvato con Delibera ANAC n. 7 del 17.03.2023, collaborare col RPCT in particolare per quanto attiene a: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Monitoraggio delle misure Anticorruzione;</li> <li>- Pantouflage;</li> <li>- Conflitto di interessi;</li> <li>- Antiriciclaggio;.</li> </ul>
Tempi	31 dicembre 2023
Indicatori	Compilare la scheda sul monitoraggio delle misure anticorruzione;

## 2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

### Premessa

La sottosezione è stata predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, 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. 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, sulla base delle informazioni della Sezione 3.2 possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo della stessa.
- **Mappatura dei processi sensibili al fine di identificare le criticità** che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con focus sui processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico (cfr. 2.2.).
- **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 quelle 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.

Il Comune di Gratteri, con Deliberazione della Giunta Comunale n. 4 del 30/01/2023, ha confermato per l'anno 2023 il Piano per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (PTPCT) triennio 2022-2024 approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 27 del 13.04.2022, ai sensi e per gli effetti, dell'art.1, comma 8, primo periodo, della legge 6 novembre 2012, n.190, confermando in tal modo gli obiettivi

strategici e le finalità da perseguire in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, costituenti contenuto necessario del Piano integrato di attività e di organizzazione 2023-2025, come di seguito formulati:

- revisione e miglioramento della regolamentazione interna (soprattutto per la gestione dei conflitti di interessi);
- promozione delle pari opportunità per l'accesso agli incarichi di vertice (trasparenza ed imparzialità dei processi valutativi);
- incremento dei livelli di trasparenza ed accessibilità delle informazioni da parte degli stakeholders, sia interni che esterni;
- miglioramento continuo dell'informatizzazione dei flussi per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione Trasparente";
- miglioramento dell'organizzazione dei flussi informativi e della comunicazione al proprio interno e verso l'esterno;
- l'incremento della formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza tra i dipendenti, anche ai fini della promozione del valore pubblico;
- miglioramento del ciclo della performance in una logica integrata (performance, trasparenza, anticorruzione);
- integrazione tra il sistema di monitoraggio della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO ed il monitoraggio degli altri sistemi di controllo interno;
- miglioramento continuo della chiarezza e della conoscibilità dall'esterno dei dati presenti nella sezione "Amministrazione Trasparente";
- rafforzamento dell'analisi dei rischi e delle misure di prevenzione con riguardo alla gestione degli appalti pubblici ed alla selezione del personale.

## VALUTAZIONE DI IMPATTO DEL CONTESTO ESTERNO

L'ANAC, nell'allegato 1 alla deliberazione del 13 novembre 2019, n. 1064, contenente l'aggiornamento 2019 al PNA, ha affermato che l'analisi del contesto esterno ha *"come duplice obiettivo 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 e, al tempo stesso, condizionare la valutazione del rischio corruttivo e il monitoraggio dell'idoneità delle misure di prevenzione"*.

Attraverso l'individuazione e la descrizione delle caratteristiche culturali, sociali ed economiche del territorio o del settore specifico di intervento, 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, infatti, ciascuna amministrazione può definire la propria strategia di prevenzione del rischio corruttivo.

L'analisi del contesto esterno ha essenzialmente due obiettivi:

1. il primo, evidenziare come le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente nel quale

l'amministrazione si trova ad operare, possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi;

2. il secondo, come tali caratteristiche ambientali, possano condizionare la valutazione del rischio corruttivo e il monitoraggio dell'idoneità delle misure di prevenzione.

Da un punto di vista operativo, l'analisi è riconducibile sostanzialmente a due tipologie di attività:

1. l'acquisizione dei dati rilevanti;
2. l'interpretazione degli stessi ai fini della rilevazione del rischio corruttivo.

Con riferimento al primo aspetto, è opportuno che l'amministrazione utilizzi dati e informazioni sia di tipo "oggettivo" (economico, giudiziario, ecc.) che di tipo "soggettivo", relativi alla percezione del fenomeno corruttivo da parte degli stakeholder.

Operativamente, l'analisi del contesto esterno è riconducibile sostanzialmente all'acquisizione dei dati rilevanti, sia sotto un profilo "oggettivo" (economico, giudiziario, ecc.), sia sotto un profilo di tipo "soggettivo", che tenga conto della percezione del fenomeno corruttivo da parte degli stakeholder: le informazioni possono essere ricavate da fonti diverse, esterne ed interne all'amministrazione, e potrebbero confluire in banche dati digitali, comuni ed interoperabili, a disposizione delle amministrazioni dello stesso territorio o settore d'intervento.

Riguardo alle fonti esterne, l'amministrazione può reperire una molteplicità di dati relativi al contesto culturale, sociale ed economico attraverso la consultazione di banche dati o di studi di diversi soggetti e istituzioni (ISTAT, Università e Centri di ricerca, ecc.).

Particolare importanza rivestono i dati giudiziari relativi al tasso di criminalità generale del territorio di riferimento (ad esempio, omicidi, furti nelle abitazioni, scippi e borseggi), alla presenza della criminalità organizzata e/o di fenomeni di infiltrazioni di stampo mafioso nelle istituzioni, nonché più specificamente ai reati contro la Pubblica Amministrazione (corruzione, concussione, peculato ecc.) reperibili attraverso diverse banche dati (ISTAT, Ministero di Giustizia, Corte dei Conti o Corte Suprema di Cassazione). Può essere molto utile inoltre condurre apposite indagini relative agli stakeholder di riferimento attraverso questionari on line o altre metodologie idonee (es. focus group, interviste ecc.).

Per l'analisi del contesto esterno si è presa in considerazione la Relazione annuale al Parlamento sull'attività delle Forze dell'ordine, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla

criminalità organizzata dell'anno 2016, trasmessa dall'On.le Angelino Alfano alla Presidenza del Consiglio dei Ministri il 14.01.2016.

Da tale relazione emerge che la Provincia di Palermo, nel cui territorio insiste il Comune di Gratteri, rimane legata al fenomeno criminoso.

Essa, testualmente: *“è, e rimane, il luogo in cui l'organizzazione criminale esprime al massimo la propria vitalità sul piano decisionale e quello operativo, dando concreta attuazione alle linee strategiche adottate in relazione alle mutevoli esigenze imposte dall'attività di repressione continuamente svolta dall'Autorità Giudiziaria e dalle Forze di Polizia”*.

Nello specifico, con riferimento al territorio delle Madonie, si segnala che, nel dicembre 2017, si è concluso in primo grado il procedimento penale relativo alla c.d. Operazione *Black Cat*.

In tale giudizio, il Comune di Gratteri si è costituito parte civile unitamente ad altri comuni madoniti. Da quanto detto, si ritiene, pertanto, opportuno trattare i rischi corruttivi con cautela nei settori degli appalti di lavori, servizi e forniture e nel settore edile, assicurando plurime verifiche in merito al rispetto dei principi di imparzialità, parità di trattamento e rotazione. Inoltre, poiché il Paese ha un numero esiguo di abitanti, pari a poco più di n. 850 unità, fondamentale è la predisposizione di idonee misure dirette ad evitare il conflitto di interessi. Ne consegue che il controllo e monitoraggio su tale fattispecie di rischio deve essere particolarmente rigoroso, soprattutto nel caso di procedimenti discrezionali.

Per quanto attiene al personale dell'Ente, anche al fine di migliorare la conoscenza delle misure anticorruzione e di attuare in maniera più compiuta quelle già previste dal Piano della Performance, compatibilmente con le esigenze finanziarie dell'ente, si ritiene necessario intervenire con ulteriore attività formativa in favore del personale in questione.

## **VALUTAZIONE DI IMPATTO DEL CONTESTO INTERNO**

L'analisi del contesto interno all'Ente mira ad evidenziare gli aspetti legati alla organizzazione ed alla gestione operativa di tutti i processi in grado di influenzare la sensibilità della struttura al rischio corruttivo.

L'analisi ha lo scopo di far emergere sia il sistema delle responsabilità, che il livello di complessità dell'amministrazione, ed entrambi questi aspetti contestualizzano il sistema di prevenzione della corruzione essendo in grado di incidere sul suo livello di attuazione e di adeguatezza.

L'analisi del contesto interno è incentrata:

1. sull'esame della struttura organizzativa e delle principali funzioni da essa svolte, per evidenziare il sistema delle responsabilità;

2. sulla mappatura dei processi e delle attività dell'ente, consistente nella individuazione e nell'analisi dei processi organizzativi.

L'Amministrazione del Comune è articolata tra governo, con potere di indirizzo, di programmazione e di preposizione all'attività di controllo politico-amministrativo, e la struttura burocratica professionale, alla quale compete l'attività gestionale e che ha il compito di tradurre in azioni concrete gli indirizzi forniti e gli obiettivi assegnati dagli organi di governo.

Gli organi di governo sono: **il Sindaco, la Giunta Comunale, il Consiglio Comunale.**

È opportuno evidenziare che il 30/05/2023 a seguito delle elezioni amministrative si è insediata, sebbene in continuità con la presente, una nuova Amministrazione, ragion per cui alcune cariche e taluni ruoli principali risultano oggi modificati rispetto a quando l'Ente si è dotato del Piano anticorruzione di cui alla delibera di conferma, come sopra evidenziato, risale al 30/01/2023.

Oggi gli organi istituzionali risultano essere:

<b>SINDACO</b>	<b>Avv. Giuseppe Muffoletto</b>
----------------	---------------------------------

**Attuali componenti della Giunta Comunale:**

<b>Porcello Antonella</b>	<b>Assessore con funzioni di Vice-Sindaco</b>
<b>Brocato Rosaria</b>	<b>Assessore</b>
<b>Cirrito Nico</b>	<b>Assessore</b>
<b>Curcio Rosario Salvatore</b>	<b>Assessore</b>

**Il Consiglio Comunale è composto dai Sig.ri:**

<b>PRESIDENTE DEL CONSIGLIO COMUNALE</b>	<b>CURCIO Angelo Michele</b>
<b>MAGGIORANZA</b>	<b>Cimino Sofia</b>
	<b>Cirincione Maria Rosaria</b>
	<b>D'Angelo Maria</b>
	<b>Rinchiusa Leonardo</b>
	<b>Santoro Giacomo</b>
	<b>Serpegini Ciro</b>
<b>MINORANZA</b>	<b>Agostaro Maria Cristina</b>
	<b>D'Agostaro Giacomo</b>
	<b>Lombardo Antonietta</b>

L'organizzazione interna del Comune è supportata dalla presenza di personale a tempo indeterminato pari a numero 23 unità, da una unità di personale a tempo determinato e da n. 11 collaboratori ASU.

Quantunque in rapporto alle dimensioni demografiche e territoriali del Comune il numero delle risorse umane disponibili possa essere ritenuto rilevante, occorre tuttavia rilevare che buona parte del personale è collocato all'interno dell'Area degli Operatori esperti del nuovo sistema di classificazione del personale approvato con l'art. 12 del CCNL triennio 2019 – 2021. Pochi sono i dipendenti dell'Ente ascrivibili all'Area degli Istruttori e ancor meno quelli appartenenti all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione. Trattasi, pertanto, di personale che in alcuni casi non possiede i livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali necessarie ad assolvere a talune mansioni.

L'Amministrazione ha provveduto ad una riorganizzazione della struttura amministrativa allo scopo di aumentare l'efficienza degli uffici e a rendere quanto più snella e veloce la struttura degli stessi, ciò con Deliberazioni della Giunta Comunale nn. 56 e 57 del 17.07.2023 con le quali sono stati approvati i nuovi Organigramma e Funzionigramma dell'Ente e si è altresì provveduto ad affidare alle n. 4 Aree il personale.

Il Comune non può peraltro essere ritenuto adeguato sotto il profilo informatico ed è carente, in tale ambito, la formazione del personale. Si reputa, pertanto, opportuno continuare a investire nei sistemi informatici hardware e software, anche attraverso i finanziamenti messi in campo dal PNRR e da DIGITA26, avviando nel contempo una procedura di formazione mirata per il personale. Con separati provvedimenti, a firma del Sindaco, sono stati nominati i Responsabili di ciascuna Area, ai quali sono stati conferiti incarichi di Elevata Qualificazione (*già di Posizione Organizzativa*) di cui all'art. 16 del CCNL in vigore.

Infine, si segnala che l'Ente è molto carente sotto il profilo normativo, stante che buona parte della normativa regolamentare non è più conforme all'assetto legislativo attuale e, di fatto, è difficilmente applicabile.

Molti processi a rischio, del resto, richiederebbero l'adozione di una nuova disciplina regolamentare al fine di un più efficace trattamento da svolgersi alla stregua di criteri certi e predeterminati e con rigorosi limiti alla discrezionalità dei singoli uffici. L'adozione di nuovi regolamenti, pertanto, si rivelerebbe una misura semplice, economica e sostenibile.

## MONITORAGGIO

Il monitoraggio dell'anno precedente rivela che non occorre modificare la valutazione del rischio stante l'assenza di episodi sintomatici di scorretta gestione amministrativa.

TIPOLOGIA	NUMERO
Sentenze passate in giudicato a carico di dipendenti comunali	0
Sentenze passate in giudicato a carico di amministratori	0
Procedimenti giudiziari in corso a carico di dipendenti comunali	0
Procedimenti giudiziari in corso a carico di amministratori	1
Decreti di citazione in giudizio a carico di dipendenti comunali	0
Decreti di citazione in giudizio a carico di amministratori	0
Procedimenti disciplinari conclusi e/o sospesi a carico di dipendenti	0
<b>ALTRE TIPOLOGIE (TAR- CORTE DEI CONTI ...)</b>	
Procedimenti conclusi per responsabilità amministrativo/contabile (Corte dei Conti) a carico di dipendenti comunali	0
Procedimenti conclusi per responsabilità amministrativo/contabile (Corte dei Conti) a carico di amministratori	0
Procedimenti aperti per responsabilità amministrativo/contabile (Corte dei Conti) a carico di dipendenti comunali	0
Procedimenti aperti per responsabilità amministrativo/contabile (Corte dei Conti) a carico di amministratori	0
Segnalazioni di illeciti pervenute anche nella forma del whistleblowing	0

## MAPPATURA DEI PROCESSI SENSIBILI

L'aspetto centrale e più importante dell'analisi del contesto interno, oltre alla rilevazione dei dati generali relativi alla struttura ed alla dimensione organizzativa, è la cosiddetta mappatura dei processi, consistente nella individuazione e nell'analisi dei processi organizzativi dell'ente, nelle proprie attività componenti e nelle loro interazioni con altri processi, con l'obiettivo di esaminare gradualmente l'intera attività amministrativa per identificare aree che, in ragione della natura e delle

peculiarità dell'attività stessa, risultino potenzialmente esposte a rischi corruttivi, valutare la reale consistenza dei rischi *de quibus* e di trattarli in modo adeguato.

Al di là degli aspetti connessi alla prevenzione della corruzione, una mappatura dei processi adeguata consente all'organizzazione di evidenziare duplicazioni, ridondanze e inefficienze e quindi di poter migliorare l'efficienza allocativa e finanziaria, l'efficacia, la produttività, la qualità dei servizi erogati.

Un processo può essere definito come una sequenza di attività interrelate ed interagenti che trasformano delle risorse in un *output* destinato ad un soggetto interno o esterno all'amministrazione (utente). Si tratta di un concetto organizzativo che, ai fini dell'analisi del rischio, ha il vantaggio di essere più flessibile, gestibile, completo e concreto nella descrizione delle attività rispetto al procedimento amministrativo.

In particolare, il processo è un concetto organizzativo:

- più flessibile, in quanto il livello di dettaglio dell'oggetto di analisi non è definito in maniera esogena (dalla normativa) ma è frutto di una scelta di chi imposta il sistema. Si può, quindi, definire l'analiticità della mappatura di un processo a seconda dello scopo, delle risorse e delle competenze di cui l'organizzazione dispone;
- più gestibile, in quanto può favorire la riduzione della numerosità degli oggetti di analisi, aggregando più procedimenti in un unico processo. Questo aspetto rappresenta un notevole vantaggio soprattutto per le amministrazioni che devono gestire una elevata quantità di procedimenti amministrativi;
- più completo, in quanto se, da un lato, non tutta l'attività amministrativa è proceduralizzata, dall'altro, i processi possono abbracciare tutta l'attività svolta dall'amministrazione;
- più concreto, in quanto descrive il "chi", il "come" e il "quando" dell'effettivo svolgimento dell'attività e non "come dovrebbe essere fatta per norma".

La mappatura dei processi si articola in 3 fasi, ovvero identificazione, descrizione, rappresentazione, come si evince dallo schema seguente, comprensivo dei risultati attesi, e si evidenzia nei successivi paragrafi.

Il Comune di Gratteri ha proceduto alla mappatura dei processi operativi. Giusta Deliberazione della Giunta Comunale n. 27 del 13 aprile 2022, avente ad oggetto "Approvazione Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione contenente il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità – triennio 2022 – 2023 – 2024", tali processi sono stati scomposti in sub-processi ed attività, nell'ottica di identificare i possibili ambiti di vulnerabilità dell'amministrazione rispetto alla corruzione e di puntare al miglioramento complessivo del funzionamento della macchina amministrativa in termini di efficienza allocativa o finanziaria, di efficienza tecnica, di qualità dei servizi e di governance.

Con il PTPCT come sopra adottato dall'Ente ed i relativi allegati (A, B, C, D) e, ora, con la predisposizione di questa sottosezione anticorruzione del PIAO, sempre secondo gli indirizzi espressi dal PNA, si è provveduto alla “mappatura dei processi e catalogo dei rischi” (Allegato A), alla “analisi dei rischi” (Allegato B), alla “individuazione e programmazione delle misure” (Allegato c) e si è predisposto, ai fini di trasparenza, l'elenco degli obblighi di pubblicazione (Allegato D). I processi così come “mappati” sono stati descritti nel predetto Allegato C al PTPCT nelle cui colonne sono riportati l'input al processo, le attività costitutive il processo medesimo ed il relativo output. Viene riportato, a seguire, l'elenco completo dei processi nei quali può essere scomposta l'attività dell'ente, raggruppati secondo le aree di rischio individuate dall'ANAC per gli enti locali (allegato 1 al PNA 2019) e così riepilogate:

1. acquisizione e gestione del personale
2. affari legali e contenzioso;
3. contratti pubblici;
4. controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
5. gestione dei rifiuti;
6. governo del territorio;
7. incarichi e nomine;
8. pianificazione urbanistica;
9. provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato;
10. provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto e immediato.

Oltre alle undici “Aree di rischio” proposte dal PNA, si prevede un'ulteriore area definita “Altri servizi”.

In tale sottoinsieme, sono ordinati processi tipici degli enti territoriali, in genere privi di rilevanza economica e difficilmente riconducibili ad una delle aree proposte dal PNA.

Ci si riferisce, ad esempio, ai processi relativi a gestione del protocollo, funzionamento degli organi collegiali, istruttoria delle deliberazioni, ecc.

## **INDIVIDUAZIONE DELLE MISURE**

L'obiettivo, di questa prima fase del trattamento, è di individuare, per quei rischi (e attività del processo cui si riferiscono) ritenuti prioritari, l'elenco delle possibili misure di prevenzione della corruzione abbinate a tali rischi.

Il PNA suggerisce le misure di seguito elencate, che possono essere programmate sia in termini di misure generali, sia in termini di misure specifiche:

- controllo;
- trasparenza;
- definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento;
- regolamentazione;
- semplificazione;
- formazione;
- sensibilizzazione e partecipazione;
- rotazione (ove attuabile);
- segnalazione e protezione;
- disciplina del conflitto di interessi;

Ciascuna misura dovrebbe disporre dei requisiti seguenti:

**1. presenza ed adeguatezza di misure o di controlli specifici pre-esistenti sul rischio individuato e sul quale si intende adottare misure di prevenzione della corruzione;**

al fine di evitare la stratificazione di misure che possono rimanere inapplicate, prima dell'identificazione di nuove misure, è necessaria un'analisi sulle eventuali misure previste nei Piani precedenti e su eventuali controlli già esistenti per valutarne il livello di attuazione e l'adeguatezza rispetto al rischio e ai suoi fattori abilitanti. Solo in caso contrario occorre identificare nuove misure. In caso di misure già esistenti e non attuate, la priorità è la loro attuazione, mentre in caso di inefficacia occorre identificarne le motivazioni.

**2. Capacità di neutralizzazione dei fattori abilitanti il rischio;**

l'identificazione della misura deve essere la conseguenza logica dell'adeguata comprensione dei fattori abilitanti l'evento rischioso. Se l'analisi del rischio ha evidenziato che il fattore abilitante in un dato processo è connesso alla carenza dei controlli, la misura di prevenzione dovrà incidere su tale aspetto e potrà essere, ad esempio, l'attivazione di una nuova procedura di controllo o il rafforzamento di quelle già presenti. In questo stesso esempio, avrà poco senso applicare per questo evento rischioso la rotazione del personale dirigenziale perché, anche ammesso che la rotazione fosse attuata, non sarebbe in grado di incidere sul fattore abilitante l'evento rischioso (che è appunto l'assenza di strumenti di controllo).

**3. Sostenibilità economica e organizzativa delle misure;**

l'identificazione delle misure di prevenzione è strettamente correlata alla capacità di attuazione da parte degli enti. Se fosse ignorato quest'aspetto, la sottosezione anticorruzione del PIAO finirebbe per essere poco realistico, pertanto, sarà necessario rispettare due condizioni:

- a) per ogni evento rischioso rilevante, e per ogni processo organizzativo significativamente esposto al rischio, deve essere prevista almeno una misura di prevenzione potenzialmente efficace;
- b) deve essere data preferenza alla misura con il miglior rapporto costo/efficacia;

#### **4. Adattamento alle caratteristiche specifiche dell'organizzazione;**

l'identificazione delle misure di prevenzione non può essere un elemento indipendente dalle caratteristiche organizzative, per questa ragione, la sottosezione anticorruzione del PIAO dovrebbe contenere un numero significativo di misure, in maniera tale da consentire la personalizzazione della strategia di prevenzione della corruzione sulla base delle esigenze peculiari di ogni singolo ente.

Il RPCT, d'intesa con i Responsabili di Area, ha proceduto all'individuazione di misure generali e specifiche, in particolare per i processi che hanno ottenuto una valutazione del livello di rischio (A++) – (A+) – (A) – (M), (B) – (B-), ove (A++) rappresenta il rischio più elevato e (B-) il rischio molto basso.

Le misure così individuate sono state puntualmente indicate e descritte nell'**allegato "C"**, denominato "**Individuazione e programmazione delle misure**".

### **PROGRAMMAZIONE DELLE MISURE**

La seconda fase del trattamento del rischio ha l'obiettivo di programmare adeguatamente e operativamente le misure di prevenzione della corruzione.

La programmazione delle misure (con chiarezza, articolazione di responsabilità, articolazione temporale, verificabilità, effettività, attuazione, verificabilità, efficacia) rappresenta un contenuto fondamentale della sottosezione anticorruzione del PIAO in assenza del quale tale sottosezione risulterebbe priva dei requisiti di cui all'art.1, comma 5, lett. a) della legge 6 novembre 2021, n.190.

Secondo il PNA, la programmazione delle misure deve essere realizzata considerando i seguenti elementi descrittivi:

- fasi o modalità di attuazione della misura: laddove la misura sia particolarmente complessa e necessiti di varie azioni per essere adottata e presuppone il coinvolgimento di più attori, ai fini di una maggiore responsabilizzazione dei vari soggetti coinvolti, appare opportuno indicare le diverse fasi per l'attuazione, cioè l'indicazione dei vari passaggi con cui l'amministrazione intende adottare la misura;
- tempistica di attuazione della misura o delle sue fasi: la misura deve essere scadenzata nel tempo. Ciò consente ai soggetti che sono chiamati ad attuarla, così come ai soggetti

chiamati a verificarne l'effettiva adozione (in fase di monitoraggio), di programmare e svolgere efficacemente tali azioni nei tempi previsti;

- responsabilità connesse all'attuazione della misura: volendo responsabilizzare tutta la struttura organizzativa, e dal momento che diversi uffici possono concorrere nella realizzazione di una o più fasi di adozione delle misure, occorre indicare chiaramente quali sono i responsabili dell'attuazione della singola misura, al fine di evitare fraintendimenti sulle azioni da compiere per la messa in atto della strategia di prevenzione della corruzione;
- indicatori di monitoraggio e valori attesi: per poter agire tempestivamente su una o più delle variabili sopra elencate definendo i correttivi adeguati e funzionali alla corretta attuazione delle misure.

Secondo l'ANAC, tenuto conto dell'impatto organizzativo, identificazione e programmazione delle misure devono avvenire con il più ampio coinvolgimento dei soggetti cui spetta la responsabilità dell'attuazione delle misure stesse, anche al fine di stabilire le modalità più adeguate.

Come detto al precedente punto il RPCT, d'intesa con i Responsabili di Area, ha proceduto all'individuazione di misure generali e specifiche, in particolare per i processi che hanno ottenuto una valutazione del livello di rischio (A++) – (A+) – (A) – (B) – (B-) – (M) misure puntualmente indicate e descritte nell'allegato "C", denominato "Individuazione e programmazione delle misure" e riportate nella "Colonna F".

## **IDENTIFICAZIONE E VALUTAZIONE DEI RISCHI CORRUTTIVI POTENZIALI E CONCRETI**

Identificati i processi, occorre, poi:

1. descriverli analiticamente, con un grado di approfondimento migliorabile negli anni successivi, muovendo dai seguenti elementi di base:

- ✓ elementi in ingresso che innescano il processo – "input";
- ✓ risultato atteso del processo – "output";
- ✓ sequenza di attività che consente di raggiungere l'output – le "attività";
- ✓ responsabilità connesse alla corretta realizzazione del processo;
- ✓ tempi di svolgimento del processo e delle sue attività (nei casi in cui i tempi di svolgimento sono certi e/o conosciuti, anche in base a previsioni legislative o regolamentari);
- ✓ vincoli del processo (rappresentati dalle condizioni da rispettare

- nello svolgimento del processo in base a previsioni legislative o regolamentari);
- ✓ risorse del processo (con riferimento alle risorse finanziarie e umane necessarie per garantire il corretto funzionamento del processo (laddove le stesse siano agevolmente ed oggettivamente allocabili al processo));
- ✓ interrelazioni tra i processi;
- ✓ criticità del processo;

2. specificare le priorità di approfondimento delle aree di rischio, esplicitandone chiaramente le motivazioni, alla luce degli elementi di seguito individuati:

- risultanze dell'analisi del contesto esterno (se, ad esempio, dall'analisi è emerso un problema relativo all'ambiente o alla gestione dei rifiuti, dovranno avere priorità nell'approfondimento le aree di rischio attinenti a tali tematiche quali Area gestione rifiuti, Provvedimenti privi di effetto economico, ecc.);
- precedenti giudiziari o "eventi sentinella" relativi a particolari episodi attinenti a specifici ambiti di interesse dell'amministrazione;
- analisi del contesto interno (ad esempio stante la dislocazione territoriale degli uffici dell'amministrazione, le funzioni gestite a livello decentralizzato comportano un minor controllo in talune attività);

3. rappresentare gli elementi del processo descritti in precedenza, secondo uno schema tabellare, di più semplice ed immediata evidenza.

La valutazione del rischio è la macro-fase del processo di gestione del rischio in cui lo stesso è identificato, analizzato e confrontato con gli altri rischi al fine di individuare le priorità di intervento e le possibili misure correttive/preventive (trattamento del rischio). La valutazione del rischio si articola in tre fasi: l'identificazione, l'analisi e la ponderazione.

### **1. Identificazione degli eventi rischiosi**

Ha l'obiettivo di individuare, in relazione ai processi di pertinenza dell'amministrazione, quei comportamenti o quei fatti che possono verificarsi tramite i quali si concretizza il fenomeno corruttivo. Secondo l'ANAC, si tratta di una fase cruciale, in quanto un evento rischioso non identificato non potrà essere gestito e la mancata individuazione potrebbe compromettere l'attuazione di una strategia efficace di prevenzione della corruzione.

Poiché sono i responsabili degli uffici ad avere una conoscenza approfondita delle attività svolte dall'amministrazione, l'ente ha proceduto al massimo coinvolgimento della struttura organizzativa, fermo restando il ruolo attivo del RPCT nell'individuare eventi rischiosi che non sono stati rilevati dai responsabili degli uffici e nell'integrare, eventualmente, il registro (o catalogo) dei rischi.

Ai fini dell'identificazione dei rischi è necessario:

a) definire l'**OGGETTO** di analisi: l'unità minima di riferimento rispetto alla quale operare l'analisi dei rischi è il processo.

Essendo il Comune di Gratteri un ente di ridotte dimensioni organizzative, in cui l'elaborazione della sottosezione anticorruzione del PIAO è affidata in massima parte al RPCT, nonostante il più ampio coinvolgimento possibile dei responsabili di Area, in questa prima fase di aggiornamento della sottosezione anticorruzione del PIAO alla nuova metodologia di valutazione del rischio introdotta dal PNA 2019 si è optato per una scomposizione dell'attività amministrativa in processi, con la previsione, fin da ora, di affinare, già dal successivo aggiornamento, il livello di dettaglio dell'analisi, passando dal livello minimo (il processo) ad un livello via via più dettagliato (l'attività), perlomeno per i processi maggiormente esposti a rischi corruttivi;

b) utilizzare opportune **TECNICHE DI IDENTIFICAZIONE** ed una **PLURALITÀ DI FONTI INFORMATIVE**.

Tenuto conto della dimensione, delle conoscenze e delle risorse disponibili, il Responsabile Prevenzione della Corruzione e Trasparenza ha analizzato i risultati:

- dell'analisi del contesto interno ed esterno;
- delle risultanze della mappatura dei processi;
- dell'analisi di eventuali casi giudiziari e di altri episodi di corruzione o cattiva gestione accaduti in passato, anche in altre amministrazioni o enti simili;
- degli incontri con i responsabili o il personale che abbiano conoscenza diretta dei processi e, quindi, delle relative criticità;

c) **INDIVIDUARE** i rischi associabili all'oggetto di analisi e **FORMALIZZARLI** nella sottosezione anticorruzione del PIAO.

Nel menzionato allegato "A", denominato "**Mappatura dei processi e registro dei rischi**", è stata inserita la colonna "G", che contiene il catalogo dei principali rischi individuati in relazione a ciascun processo.

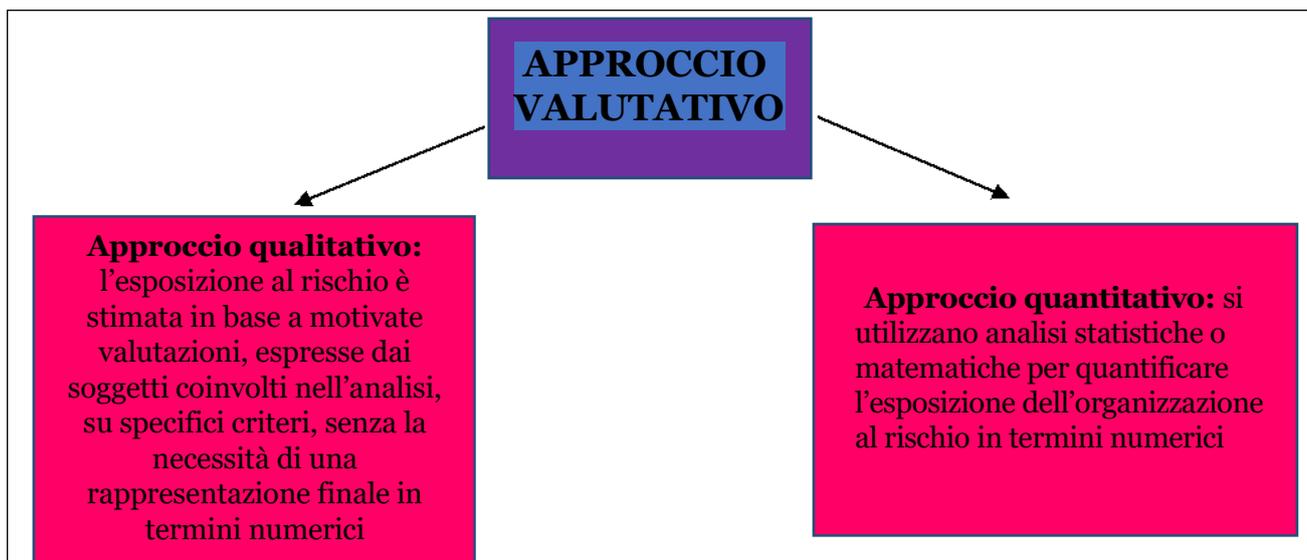
## **2. Analisi del rischio**

Effettuata l'identificazione degli eventi rischiosi, occorre procedere all'analisi degli stessi, al duplice scopo di pervenire, attraverso la valutazione dei cc.dd fattori abilitanti della corruzione (che nell'aggiornamento del PNA 2015 erano denominati, più semplicemente, "cause" dei fenomeni di malaffare), ad una comprensione più approfondita degli rischi nei quali si incorre nella concreta attività amministrativa, e di stimare il livello di esposizione dei processi e delle relative attività al rischio.

I fattori abilitanti consistono negli elementi che possono agevolare il verificarsi di comportamenti o di fatti di corruzione e che l'ANAC individua negli elementi di seguito riportati:

- mancanza di misure di trattamento del rischio e/o controlli: in fase di analisi andrà verificato se presso l'amministrazione siano già stati predisposti, ma soprattutto efficacemente attuati, strumenti di controllo relativi agli eventi rischiosi;
- mancanza di trasparenza;
- eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento;
- esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto;
- scarsa responsabilizzazione interna;
- inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi;
- inadeguata diffusione della cultura della legalità;
- mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione.

La stima del livello di esposizione dei processi e delle relative attività al rischio di corruzione deve svolgersi secondo un criterio generale di “prudenza” poiché è assolutamente necessario “evitare la sottostima del rischio che non permetterebbe di attivare in alcun modo le opportune misure di prevenzione”, tenendo conto degli step che si evincono dallo schema seguente.



Secondo l'ANAC, “considerata la natura dell’oggetto di valutazione (rischio di corruzione), per il quale non si dispone, ad oggi, di serie storiche particolarmente robuste per analisi di natura quantitativa, che richiederebbero competenze che in molte amministrazioni non sono presenti, e ai fini di una maggiore sostenibilità organizzativa, si suggerisce di adottare un approccio di tipo qualitativo, dando ampio spazio alla motivazione della valutazione e garantendo la massima trasparenza”.

**INDIVIDUAZIONE DEI CRITERI DI VALUTAZIONE IN GRADO DI FORNIRE DELLE INDICAZIONI SUL LIVELLO DI ESPOSIZIONE AL RISCHIO DEL PROCESSO O DELLE SUE ATTIVITÀ COMPONENTI**



- A: livello di interesse “esterno”: la presenza di interessi, anche economici, rilevanti e di benefici per i destinatari del processo determina un incremento del rischio;
- B: grado di discrezionalità del decisore interno alla PA: la presenza di un processo decisionale altamente discrezionale determina un incremento del rischio rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato;
- C: manifestazione di eventi corruttivi in passato nel processo/attività esaminata: se l’attività è stata già oggetto di eventi corruttivi in passato nell’amministrazione o in altre realtà simili, il rischio aumenta poiché quella attività ha delle caratteristiche che rendono attuabili gli eventi corruttivi;
- D: opacità del processo decisionale: l’adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, riduce il rischio;
- E: livello di collaborazione del responsabile del processo o dell’attività nella costruzione, aggiornamento e monitoraggio del piano: la scarsa collaborazione può segnalare un deficit di attenzione al tema della prevenzione della corruzione o comunque risultare in una opacità sul reale grado di rischiosità;
- F: grado di attuazione delle misure di trattamento: l’attuazione di misure di trattamento si associa ad una minore possibilità di accadimento di fatti corruttivi

## RILEVAZIONE DEI DATI E DELLE INFORMAZIONI

Coordinata dal RPCT, si basa su dati rilevati da soggetti con specifiche competenze adeguatamente formati, oppure su forme di autovalutazione da parte dei responsabili delle unità organizzative coinvolte nello svolgimento del processo (c.d. *self assessment*).

In ogni caso, per le valutazioni espresse bisognerà esplicitare sempre la motivazione del giudizio formulato e fornire delle evidenze oggettive a supporto, salvo documentata indisponibilità.

Per migliorare il processo di misurazione del livello di rischio è necessario supportare l'analisi di tipo qualitativo con l'esame dei dati statistici che possono essere utilizzati per stimare la frequenza di accadimento futuro degli eventi corruttivi.

In particolare, l'ANAC suggerisce di utilizzare:

- 1) i dati sui precedenti giudiziari e/o sui procedimenti disciplinari a carico dei dipendenti dell'amministrazione. Le fattispecie che possono essere considerate sono le sentenze passate in giudicato, i procedimenti in corso, e i decreti di citazione a giudizio riguardanti:
  - i reati contro la PA;
  - 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.
- 2) 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. Altro dato da considerare è quello relativo ai reclami e alle risultanze di indagini di *customer satisfaction* che possono indirizzare l'attenzione su possibili malfunzionamenti o sulla malagestione di taluni processi organizzativi.
- 3) ulteriori dati in possesso dell'amministrazione (es. dati disponibili in base agli esiti dei controlli interni delle singole amministrazioni, rassegne stampa, ecc.).

Definiti i processi e raccolti i dati oggettivi, si procede alla MISURAZIONE DEL LIVELLO DI ESPOSIZIONE AL RISCHIO DI CIASCUN PROCESSO, secondo un approccio qualitativo basato su una scala di misurazione ordinale (ad esempio: alto, medio, basso), ED ALLA FORMULAZIONE DI UN GIUDIZIO SINTETICO sul livello complessivo di esposizione al rischio dell'oggetto dell'analisi.

L'ente, nell'analisi del rischio, ha utilizzato tutti i criteri di valutazione suesposti, dei quali viene dato conto nell'allegato "B", denominato appunto "Analisi dei rischi", che contiene:

- una colonna per ciascuno dei criteri impiegati, misurati *secondo un approccio qualitativo* basato su una scala di misurazione ordinale persino di maggior dettaglio rispetto a quella suggerita dal PNA

Livello di rischio	Sigla corrispondente
Rischio quasi nullo	N
Rischio basso	B
Rischio moderato	M
Rischio alto	A
Rischio molto alto	A+
Rischio altissimo	A++

Le valutazioni, per quanto possibile, sono sostenute dai "dati oggettivi" in possesso dell'ente.

L'ultimo step della valutazione del rischio è costituito dalla ponderazione, volta a agevolare, sulla base degli esiti dell'analisi del rischio, *"i processi decisionali riguardo a quali rischi necessitano un trattamento e le relative priorità di attuazione"*.

Nella fase di ponderazione si stabiliscono:

**1.** le azioni da intraprendere per ridurre il grado di rischio, verificando l'opportunità di mantenere attive solo le misure già esistenti o di introdurne di nuove, e ciò sulla base del concetto di rischio residuo, che consiste nel rischio che permane una volta che le misure di prevenzione siano state correttamente attuate. L'obiettivo è quello di ridurre il rischio ad un livello il più possibile prossimo allo zero. Ma il rischio residuo non potrà mai essere del tutto azzerato in quanto, anche in presenza di misure di prevenzione, la probabilità che si verifichino fenomeni di *maladministration* non potrà mai essere del tutto annullata;

**2.** le priorità di trattamento, considerando gli obiettivi dell'organizzazione ed il contesto in cui la stessa opera, attraverso il loro confronto. Occorre "procedere in ordine via via decrescente", iniziando dalle attività che presentano un'esposizione più elevata fino ad arrivare al trattamento di quelle con un rischio più contenuto. rispetto a quella suggerita dal PNA (basso, medio, alto):

In questa fase, si è ritenuto di:

1. assegnare la massima priorità agli oggetti di analisi che hanno ottenuto una valutazione complessiva di rischio A++ ("rischio altissimo") procedendo, poi, in ordine decrescente di valutazione secondo la scala ordinale;

2. prevedere "misure specifiche" per gli oggetti di analisi con valutazione A++, A+, A.

Il trattamento del rischio è la fase finalizzata ad individuare, sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione degli eventi rischiosi e delle risorse disponibili, i correttivi e le modalità più idonee a prevenire i rischi, tenendo conto anche della sostenibilità della fase di controllo e di monitoraggio delle misure stesse, onde evitare la pianificazione di misure astratte e non attuabili.

## **PROGETTAZIONE DI MISURE ORGANIZZATIVE PER IL TRATTAMENTO DEL RISCHIO**

Il PNA suggerisce le misure di seguito elencate, che possono essere programmate sia in termini di misure generali, sia in termini di misure specifiche:

- controllo;
- trasparenza;
- definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento;
- regolamentazione;
- semplificazione;
- formazione;
- sensibilizzazione e partecipazione;
- rotazione (ove attuabile);
- segnalazione e protezione;
- disciplina del conflitto di interessi;
- regolazione dei rapporti con i "rappresentanti di interessi particolari" (lobbies).

Ciascuna misura dovrebbe disporre dei requisiti seguenti:

1. presenza ed adeguatezza di misure o di controlli specifici pre-esistenti sul rischio individuato e sul quale si intende adottare misure di prevenzione della corruzione;

Al fine di evitare la stratificazione di misure che possono rimanere inapplicate, prima dell'identificazione di nuove misure, è necessaria un'analisi sulle eventuali misure previste nei Piani precedenti e su eventuali controlli già esistenti per valutarne il livello di attuazione e l'adeguatezza rispetto al rischio e ai suoi fattori abilitanti; solo in caso contrario occorre identificare nuove misure; in caso di misure già esistenti e non attuate, la priorità è la loro attuazione, mentre in caso di inefficacia occorre identificarne le motivazioni;

2. capacità di neutralizzazione dei fattori abilitanti il rischio;

L'identificazione della misura deve essere la conseguenza logica dell'adeguata comprensione dei fattori abilitanti l'evento rischioso; se l'analisi del rischio ha evidenziato che il fattore abilitante in un dato processo è connesso alla carenza dei controlli, la misura di prevenzione dovrà incidere su tale aspetto e potrà essere, ad

esempio, l'attivazione di una nuova procedura di controllo o il rafforzamento di quelle già presenti. In questo stesso esempio, avrà poco senso applicare per questo evento rischioso la rotazione del personale dirigenziale perché, anche ammesso che la rotazione fosse attuata, non sarebbe in grado di incidere sul fattore abilitante l'evento rischioso (che è appunto l'assenza di strumenti di controllo);

3. sostenibilità economica e organizzativa delle misure:

L'identificazione delle misure di prevenzione è strettamente correlata alla capacità di attuazione da parte degli enti, pertanto, sarà necessario rispettare due condizioni:

a) per ogni evento rischioso rilevante, e per ogni processo organizzativo significativamente esposto al rischio, deve essere prevista almeno una misura di prevenzione potenzialmente efficace;

b) deve essere data preferenza alla misura con il miglior rapporto costo/efficacia;

4. adattamento alle caratteristiche specifiche dell'organizzazione;

L'identificazione delle misure di prevenzione non può essere un elemento indipendente dalle caratteristiche organizzative.

Il RPCT, d'intesa con i Responsabili di Area, ha proceduto all'individuazione di misure generali e specifiche, in particolare per i processi che hanno ottenuto una valutazione del livello di rischio.

Le misure così individuate sono state puntualmente indicate e descritte nell'allegato "C", denominato "Individuazione e programmazione delle misure", in cui la colonna "F" contiene l'individuazione di misure generali e specifiche, in particolare per i processi che hanno ottenuto una valutazione del livello di rischio A++, A+, A.

#### **MONITORAGGIO SULL'IDONEITÀ E SULL'ATTUAZIONE DELLE MISURE**

Mappati i processi, identificati i rischi di corruzione che si generano attraverso le attività svolte dall'amministrazione, e programmate le misure organizzative di prevenzione della corruzione, vanno individuati indicatori e obiettivi (valori attesi), necessari per verificare la corretta attuazione delle stesse.

Nell'allegato "C" al PTPCT adottato dall'Ente il 13.04.2022, sono stati definiti, per ciascuna tipologia di misura, il responsabile dell'attuazione, gli indicatori di monitoraggio e le domande di verifica (colonna H).

## PROGRAMMAZIONE DELL'ATTUAZIONE DELLA TRASPARENZA

La trasparenza amministrativa costituisce presupposto per realizzare una buona amministrazione ma anche misura di prevenzione della corruzione, come la stessa Corte Costituzionale ha evidenziato nella sentenza n.20/2019, laddove considera la legge 190/2012 “principio-argine alla diffusione di fenomeni di corruzione”. Il ruolo di primo piano che il legislatore ha attribuito alla trasparenza si arricchisce oggi, a seguito dell'introduzione del PIAO, con il riconoscimento del suo concorrere alla protezione e alla creazione di valore pubblico. Essa favorisce, in particolare, la più ampia conoscibilità dell'organizzazione e delle attività che ogni amministrazione o ente realizza in favore della comunità di riferimento, degli utenti, degli stakeholder, sia esterni che interni.

Nell'allegato “D”, sono stati individuati tutti gli obblighi di trasparenza, con la scissione tra il responsabile dell'elaborazione, dell'aggiornamento e della trasmissione dei dati.

## SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

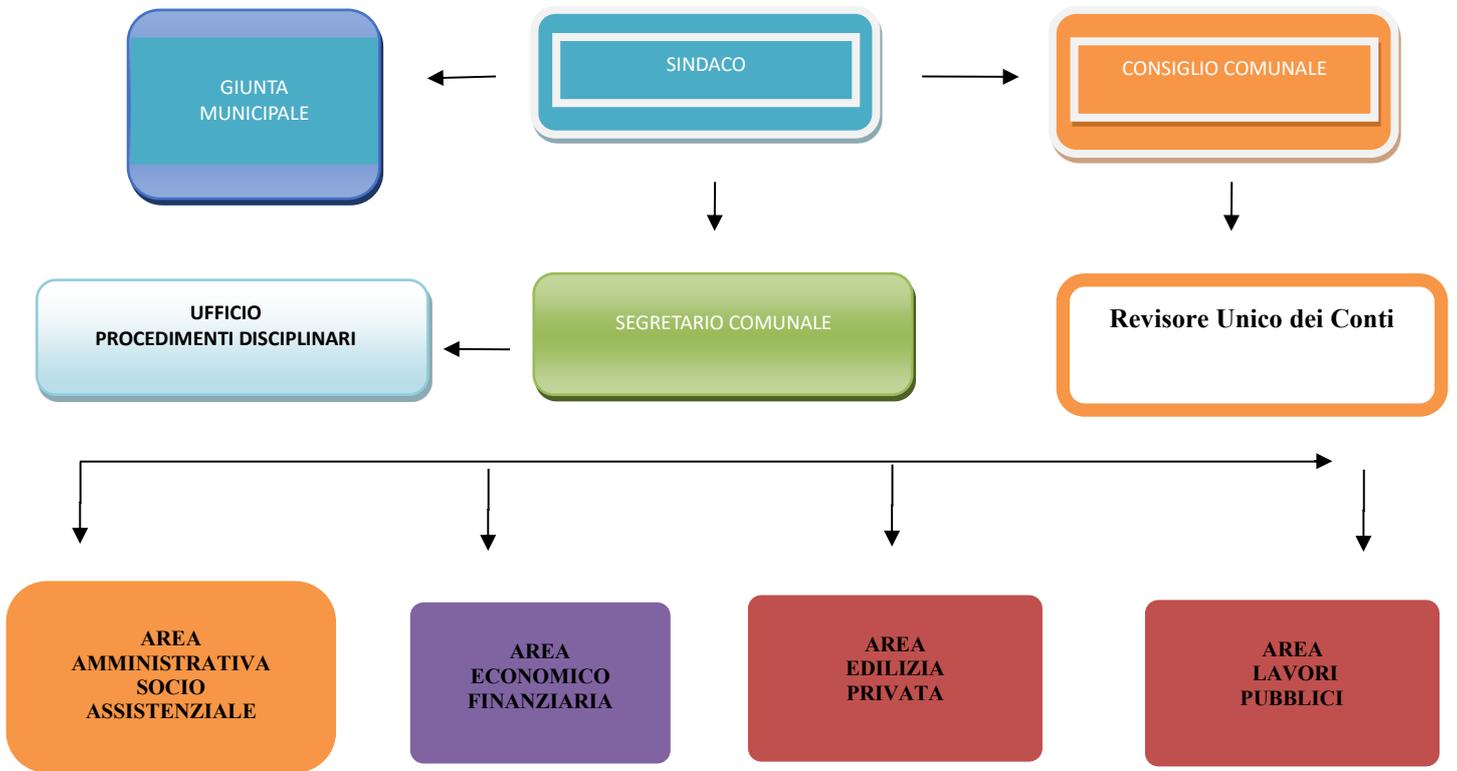
### 3.1 Struttura organizzativa

Premessa

In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'amministrazione:

- **Organigramma**, che meglio rappresenta i livelli di responsabilità organizzativa e l'ampiezza delle unità amministrative;
- **Piano azioni positive**.

# ORGANIGRAMMA



Affari Generali  
 Organi Istituzionali  
 Affari Legali  
 Contratti  
 Protocollo informatico  
 Tutela Ambientale  
 Ufficio ARO  
 Trasparenza e  
 Anti-Corruzione  
 Polizia Municipale  
 Attività Produttive  
 Sistemi Informatici  
 Digitalizzazione  
 Risorse Umane  
 Servizio Anagrafe  
 Stato civile  
 Servizi Sociali  
 Pubblica Istruzione  
 Turismo  
 Sport e spettacolo

Contabilità  
 Bilancio  
 Paghe –Contributi  
 Provveditorato  
 Tributi/Entrate  
 Economato

Edilizia Privata  
 Abusivismo Edilizio  
 Condonò Edilizio  
 Tutela Ambientale  
 Verde Pubblico e Decoro  
 Urbano  
 Patrimonio  
 Manutenzioni  
 Protezione Civile

Lavori Pubblici  
 PNRR  
 Ufficio Espropri  
 Gare e Affidamenti  
 S.I.I.  
 Datore di Lavoro



# COMUNE DI GRATTERI

## PIANO DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2024 - 2026

Con Deliberazione della Giunta Comunale n. 75 del 23/10/2023, l'Amministrazione Comunale ha provveduto, con l'approvazione del presente Piano, alla programmazione di azioni positive a valenza triennale, riferita al periodo 2024/2026,

Il Piano delle Azioni Positive è un documento programmatico che mira ad introdurre azioni positive all'interno del contesto organizzativo e di lavoro dell'Ente, esplicitando chiaramente gli obiettivi, i tempi, i risultati attesi e le risorse disponibili per realizzare progetti mirati a riequilibrare le situazioni di diseguità rispetto alle condizioni fra uomini e donne che lavorano all'interno di un ente.

L'articolo 42 del D. Lgs. 198/2006 definisce le "azioni positive" quali "*misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro*".

Tali misure debbono essere articolate in piani, aventi durata triennale, predisposti da ogni Amministrazione, ai sensi dell'articolo 48 del medesimo provvedimento legislativo che prevede azioni positive nella pubblica amministrazione per la realizzazione delle pari opportunità fra uomo e donna, che devono mirare al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;
- uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
- valorizzazione delle caratteristiche di genere.

Le azioni positive rappresentano misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne.

Sono misure "*speciali*", in quanto non generali ma specifiche e ben definite che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, e "*temporanee*" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento.

La strategia delle azioni positive è rivolta alla rimozione di quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità attraverso l'introduzione di meccanismi che pongano rimedio agli effetti sfavorevoli di queste dinamiche, compensando gli svantaggi e consentendo concretamente l'accesso ai diritti.

In tal senso si evidenzia la stretta correlazione posta in essere dal Decreto Legislativo n. 150/2009 tra la pianificazione della performance, la pianificazione nell'ambito della trasparenza e integrità e quella

concernente le pari opportunità, che vanno opportunamente connesse ed integrate al fine di poter essere adeguatamente utilizzate.

Le azioni positive devono essere quindi considerate come la declinazione concreta di quel processo, già avviato, di costante riduzione delle disparità di genere in ambito lavorativo.

La stessa rapidità di tale processo e la continua evoluzione dei fattori socio-economici sottesi alle politiche delle pari opportunità, richiedono una particolare e costante attenzione all'attività di verifica circa la realizzazione delle azioni positive e alla opportunità di procedere ad eventuali correzioni in costanza del piano.

L'organizzazione del Comune di Gratteri vede una forte presenza femminile, per questo è necessaria, nella gestione del personale, un'attenzione particolare e l'attivazione di strumenti per promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica.

A tal fine, è stato elaborato il presente Piano triennale delle Azioni Positive.

Il Piano si sviluppa in obiettivi, suddivisi a loro volta in progetti ed azioni positive.

Per la realizzazione delle azioni positive, saranno coinvolti tutti i settori dell'Ente, ognuno per la parte di propria competenza.

Nel periodo di vigenza del Piano, saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali e dell'Amministrazione Comunale, in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

## **SITUAZIONE ATTUALE**

Il personale in servizio al 01/01/2023 è di 35 unità (compresi di lavoratori ASU) di cui n. 27 donne. Si dà atto pertanto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile ai sensi dell'art. 8, comma 1, del D. Lgs 11/04/2006 n. 198, in quanto la presenza femminile supera quella maschile sia in termini numerici che di livello di inquadramento contrattuale.

### **ANALISI DEL CONTESTO LAVORATIVO – SITUAZIONE ATTUALE**

Il piano triennale delle azioni positive del Comune di Gratteri non può prescindere da un'analisi dell'organico del Comune la cui situazione è la seguente:

**Dipendenti** al 31.12.2022, ASU compresi: n. 35, di cui 27 donne e 8 uomini

**ASU** al 31/12/2022 n. 12 di cui 1 uomini e 11 donne

**Posizioni Organizzative:** n. 4 di cui 2 donne e 2 uomini

### **QUADRO DEL PERSONALE DIPENDENTE IN SERVIZIO A TEMPO INDETERMINATO E DETERMINATO**

DIPENDENTI	Tempo Indeterminato indeterminato	Tempo determinato	ASU
Uomini	7	0	1
Donne	16	0	11
Totale	35	0	6

<b>INQUADRAMENTO DEL PERSONALE NELLE AREE A SEGUITO DEL NUOVO CCNL 2019/2021 (ASU compresi)</b>						
<b>Descrizione</b>	<b>AREA OPERATORI</b>	<b>AREA OPERATORI ESPERTI</b>	<b>AREA ISTRUTTORI</b>	<b>AREA FUNZIONARI E.Q.</b>	<b>TOTALE</b>	<b>%</b>
<b>UOMINI</b>	0	4	3	1	8	22,9
<b>DONNE</b>	1	17	6	3	27	77,1
Totale	1	21	9	4	35	100%

<b>PERSONALE DISTRIBUITO PER GENERE NELLE AREE DI COMPOSIZIONE DELL'ENTE</b>			
Lavoratori	Area Amministrativa e Socio Assistenziale	Area Economico-Finanziaria	Area Urbanistica e Edilizia Privata e Area Lavori Pubblici
Uomini	2	2	4
Donne	18	4	5
<b>Totale</b>	<b>20</b>	<b>6</b>	<b>9</b>

<b>PERSONALE INCARICATO DELLA RESPONSABILITÀ DI AREA</b>			
Lavoratori	Area Amministrativa Socio assistenziale	Area Economico-Finanziaria	Area Urbanistica e Edilizia Privata e Area Lavori Pubblici
Uomini	1	0	1
Donne	0	1	1

## **LA PIANIFICAZIONE DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2024-2026**

### **1. Obiettivi del Piano**

Il presente Piano si pone l'obiettivo di proseguire le azioni del triennio precedente ed in particolare:

1. usufruire del potenziale femminile per valorizzare la missione dell'Ente;
2. rimuovere eventuali ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono eventualmente sotto rappresentate;
3. favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le

esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro dell'attenzione la persona e contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, dei cittadini e delle cittadine;

4. attivare specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità;
5. promuovere la cultura di genere attraverso il miglioramento della comunicazione e della diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

## 2. Progetti ed azioni positive

### **Progetto n. 1**

Usufruire del potenziale femminile per valorizzare la missione dell'Ente;

- *Azione:* promozione della partecipazione delle donne alle iniziative di formazione interna ed esterna;
- *Azione:* sostegno al reinserimento lavorativo delle donne in maternità e con responsabilità di cura nei primi anni di vita del bambino; agevolazione al rientro al lavoro per le dipendenti e i dipendenti dopo periodi di assenza prolungata (almeno sei mesi), in aspettativa per congedi familiari, maternità od altro;
- *Azione:* incentivazione della crescita professionale e di carriera per riequilibrare eventuali situazioni e posizioni lavorative ove le donne sono sotto rappresentate.

### **Progetto n. 2**

Rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sotto rappresentate:

- *Azione:* Costituire il Comitato Unico di Garanzia e incentivarne il riunirsi con maggiore frequenza al fine di porre attenzione alle tematiche inerenti alle problematiche femminili ed ai conseguenti aspetti relativi all'organizzazione di lavoro, alla formazione, alla motivazione ed alla predisposizione di reali opportunità di crescita professionale e culturale;
- *Azione:* Attenzione da parte della dirigenza ad ogni tipo di atteggiamento e condotta riconducibili nell'ambito delle molestie sessuali e del mobbing;
- *Azione:* Riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso.
- *Azione:* Diffusione dell'utilizzo di un linguaggio non discriminatorio che incoraggi il personale, nella redazione dei vari documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, etc..), ad usare il più possibile sostantivi o nomi collettivi che includano persone dei due generi (es. persone anziché uomini, lavoratori e lavoratrici anziché lavoratori), ciò anche secondo le indicazioni contenute nella Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica 23 maggio 2007.

### **Progetto n. 3**

Favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e

uomini all'interno dell'organizzazione, assicurando al personale dell'Ente adeguate forme di flessibilità lavorativa e la flessibilità dell'orario.

- *Azione:* migliorare l'efficienza organizzativa delle forme di flessibilità dell'orario già introdotte (es. part-time) e degli altri strumenti di conciliazione (congedi parentali, di cura e formativi); attenzione e valutazione del part-time come strumento di flessibilità nell'organizzazione del lavoro, con particolare riguardo a quelle situazioni ove si presenta un problema di handicap. L'ufficio personale assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti nel rispetto delle esigenze dell'Amministrazione;

- *Azione:* Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi: favorire, anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio e la conciliazione tra le responsabilità familiari e professionali. I Dirigenti potranno consentire una maggiore flessibilità per le dipendenti che necessitino di accompagnare a scuola i figli in età scolare (scuola infanzia ed elementare).

## **DURATA DEL PIANO**

Il presente Piano ha durata triennale (2024-2026).

Il Piano è pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente, sul sito internet istituzionale del Comune di Gratteri nella sezione "Amministrazione Trasparente", nonché in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

Nel periodo di vigenza, presso l'Ufficio Personale saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente per il successivo inoltro al Comitato per le pari opportunità, in modo da poter procedere, alla scadenza del Piano in questione, ad un adeguato aggiornamento del medesimo.

## **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 contiene:

- 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).

Con il lavoro agile il Comune di Gratteri persegue i seguenti obiettivi generali:

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

Sulla base dei contenuti della presente sottosezione, in conformità alla disciplina degli artt. 63 e ss. del nuovo CCNL 16 novembre 2022, sarà predisposto un regolamento *ad hoc* previa informazione e confronto con le OO.SS.

#### CONDIZIONALITÀ E FATTORI ABILITANTI

1. Lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile in modo da non pregiudicare o ridurre la fruizione dei servizi a favore degli utenti;
2. la garanzia di un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, assicurando la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza;
3. l'adozione di ogni adempimento al fine di dotare l'amministrazione di una piattaforma digitale o di un cloud o, comunque, di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile;
4. l'adozione di ogni adempimento al fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta.

<b>OBIETTIVI DA RAGGIUNGERE CON IL LAVORO AGILE</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. lo smaltimento del lavoro arretrato, ove esistente, monitorato con report almeno trimestrali;</li> <li>2. la crescita professionale, anche attraverso corsi di formazione dedicati alla innovazione tecnologica, monitorato con attestati di frequenza.</li> </ol>
<b>CONTRIBUTI AL MIGLIORAMENTO DELLA PERFORMANCE</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>3. la riduzione dei tassi di assenza, grazie alla possibilità di lavorare da casa;</li> <li>4. l'implementazione della qualità dei servizi erogati.</li> </ol>

### 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale 2023/25

Con delibera di Giunta Municipale 26 del 17/04/2023, immediatamente esecutiva, l'Amministrazione Comunale ha approvato il Piano Triennale del fabbisogno di personale per gli anni 2023/2025 disponendo di non procedere, nel triennio di riferimento, a nessuna nuova assunzione e di provvedere limitatamente al periodo compreso tra l'1/06/2023 ed il 31/12/2023, all'ampliamento dell'orario di lavoro parziale di n. 1 unità di personale con profilo di Istruttore Direttivo Contabile, cat. D.1 (Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione del nuovo CCNL), con incremento orario da part-time al 50% a part-time all'88,89%. Le previsioni di detto Piano triennale sono riportate sinteticamente nella tabella che segue:

<b>ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO NEL TRIENNIO 2022/2024</b>	
Anno 2023	
<b>Nessuna assunzione di personale a tempo indeterminato</b>	
Anno 2024	
<b>Nessuna assunzione di personale a tempo indeterminato</b>	
Anno 2025	
<b>Nessuna assunzione di personale a tempo indeterminato</b>	

<b>PROFILO</b>	<b>Area</b>	<b>N.</b>	<b>Modalità reclutamento</b>	<b>Costo annuo complessivo (part-time a 18 ore settimanali)</b>
<b>Istruttore Direttivo Contabile</b>	<b>Funzionari e dell'Elevata Qualificazione</b>	<b>1</b>	<b>Incremento orario da part-time al 50% a part-time all'88,89 % dal 1.06.2023 al 31.12.2023</b>	<b>€ 21.731,07</b>

### **3.4 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:**

La formazione del personale sarà rivolta principalmente all'implementazione delle competenze digitali, stante la necessità di concorrere attivamente alla trasformazione digitale della pubblica amministrazione e di incrementare la diffusione e qualità dei servizi online, semplici e veloci, per cittadini e imprese.

#### **RISORSE INTERNE/ESTERNE DISPONIBILI:**

L'Ente non dispone di risorse interne ma ha attivato le seguenti risorse:

- finanziamento dei bandi PNRR per la digitalizzazione e l'innovazione (DIGITA26), che consentirà di innovare il sito istituzionale dell'Ente e di implementare i servizi on-line.

#### **MISURE PER FAVORIRE L'ACCESSO ALLA QUALIFICAZIONE DEL PERSONALE:**

- implementazione del sito istituzionale, previa acquisizione delle necessarie competenze, anche grazie a giornate formative dedicate;
- conciliazione vita/lavoro anche grazie al lavoro agile.

#### **OBIETTIVI E RISULTATI ATTESI**

- ❖ QUALI: potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti;
- ❖ IN CHE MISURA: avvio delle attività di formazione volte al raggiungimento di un livello medio di competenze;
- ❖ IN CHE TEMPI: 31 dicembre 2023.

### **3.5 Risorse**

Le risorse con le quali far fronte alle previsioni contenute nel presente documento sono quelle che verranno assegnate ai Responsabili di Area in sulla base delle singole necessità e sono collegate agli obiettivi da realizzare.

## SEZIONE 4 MONITORAGGIO

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, c. 3, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5, Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli artt. 6 e 10, c. 1, lett. b), D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, relativamente alle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”;

- 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'art. 14, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione/Segretario Comunale, ai sensi dell'art. 147, TUEL, relativamente alla Sezione “Organizzazione e capitale umano”, con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di *performance*.

In particolare:

Sezione/sottosezione PIAO	Modalità monitoraggio	Normativa di riferimento	Scadenza
2.1 Valore Pubblico	Monitoraggio sullo stato di attuazione degli obiettivi strategici e operativi del Documento Unico di Programmazione	Art. 147-ter del D.Lgs. n. 267/2000 regolamento sui “Controlli interni” dell’Ente	<b>ANNUALE</b>
	Monitoraggio degli obiettivi di accessibilità digitale	Art. 9, co. 7, DL n. 179/2012, convertito in Legge n. 221/2012 Circolare AGID n. 1/2016	
2.2 Performance	Monitoraggio periodico, secondo la cadenza stabilita dal “Sistema di misurazione e valutazione della performance”	Artt. 6 e 10, D.lgs. n. 150/20021	<b>PERIODICO</b>
	Relazione da parte del CUG – Comitato Unico di Garanzia, di analisi e verifica delle informazioni relative allo stato di attuazione delle disposizioni in materia di pari opportunità	Direttiva Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 1/2019	<b>A PARTIRE DAL 2024</b>

	Relazione annuale sulla performance	Art. 10 comma 1. lett. b) D. lgs. 150/2009	
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	Monitoraggio periodico secondo le indicazioni contenute nel PNA	PNA	<b>SEMESTRALE</b>
	Relazione annuale del RPCT, sulla base del modello adottato dall'ANAC con comunicato del Presidente	Art. 1, co. 14, L. n. 190/2012	15 dicembre o altra data stabilita con comunicato del Presidente
	Attestazione da parte del NIV sull'assolvimento degli obblighi di trasparenza	Art. 14 co, 4 lett. g) del D.lgs. n. 150/2009	Di norma primo semestre
3.1 Struttura Organizzativa	Monitoraggio da parte del NIV della coerenza dei contenuti della sezione con gli obiettivi di performance	Art. 5, co. 2, Decreto Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30/02/2022	<b>A PARTIRE DAL 2024</b>
3.2 Organizzazione del lavoro agile			
3.3 Piano Triennale Fabbisogno del personale			

Letto e sottoscritto:

**IL PRESIDENTE**  
f.to. Avv. Giuseppe Muffoletto

**L'ASSESSORE ANZIANO**  
f.to Dott. Nico Cirrito

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
f.to Dott.ssa Catena Patrizia Sferruzza

Copia conforme all'originale, in carta libera per uso amministrativo.

Dal Municipio, li \_\_\_\_\_

**IL SEGRETARIO COMUNALE**

Il Responsabile dell'Albo

**A T T E S T A**

- che copia della presente deliberazione ai sensi dell'art. 11 della L.R. 3.12.1991 n. 44, è stata pubblicata nell'Albo Pretorio on line di questo Comune accessibile al pubblico per 15 giorni consecutivi a partire dal 06.11.2023 (N. 270 Reg. Pub.);

F.to Il Responsabile dell'Albo

Il sottoscritto Segretario comunale, visti gli atti d'ufficio,

**A T T E S T A**

- che la presente è divenuta esecutiva il 02.11.2023
- decorsi 10 giorni dalla data di inizio della pubblicazione;
- perchè dichiarata immediatamente esecutiva.

li. 02.11.2023.

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
F.to Dott.ssa Catena Patrizia Sferruzza