



# Città Metropolitana di Messina

## Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026



# Indice

<b>1. Scheda anagrafica dell'amministrazione</b>	1
1.1 Dati identificativi amministrazione	1
1.2 Premessa	2
1.3 Analisi del contesto	3
1.3.1. Analisi del contesto esterno.	3
1.3.2. La Situazione Socio-Economica	22
1.3.3. Analisi del Contesto Interno	61
<b>2. Sezione Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione</b>	71
2.1. Valore Pubblico	73
2.1.2 Tabella Obiettivi Valore Pubblico	80
2.1.3 La Città Metropolitana, Il Pnrr e le politiche di sostenibilità	94
2.1.4 I Settori e gli altri interventi di rilevanza strategica	107
2.2. Performance	125
2.2.1 Dagli obiettivi strategici e operativi agli obiettivi esecutivi 2024: l'"Albero della performance"	128
2.2.2 Semplificazione delle Procedure	132
2.2.3 Obiettivi di digitalizzazione	143
2.2.4 Accessibilità fisica	146
2.2.5 Politiche per le pari opportunità	147
2.3 sottosezione di programmazione: "rischi corruttivi e trasparenza"	149
2. Obiettivi strategici in materia di anticorruzione e trasparenza	160
2.1 Coordinamento con il Documento Unico di Programmazione e la Sottosezione di programmazione 2.1 "Valore Pubblico" del PIAO	161
2.2 Coordinamento con la Sottosezione della Performance	162
2.2 Coordinamento con i Controlli interni	165
3. Formazione e adozione del PIAO	167
4. La governance: i soggetti che concorrono alla prevenzione - ruoli e responsabilità	169
4.1 Soggetti esterni	169
4.2 Soggetti interni del sistema della Città Metropolitana	170
4.2.1 Organi di indirizzo politico - il Sindaco Metropolitanano	171
4.2.2 Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT)	171
4.2.3 I Dirigenti	173
4.2.4 I Referenti	174
4.2.5 Il Nucleo Indipendente di Valutazione (NIV)	174
4.2.6 L'Ufficio Procedimenti Disciplinari (UPD)	176
4.2.7 Il Responsabile Anagrafe per la Stazione Appaltante (RASA)	176

4.2.8 La struttura di supporto al Responsabile di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza	177
4.2.9 I Dipendenti dell'Amministrazione	177
4.2.10 Responsabile della Protezione dei Dati (DPO)	178
4.2.11 Consulenti e collaboratori a qualsiasi titolo dell'Amministrazione e dei dipendenti e dei collaboratori delle ditte affidatarie di servizi	178
5. Premessa metodologica	180
6. Analisi e valutazione d'impatto del contesto esterno.	184
6.1 Analisi del contesto esterno: rinvio	184
6.2. Profilo criminologico del territorio	185
7. Analisi e valutazione d'impatto del contesto interno	193
7.1 Premessa e rinvio	193
7.2 Provvedimenti disciplinari e penali	194
7.3 Indagine sulla soddisfazione dell'utenza	195
7.4 La mappatura dei processi	198
8. Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti	203
9. Il trattamento del rischio e le correlate misure organizzative	206
9.1 Le misure generali	209
9.2 Misure specifiche	244
10 Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure.	244
11. Introduzione	246
12. Obiettivi strategici	248
13. I soggetti coinvolti nell'assolvimento degli obblighi di trasparenza	249
14. Il sito istituzionale e la Sezione Amministrazione Trasparente	252
15. L'accesso civico	254
16. La trasparenza dei contratti pubblici a seguito dell'entrata in vigore del d.lgs. n.36/2023.	257
17. Trasparenza e privacy	260
18. Il titolare del potere sostitutivo	262
19. Monitoraggio e vigilanza sull'attuazione degli obblighi di trasparenza	262
20. Monitoraggio integrato	263
<b>3. Organizzazione e Capitale Umano</b>	<b>265</b>
3.1 Struttura Organizzativa	265
3.1.1 Livelli di responsabilità organizzativa, numero di Dirigenti e numero di Funzionari incaricati di Elevata Qualificazione	271
3.1.2 Inquadramento contrattuale	271
3.1.3 Famiglie e Profili professionali	274
3.1.4 Nuovi profili professionali e competenze	278
3.1.5 Interventi sul modello organizzativo per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico	336
3.2 Organizzazione del Lavoro Agile	336
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	342

3.4. Programmazione strategica delle risorse umane .....	350
3.4.1 Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa .....	350
3.5 Formazione del Personale .....	365
3.5.1 Priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze .....	365
3.5.2 Risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative .....	368
3.5.3 Misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale (laureato e non). .....	368
3.5.4 Obiettivi formativi di carattere generale e specifico funzionali alla realizzazione del "Valore Pubblico" atteso .....	369
<b>4. Monitoraggio</b> .....	<b>388</b>

# 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

## 1.1. DATI IDENTIFICATIVI AMMINISTRAZIONE

Denominazione	Città Metropolitana di Messina
Forma Giuridica	Ente di Area Vasta
Partita IVA	80002760835
Codice Fiscale	80002760835
Indirizzo sede principale	Corso Cavour, n. 86 – Palazzo dei Leoni
CAP	98122
Città	Messina
Provincia	Messina
Regione	Sicilia
Sito web	<a href="http://www.cittametropolitana.me.it">www.cittametropolitana.me.it</a>
Web master	roberto2@cittametropolitana.me.it;
Indirizzo PEC	<a href="mailto:protocollo@pec.prov.me.it">protocollo@pec.prov.me.it</a>
URP	<a href="mailto:urp@cittametropolitana.me.it">urp@cittametropolitana.me.it</a>
Telefono	090.77611

## 1.2. PREMESSA

L'art. 6, commi da 1 a 4 del decreto legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni in Legge n. 113 del 6 agosto 2021, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa, in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del Lavoro Agile, il Piano Triennale dei fabbisogni del Personale e il Piano Triennale delle Azioni Positive, quale misura di semplificazione, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni, funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance, ai sensi del decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all'Anticorruzione e alla Trasparenza, di cui al Piano Nazionale Anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC, ai sensi della legge n. 190 del 2012, del decreto legislativo n. 33 del 2013 e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione. Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsione, entro 30 giorni dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è decretato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2024-2026, approvato con Deliberazione del Commissario ad Acta con i poteri del Consiglio Straordinario n. 3 del 16.05.2024 e con il Bilancio di Previsione 2024 - 2026 approvato con [Deliberazione della Conferenza Metropolitana della Città Metropolitana di Messina n. 2 del 27/05/2024](#)

## 1.3 ANALISI DEL CONTESTO

L'analisi del contesto si è rivelata uno strumento fondamentale per orientare la programmazione a capire le potenzialità e i bisogni del territorio, dare tempestive soluzioni atte a superare le criticità e valorizzare le eccellenze. E' necessario comprendere la realtà in cui si opera per contestualizzare al meglio gli interventi.

### 1.3.1 ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

#### *Lo scenario macro-economico internazionale e nazionale*

L'analisi che segue è ripresa dal Dossier XII Legislatura relativo alla Nota di aggiornamento di Economia e Finanza 2023, a cura del Servizio Studi Ufficio per le ricerche nei settori economico e finanziario del Senato della Repubblica e del Servizio Studi Dipartimento Bilancio Camera dei Deputati, pubblicato al seguente indirizzo internet :

[https://documenti.camera.it/leg19/dossier/pdf/DFP10.pdf?\\_1696947804391](https://documenti.camera.it/leg19/dossier/pdf/DFP10.pdf?_1696947804391)

Lo scenario macroeconomico internazionale mostra un rallentamento della crescita globale rispetto alla media del 2022, a causa delle persistenti tensioni geopolitiche in ambito internazionale .

I dati più recenti dell'OCSE ( Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico ) segnalano, in particolare, come nell'area OCSE l'inflazione si sia ridotta, a luglio di quest'anno, al 5,9 per cento (ma con una lieve risalita rispetto al 5,7 per cento di giugno, causata dall'aumento dell'inflazione in Turchia). Il ritmo discendente dell'inflazione è stato trainato soprattutto dal rientro dei prezzi energetici (-7,5 per cento su base annua), laddove invece la componente dell'inflazione legata ai beni alimentari decelera con maggiore lentezza. L'inflazione di fondo a luglio è stata pari, nell'area OCSE, al 6,7 per cento, in discesa rispetto al picco del 7,8 per cento di ottobre 2022.

Le più recenti stime OCSE (Interim Report di settembre 2023) prevedono, per il 2024, una discesa dell'inflazione delle economie del G20 al 4,8 per cento, dal 6 per cento del 2023, con una decelerazione più avanzata della componente di fondo dell'inflazione nelle economie avanzate del G20 (2,8 per cento nel 2024 dal 4,3 per cento del 2023).

Gli ultimi mesi testimoniano di una interruzione della discesa delle quotazioni del gas, soprattutto a causa dei prezzi dei future. Si ritiene, tuttavia, che i rischi di nuovi rialzi repentini siano limitati, in ragione del maggiore equilibrio dei fattori che governano domanda e offerta di gas in Europa rispetto alla situazione esistente nel 2022.

I dati Eurostat evidenziano una riduzione del consumo di gas nell'Unione europea del 13 per cento nei primi 7 mesi del 2023, rispetto al corrispondente periodo del 2022.

Diversamente dal prezzo del gas, il prezzo del petrolio ha subito rialzi nei mesi estivi di quest'anno, dando luogo a un comportamento nel complesso altalenante nel corso del 2023. Secondo quanto riportato dalla NADEF – che menziona, a tal riguardo, i dati dell'Oil Market Report di agosto 2023 – durante i mesi estivi la domanda mondiale ha raggiunto il massimo storico, mentre l'offerta non è aumentata in modo sufficiente a riequilibrare il mercato. In particolare, si è registrato – sulla base dei dati aggiornati della U.S. Energy Information Administration (EIA) – il minimo storico degli ultimi 40 anni nel livello delle riserve strategiche di petrolio degli Stati Uniti. Ciò, unito alla politica di tagli alla produzione messa in atto dai paesi dell'OPEC, fa ritenere che il prezzo del greggio si manterrà su livelli elevati nel prossimo futuro.

### **UNO SGUARDO ALL'EUROZONA**

In Europa la crescita economica ha segnato un rallentamento nella prima metà del 2023. Il PIL nel secondo trimestre è cresciuto dello 0,1 per cento, come nel primo trimestre. Si registra, in particolare, il contributo nullo dei consumi privati a tale modesta crescita, dovuto soprattutto alla difficoltà delle famiglie e dei privati a fronteggiare la riduzione del potere d'acquisto causata dall'elevata inflazione. Si registrano, inoltre, una crescita dello 0,3 per cento t/t degli investimenti fissi lordi e un calo delle esportazioni.

In base alle più recenti proiezioni della BCE, il tasso di crescita dell'Eurozona è stimato al ribasso allo 0,7 per cento nel 2023, all'1 per cento nel 2024 e all'1,5 per cento nel 2025.

Nell'Eurozona, in particolare, il tasso di disoccupazione registra, a giugno e luglio 2023, il valore del 6,4 per cento, tra i livelli più bassi mai registrati. Tale discesa ha favorito una accelerazione della dinamica salariale in diversi paesi dell'area, la quale si è affiancata al parziale recupero del potere di acquisto perso a causa dell'inflazione.

Il tasso di occupazione, secondo l'analisi NADEF, risulta molto variegato all'interno dell'area, in ragione del diverso grado di utilizzo della forza lavoro disponibile: in Germania, infatti il tasso di occupazione tra i 20 e i 64 anni si attesta, rispetto alla media del 2022, all'81,6 per cento, mentre in Francia è pari al 74,5 per cento, in Spagna al 70,8 per cento e in Italia al 66 per cento.



## LO SCENARIO MACROECONOMICO NAZIONALE

Relativamente al primo semestre dell'anno in corso, la Nota mette in rilievo come l'economia italiana abbia risentito dell'indebolimento del quadro ciclico globale.

Dopo l'incremento congiunturale del primo trimestre (+0,6 per cento) nel secondo trimestre 2023 si registra una contrazione del PIL rispetto al trimestre precedente dello 0,4 per cento, nonché una sua crescita dello 0,4 per cento rispetto allo stesso trimestre del 2022.

Si conferma la crescita del PIL nel 2022 del 3,7 per cento, ma il livello del PIL a prezzi di mercato è più elevato in considerazione della revisione al rialzo per il 2021 dell'8,3 per cento (in rialzo di 1,3 punti percentuali rispetto alla precedente stima del 7,0 per cento).

I consumi delle famiglie, dopo l'incremento nel primo trimestre (+0,8 per cento t/t), sono risultati stazionari nel secondo, condizionati da un'inflazione ancora elevata e dal maggior costo del credito. Con la ripresa del turismo internazionale nei mesi primaverili si è registrata una notevole accelerazione della spesa dei non residenti.

La situazione patrimoniale delle famiglie rimane solida: il debito delle famiglie nel primo trimestre del 2023 si è attestato al 61,1 per cento del reddito disponibile (in flessione rispetto al quarto trimestre 2022), un livello nettamente inferiore alla media dell'area dell'euro (92,1 per cento).

L'andamento degli investimenti è risultato positivo, ma in discesa nel primo trimestre dell'anno (0,4 per cento t/t, dall'1,2 per cento dell'ultimo trimestre del 2022), per poi contrarsi nel secondo (-1,8 per cento t/t). Nel complesso la spesa per investimenti in rapporto al PIL si attesta al 21,3 per cento. La Nota sottolinea che la fase ciclica negativa dell'industria in senso stretto continua: il valore aggiunto legato alla produzione industriale ha subito una pronunciata contrazione nel secondo trimestre (-0,9 per cento t/t), tornando al di sotto dei livelli pre-pandemici.

Il settore delle costruzioni, dopo il rilevante incremento rilevato nell'ultimo biennio, ha perso in parte abbrivio già nel primo trimestre e si è contratto nel secondo (-3,2 per cento). Il settore dei servizi, dopo la robusta espansione del primo trimestre (0,9 per cento t/t), nel secondo trimestre si è lievemente ritratto (-0,1 per cento t/t), risentendo della flessione della domanda privata e dell'elevato livello dei prezzi.

Secondo quanto esposto nella Nota, la manovra di finanza pubblica per il 2024-2026 continuerà ad essere orientata a principi di prudenza, cercando di contemperare l'obiettivo di fornire sostegno all'economia attraverso misure mirate con l'obiettivo di assicurare il rientro del deficit al di sotto del 3 per cento del PIL e un percorso di riduzione credibile e duraturo del rapporto debito/PIL.

In coerenza con le raccomandazioni del Consiglio dell'UE per l'Italia si intende ritirare gradualmente le misure di sostegno connesse agli aumenti dei prezzi dei beni energetici. Con la manovra di finanza pubblica il Governo continuerà a sostenere la domanda privata e a contrastare il calo del potere di acquisto delle retribuzioni causato dall'inflazione, attraverso interventi mirati.

Gli ambiti principali della prossima politica fiscale prevedono:

- la conferma per il 2024 del taglio contributivo (riduzione del cuneo fiscale): in termini di impatto sulla finanza pubblica, si tratta della principale misura della legge di bilancio 2024;
- stanziamenti per l'avvio della riforma del sistema fiscale e per supportare le famiglie più numerose;
- stanziamenti da destinare al personale del sistema sanitario;
- incentivi per gli investimenti nel Mezzogiorno;
- risorse per le politiche invariate, quali i rinnovi contrattuali della PA e le spese necessarie per preservare la continuità dei servizi pubblici.

Si evidenzia che il concorso alla finanza pubblica, art.1 c.418 l.190/2014 e contributo alla finanza pubblica art. 47 d.l. 66/2014 al netto del riparto di cui al comma 808 art. 1 legge 30 dicembre 2020, n.178 e art. 6 ter comma 2 d.l. 29/9/23 n. 132 convertito in legge 27/11/2023 n. 170, è aumentato di € 552.604,00 quindi nel bilancio 2024/2026 è previsto l'importo di € 26.238.943,33

## **LE RIFORME E LE RACCOMANDAZIONI DEL CONSIGLIO UE**

Il Consiglio dell'Unione europea ha formulato, in data 11 luglio 2023, nell'ambito del semestre europeo, tre Raccomandazioni specifiche (Country-specific recommendations – CSR) rivolte all'Italia. Attraverso tali raccomandazioni, formulate sulla base della Raccomandazione della Commissione europea di maggio 2023 rivolta all'Italia (Country Report), il Consiglio UE ha espresso il parere sul Programma di stabilità 2023 dell'Italia (I Sezione del DEF 2023) e ha rivolto tre raccomandazioni relative al Programma nazionale di riforma 2023 (III Sezione del DEF).

Le tre raccomandazioni del Consiglio UE vertono, rispettivamente su:

- Perseguimento di una politica di bilancio prudente e di supporto alla crescita sostenibile;
- Accelerazione dell'attuazione del PNRR, di REPowerEU e dei programmi della politica di coesione;
- Promozione della sostenibilità ambientale.

L'Italia vuole assicurare una politica di bilancio prudente, in particolare limitando a non più dell'1,3 % l'aumento nominale della spesa primaria netta finanziata a livello nazionale nel 2024.

Altro obiettivo è quello di preservare gli investimenti pubblici finanziati a livello nazionale e provvedere all'assorbimento efficace delle sovvenzioni del dispositivo e di altri fondi dell'Unione, in particolare per promuovere le transizioni verde e digitale.

Per il periodo successivo al 2024, continuare a perseguire una strategia di bilancio a medio termine di risanamento graduale e sostenibile, combinata con investimenti e riforme atti a migliorare la produttività e ad aumentare la crescita sostenibile, al fine di conseguire una posizione di bilancio prudente a medio termine.

Ridurre, inoltre, ulteriormente le imposte sul lavoro e aumentare l'efficienza del sistema fiscale mediante l'adozione e la corretta attuazione della legge delega sulla riforma fiscale, preservando nel contempo la progressività del sistema fiscale e migliorando l'equità, in particolare mediante la razionalizzazione e la riduzione delle spese fiscali, comprese l'IVA e le sovvenzioni dannose per l'ambiente, e la riduzione della complessità del codice tributario; allineare i valori catastali ai valori di mercato correnti.

Preservare, infine, gli investimenti pubblici finanziati a livello nazionale e promuovere le transizioni verde e digitale

Per un maggior approfondimento si rimanda alla [Nota di aggiornamento](#)

## **LO SCENARIO MACROECONOMICO REGIONALE**

Da uno studio della Banca d'Italia, pubblicato sul sito istituzionale nel novembre 2023, si evidenzia che nel primo semestre del 2023 l'attività economica regionale siciliana si è progressivamente affievolita, risentendo dell'indebolimento della domanda interna ed estera; in base all'indicatore trimestrale dell'economia regionale (ITER) elaborato dalla Banca d'Italia il prodotto regionale è cresciuto dell'1,3 per cento rispetto allo stesso periodo del 2022, una variazione sostanzialmente analoga a quella del PIL italiano.

La congiuntura è stata più debole nell'industria e nelle costruzioni rispetto ai servizi. È proseguito il calo della produzione industriale, in atto dall'ultimo trimestre del 2022, che si è associato a una diminuzione delle esportazioni di merci, sia per la componente petrolifera sia per il complesso degli altri settori. Nelle costruzioni sono emersi segnali sfavorevoli, con una riduzione delle ore lavorate che ha interessato in particolare l'edilizia residenziale per il progressivo indebolimento dello stimolo derivante dagli incentivi fiscali. Nel terziario, dopo il forte recupero del 2022 legato al superamento delle restrizioni pandemiche, la crescita si è attenuata.

Nel complesso, il calo dei prezzi delle materie prime energetiche ha contribuito a sostenere la redditività delle imprese e l'accumulazione della liquidità. L'indebolimento ciclico e l'aumento del costo del credito hanno tuttavia scoraggiato la domanda di nuovi prestiti, con una lieve

riduzione dei finanziamenti alle imprese concentrata tra le aziende di minori dimensioni e tra quelle attive nel settore dei servizi.

Nel primo semestre del 2023 è proseguito il miglioramento delle condizioni del mercato del lavoro siciliano e il tasso di attività è salito, collocandosi su livelli superiori a quelli osservati in regione prima della pandemia. L'incremento dell'occupazione ha interessato i lavoratori alle dipendenze; nel settore privato non agricolo, le attivazioni, al netto delle cessazioni, sono state trainate in particolare dalla componente a termine e dal settore del turismo.

I consumi delle famiglie siciliane, valutati in termini reali, registrerebbero nel 2023 una decisa decelerazione in conseguenza della riduzione del potere d'acquisto dovuta al perdurare di elevati livelli di inflazione. La crescita dei finanziamenti alle famiglie ha rallentato, risentendo in particolare dell'aumento dei tassi di interesse. Le erogazioni dei mutui si sono ridotte sensibilmente, il credito al consumo ha invece continuato a crescere a ritmi sostenuti.

Si è arrestata l'espansione dei depositi bancari, riflettendo la scelta della clientela di orientarsi verso forme di investimento più remunerative, in particolare obbligazioni e titoli di Stato.

Pur in presenza di un peggioramento della congiuntura e di un elevato costo del credito, il tasso di deterioramento dei prestiti si è mantenuto su valori contenuti; l'indicatore è rimasto invariato per le imprese ed è cresciuto debolmente per le famiglie.

**FONTE BANCA D'ITALIA** [L'economia della Sicilia](#).

## **LA PROGRAMMAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI MESSINA**

La programmazione della Città Metropolitana di Messina ha innanzitutto come riferimento gli scenari, gli indirizzi e i vincoli stabiliti dalla programmazione nazionale (Def), regionale (Defr) oltre che la nuova Programmazione europea 2021 - 2027.

Sulla base e nel rispetto di tali vincoli, la programmazione dovrà anche essere coerente con il programma di mandato definito dagli organi di governo di questo Ente.

Tale quadro è importante per evidenziare le condizioni esogene, oltre che i valori programmatici dell'azione statale e regionale che fanno da cornice alla programmazione della Città Metropolitana di Messina.

Per meglio pianificare il governo del territorio con il necessario coinvolgimento degli stakeholder (portatori di interesse), il processo di programmazione di questa Città Metropolitana passa attraverso l'analisi del contesto esterno, dello stato di attuazione dei programmi dell'anno precedente, delle risorse umane, finanziarie e strumentali dell'Ente.

L'analisi è sempre stata orientata alla percezione dello stato del territorio, attraverso la raccolta di informazioni, indagini statistiche ed elaborazioni di indicatori.

Essa indica le principali linee di sviluppo che l'organo politico intende realizzare ed attuare nel territorio, in relazione alle tendenze e ai bisogni dei cittadini.

Il processo di programmazione è un passo essenziale per poter successivamente effettuare la misurazione, e la conseguente verifica del rispetto dei principi di economicità, efficacia, efficienza, che devono essere alla base degli obiettivi da raggiungere.

L'attività di monitoraggio permette la raccolta di informazioni, che vanno ad essere riorganizzate e strutturate in report ed indicatori che hanno lo scopo di permettere la facile interpretazione e analisi dei dati che si hanno a disposizione.

## **DOCUMENTI DI PROGRAMMAZIONE NAZIONALE, REGIONALE E COMUNITARI**

Nel Documento Programmatico di Bilancio per l'anno 2024, il Governo Italiano ha illustrato all'Europa, in forma sintetica e standardizzata, il proprio progetto di bilancio per l'anno 2024, di seguito un link al documento:

[https://www.mef.gov.it/inevidenza/2023/article\\_00177/Testo-DPB-2024-ITA.pdf](https://www.mef.gov.it/inevidenza/2023/article_00177/Testo-DPB-2024-ITA.pdf)

*Si segnalano i contenuti principali di interesse degli Enti Locali*

- Le amministrazioni titolari di progetti previsti nel PNRR dal 1° gennaio 2023 (in precedenza dal 1° gennaio 2027) possono stabilizzare nei propri ruoli il personale non dirigenziale già assunto a tempo determinato per la realizzazione di tali progetti.
- Per consentire agli enti locali di fronteggiare le esigenze connesse agli adempimenti riferiti al PNRR e, garantire le procedure di gestione, erogazione, monitoraggio, controllo e rendicontazione delle risorse del Piano, la percentuale di incarichi dirigenziali a contratto a tempo determinato, è elevata, fino al 31 dicembre 2026, dal 30 al 50 per cento. Per assicurare la continuità dell'azione amministrativa e facilitare la realizzazione degli investimenti finanziati, in tutto o in parte, con le risorse del PNRR i contratti a tempo determinato non si risolvono nel caso in cui l'ente locale dichiara il dissesto o venga a trovarsi in situazioni strutturalmente deficitarie. Inoltre, non si applica nei confronti degli enti locali dichiarati in dissesto o che si trovino in situazioni strutturalmente deficitarie il divieto, di assumere collaboratori con contratto a tempo determinato.

Si consente, inoltre, il conferimento di alcuni incarichi a titolo oneroso a soggetti già collocati in quiescenza.

- Per il rafforzamento della capacità amministrativa ai fini dell'attuazione dei progetti del PNRR il DL PA prevede una serie di disposizioni per il rafforzamento dell'organico in numerose amministrazioni centrali e locali.
- Il [decreto-legge n. 75 del 2023](#), convertito con la legge 112/2023, recante disposizioni urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle amministrazioni pubbliche, istituisce l'Osservatorio nazionale del lavoro pubblico al fine di promuovere lo sviluppo strategico del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) e le connesse iniziative di indirizzo in materia di lavoro agile, innovazione organizzativa, misurazione e valutazione della performance, formazione e valorizzazione del capitale umano, e di garantire la piena applicazione delle attività di monitoraggio sull'effettiva utilità degli adempimenti richiesti dai piani non inclusi nel Piano, anche con specifico riguardo all'impatto delle riforme in materia di pubblica amministrazione.

E' necessario sottolineare che permangono le manovre finanziarie disposte con il D.L. 66/2014 e con la Legge 190/2014 "Legge di stabilità 2015" causando a tutto il comparto degli enti di area vasta di disporre di risorse finanziarie insufficienti per svolgere le proprie funzioni, in questi anni si sono alternate tutta una serie di misure emergenziali ed eccezionali, in parte di natura meramente tecnico-contabile, per conseguire gli equilibri di bilancio.

Si ricorda che a causa di tali manovre il contributo alla finanza statale richiesto alla Città Metropolitana di Messina nel 2024 ammonta ad € 25.686.339,33.

*L'art. 1 comma 875 della L. 160/2019 (Legge Finanziaria 2020) prevede che a decorrere dall'anno 2020 sia riconosciuto a favore dei liberi consorzi e delle città metropolitane della Regione siciliana un contributo di 80 milioni di euro annui. Il contributo sarà versato dal Ministero dell'Interno all'entrata del bilancio dello Stato a titolo di parziale concorso alla finanza pubblica da parte dei medesimi enti, si prevede che per il 2024 il contributo sarà pari a € 11.707.660,13, così come per il 2023, salvo conferma o aggiornamento dell'importo con nuovo decreto di assegnazione.*

La legge di stabilità regionale n. 1 del 16/01/2024 contiene indicazioni specifiche per gli EELL:

- Per il 2024 è stata autorizzata la spesa finanziata con fondi regionali al settore della forestazione per 197,3 milioni di euro (198,3 per ciascuno degli anni 2025 e 2026), per la prevenzione antincendio e il rafforzamento del servizio aereo (noleggio di mezzi pesanti) l'autorizzazione di spesa è rideterminata per l'anno 2024 per € 15.500 migliaia. Per interventi in conto capitale il fondo è determinato in 74 milioni per il 2024 e 63 milioni per il 2025 e 2026, Comuni, Liberi consorzi e Città metropolitane destinano il 3%

dell'assegnazione alla prevenzione incendi ed alla vigilanza su privati ed enti pubblici per le attività di pulizia dei terreni.

- Accresciuti in 103 milioni di euro per per il 2024,2025 e 2026 i trasferimenti alle Città metropolitane e ai Liberi consorzi comunali.

Legge stabilità 2024 - 2026

## **INTERVENTI FINANZIARI A FAVORE DELLA CITTÀ METROPOLITANA**

### ***Trasferimenti correnti dallo Stato***

I Trasferimenti correnti dello Stato che si prevede di accertare nell'anno 2024 ammontano ad € 14.157.231,35.

- € 11.707.660,13 - trasferimento dallo Stato L. 160/2019 modificata dall'art. 1 comma 808 della l.178/2020;
- € 230.197,38 - trasferimento dallo Stato reclutamento personale a tempo determinato politica di coesione ;
- € 579.391,85 - trasferimento dallo Stato fondo perequativo squilibri € fiscalità locali;
- € 128.228,88 - trasferimento dallo Stato altri contributi correnti ;
- € 1.190.033,44 - trasferimento dal Ministero dell'Interno per il contenimento dei costi dell'energia elettrica e del gas naturale per lo sviluppo dell'energia rinnovabile e per il rilancio delle politiche industriali L. n. 34 del 27/04/2022;
- € 106.035,56 - finanziamento spese personale PNRR – Agenzia per la Coesione.
- € 200.684,00 – Trasferimenti correnti da amministrazioni centrali nell'ambito del P.N.R.R.
- € 15.000,00 – Trasferimenti dallo Stato – UNAR. Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali.

### ***Trasferimenti correnti dalla Regione Sicilia***

L'art. 4 comma 10 del D.L n.16 del 02/03/2012, a decorrere dall'01/04/2012 ha abrogato la norma istitutiva dell'addizionale provinciale sull'energia elettrica, e cioè l'art.6 del D.L. 511/1988 convertito con Legge n.20/1989 e pertanto, l'addizionale provinciale sull'energia elettrica è stata soppressa. Il minor gettito per le Province è reintegrato agli Enti medesimi dalle rispettive regioni a statuto speciale con le risorse recuperate per effetto del minor concorso delle stesse alla finanza pubblica. La previsione stimata per il reintegro del tributo soppresso è di € 7.131.785,55.

Si prevedono, per l'anno 2024, trasferimenti correnti dalla Regione Siciliana per un totale di € 29.232.296,35

- € 1.706.467,00 Contributo regionale per il finanziamento del precariato;
- € 5.221.582,82 Trasferimenti per servizi socio-assistenziali in favore dei disabili;
- € 14.250.579,87 Trasferimenti dalla Regione Sicilia ai sensi della L. R. n. 6/97;
- € 330.754,83 Trasferimenti dalla Regione Sicilia ai sensi dell'art. 39 comma 1 della L. R. n. 98/81 ss.mm.ii. per pagamento retribuzioni e oneri riflessi per personale adibito alla Riserva di Salina;
- € 91.126,28 Trasferimenti dalla Regione Sicilia per spese di istituzione e funzionamento della vigilanza venatoria ;
- € 500.000,00 Trasferimenti dalla Regione Sicilia per Borse di Studio.

Dati a cura della II Direzione

### La programmazione europea 2021-2027, il futuro della politica di coesione e il PNRR:

#### Missioni, componenti e priorità di investimento.

La programmazione comunitaria è lo strumento utilizzato per perseguire gli obiettivi dei Fondi Strutturali e di Investimento Europei – SIE, si articola in cicli settennali e in Programmi Operativi, nazionali e regionali.

Il bilancio pluriennale dell'UE 2021-2027 prevede risorse pari a **1.214,1 miliardi di euro** in termini di impegni (a prezzi correnti, che tengono conto di un tasso di inflazione annuo del 2%), corrispondenti all'1,03% del reddito nazionale lordo (RNL) dell'Unione ( grafico della Commissione europea).

<i>(milioni di EUR - prezzi correnti)</i>								
STANZIAMENTI DI IMPEGNO	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	Totale 2021-2027
1- Mercato unico, innovazione e agenda digitale	20 919	21 878	21 727	20 984	21 272	21 847	22 077	150 704
2 - Coesione, resilienza e valori	6 364	67 806	70 137	72 367	74 993	66 536	70 283	428 486
2a - Coesione economica, sociale e territoriale	1 769	61 345	62 939	64 633	66 479	56 725	58 639	372 579
2b - Resilienza e valori	4 595	6 461	7 198	7 634	8 514	9 811	11 644	55 907
3 - Risorse naturali e ambiente	56 841	56 965	57 295	57 449	57 558	57 332	57 557	400 997
di cui: spese connesse al mercato e pagamenti diretti	40 368	40 639	40 693	41 649	41 782	41 913	42 047	289 091
4 - Migrazione e gestione delle frontiere	1 791	3 360	3 814	3 866	4 387	4 315	4 465	25 998
5 - Sicurezza e difesa	1 696	1 896	1 946	2 004	2 243	2 435	2 705	14 925
6 - Vicinato e resto del mondo	16 247	16 802	16 329	15 830	15 304	14 754	15 331	110 597
7 - Pubblica amministrazione europea	10 635	11 058	11 419	11 773	12 124	12 506	12 959	82 474
di cui: spese amministrative delle istituzioni	6 216	8 528	8 772	9 006	9 219	9 464	9 786	62 991
<b>TOTALE STANZIAMENTI DI IMPEGNO</b>	<b>114 493</b>	<b>179 765</b>	<b>182 667</b>	<b>184 273</b>	<b>187 881</b>	<b>179 725</b>	<b>185 377</b>	<b>1 214 181</b>
in percentuale dell'RNL	0,82 %	1,20 %	1,12 %	1,08 %	1,05 %	0,97 %	0,96 %	1,03 %
<b>TOTALE STANZIAMENTI DI PAGAMENTO</b>	<b>163 496</b>	<b>170 558</b>	<b>168 575</b>	<b>168 853</b>	<b>172 230</b>	<b>175 674</b>	<b>179 187</b>	<b>1 198 573</b>
in percentuale dell'RNL	1,18 %	1,14 %	1,03 %	0,99 %	0,96 %	0,94 %	0,93 %	1,02 %



**Il bilancio è integrato dagli 806,9 miliardi euro** (a prezzi correnti) **di Next Generation EU** che la Commissione europea è autorizzata a raccogliere, per conto dell'Unione, **sui mercati dei capitali**, al fine di fornire agli Stati membri le risorse necessarie, sotto forma di **prestiti e sovvenzioni (cioè contributi a fondo perduto)**, per affrontare le conseguenze socio-economiche della crisi pandemica.

Il **bilancio** pluriennale è articolato nelle seguenti **7 rubriche di spesa**:

- **mercato unico, innovazione e agenda digitale**, con circa **150,7 miliardi di euro**, a cui si aggiungono **5,41 miliardi di euro** per Orizzonte Europa e **6,07 miliardi di euro** per InvestEU da Next Generation EU. Sono ricompresi, tra gli altri, il programma quadro per la ricerca e l'innovazione Orizzonte Europa, il Fondo InvestEU, il Meccanismo per collegare l'Europa e il programma Europa Digitale;
- **coesione, resilienza e valori**, con circa **428,5 miliardi di euro**, a cui si aggiungono **776,50 miliardi di euro** provenienti da Next Generation EU, che sono suddivisi tra il Dispositivo per la ripresa e la resilienza (723,82 miliardi di euro), REACT-EU (50,62 miliardi di euro) e RescEU (2 miliardi di euro). Ricomprende, tra gli altri, anche il Fondo europeo per lo sviluppo regionale, il Fondo di coesione, il programma per la salute EU4Health, il Fondo sociale europeo+ e il programma Erasmus+;
- **risorse naturali e ambiente**, con circa **400,1 miliardi di euro**, a cui si aggiungono finanziamenti aggiuntivi da Next Generation EU, rispettivamente pari a **8,1 miliardi di euro** per lo sviluppo rurale e **10,9 miliardi di euro** per il Fondo per una transizione giusta. Ricomprende, tra gli altri, anche i fondi per la politica agricola comune e il fondo LIFE per l'ambiente e l'azione per il clima;
- **migrazione e gestione delle frontiere**, con circa **26 miliardi di euro**, che ricomprende, tra gli altri, il Fondo asilo e migrazione e il Fondo per la gestione integrata delle frontiere;
- **sicurezza e difesa**, con circa **14,9 miliardi di euro**, che ricomprende, tra gli altri, il Fondo per la sicurezza interna e il Fondo europeo per la difesa;
- **vicinato e resto del mondo**, con circa **110,6 miliardi di euro**, che ricomprende, tra gli altri, lo Strumento di vicinato, cooperazione allo sviluppo e cooperazione internazionale, lo Strumento per gli aiuti umanitari e lo Strumento di assistenza preadesione;
- **pubblica amministrazione europea**, con circa **82,5 miliardi di euro**.

Fonte: Camera dei Deputati

[https://temi.camera.it/leg18/temi/il\\_nuovo\\_quadro\\_finanziario\\_pluriennale\\_2021\\_2027.html](https://temi.camera.it/leg18/temi/il_nuovo_quadro_finanziario_pluriennale_2021_2027.html)

Per ulteriori approfondimenti sui finanziamenti europei si rimanda la link del sito del [Consilium](#)

## IL PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA

Il Next Generation EU (NGEU) è uno strumento temporaneo di ripresa e rilancio economico europeo, approvato nel luglio 2020 dal Consiglio europeo, volto a risanare e sostenere gli Stati membri maggiormente colpiti dalle perdite causate dalla pandemia. Tale dispositivo, il cui valore ammonta ad oltre 800 miliardi di euro è inserito all'interno del bilancio UE 2021-2027 finalizzato al rilancio di un'Europa post COVID-19 più verde, digitale, resiliente e adeguata alle sfide presenti e future.

Il programma principale, in cui si articola il NGEU, è costituito dal “Dispositivo europeo per la ripresa e la resilienza”, istituito con Regolamento (UE) 2021/241, che offre sovvenzioni e prestiti a sostegno delle riforme e degli investimenti negli Stati membri dell'UE e il cui valore totale ammonta a 723,8 miliardi di euro. Come meglio di seguito specificato, il NGEU viene ripartito in più programmi:

<b>Dispositivo europeo per la ripresa e la resilienza</b>	723,8 miliardi di euro
<i>di cui prestiti</i>	<i>385,8 miliardi di euro</i>
<i>di cui sovvenzioni</i>	<i>338,0 miliardi di euro</i>
<b>REACT-EU</b>	50,6 miliardi di euro
<b>Orizzonte Europa</b>	5,4 miliardi di euro
<b>Fondo InvestEU</b>	6,1 miliardi di euro
<b>Sviluppo rurale</b>	8,1 miliardi di euro
<b>Fondo per una transizione giusta (JTF)</b>	10,9 miliardi di euro
<b>RescEU</b>	2 miliardi di euro
<b>TOTALE</b>	<b>806,9 miliardi di euro</b>

Tutti gli importi sono espressi a prezzi correnti. Fonte: Commissione europea

In merito alla decisione sulle modalità di investimento di tali risorse, ogni Stato membro è tenuto ad elaborare il proprio Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza nel rispetto dei traguardi e degli obiettivi concordati. Infatti, prima di qualsiasi erogazione nell'ambito del predetto dispositivo, la Commissione valuta il raggiungimento di ciascun traguardo e obiettivo.

Attraverso il NGEU, l'Unione Europea si focalizza principalmente sul perseguimento di quattro obiettivi prioritari:

- **transizione ecologica:** raggiungere la neutralità climatica e mettere in pratica misure per la lotta al cambiamento, come indicato dall'Agenda ONU 2030;

- **transizione digitale:** aumentare le zone raggiunte da una buona connessione internet e, dove possibile, da una connessione 5g, investire nella formazione delle conoscenze digitali i cittadini;
- **stabilità macroeconomica:** investire nei giovani, creando opportunità di lavoro e di educazione;
- **equità:** promuovere azioni e misure volte a contrastare ogni forma di odio e discriminazione promuovendo iniziative per l'uguaglianza e tolleranza di genere al fine di garantire la piena inclusione sociale.

Tali priorità si traducono poi nella diversa composizione dei fondi europei del NGEU e nelle differenti quote di spesa in base alla voce interessata.

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) dell'Italia è stato valutato positivamente con Decisione del Consiglio ECOFIN del 13 luglio, notificata dal Segretariato generale del Consiglio con nota LT 161/21, del 14 luglio 2021.

L'Italia dispone di un totale di risorse pari a 235 miliardi di euro di cui 191,5 miliardi di euro del già citato dispositivo per la ripresa e resilienza, cui si aggiungono 13 miliardi di euro di REACT-EU e 30,6 miliardi di risorse nazionali aggiuntive previste dal Piano nazionale per gli investimenti complementari.

Il PNRR si articola in 6 Missioni e 16 Componenti che riflettono riforme e priorità di investimento in un determinato settore o area di intervento:

- Missione 1: Digitalizzazione, innovazione, competitività e cultura. Ogni piano nazionale deve includere il 20% di spesa per il settore digitale;
- Missione 2: Rivoluzione verde, transizione ecologica, cui deve essere dedicato almeno il 37% del fondo;
- Missione 3: Infrastrutture per una mobilità sostenibile;
- Missione 4: Istruzione e ricerca;
- Missione 5: Inclusione e coesione;
- Missione 6: Salute.



Il **Piano** prevede quattro riforme di contesto:

- la riforma della pubblica amministrazione affronta i problemi dell'assenza di ricambio generazionale, di scarso investimento sul capitale umano e di bassa digitalizzazione. Il Piano prevede investimenti in una piattaforma unica di reclutamento, in corsi di formazione per il personale e nel rafforzamento e monitoraggio della capacità amministrativa.
- la riforma della giustizia interviene sull'eccessiva durata dei processi e intende ridurre il forte peso degli arretrati giudiziari.
- le misure di semplificazione in materia di concessione di permessi e autorizzazioni e di Codice degli appalti al fine di garantire attuazione e massimo impatto agli investimenti.
- le riforme a tutela della concorrenza rappresentano uno strumento di coesione sociale e crescita economica.

Sono previste, altresì, riforme abilitanti che contemplano interventi funzionali a rimuovere gli ostacoli amministrativi, regolatori e procedurali. Il Piano prevede, infine, riforme settoriali contenute all'interno delle singole Missioni. Il 40% circa delle risorse

territorializzabili del PNRR sono destinate al Mezzogiorno. Il Piano vede, inoltre, un'attiva partecipazione delle Regioni ed EE.LL. nella sua implementazione.

In tal caso, gli EE.LL. accedono ai finanziamenti tramite la partecipazione a bandi e avvisi pubblicati dai Ministeri competenti per la selezione dei progetti; reperiscono direttamente dal MEF le risorse necessarie per l'attuazione dei progetti attraverso versamenti nei conti di tesoreria, salvo il caso di risorse già giacenti nei capitoli di bilancio dei ministeri; sono tenuti a monitorare, rendicontare e controllare i progetti concorrendo al conseguimento di traguardi e obiettivi associati; devono realizzare gli interventi in ottemperanza delle norme vigenti e delle regole specifiche previste dal PNRR; si impegnano a prevenire e correggere eventuali irregolarità restituendo le risorse qualora indebitamente utilizzate.

### Di seguito le aree delle sei missioni del Piano

- **Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo;**

Gli obiettivi della prima Missione sono **promuovere e sostenere la transizione digitale**, sia nel settore privato che nella Pubblica Amministrazione, **sostenere l'innovazione del sistema produttivo**, e investire in due settori chiave per l'Italia, **turismo e cultura**.

- **Rivoluzione verde e transizione ecologica;**

La seconda Missione, denominata **Rivoluzione Verde e Transizione Ecologica**, si occupa dei grandi temi dell'agricoltura sostenibile, dell'economia circolare, della transizione energetica, della mobilità sostenibile, dell'efficienza energetica degli edifici, delle risorse idriche e dell'inquinamento, al fine di migliorare la sostenibilità del sistema economico e assicurare una transizione equa e inclusiva verso una società a impatto ambientale pari a zero

- **Infrastrutture per una mobilità sostenibile;**

La terza Missione dispone una serie di **investimenti finalizzati allo sviluppo di una rete di infrastrutture di trasporto moderna, digitale, sostenibile e interconnessa**, che possa aumentare l'elettrificazione dei trasporti e la digitalizzazione, e migliorare la competitività complessiva del Paese, in particolare al Sud.

- **Istruzione e ricerca;**

La quarta Missione, Istruzione e Ricerca, incide su fattori indispensabili per un'economia basata sulla conoscenza. Oltre ai loro risvolti benefici sulla crescita, tali fattori sono determinanti anche per l'inclusione e l'equità. I progetti proposti intendono rafforzare il sistema educativo lungo tutto il percorso di istruzione, sostenere la ricerca e favorire la sua integrazione con il sistema produttivo.

- **Coesione e inclusione:**

La crisi pandemica ha esacerbato i divari di reddito, di genere e territoriali che caratterizzano l'Italia, dimostrando che una ripresa solida e sostenuta è possibile soltanto a condizione che i benefici della crescita siano condivisi.

In questo quadro, la quinta missione è volta a **evitare che dalla crisi in corso emergano nuove diseguaglianze** e ad **affrontare i profondi divari già in essere prima della pandemia**, per proteggere il tessuto sociale del Paese e mantenerlo coeso. L'obiettivo della Missione è facilitare la partecipazione al mercato del lavoro, anche attraverso la formazione, rafforzare le politiche attive del lavoro e favorire l'inclusione sociale.

- **Salute:**

La sesta Missione riguarda la **Salute**, un settore critico, che ha affrontato sfide di portata storica nell'ultimo anno. L'impatto della crisi del Covid-19 sui sistemi sanitari ha dimostrato l'importanza di una garanzia piena, equa e uniforme del diritto alla salute su tutto il territorio nazionale; la pandemia, poi, ha posto il benessere della persona nuovamente al centro dell'agenda politica. Le riforme e gli investimenti proposti con il Piano in quest'area hanno due obiettivi principali: **potenziare la capacità di prevenzione e cura del sistema sanitario nazionale** a beneficio di tutti i cittadini, garantendo un accesso equo e capillare alle cure e promuovere l'utilizzo di tecnologie innovative nella medicina.

Di seguito il link alla Presidenza del Consiglio dei Ministri [Le Missioni e le componenti del PNRR - Presidenza del Consiglio dei Ministri](#)

### **LO STATO DI AVANZAMENTO DEL PNRR**

La Corte dei Conti ha inviato una Relazione al Parlamento italiano sullo stato di attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza nel primo semestre 2023, che ha evidenziato buoni i risultati raggiunti dagli obiettivi europei: risultano conseguiti tutti e 28, quelli del primo semestre. Un po' meno performanti i dati sul fronte delle 54 scadenze con rilievo unicamente nazionale. Di quelle in scadenza a giugno scorso, risulta concluso il 74%. Dei 69 obiettivi europei del secondo semestre 2023 (la maggioranza dei quali interessati da proposta di modifica nel documento di revisione del Piano), a metà ottobre ne erano stati già conseguiti 10, oltre a 6 su 15 di quelli nazionali del III trimestre 2023.

La dinamica inflattiva ha comportato un aumento dei prezzi dei progetti previsti dal Piano stimabile nell'ordine del 10,7%. La Corte ha evidenziato come la scelta del Governo di far fronte a questi incrementi con le risorse del Fondo opere indifferibili sia risultata efficace.

Gli interventi assistiti da risorse integrative fanno emergere, in media, aumenti di prezzo del 12,6%. Le risorse aggiuntive del Fondo hanno rappresentato il 17% del finanziamento PNRR iniziale.

La realizzazione del Piano - osserva, infine, la magistratura contabile - può incontrare qualche difficoltà nella limitata dotazione della PA italiana di personale specializzato in ambito digitale.

Nel sottolineare tale limite, la Corte rimarca che, per allineare il peso delle figure professionali scientifiche e ingegneristiche agli standard europei, occorrerebbe aumentarne il numero di ben 65.000 occupati.

Obiettivo che richiederà un particolare impegno, in virtù delle difficoltà riscontrate nell'ultimo biennio dall'attività concorsuale per il reperimento di questi profili professionali. Per un maggiore approfondimento si rimanda al link dei [Documenti della Relazione](#)

Presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le politiche di coesione - è istituita una Unità di missione per il coordinamento, monitoraggio, rendicontazione e controllo degli interventi del PNRR che svolge le funzioni di indirizzo e coordinamento della programmazione strategica e attuativa degli interventi PNRR di competenza dell'Amministrazione e rappresenta il punto di contatto con il [Servizio centrale per il PNRR](#) del Ministero dell'Economia e delle Finanze.

## **LA CITTÀ METROPOLITANA E IL PNRR**

Certamente, nel pianificare la propria attività per i prossimi anni, questo Ente è consapevole della sua responsabilità nei confronti del territorio metropolitano : programmare e utilizzare al meglio i fondi del PNRR .

La visione dell'Ente è sempre stata globale e sinergica con tutti gli attori istituzionali pubblici e privati, oggi è fondamentale la condivisione delle scelte, visto che la sfida è la capacità progettuale, la realizzazione di opere e interventi e la conseguente ripartenza.

A tal proposito sono stati costituiti appositi uffici denominati: “Ufficio Attuazione del PNRR e individuazione fondi extra bilancio” e “Monitoraggio e Rendicontazione Fondi Extra Bilancio” all'interno della Direzione Generale.

Le strutture curano le comunicazioni con ogni ministero competente per settore di attuazione del PNRR, con le Agenzie e con i Dipartimenti governativi , coordinando il percorso di elaborazione e di revisione dei progetti finanziati a valere del PNRR, verificando le fasi di monitoraggio e rendicontazione dei progetti da attuare a valere dei fondi di cui al PNRR;

Nei paragrafi seguenti verranno specificati i piani e gli investimenti a valere su fondi PNRR

### UN CONFRONTO TRA LE 14 CITTÀ METROPOLITANE

Per meglio inserire la situazione sociale, economica e culturale del territorio metropolitano sembra necessario focalizzare l'attenzione sulle città metropolitane italiane per comprenderne la portata del loro sviluppo.

L'Istat ha pubblicato alla fine di febbraio 2023 lo studio ["Profili delle Città Metropolitane - Molte fragilità ma anche potenzialità dei contesti urbani per il Mezzogiorno"](#).

È un'analisi multitematica delle Città metropolitane, gli "enti territoriali di area vasta" che hanno sostituito le province in 10 aree urbane delle regioni a statuto ordinario, che dispongono di propri organi di governo e di territori coincidenti con quelli delle ex province di Roma, Torino, Milano, Venezia, Genova, Bologna, Firenze, Bari, Napoli e Reggio Calabria; a cui si aggiungono le 4 città metropolitane delle regioni a statuto speciale di Palermo, Catania, Messina e Cagliari.

L'analisi è articolata in un insieme di indicatori-chiave che consente di identificare le principali caratteristiche, le diversità o i fattori comuni di questi territori. In essa sono stati approfonditi alcuni aspetti socio-demografici ed alcuni elementi di contesto economico, tra cui la dinamica della popolazione, l'invecchiamento, la mortalità, le scelte insediative, il mercato del lavoro, il livello di istruzione, il pendolarismo e le caratteristiche del tessuto produttivo.

È uno studio comparato dei 14 territori urbani – che sono tutti costituiti dal polo urbano (il capoluogo), dalla cintura urbana di primo livello (i comuni adiacenti il capoluogo) e dalla cintura urbana di secondo livello (i comuni della seconda cintura, più distanti dal capoluogo ma prossimi alla prima cintura) - al fine di osservare le loro dinamiche evolutive.

I dati Istat al 31.12.2021 mostrano che le 14 Città Metropolitane comprendono 1.268 Comuni (il 16% dei comuni italiani), che per oltre la metà sono Comuni con meno di 5.000 abitanti, un terzo di essi rientra nella fascia da 5.000 a 20.000, l'11% da 20.000 a 50.000 abitanti e il 3,5% supera i 50.000 abitanti.

L'estensione complessiva è di 46.637 km<sup>2</sup> (il 15,4% della superficie nazionale), sulla quale risiedono 21,3 milioni di abitanti, pari al 36,2% della popolazione italiana.

Individuando i poli e le cinture urbane si ha la seguente classificazione:

- 14 poli urbani rappresentati dai comuni capoluogo, in cui vive il 43,2% della popolazione delle città metropolitane, con una densità complessiva di 2.552 abitanti per kmq;
- 177 comuni nelle prime cinture (14%) con il 18,1% della popolazione;
- 213 comuni nelle seconde cinture (16,8%) con il 14,3% della popolazione;
- 864 comuni nel restante territorio (68,1%) ove vive il 24,3% della popolazione.

I principali risultati dello studio comparativo sulle Città Metropolitane italiane evidenziano quanto segue.

- La più estesa è Torino, con un territorio quasi 6 volte più grande di quella di Napoli.
- Napoli con i suoi 1.179 km<sup>2</sup> è più piccola città metropolitana, ma – essendo terza per popolazione con quasi 3 milioni di abitanti (dopo Roma con oltre 4,2 mln e Milano con oltre 3,2 mln) – si trova in vetta alla classifica per densità abitativa, con 2.535 abitanti per km<sup>2</sup> (in coda, con 185 per km<sup>2</sup> vi è Messina, che è terzultima in classifica per popolazione con quasi 600.000 abitanti, seguita da Reggio Calabria con 520.000 e Cagliari con 420.000).
- Degli oltre 603.000 residenti nella Città Metropolitana di Messina, il Comune capoluogo ne conta 221.246 (circa il 36,68 %).
- Gli anziani abitano in prevalenza nei comuni capoluogo, in cui per ogni 100 giovani vi sono



quasi 176 persone con più di 65 anni di età. Tra le città metropolitane, Genova con 269 anziani ogni 100 giovani ha il primato di “città più vecchia”.

- Negli ultimi venti anni si è quasi quadruplicato il numero degli stranieri residenti nelle città metropolitane; la presenza maggiore è nei capoluoghi con 11,5 ogni 100 residenti.
  - Nel 2020, primo anno di pandemia da Covid-19, anche le città metropolitane del Nord hanno sperimentato alti livelli di mortalità. Al territorio metropolitano di Napoli (1.080 decessi ogni 100.000 abitanti), seguono Genova (1.009 decessi ogni 100.000 abitanti) e Torino (1.002 decessi ogni 100.000 abitanti). Nel 2021, secondo anno di pandemia, i dati confermano la maggiore mortalità nella città metropolitana di Napoli (1.097 decessi ogni 100.000 abitanti), seguita dalle tre città metropolitane siciliane Messina, Catania, Palermo.
  - Alti livelli di istruzione nei comuni capoluogo: vi sono 31 persone con titoli terziari ogni 100 residenti; il Comune di Bologna detiene il primato, con 42 laureati ogni 100 residenti.
  - La più bassa partecipazione attiva al mercato del lavoro (tasso di attività della popolazione di 15 anni e più) si riscontra nella città metropolitana di Palermo (46%), tra i comuni capoluogo c'è Napoli (47%), tra le cinture urbane vi è Reggio Calabria (45%).
  - Bologna è la città metropolitana con la maggiore propensione femminile al lavoro, 51 donne su 100; la minore propensione si rileva nella Città Metropolitana di Napoli, con 35 donne su 100.
  - Livelli occupazionali (tasso di occupazione 25-64 anni) più critici a Palermo, sia nella città metropolitana nel complesso (49%) sia nel comune capoluogo e nelle cinture urbane.
  - Occupazione femminile (tasso di occupazione tra 25-64 anni): si conferma Palermo (36%) e la sua prima cintura (30%); il dato più basso tra i capoluoghi si rileva a Napoli (38%).
  - Per gli spostamenti giornalieri per studio o lavoro, le città metropolitane di Palermo, Messina e Reggio Calabria sono agli ultimi posti della graduatoria: in queste aree si spostano ogni giorno, per studio o lavoro, circa 42 persone ogni 100 abitanti.
  - Milano è la città metropolitana con la più elevata densità imprenditoriale: 106 unità locali ogni mille abitanti per un totale di 346.509 unità.
  - La città metropolitana di Firenze presenta la maggiore vocazione industriale-manifatturiera: 12 unità locali ogni mille abitanti del settore industria in senso stretto.
  - Fra i capoluoghi, Milano ha il più alto reddito per abitante con 23.202 euro, mentre Catania il più basso con 9.844 euro; i capoluoghi hanno valori più alti rispetto al restante territorio metropolitano, tranne la prima cintura di Catania con un reddito per abitante di 10.011 euro.
  - La produttività nominale del lavoro (valore aggiunto per addetto) è più alta nei capoluoghi: nel 2020 il valore massimo si rileva a Milano con 71,2 migliaia di euro, quello minimo a Messina con 29,2. Rispetto al 2019 si è rilevata l'eccezionale caduta del valore aggiunto per addetto con il -10,4% nei territori metropolitani e il primato del -24,3% della città metropolitana di Firenze.
- Rielaborazione a cura dell'Ufficio Statistica.

## 1.3.2. LA SITUAZIONE SOCIO-ECONOMICA

### “LA CITTÀ METROPOLITANA DI MESSINA IN CIFRE”

#### ANALISI Strengths Weaknesses Opportunities Threats CITTÀ METROPOLITANA DI MESSINA

L'analisi **SWOT** è uno strumento di pianificazione strategica utilizzato per esaminare i punti di forza, le debolezze, le opportunità e le minacce che influenzano un'organizzazione o un'area geografica specifica.

Nella Città Metropolitana di Messina, situata nel territorio metropolitano, questa analisi rivela una serie di fattori che possono influenzare lo sviluppo economico, sociale e ambientale del territorio metropolitano.

Analisi **SWOT** del territorio della Città Metropolitana di Messina

Punti di forza (strengths)	Debolezze (Weaknesses)
<ul style="list-style-type: none"><li>Risorse naturali e paesaggistiche</li><li>Patrimonio culturale e storico</li><li>Settore agricolo</li><li>Posizione geografica strategica</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Infrastrutture obsolete</li><li>Dipendenza dal turismo estivo</li><li>Disoccupazione elevata</li><li>Fragilità sismica</li></ul>
Opportunità (Opportunities)	Minacce (Threats)
<ul style="list-style-type: none"><li>Sviluppo del turismo sostenibile</li><li>Investimenti nelle energie rinnovabili</li><li>Promozione dell'agriturismo</li><li>Sviluppo delle infrastrutture</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Cambiamenti climatici</li><li>Concorrenza turistica</li><li>Instabilità politica ed economica</li><li>Inquinamento ambientale</li></ul>

### Punti di Forza (Strengths)

La **Città Metropolitana di Messina** vanta una serie di punti di forza che possono essere sfruttati per favorire la crescita e lo sviluppo sostenibile del territorio metropolitano.

1. **Risorse Naturali e Paesaggistiche:** La Città Metropolitana di Messina è caratterizzata da una grande varietà di paesaggi naturali, tra cui montagne, spiagge, parchi naturali e riserve marine.

Queste risorse attraggono turisti da tutto il mondo, offrendo opportunità per lo sviluppo del turismo sostenibile e delle attività all'aria aperta.

**2. Patrimonio Culturale e Storico:** Il territorio metropolitano vanta una storia millenaria, con siti archeologici, castelli medievali, chiese e monumenti che testimoniano il suo passato glorioso. Questo patrimonio culturale e storico rappresenta una grande attrazione per i visitatori e offre opportunità per lo sviluppo del turismo culturale e delle industrie creative.

**3. Settore Agricolo:** La Città Metropolitana di Messina è rinomata per la produzione di prodotti agricoli di alta qualità, tra cui agrumi, olive, vino e prodotti lattiero-caseari. Questo settore costituisce una risorsa economica significativa, offrendo opportunità per lo sviluppo dell'agriturismo e la promozione della gastronomia locale.

**4. Posizione Geografica Strategica:** Situata nel cuore del Mediterraneo, la Città Metropolitana di Messina gode di una posizione geografica strategica che favorisce il commercio e lo sviluppo delle attività portuali. Questa posizione potrebbe essere sfruttata per attrarre investimenti esterni e promuovere lo sviluppo economico del territorio metropolitano.

## **Debolezze (Weaknesses)**

Tuttavia, la **Città Metropolitana di Messina** affronta anche una serie di **sfide** che possono limitare il suo potenziale di crescita e sviluppo.

**1. Infrastrutture Obsolete:** Alcune parti del territorio metropolitano soffrono di infrastrutture obsolete e inefficienti, come strade maltenute, scarsa connettività internet e servizi di trasporto pubblico carenti. Questo limita la mobilità dei residenti e dei visitatori, ostacolando lo sviluppo economico e turistico del territorio metropolitano.

**2. Disoccupazione Elevata:** La Città Metropolitana di Messina ha tassi di disoccupazione persistentemente alti, soprattutto tra i giovani. La mancanza di opportunità occupazionali e la fuga di cervelli verso altre regioni contribuiscono a questa sfida, mettendo a rischio la coesione sociale e il benessere della popolazione.

**3. Dipendenza dal Turismo Estivo:** L'economia locale dipende in gran parte dal turismo estivo, il che rende il territorio metropolitano vulnerabile alle fluttuazioni stagionali e ai rischi associati alle crisi turistiche. La mancanza di diversificazione dell'offerta turistica aumenta la dipendenza da questo settore e limita le opportunità di crescita economica.

**4. Fragilità Sismica:** Il territorio metropolitano è soggetta a rischi sismici significativi, con potenziali conseguenze negative sulla sicurezza pubblica, sulle infrastrutture e sull'economia locale. Questa fragilità richiede investimenti nella prevenzione dei rischi sismici e nella preparazione alle emergenze per proteggere la vita e il patrimonio della popolazione.

## Opportunità (Opportunities)

Nonostante le sfide, la Città Metropolitana di Messina offre anche numerose **opportunità** per lo sviluppo e il progresso.

- 1. Sviluppo del Turismo Sostenibile:** C'è un'opportunità per promuovere il turismo sostenibile, valorizzando il patrimonio naturale e culturale del territorio metropolitano e offrendo esperienze autentiche ai visitatori. Investimenti nell'ecoturismo, nell'agriturismo e nelle attività all'aria aperta possono stimolare la crescita economica e preservare l'ambiente.
- 2. Investimenti nelle Energie Rinnovabili:** Il territorio metropolitano potrebbe beneficiare di investimenti nelle energie rinnovabili, sfruttando il suo potenziale per l'energia solare, eolica e idroelettrica. Questo non solo contribuirebbe alla lotta contro il cambiamento climatico, ma potrebbe anche creare nuove opportunità di lavoro e stimolare l'innovazione tecnologica.
- 3. Promozione dell'Agriturismo:** L'agriturismo rappresenta un'opportunità per valorizzare la produzione agricola locale e offrire esperienze autentiche ai turisti interessati alla vita rurale e alla gastronomia tradizionale. Promuovere questa forma di turismo può sostenere l'economia locale e preservare le tradizioni agricole del territorio metropolitano.
- 4. Sviluppo delle Infrastrutture:** Migliorare le infrastrutture, come strade, porti e reti di trasporto, potrebbe stimolare lo sviluppo economico e attrarre investimenti nel territorio metropolitano. Investimenti nelle infrastrutture digitali possono migliorare la connettività internet e promuovere l'innovazione e lo sviluppo tecnologico.

## Minacce (Threats)

Tuttavia, ci sono anche **minacce** che potrebbero compromettere lo sviluppo del territorio metropolitano.

- 1. Cambiamenti Climatici:** I cambiamenti climatici possono avere effetti negativi sul territorio metropolitano, aumentando il rischio di eventi meteorologici estremi, erosione costiera e alterazione degli ecosistemi naturali. Questo potrebbe compromettere il settore turistico e mettere a rischio la sicurezza delle comunità costiere.
- 2. Concorrenza Turistica:** Il territorio metropolitano deve affrontare la concorrenza di altre destinazioni turistiche nel Mediterraneo, che possono offrire prezzi più competitivi e una migliore infrastruttura turistica. Questa concorrenza potrebbe limitare la crescita del settore turistico locale e ridurre le entrate derivanti dal turismo.
- 3. Instabilità Politica ed Economica:** L'instabilità politica ed economica a livello nazionale e internazionale può influenzare negativamente l'economia locale e la fiducia degli investitori.

Questo potrebbe rendere più difficile attirare investimenti esterni e promuovere lo sviluppo economico del territorio metropolitano.

**4. Inquinamento Ambientale:** L'inquinamento ambientale, causato da pratiche agricole non sostenibili, gestione dei rifiuti inadeguata e inquinamento marino, rappresenta una minaccia per la salute pubblica e l'attrattiva turistica del territorio metropolitano. Questo richiede azioni immediate per ridurre l'impatto ambientale e preservare le risorse naturali del territorio metropolitano.

## Conclusioni e Strategie di Sviluppo

In conclusione, l'**analisi SWOT** della Città Metropolitana di Messina fornisce una guida preziosa per la pianificazione strategica e lo sviluppo futuro del territorio metropolitano.

Attraverso una combinazione di punti di forza, opportunità, sfide e minacce, Il territorio metropolitano può realizzare il suo pieno potenziale e garantire un futuro sostenibile per tutti i suoi abitanti.

Per massimizzare le opportunità e mitigare le minacce, Il territorio metropolitano potrebbe adottare le seguenti strategie di sviluppo:

- 1. Promozione del Turismo Sostenibile:** Investire nell'ecoturismo, nell'agriturismo e nelle attività all'aria aperta per diversificare l'offerta turistica e preservare l'ambiente.
- 2. Sviluppo delle Energie Rinnovabili:** Promuovere gli investimenti nelle energie rinnovabili per ridurre l'impatto ambientale e creare opportunità di lavoro nel settore delle energie pulite.
- 3. Diversificazione Economica:** Promuovere la diversificazione dell'economia locale attraverso lo sviluppo di settori emergenti, come l'innovazione tecnologica, l'agricoltura sostenibile e il turismo culturale.
- 4. Miglioramento delle Infrastrutture:** Investire nelle infrastrutture, come strade, porti e reti di trasporto, per migliorare la connettività e promuovere lo sviluppo economico del territorio metropolitano.
- 5. Protezione dell'Ambiente:** Adottare misure per ridurre l'inquinamento ambientale e preservare le risorse naturali del territorio metropolitano per le generazioni future.

In conclusione, l'**analisi SWOT** della **Città Metropolitana di Messina** evidenzia le sfide e le opportunità che il territorio metropolitano deve affrontare nel suo percorso di sviluppo.

Attraverso una pianificazione strategica e l'implementazione di politiche mirate, Il territorio metropolitano può sfruttare appieno il suo potenziale e garantire un futuro prospero e sostenibile per tutti i suoi abitanti.

## Territorio e Popolazione

Dati territoriali	rilevamento	unità di misura	dati	fonte
Comuni della provincia	2011	N.	108	Ufficiale
Superficie territorio Provinciale	2011	Kmq	3.266,12	istat
Superficie agricola utilizzata	cens. agr. 2000	ettari	145.077	ISTAT
Superficie in area protetta	CENS. 2000	ettari	58.908	ISTAT
Superficie con vincolo idrogeologico	2006	ettari	256.392	ASS. AGR.E FOR. REG. SIC.
Lunghezza corsi d'acqua della provincia	2015	Km	711,5	SITR
Strade agricole provinciali	2018	Km	1.400	III Direzione Viabilità Metropolitana
Strade Provinciali	2017	Km	1.460	III Direzione Viabilità Metropolitana
Strade competenza della Città Metropolitana ( S.P., ex S.P.A., ex strade Comunità Montane)	2017	Km	2.860,16	III Direzione Viabilità Metropolitana
Strade Statali nel territorio metropolitano	2911	Km	842,00	ACI
Autostrade nel territorio provinciale	2011	Km	197	ACI

Il territorio della Città Metropolitana di Messina si estende lungo le coste del Tirreno e dello Ionio e tra le due catene montuose dei Nebrodi e dei Peloritani e presenta una diffusione e una varietà di valori ambientali, naturalistici, climatici ed antropici che gli conferiscono un carattere unico nel panorama siciliano.

Questa spiccata specificità territoriale, dovuta a una simbiosi creata tra la naturalità del sito e le vicende storiche delle popolazioni che su di esso si sono insediate sin dai tempi antichi, diventa oggi punto di forza da esaltare ed amplificare in un nuovo disegno del territorio che miri a far riemergere dall'oblio beni e oggetti storici e naturalistici spesso dimenticati dall'indifferenza delle scelte politico-urbanistiche del secolo scorso.

Il P.T.P. della provincia di Messina ha assunto come punti forza della sua "vision" di ridisegno e rifunzionalizzazione del territorio proprio la sua connotazione fisica e la sua struttura insediativa, individuando alcuni punti di forza, basati sui valori peculiari dell'area.

1. **Intervallività costiera** intesa come sfruttamento delle risorse rappresentate dalla presenza

dei due mari. Questa idea non può prescindere da una nuova organizzazione del sistema dei collegamenti trasversali tra le due coste, che contribuisca a un riequilibrio della situazione insediativa, permettendo di sfruttare territori allo stato attuale non serviti da una adeguata rete infrastrutturale. Al tempo stesso la facilità dei collegamenti, potrà creare una nuova politica territoriale che tenda a ridistribuire l'offerta ricettiva e turistica, generando una riconversione del sistema a due poli (Taormina–Eolie) a un sistema a più poli, coinvolgendo offerte turistiche con settori differenziati e favorendo la captazione di flussi turistici verso l'interno del territorio provinciale.

2. **Riordino e tutela delle zone costiere** che comprendono dune sabbiose e coste rocciose, sfruttando la naturale vocazione naturalistica o balneare di ognuna di esse, attraverso una serie di azioni normative di riordino delle attività umane insediate e delle loro criticità ambientali.
3. **Sfruttamento delle risorse offerte dai due sistemi montuosi** (Nebrodi e Peloritani), così diversi tra loro per natura, morfologia e vicende storico-insediative. Ciò comporterà la definizione di progetti che mirino a creare itinerari culturali finalizzati all'incremento dell'offerta di servizi legati alle tradizioni agro-alimentari, pastorali e artigianali di queste aree, nonché ad un riutilizzo del patrimonio rurale esistente.
4. **Valorizzazione delle aree naturali interne**, quella dei crinali nebroidei e peloritani che con i loro numerosi ettari di boschi di conifere e latifoglie, costituiscono l'importante patrimonio ambientale provinciale, spesso messo a rischio dalla mancanza di efficaci misure di tutela. Il PTP, che identifica la provincia di Messina proprio come **Provincia dei Parchi**, prevede un forte impulso alle attività di tutela e valorizzazione ambientale, culturale-turistica e produttiva che salvaguardi l'economia agro-forestale, gli insediamenti storici presenti e il patrimonio paesaggistico di questo crinale.
5. **Individuazione di un programma di valorizzazione dei grandi sistemi torrentizi provinciali.** La costituzione di una **rete di parchi fluviali** che tramite la rinaturalizzazione del corso dei torrenti e il riuso del patrimonio dei casali e dei villaggi rurali esistenti, ha come obiettivo quello di favorire e potenziare le funzioni di regimentazione idraulica ed idrogeologica e al tempo stesso di valorizzare i beni e le risorse paesaggistiche presenti.
6. **Rilancio dell'idea di una "Area Integrata dello Stretto"**, finalizzata a valorizzare e ad implementare la forza culturale e storica insita nell'area dello Stretto, riequilibrando i valori e le forze in gioco ed eliminando i rischi di scavalco dovuti ai nuovi flussi di mobilità.



## AMBIENTE

La Città Metropolitana è Ente gestore delle riserve naturali orientate “*Le Montagne delle Felci e dei Porri*”, “*Laghetti di Marinello*” e “*Laguna di Capo Peloro*” istituite rispettivamente con D.A. n. 87 del 14/03/1984; D.A. n. 745/44 del 10/12/1998 e D.A. n. 437/44 del 21/06/2001.

### **Riserva naturale Orientata “*Le Montagne delle Felci e dei Porri*”**

**Ente gestore:** Città Metropolitana di Messina.

**Comune:** Leni, Malfa e Santa Marina Salina.

**Estensione:** Riserva (zona “A”) Ha 1.079/Pre-riserva (zona “B”) Ha 442.06/Totale Ha 1521.06

**Caratteristiche:** la riserva, che ricade nell’isola di Salina di origine vulcanica, è caratterizzata da rocce laviche e da una rigogliosa vegetazione che ricopre i versanti dal livello del mare fino alle cime.

**Decreto di Istituzione:** D.A. n. 87 del 14/03/1984

**Sito Natura 2000:** La riserva per le peculiarità naturalistiche ed ambientali che la caratterizzano è stata designata quale Sito di Importanza Comunitaria (SIC) e Zona a Protezione Speciale (ZPS) ai sensi delle Direttive 92/43/CEE (Conservazione degli habitat naturali e seminaturali, della flora e della fauna selvatica) e 79/409/CEE (Conservazione degli uccelli selvatici)

**S.I.C. :** ITA 030028 – Isola di Salina (Monte Fossa delle Felci e dei Porri)

ITA 030029 – Isola di salina (Stagno di Lingua)

ITA 030041 – Fondali dell’isola di Salina

**Z.P.S.** ITA 030044 – Arcipelago delle Eolie Area Marina e Terrestre.



## FLORA



All'interno dell'area protetta sono stati censiti ben 13 specie endemiche (biscutella lirata, *Biscutella lyrata*; fiordaliso delle Eolie, *Centaurea aeolica*; carota fogliosa, *Daucus foliosus*; garofano delle rupi eoliano, *Dianthus rupicola* subsp. *aeolica*; ginestra di Gasparrini, *Genista thyrrena*; eliotropio maggiore, *Helichrysum litoreum*; radichio di scogliera, *Hyoseris taurina*; limonio delle Eolie, *Limonium minutiflorum*; vilaciocca rossa, *Matthiola incana* subsp. *rupestris*; issopo di Cosentini, *Micrometria cosentina*; ofride a mezza-luna, *Ophrys lunulata*; vedovina delle scogliere, *Scabiosa cretica*; senecione bicolore, *Senecio bicolor*) che rappresentano il 2,5% del totale della flora dell'isola. Alcune di esse (*Daucus foliosus*, *Helichrysum litoreum*, *Limonium minutiflorum*, *Ophrys lunulata*, *Senecio bicolor*) e altre di notevole interesse fitogeografico (iva meridionale, *Ajuga orientalis*; ipocisto rosso, *Cytinus ruber*; scuderi angustifolio, *Phagnalon saxatile*) meritano salvaguardia e tutela in quanto inserite nella Lista Rossa Regionale delle Piante d'Italia come entità a rischio di estinzione (specie a minor rischio).

## AVIFAUNA

L'avifauna è eterogenea, grazie anche alla varietà di ambienti presenti sull'Isola; numerose sono le specie di uccelli rapaci che si possono osservare sia stanziali sia migratori. I nidificanti poiana (*Buteo buteo*) e gheppio (*Falco tinnunculus*) si ritrovano su tutto il territorio, mentre, sul versante settentrionale sono localizzati grillaio (*Falco naumanni*) e falco pellegrino (*Falco peregrinus*), specie rare di interesse europeo.

Tra le specie nidificanti vanno menzionati falco della regina (*Falco eleonora*) la cui diffusione è limitata al bacino del Mediterraneo ed in particolar modo solo nelle Eolie, scricciolo (*Troglodytes troglodytes*) e usignolo del fiume (*Cettia cetti*).



**Stima del numero di visitatori/anno dell'area protetta:** 13.000

**Condizioni di accesso per l'utenza:** gratuito

**Sentieri escursionistici:** 12

**Rifugi:** n. 3 aperti ai fruitori di cui n. 2 attrezzati con tavoli e panche per la sosta

**Aree di sosta per ricreazione:** n. 5 con tavoli e panche

**Strutture presenti nell'area protetta:** Erbario Eoliano (sito in Via Fontana, corrispondente con l'inizio del Sentiero n° 7 denominato "Malfa – Monte Rivi", nel Comune di Malfa).

**Materiale pubblicato dall'Ente gestore dell'area protetta:** ( depliant, opuscoli, geopocket ecc)

### ***Informazioni utili***

#### **Come raggiungere l'isola di Salina**

**Da Messina:** in aliscafo con servizio di linea della compagnia di navigazione "Liberty lines"

**Da Milazzo:** in aliscafo con servizio di linea della compagnia di navigazione "Liberty lines"; in nave: con regolare servizio di linea (con possibilità di traghettamento dei veicoli a seguito) della compagnia di navigazione N.G.I., Siremar e Caronte & Tourist

**Come accedere alla riserva:** Libero accesso pedonale da tutti i sentieri segnati in cartina.

## Riserva Naturale Orientata “Laghetti di Marinello”

**Ente gestore:** Città Metropolitana di Messina

**Comune:** Patti

**Estensione:** Riserva (zona “A”) Ha 248,13/ Pre-riserva (zona “B”) Ha 153,12/ Totale 401,25



**Caratteristiche:** area lagunare caratterizzata da ambienti diversi in cui si possono osservare la vegetazione di spiaggia, la vegetazione lacustre e quella delle rupi.

**Decreto di istituzione:** D.A. n. 745/44 del 10.12.1998

**Sito Natura 2000:** La riserva per le peculiarità naturalistiche ed ambientali che la caratterizzano è stata designata quale Sito di Importanza Comunitaria (SIC) ai sensi della Direttiva 92/43/CEE (Conservazione degli habitat naturali e seminaturali, della flora e della fauna selvatica)

**S.I.C. : ITA 030012 – “**

**Laguna di Oliveri –Tindari”**

<p>FLORA La Riserva Naturale per le peculiari ed eterogenee caratteristiche geomorfologiche del territorio è di notevole interesse dal punto di vista vegetazionale e floristico sia per la particolarità degli habitat in essa rinvenuti sia per l'elevata diversità delle specie (biodiversità). In particolare sulle zone più impervie la vegetazione rupicola è ricca di specie rare e di preziosi endemismi come la centaurea di Seguenza (<i>Centaurea seguenzae</i>), il garofano delle rupi (<i>Dianthus rupicola</i>), l'erucastro (<i>Erucastrum virgatum</i>) e la vedovina delle scogliere (<i>Scabiosa cretica</i>) che caratterizzano con le loro fioriture, un paesaggio costiero di rara bellezza.</p>	
<p>AVIFAUNA I laghetti con le sovrastanti pareti rocciose sub-verticali rappresentano un habitat elitario per la nidificazione di numerose specie, tra cui il gheppio (<i>Falco tinnunculus</i>), il corvo imperiale (<i>Corvus corax</i>), il raro falco pellegrino (<i>Falco peregrinus</i>), il gabbiano reale (<i>Larus cachinnans</i>), il fringuello (<i>Fringilla coelebs</i>), il santimpalo (<i>Saxicola torquata</i>), l'occhiocotto (<i>Sylvia melanocephala</i>) e la sterpazzolina (<i>Sylvia cantillans</i>), piccoli uccelli tipici della macchia mediterranea, la taccola (<i>Corvus monedula</i>), ec</p>	

Le attività antropiche che caratterizzano l'area protetta sono costituite prevalentemente da colture di vite, ulivo, agrumi e fichi d'India. Le predette coltivazioni interessano esclusivamente l'areale di pre-riserva, in particolare in contrada Locanda è praticata in prevalenza la coltura dell'ulivo e della vite e in minor misura le colture di essenze foraggiere.

**Stima del numero di visitatori/anno dell'area protetta:** 30.000

**Condizioni di accesso per l'utenza:** gratuito

**Sentieri escursionistici:** n. 2

**Aree di sosta :** n.2 attrezzate per ricreazione con tavoli e panche

**Strutture presenti nell'area protetta:** Centro Visitatori denominato “Palazzo dei Dioscuri”

**Materiale pubblicato dall'Ente gestore dell'area protetta:** depliant, opuscoli, geopocket, ecc

### **Informazioni utili**

**Come raggiungere la riserva:** percorrendo l'autostrada A20 ME-PA, uscita Falcone.

**Come accedere alla riserva:** Libero accesso pedonale

**Riserva Naturale Orientata "Laguna di Capo Peloro"**

**Ente gestore:** Città Metropolitana di Messina

**Comune:** Messina

**Estensione:** Riserva (zona "A") Ha 60.80/ Pre-riserva (zona "B") ha 34.067totale Ha 94.86

**Caratteristiche:** area lagunare caratterizzata da arbusti e fitti canneti dove nidificano e trovano rifugio gli uccelli migratori.

**Decreto di istituzione:** D.A. n. 437/44 del 21/067001.

L'area protetta, costituita principalmente dal sistema dei laghi "Faro" e "Ganzirri", dai canali di collegamento di questi tra di loro e con il mar Tirreno e Ionio e dall'arenile esteso sino alla formazione dunale, ricade nel comprensorio comunale di Messina ed è soggetta al seguente regime di tutela:

1) la zona "A" di riserva ha un'estensione di 33.5 ha circa e comprende il lago "Faro" o "Pantano Piccolo" e il lago "Ganzirri" o "Pantano Grande";

2) la zona "B" di pre-riserva, estesa 34.62 ha, comprende il canale di collegamento tra i due laghi canale "Margi", i canali di collegamento con i mari Tirreno canale "Degli Inglesi" e Ionio (canale "Faro", canale "Due Torri" e canale "Catuso"), e il litorale compreso tra il limite di demarcazione del demanio marittimo e la zona interdittale inclusa ed estesa dal limite est del canale Catuso sino alla spiaggia antistante l'Istituto Marino.

Sito Natura 2000 : La riserva per le peculiarità naturalistiche ed ambientali che la caratterizzano è stata designata quale Sito di Importanza Comunitaria (SIC) e Zona a Protezione Speciale (ZPS) ai sensi delle Direttive 92/43/CEE (Conservazione degli habitat naturali e seminaturali, della flora e della fauna selvatica) e 79/409/CEE (Conservazione degli uccelli selvatici)

S.I.C. : ITA 030008 - "*Capo Peloro –Laghi di Ganzirri*"

Z.P.S. **ITA 030042 – "*Monti Peloritani, Dorsale Curcuraci, Antennamare e Area Marina dello Stretto di Messina*"**.

#### **FLORA**

La maggiore ricchezza floristica si ritrova nell'area di pre-riserva, lungo il litorale si sono rinvenute stazioni puntiformi di specie a rischio d'estinzione inserite nelle Liste Rosse Regionali delle Piante d'Italia quali: *Anthemis tomentosa* (CR gravemente minacciata), *Centaurea deusta* Ten (subsp. *Divaricata*), *Tricholaena teneriffae* (EN minacciata), *Centaurea sonchifolia* (VU vulnerabile) e *Hypocoum procumbens* (LR a minor rischio).

#### **AVIFAUNA**

È possibile osservare affollarsi in entrambi i laghi, durante i mesi primaverili, aironi di tutte le

specie europee: Garzetta (*Egretta garzetta*), Airone cenerino (*Ardea cinerea*), Sgarza ciuffetto, Nitticora (*Nycticorax nycticorax*), Tarabuso (*Botaurus stellaris*), Tarabusino (*Ixobrychus minutus*) e Airone rosso (*Ardea purpurea*). Passeriformi, rapaci, anatidi e limicoli si ritrovano ovunque sulle alghe galleggianti, sui pali della molluschicoltura, sulle sponde, tra la vegetazione.

**Stima del numero di visitatori/anno dell'area protetta:** 30.000.

**Condizioni di accesso per l'utenza:** gratuito.

**Materiale pubblicato dall'Ente gestore dell'area protetta:** depliant, opuscoli, geopocket, ecc.

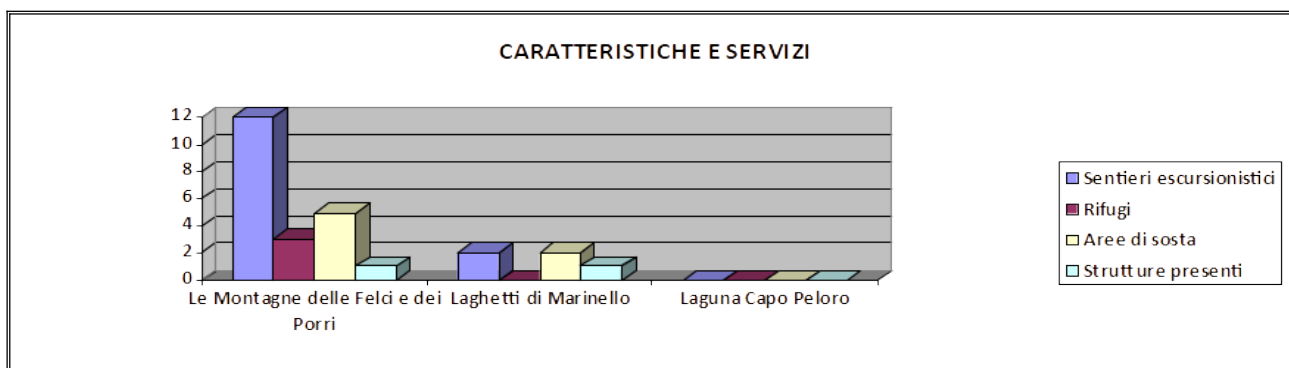
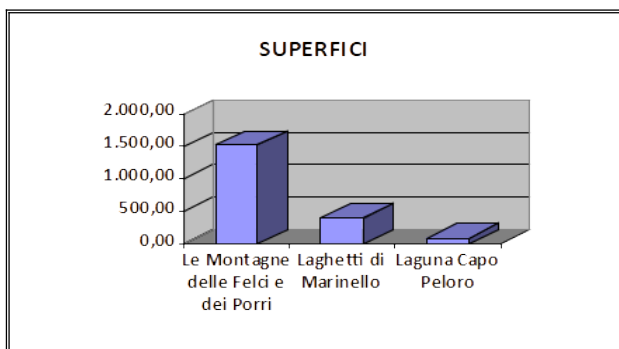
**Informazioni utili**

**Come raggiungere la riserva:** percorrendo l'autostrada.

**Come accedere alla riserva:** Libero accesso pedonale.

**PARCHI E RISERVE**

Nome	Superficie (Ha)	sentieri escursionistici (n°)	Rifugi (n°)	Aree di sosta (n°)	Strutture presenti
<b>Le Montagne delle Felci e dei Porri</b>	<b>1.521,06</b>	<b>12</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>1</b>
<b>Laghetti di Marinello</b>	<b>401,25</b>	<b>2</b>		<b>2</b>	<b>1</b>
<b>Laguna Capo Peloro</b>	<b>94,86</b>				



*Dati a cura del Servizio RR.NN.OO e Aree Protette della VI Direzione ( 7/04/2023).*

## Rifiuti

In ambito ambientale il ciclo dei rifiuti costituisce una tematica di notevole rilievo, oggetto di numerose disposizioni negli ordinamenti europei, nazionali e regionali. Nello specifico la Direttiva quadro 2008/98/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 19 /11/2008, in tema di rifiuti, con l'art.11 ha istituito la raccolta differenziata dei rifiuti almeno della carta, metalli plastica e vetro entro il 2020 (obiettivo pienamente attuato in Italia pur con percentuali sul totale conferito variabili tra zone del paese) e prevede tra l'altro delle misure volte a promuovere il riciclo di "alta qualità" e altri obiettivi da raggiungere entro l'anno su citato. La Città Metropolitana.

L'Osservatorio *Metropolitano Rifiuti* presso la Città Metropolitana effettua il monitoraggio sulla produzione e gestione della raccolta differenziata e non, sulla base dei dati forniti dai 108 Comuni ricadenti nel territorio di competenza dell'Ente.

Si riporta una tabella aggiornata al 2023 sui dati relativi alla raccolta dei rifiuti nel territorio metropolitano, si può rilevare che il 69% dei Comuni supera la soglia del 65% della raccolta differenziata, passando dal Comune di Sinagra che si assesta al 93,88% al Comune di Motta Camastra al 21,68%.

Di seguito il link sui dati Ambientali, Curato dalla VI Direzione Ambiente.

[Informazioni ambientali Città Metropolitana di Messina](#)

COMUNE	<a href="#">ABITANTI AL 31/12/2023</a>	R.S.U. + R.S.A. (Ton/anno) 200301	RACCOL. DIFFEREN. (Kg/anno)	R.S.U. + R.S.A. + RACC. DIFF. (Kg/anno)	% RACC. DIFF.
ACQUEDOLCI	5.497	305,540	1.495,560	1.801,100	83,04%
ALCARA LI FUSI	1.655	77,480	316,596	394,076	80,34%
ALI'	630	31,370	72,126	103,496	69,69%
ALI' TERME	2.315	202,730	607,069	809,799	74,97%
ANTILLO	795	36,720	162,510	199,230	81,57%
BARCELLONA P.G.	39.878	5.152,320	11.473,294	16.625,614	69,01%
BASICO'	634	93,760	124,207	217,967	56,98%
BROLO	5.739	685,720	2.029,260	2.714,980	74,74%
CAPIZZI	2.815	293,666	455,593	749,259	60,81%
CAPO D'ORLANDO	13.105	934,080	5.674,997	6.609,077	85,87%
CAPRILEONE	4.362	124,220	1.196,450	1.320,670	90,59%
CARONIA	3.003	423,020	823,361	1.246,381	66,06%
CASALVECCHIO SICULO	714	48,080	140,410	188,490	74,49%
CASTEL DI LUCIO	1.325	28,960	231,304	260,264	88,87%
CASTELL'UMBERTO	2.817	170,400	561,020	731,420	76,70%
CASTELMOLA	1.068	127,490	271,360	398,850	68,04%
CASTROREALE	2.264	144,480	460,596	605,076	76,12%
CESARO'	2.114	253,660	347,211	600,871	57,78%
CONDRO'	479	67,820	83,040	150,860	55,04%

FALCONE	2.819	428,460	856,840	1.285,300	66,66%
FICARRA	1.288	78,820	354,550	433,370	81,81%
FIUMEDINISI	1.337	71,420	218,711	290,131	75,38%
FLORESTA	475	54,690	106,185	160,875	66,00%
FONDACHELLI FANTINA	1.097	141,160	93,300	234,460	39,79%
FORZA D'AGRO'	845	123,820	327,450	451,270	72,56%
FRANCAVILLA DI SICILIA	3.523	335,630	1.279,126	1.614,756	79,21%
FRAZZANO'	562	45,200	92,290	137,490	67,12%
FURCI SICULO	3.203	273,040	898,420	1.171,460	76,69%
FURNARI	4.180	385,010	2.171,720	2.582,390	84,10%
GAGGI	3.082	404,940	568,241	973,181	58,39%
GALATI MAMERTINO	2.211	118,140	499,150	617,290	80,86%
GALLODORO	324	42,730	83,140	125,870	66,05%
GIARDINI NAXOS	9.315	2.012,020	4.257,162	6.269,182	67,91%
GIOIOSA MAREA	6.766	846,720	1.882,930	2.729,650	68,98%
GRANITI	1.453	405,710	117,620	523,330	22,48%
GUALTIERI SICAMINO	1.555	112,640	428,099	540,739	79,17%
ITALA	1.491	187,830	350,370	538,200	65,10%
LENI	677	150,140	105,570	255,710	41,29%
LETOJANNI	2.914	942,140	1.123,089	2.065,229	54,38%
LIBRIZZI	1.570	123,320	427,100	550,420	77,60%
LIMINA	727	55,453	96,880	152,333	63,60%
LIPARI	12.685	4.151,400	4.288,490	8.439,890	50,81%
LONGI	1.301	25,480	323,887	349,367	92,71%
MALFA	1.001	221,540	300,260	521,800	57,54%
MALVAGNA	608	92,620	69,610	162,230	42,91%
MANDANICI	493	23,200	118,700	141,900	83,65%
MAZZARRA' S. ANDREA	1.399	103,020	317,678	420,698	75,51%
MERI'	2.305	238,240	417,400	665,160	62,75%
MESSINA	217.895	42.413,870	52.673,091	95.086,961	55,39%
MILAZZO	29.998	4.473,740	10.196,720	14.670,460	69,51%
MILITELLO ROSMARINO	1.147	86,940	213,584	300,524	71,07%
MIRTO	872	18,240	278,790	297,030	93,86%
MISTRETTA	4.315	393,320	1.122,490	1.515,810	74,05%
MOJO ALCANTARA	686	95,500	87,600	183,100	47,84%
MONFORTE S. GIORGIO	2.448	406,320	515,964	963,864	53,53%
MONGIUFFI MELIA	521	73,840	86,830	160,670	54,04%
MONTAGNAREALE	1.378	150,380	257,920	408,300	63,17%
MONTALBANO ELICONA	2.077	238,200	395,613	633,813	62,42%
MOTTA CAMASTRA	796	238,240	65,960	304,200	21,68%
MOTTA D'AFFERMO	655	15,760	149,781	165,541	90,48%
NASO	3.417	197,180	907,328	1.104,508	82,15%
NIZZA DI SICILIA	3.528	323,120	908,954	1.232,074	73,77%
NOVARA DI SICILIA	1.130	114,210	329,216	443,426	74,24%
OLIVERI	2.187	394,480	902,426	1.296,906	69,58%
PACE DEL MELA	5.956	831,440	1.506,395	2.337,835	64,44%
PAGLIARA	1.116	40,420	185,688	226,980	81,81%
PATTI	12.699	1.755,020	3.863,800	5.618,820	68,77%

PETTINEO	1.241	40,700	238,680	279,380	85,43%
PIRAINO	3.797	349,180	1.158,531	1.507,711	76,84%
RACCUJA	834	57,340	182,820	240,160	76,12%
REITANO	705	157,320	370,960	528,280	70,22%
ROCCAFIORITA	178	12,450	38,247	50,697	75,44%
ROCCALUMERA	4.064	651,980	1.686,553	2.338,533	72,12%
ROCCAVALDINA	1.003	173,960	157,250	331,210	47,48%
ROCELLA VALDEMONE	560	91,720	86,430	178,150	48,52%
RODI' MILICI	1.959	147,560	452,450	600,010	75,41%
ROMETTA	6.596	380,520	1.763,170	2.143,690	82,25%
S. DOMENICA VITTORIA	853	167,302	96,940	264,242	36,69%
S. STEF. DI CAMASTRA	4.351	597,340	1.401,779	1.999,119	70,12%
S. AGATA DI MILITELLO	11.933	1.254,920	3.834,418	5.089,338	75,34%
SANTA LUCIA DEL MELA	4.374	549,040	1.170,276	1.719,316	68,07%
S. TERESA DI RIVA	9.266	849,920	2.618,686	3.468,606	75,50%
S. FILIPPO DEL MELA	6.691	791,500	1.774,350	2.656,090	66,80%
SAN FRATELLO	3.198	187,580	610,880	798,460	76,51%
SAN MARCO D'ALUNZIO	1.817	139,520	380,400	519,920	73,17%
SAN PIER NICETO	2.583	387,540	661,270	1.048,810	63,05%
SAN PIERO PATTI	2.593	214,740	831,936	1.046,676	79,48%
S. SALVAT. DI FITALIA	1.119	157,180	246,460	403,640	61,06%
SAN TEODORO	1.251	97,280	261,149	358,429	72,86%
S. ANGELO DI BROLO	2.722	124,020	785,645	909,665	86,37%
S. ALESSIO SICULO	1.550	475,960	491,140	967,100	50,78%
SANTA MARINA SALINA	858	390,460	225,880	616,340	36,65%
SAPONARA	3.670	232,860	1.109,420	1.342,280	82,65%
SAVOCA	1.715	245,340	356,166	601,506	59,21%
SCALETTA ZANCLEA	1.845	191,200	396,110	587,310	67,44%
SINAGRA	2.462	50,440	774,250	824,690	93,88%
SPADAFORA	4.648	635,048	1.284,812	1.919,860	66,92%
TAORMINA	10.499	2.944,680	6.298,387	9.381,607	67,14%
TERME VIGLIATORE	7.244	780,980	2.058,450	2.839,430	72,50%
TORREGROTTA	7.297	1.068,940	1.722,766	2.929,493	58,81%
TORRENOVA	4.512	189,480	1.358,569	1.548,049	87,76%
TORTORICI	5.629	410,120	822,857	1.232,977	66,74%
TRIPPI	748	33,280	221,447	254,727	86,94%
TUSA	2.543	204,380	841,642	1.046,022	80,46%
UCRIA	876	72,310	245,235	317,545	77,23%
VALDINA	1.258	250,000	268,755	518,755	51,81%
VENETICO	3.969	623,020	937,816	1.560,836	60,08%
VILLAFRANCA TIRRENA	7.918	1.047,300	2.570,946	3.618,246	71,06%
T O T A L I	598.165	91.082,679	166.142,010	257.668,888	64,59%



# Dati Demografici

## POPOLAZIONE

Conoscere i fenomeni demografici significa conoscere meglio il territorio e, di conseguenza, cercare di interpretarne meglio i bisogni, costruire meglio le risposte.

Il territorio della Città Metropolitana di Messina è particolarmente ampio e amministrativamente complesso, includendo ben 108 Comuni. L'intero territorio metropolitano messinese è pari a **3266,12** Kmq. La struttura demografica ha subito profondi cambiamenti (moltissimi messinesi, soprattutto giovani, sono andati via, chi per studio, chi per lavoro); così la popolazione residente è scesa da **640.675** del 2015 a **598.811** al **31/12/2022**. La popolazione straniera residente è di **27.100** (al **31/12/2022**) *Fonte: Dati Istat.*

### Bilancio demografico anno 2023 e popolazione residente al 31 dicembre

#### Città Metropolitana: Messina

Variabile	Maschi	Femmine	Totale
Popolazione censita al 1° gennaio	291.475	311.754	603.229
Nati vivi	2.021	1.912	3.933
Morti	4.048	4.425	8.473
Saldo naturale	-2.027	-2.513	-4.540
Immigrati da altro Comune	5.010	5.085	10.095
Emigrati per altro Comune	6.065	6.039	12.104
Saldo migratorio interno	-1.055	-954	-2.009
Immigrati dall'estero	2.281	1.876	4.157
Emigrati per l'estero	622	602	1.224
Saldo migratorio con l'estero	1.659	1.274	2.933
Unità in più/meno dovute a variazioni territoriali	0	0	0
Aggiustamento statistico	215	352	567
Saldo totale	-1.208	-1.841	-3.049
Popolazione censita al 31 dicembre	290.267	309.913	600.180
Numero di famiglie al 31 dicembre			277.872
Popolazione censita al 31 dicembre residente in famiglia	289.353	309.222	598.575

<b>Numero medio di componenti per famiglia al 31 dicembre</b>			<b>2.2</b>
<b>Numero di convivenze al 31 dicembre</b>			<b>243</b>
<b>Popolazione censita al 31 dicembre residente in convivenza</b>	<b>914</b>	<b>691</b>	<b>1.605</b>

**Fonte: Dati Istat**

	<b>MASCHI</b>	<b>FEMMINE</b>	<b>TOTALE</b>
Popolazione al 1° gennaio	291.475	311.754	603.229
Nati vivi	2.017	1.907	3.924
Morti	4.044	4.423	8.467
Saldo naturale anagrafico	-2.027	-2.516	-4.543
Iscritti in anagrafe da altro comune	4.977	5.047	10.024
Cancellati dall'anagrafe per altro comune	6.050	6.020	12.070
Saldo migratorio anagrafico interno	-1.073	-973	-2.046
Iscritti in anagrafe dall'estero	2.061	1.729	3.790
Cancellati dall'anagrafe per l'estero	593	604	1.197
Saldo migratorio anagrafico estero	1.468	1.125	2.593
Iscritti in anagrafe per altri motivi	108	80	188
Cancellati dall'anagrafe per altri motivi	351	259	610
Saldo anagrafico per altri motivi	-243	-179	-422
Iscritti in anagrafe in totale	7.146	6.856	14.002
Cancellati dall'anagrafe in totale	6.994	6.883	13.877
Saldo migratorio anagrafico e per altri motivi	152	-27	125
Unità in più/meno dovute a variazioni territoriali	0	0	0
Saldo censuario totale	0	0	0
Popolazione al 31 dicembre	289.600	309.211	598.811
Numero di famiglie al 31 dicembre			v
Popolazione residente in famiglia al 31 dicembre			v
Numero medio di componenti per famiglia al 31 dicembre			v
Numero di convivenze al 31 dicembre da trattamento statistico dell'informazione di fonte anagrafica			v
Popolazione residente in convivenza al 31 dicembre			v

**Fonte: Dati Istat**

**Bilancio demografico e popolazione residente al 31 dicembre 2022**

<b>Comune</b>	<b>Maschi</b>	<b>Femmine</b>	<b>Totale</b>
Acquedolci	2.669	2.825	5.483
Alcara li Fusi	829	913	1.702
Alì	336	349	657
Alì Terme	1.152	1.217	2.315
Antillo	426	414	808
Barcellona Pozzo di Gotto	19.456	20.573	39.885
Basicò	257	275	596
Brolo	2.743	3.010	5.736
Capizzi	1.401	1.487	2.844
Capo d'Orlando	6.182	6.920	13.031
Capri Leone	2.096	2.258	4.353
Caronia	1.481	1.612	3.042
Casalvecchio Siculo	391	344	726
Castel di Lucio	579	605	1.226
Castell'Umberto	1.392	1.486	2.830
Castelmola	516	546	1.062
Castroreale	1.100	1.144	2.246
Cesarò	1.079	1.125	2.165
Condrò	228	236	471
Falcone	1.349	1.436	2.793
Ficarra	632	684	1.286
Fiumedinisi	642	646	1.275
Floresta	233	237	469
Fondachelli-Fantina	519	424	989
Forza d'Agrò	419	429	835
FrancaVilla di Sicilia	1.715	1.876	3.543
Frazzanò	295	299	587
Furci Siculo	1.566	1.655	3.211
Furnari	1.916	1.935	4.003
Gaggi	1.530	1.586	3.091
Galati Mamertino	1.067	1.261	2.261
Gallodoro	160	176	336
Giardini-Naxos	4.336	4.812	9.231
Gioiosa Marea	3.274	3.463	6.733
Graniti	735	714	1.460
Gualtieri Sicaminò	755	836	1.580
Itala	719	776	1.513
Leni	346	335	682

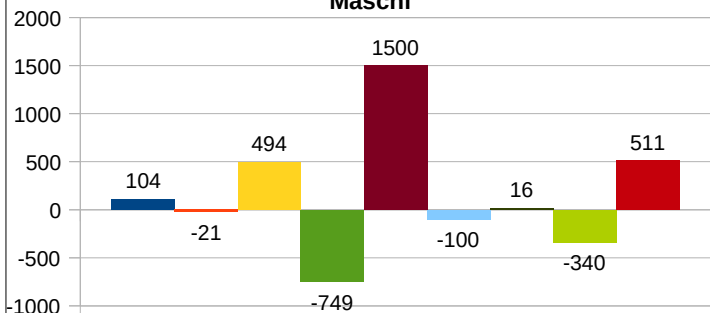
Letojanni	1.384	1.424	2.842
Librizzi	768	816	1.579
Limina	345	393	729
Lipari	6.381	6.127	12.565
Longi	655	695	1.321
Malfa	498	480	994
Malvagna	300	339	629
Mandanici	256	275	505
Mazzarrà Sant'Andrea	720	680	1.388
Merì	1.137	1.185	2.281
Messina	106.126	115.120	218.786
Milazzo	14.767	15.630	30.043
Militello Rosmarino	588	586	1.163
Mirto	439	467	889
Mistretta	2.044	2.344	4.364
Moio Alcantara	332	353	677
Monforte San Giorgio	1.230	1.317	2.508
Mongiuffi Melia	272	265	528
Montagnareale	707	712	1.393
Montalbano Elicona	975	1.046	2.038
Motta Camastra	415	396	794
Motta d'Affermo	330	342	657
Naso	1.696	1.817	3.462
Nizza di Sicilia	1.738	1.805	3.526
Novara di Sicilia	580	606	1.174
Oliveri	989	1.059	2.086
Pace del Mela	2.938	3.073	5.980
Pagliara	551	584	1.118
Patti	6.126	6.676	12.699
Pettineo	598	637	1.236
Piraino	1.857	1.941	3.778
Raccuja	436	453	864
Reitano	373	360	723
Roccafiorita	82	100	173
Roccalumera	1.914	2.000	3.940
Roccalvina	485	521	998
Roccella Valdemone	285	282	562
Rodì Milici	957	990	1.932
Rometta	3.211	3.318	6.573
San Filippo del Mela	3.347	3.444	6.728
San Fratello	1.645	1.678	3.259

San Marco d'Alunzio	869	943	1.778
San Pier Niceto	1.279	1.353	2.595
San Piero Patti	1.253	1.359	2.570
San Salvatore di Fitalia	518	632	1.119
Santa Domenica Vittoria	431	442	852
Sant'Agata di Militello	5.633	6.317	11.866
Sant'Alessio Siculo	747	780	1.544
Santa Lucia del Mela	2.184	2.244	4.379
Santa Marina Salina	452	402	859
Sant'Angelo di Brolo	1.362	1.444	2.760
Santa Teresa di Riva	4.444	4.893	9.335
San Teodoro	595	649	1.238
Santo Stefano di Camastra	2.113	2.302	4.348
Saponara	1.819	1.885	3.687
Savoca	822	875	1.724
Scaletta Zanclea	894	977	1.836
Sinagra	1.231	1.267	2.474
Spadafora	2.261	2.421	4.687
Taormina	5.096	5.377	10.471
Terme Vigliatore	3.556	3.660	7.218
Torregrotta	3.452	3.816	7.259
Torrenova	2.179	2.305	4.492
Tortorici	2.855	2.937	5.705
Tripi	348	407	750
Tusa	1.319	1.319	2.585
Ucria	432	492	908
Valdina	629	639	1.257
Venetico	1.870	2.048	3.940
Villafranca Tirrena	3.834	4.314	8.035

**Fonte: Dati Istat**

### Bilancio demografico stranieri

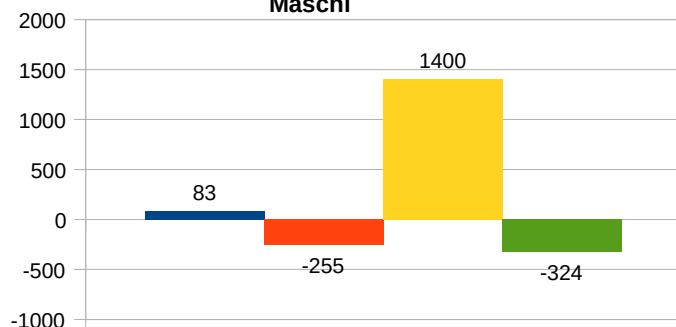
#### Maschi



- Nati vivi
- morti
- Iscr. in anagr. da altro comune
- Canc. dall'anagr. per altro comune
- Iscr. in anagr. dall'estero

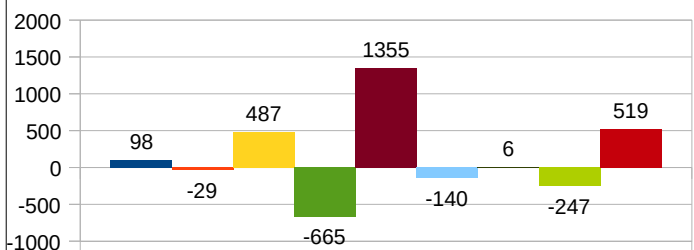
### Bilancio dem. stranieri - Saldo

#### Maschi



- Saldo nat. anagrafico
- Saldo migrat. anagr. int.
- Saldo migrat. anagr. estero
- Saldo migrat. anagr. per altri motivi

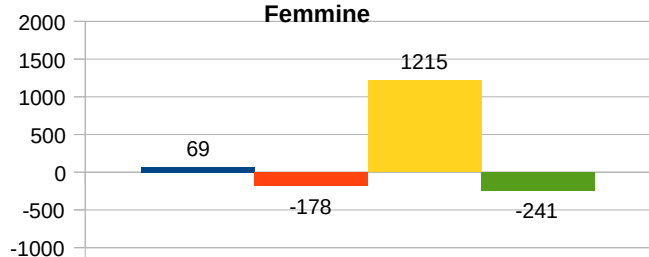
### Bilancio demografico stranieri femmine



- Nati vivi
- morti
- Iscr. in anagr. da altro comune
- Canc. dall'anagr. per altro comune

### Bilancio dem. stranieri - Saldo

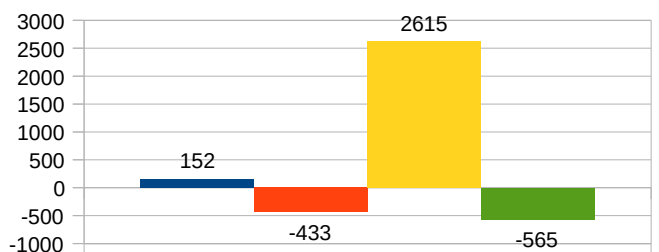
#### Femmine



- Saldo nat. anagrafico
- Saldo migrat. anagr. int.
- Saldo migrat. anagr. estero

### Bilancio dem. stranieri - Saldo

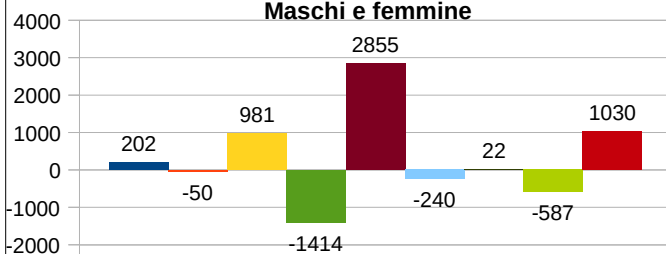
#### Maschi e femmine



- Saldo nat. anagrafico
- Saldo migrat. anagr. int.
- Saldo migrat. anagr. estero

### Bilancio demografico stranieri

#### Maschi e femmine



- Nati vivi
- morti
- Iscr. in anagr. da altro comune
- Canc. dall'anagr. per altro comune

## IMPRESE

Dai dati di Infocamere – Movimprese\_ relativi al 2022 si evince un saldo positivo di 407 unità, ma nei fatti la consistenza dell’imprenditoria messinese tra aperture e chiusure nel 2022 registra un incremento ancor più basso di quello del 2021, pari a 666, che evidenzia come l’economia del territorio cresca sempre più lentamente e con notevole difficoltà, con un tasso pari a 0,39. Secondo i dati elaborati dall’ufficio Statistica dell’Ente camerale, sulle rilevazioni effettuate da Movimprese, nel 2022, a fronte di 2.400 nuove iscrizioni (nel 2021, sono state 2.604), sono state denunciate 1.993 cessazioni (nel 2021, 1.943), che hanno portato lo stock complessivo di imprese a 63.875 (nel 2021, 63.471).

### I NUMERI DELLE IMPRESE

Il “primato negativo” spetta al Commercio: meno 36 (nel 2021, meno 309), seguito da Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione: meno 99 (nel 2021, meno 76); Attività manifatturiere: meno 68 (nel 2021, meno 32). Al contrario, migliora il settore dell’Agricoltura, silvicoltura e pesca: un saldo sempre negativo, ma in ripresa rispetto all’anno precedente: meno 11 (nel 2021, meno 47). Aumenta, invece, il numero degli addetti: 142.533 nel 2022 contro i 135.248 nel 2021. Si rileva un incremento per lo più nell’ambito delle Costruzioni (20.208 contro 18.192 nel 2021), delle Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione (18.425 contro 16.748 nel 2021), dell’Agricoltura (10.292 contro 9.801 nel 2021) del Commercio (31.924 contro 31.582) e del Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese (6.531 contro 6.294 nel 2021).

IMPRESE 2022					
SETTORE PRODUTTIVO	REGISTRATE	ATTIVE	ISCRIZIONI	CESSAZIONI NON D'UFFICIO	SALDO
A Agricoltura, silvicoltura pesca	6.483	6.141	161	172	-11
B Estrazione di minerali da cave e miniere	84	39	0	2	-2
C Attività manifatturiere	4.713	3.791	64	132	-68
D Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata.	42	37	0	0	0
E Fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione di acque	176	138	0	1	-1
F Costruzioni	8.881	7.147	271	280	-9
G Commercio all'ingrosso e al dettaglio;	17.523	15.009	269	631	-362

<b>riparazione di automezzi</b>					
<b>H Trasporto e magazzinaggio</b>	<b>1.729</b>	<b>1.290</b>	<b>11</b>	<b>40</b>	<b>-29</b>
<b>I Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione</b>	<b>4.947</b>	<b>4.303</b>	<b>74</b>	<b>173</b>	<b>-99</b>
<b>J Servizi di informazione e comunicazione</b>	<b>1.194</b>	<b>1.004</b>	<b>46</b>	<b>43</b>	<b>3</b>
<b>K Attività finanziarie e assicurative</b>	<b>1.244</b>	<b>1.147</b>	<b>57</b>	<b>58</b>	<b>-1</b>
<b>L Attività immobiliari</b>	<b>1.047</b>	<b>836</b>	<b>20</b>	<b>19</b>	<b>1</b>
<b>M Attività professionali, scientifiche e tecniche</b>	<b>1.491</b>	<b>1.268</b>	<b>57</b>	<b>41</b>	<b>16</b>
<b>N Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese</b>	<b>1.808</b>	<b>1.611</b>	<b>52</b>	<b>62</b>	<b>-10</b>
<b>O Amministrazione pubblica e difesa; assicurazione sociale.</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>P Istruzione</b>	<b>445</b>	<b>404</b>	<b>9</b>	<b>13</b>	<b>-4</b>
<b>Q Sanità e assistenza sociale</b>	<b>718</b>	<b>594</b>	<b>8</b>	<b>15</b>	<b>-7</b>
<b>R Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento.</b>	<b>1.005</b>	<b>845</b>	<b>19</b>	<b>30</b>	<b>-11</b>
<b>S Altre attività di servizi</b>	<b>2.332</b>	<b>2.236</b>	<b>64</b>	<b>89</b>	<b>-25</b>
<b>U Organizzazioni ed organismi extraterritoriali</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>X Imprese non classificate</b>	<b>8.006</b>	<b>24</b>	<b>1.218</b>	<b>192</b>	<b>1.026</b>



**Rappresentazione Grafica del Tessuto Produttivo nel Territorio di Riferimento della  
Città Metropolitana di Messina  
anno 2022**

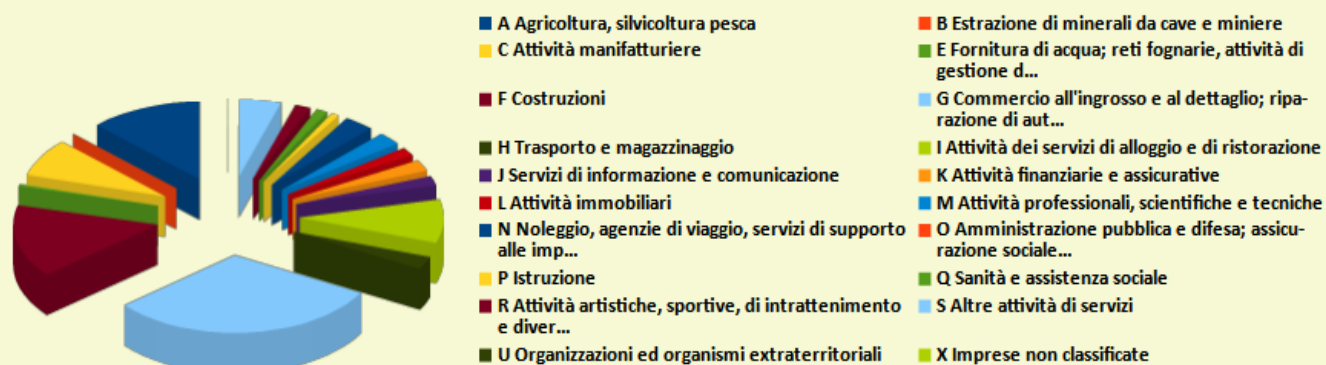


[link: dati infocamere](#)

IMPRESE 2023					
SETTORE PRODUTTIVO	REGISTRATE	ATTIVE	ISCRIZIONI	CESSAZIONI NON D'UFFICIO	SALDO
A Agricoltura, silvicoltura pesca	6.389	6.050	101	236	-135
B Estrazione di minerali da cave e miniere	83	41	0	0	0
C Attività manifatturiere	4.610	3.783	47	115	-68
E Fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione d...	218	177	0	1	-1
F Costruzioni	8.804	7.275	259	246	13
G Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di aut...	17.069	14.824	265	757	-492
H Trasporto e magazzinaggio	1.726	1.310	16	44	-28
I Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	4.948	4.331	77	196	-119
J Servizi di informazione e comunicazione	1.181	1.033	41	43	-2
K Attività finanziarie e assicurative	1.220	1.138	40	64	-24
L Attività immobiliari	1.060	880	26	26	0
M Attività professionali, scientifiche e tecniche	1.515	1.310	66	60	6

N Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imp...	1.816	1.636	53	64	-11
O Amministrazione pubblica e difesa; assicurazione sociale...	6	0	0	0	0
P Istruzione	458	417	11	9	2
Q Sanità e assistenza sociale	730	619	2	4	-2
R Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e diver...	997	857	24	30	-6
S Altre attività di servizi	2.354	2.268	73	85	-12
U Organizzazioni ed organismi extraterritoriali	1	1	0	0	0
X Imprese non classificate	7.598	24	1.313	241	1.072

Rappresentazione Grafica del Tessuto Produttivo nel Territorio della Città Metropolitana di Messina anno 2023



## Reddito delle famiglie

L'Istituto Tagliacarne e Unioncamere hanno analizzato i dati sulle stime del 2021 del reddito disponibile delle famiglie consumatrici (somma dei redditi da lavoro, da capitale/impresa, da prestazioni sociali e trasferimenti, al netto di imposte e contributi), una misura della capacità di spesa della popolazione residente in Italia.

L'analisi evidenzia che le famiglie sono state meno colpite dalle imprese dalla crisi pandemica anche grazie alle politiche di sostegno attivo messe in campo dai diversi governi, registrando un aumento a valori correnti dell'1,5% del reddito disponibile familiare a fronte di un calo dello 0,8% del Prodotto Interno Lordo (PIL) nel Paese tra il 2021 e il 2019. Preoccupante la situazione del Mezzogiorno che vede ben 22 province con un reddito disponibile pro-capite nel 2021 inferiore di oltre il 25% alla media nazionale."

Di seguito i dati relativi alla provincia di Messina

**Posizionamento di Messina al 56° posto nella graduatoria decrescente in base alla variazione percentuale a prezzi correnti del reddito disponibile delle famiglie consumatrici 2019-2021.**

Provincia	VARIAZIONE% 21/19
Messina	1,0

**Variazione percentuale del reddito disponibile delle famiglie consumatrici a prezzi correnti fra 2019 e 2021.**

**Posizionamento di Messina al 75° posto nella graduatoria decrescente delle province in base al reddito disponibile pro capite delle famiglie consumatrici (euro a prezzi correnti) – anno 2021**

	Pro capite	NI ITA = 100	Differenza posizione 2019
Messina	15.457,4	78,2	2

**Messina risulta al 70° posto nella graduatoria decrescente delle province in base alla variazione % del reddito disponibile pro capite delle famiglie consumatrici tra il 2019 e il 2021**

Provincia	2019	2021	%
Messina	14.941,9	15.457,4	3,5

[fonte istituto tagliacarne](#)

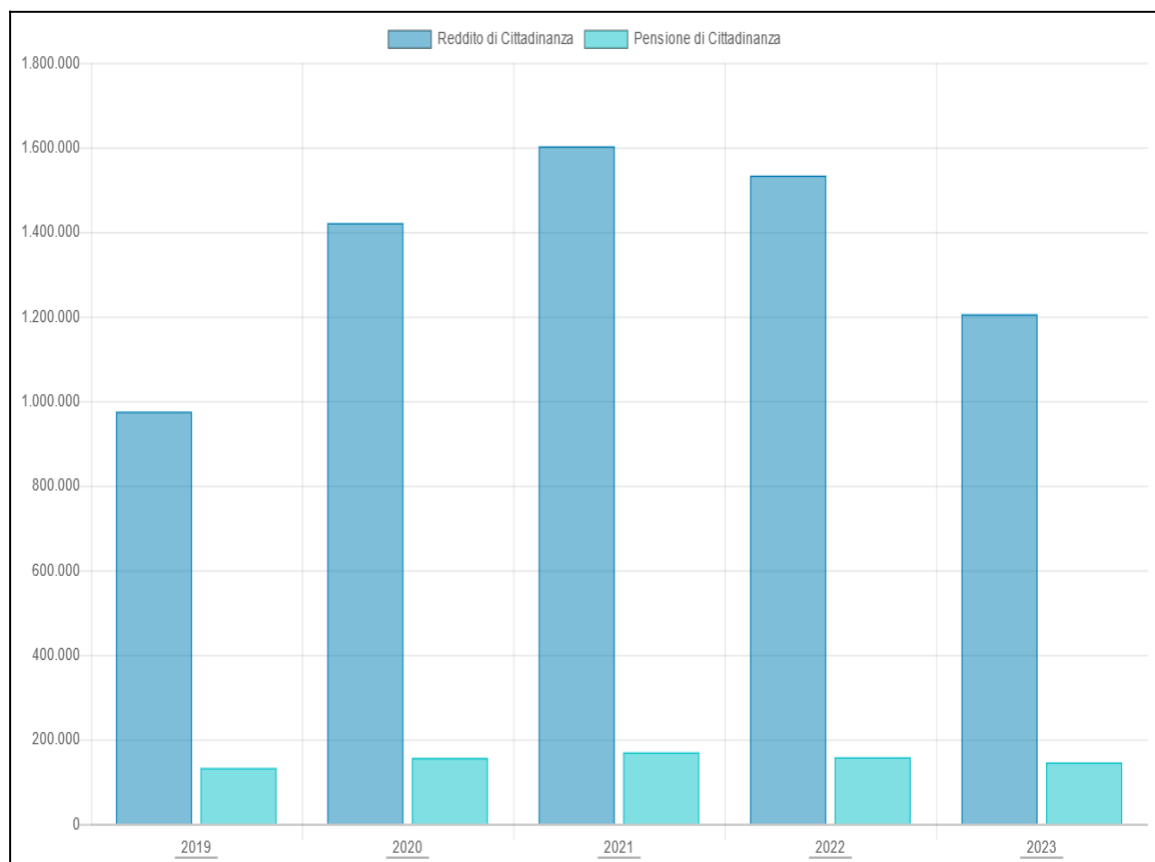
Sulla distribuzione del reddito nel territorio di riferimento della Città metropolitana di Messina, notevole importanza hanno avuto l'introduzione del reddito di cittadinanza e della pensione di cittadinanza, con 31.697 nuclei coinvolti da tale misura nel 2022.

Osservatorio sul reddito e pensione di cittadinanza - Nuclei beneficiari che hanno percepito almeno una mensilità di RdC/PdC nell'anno di riferimento								
Provincia Messina	Reddito di Cittadinanza		Pensione di Cittadinanza			Totale		
Messina	Numero nuclei	Numero persone coinvolte	Importo medio mensile	Numero nuclei	Numero persone coinvolte	Importo medio mensile	Numero nuclei	Numero persone coinvolte
2019*	18.747	47.724	547,29	2.020	2.300	235,16	20.767	50.024
2020	26.134	63.217	582,49	2.482	2.811	273,85	28.616	66.028
2021	29.221	67.255	592,16	2.724	3.084	291,48	31.945	70.339
2022	29.290	64.746	586,77	2.407	2.732	310,07	31.697	67.478
2023**	24.836	54.089	600,76	2.244	2.537	332,29	27.080	56.626

Fonte <https://servizi2.inps.it/servizi/osservatoristatistici/73/o/452>

\* I dati 2019 si intendono relativi al periodo aprile- dicembre 2019

\*\* I dati 2023 si intendono relativi al periodo gennaio – settembre 2023



Stime sulle forze di lavoro (media 2022) per SLL 2011

Sistemi Locali del Lavoro 2011						Specializzazioni produttive prevalenti			Valori assoluti(migliaia) - Media anno 2022					Tassi			Errori: stima del coefficiente di variazione percentuale della stima su:	
COD_SLL_2011	Denominazione	RIP	REG	Distretto	Classe Urbanizzazione	CLASSE	SOTTO-CLASSE	GRUPPO	Occupati	In cerca di occupazione	Forze di lavoro	Non forze di lavoro in età 15 anni e più	Popolazione di 15 anni o più	Tasso di attività	Tasso di occupazione	Tasso di disoccupazione	Occupati	In cerca di occupazione
1919	BARCELLONA POZZO DI GOTTO	4	19	0	9	A	A	A1	19,0	3,0	22,0	33,5	55,5	39,7	34,2	13,8	0,15	0,06
1920	BROLO	4	19	0	9	C	CB	CB3	4,5	0,6	5,1	6,9	11,9	42,6	37,5	12,0	0,15	0,08
1921	CAPO D'ORLANDO	4	19	0	9	A	A	A1	13,4	1,2	14,5	20,9	35,5	41,0	37,7	8,1	0,15	0,07
1922	CARONIA	4	19	0	9	A	A	A1	2,1	0,3	2,4	3,2	5,6	42,6	36,6	14,2	0,16	0,20
1923	FRANCAVILLA DI SICILIA	4	19	0	9	A	A	A1	2,5	0,3	2,8	5,3	8,1	34,8	31,2	10,3	0,15	0,10
1924	LIPARI	4	19	0	9	B	BB	BB2	4,9	0,6	5,5	7,6	13,1	42,0	37,1	11,7	0,16	0,24
1925	MESSINA	4	19	0	1	B	BA	BA3	70,8	19,3	90,1	120,9	211,0	42,7	33,6	21,4	0,15	0,06
1926	MILAZZO	4	19	0	9	D	D	D4	21,2	4,4	25,5	40,1	65,6	38,9	32,3	17,1	0,15	0,06
1927	MISTRETTA	4	19	0	9	A	A	A1	1,8	0,2	2,0	3,0	4,9	40,3	35,4	12,2	0,16	0,24
1928	PATTI	4	19	0	9	A	A	A1	9,0	1,3	10,3	14,1	24,4	42,3	36,9	12,7	0,16	0,22
1929	SANT'AGATA DI MILITELLO	4	19	0	9	A	A	A1	8,4	0,9	9,3	14,2	23,5	39,7	35,7	10,1	0,15	0,07
1930	SANTA TERESA DI RIVA	4	19	0	9	A	A	A1	10,2	1,2	11,4	17,1	28,4	40,0	35,8	10,5	0,15	0,07
1931	SANTO STEFANO DI CAMASTRA	4	19	0	9	D	D	D3	2,8	0,4	3,2	5,4	8,6	36,8	32,7	11,2	0,16	0,13
1932	TAORMINA	4	19	0	9	B	BB	BB1	10,6	1,5	12,2	17,9	30,0	40,5	35,4	12,7	0,15	0,07

[https://www.istat.it/it/files/2014/12/nota-metodologica\\_SLL2011\\_rev20150205.pdf](https://www.istat.it/it/files/2014/12/nota-metodologica_SLL2011_rev20150205.pdf)

## LA CITTÀ METROPOLITANA E LA PUBBLICA ISTRUZIONE

Nella Regione Siciliana l'autonomia delle istituzioni scolastiche, attuata con la L.R. 6/2000, è strumento finalizzato al radicamento della scuola per i bisogni formativi e di sviluppo culturale, sociale ed economico del territorio, fermo restando i livelli unitari e nazionali di fruizione del diritto allo studio.

La Città Metropolitana di Messina in armonia con i suoi compiti istituzionali e nell'ambito delle funzioni amministrative della Regione, ad essa demandate, provvede alla gestione dei Servizi Sociali, Culturali e di P.I.

La Città Metropolitana di Messina ha mantenuto le competenze della ex Provincia Regionale in merito alla gestione degli istituti di istruzione secondaria di secondo grado, attribuite con L. R. 9/86, ampliate con L.R. 15/88, confermate con Legge 23/96 e disposte con la recente legge regionale n.10 del 20 giugno 2019 sul diritto allo studio, che dà all'Ente locale competenze anche per le spese di funzionamento. Tale gestione è affidata al "Servizio Competenze Scolastiche e Rendicontazione" della IV Direzione dell'Ente, che svolge la propria attività in collaborazione con gli organi collegiali delle scuole.

Le funzioni svolte, per tutti gli istituti scolastici ubicati nel territorio metropolitano. si riferiscono:

- 1) Alla predisposizione e attuazione degli incontri con tutti i soggetti interessati: Comuni, Autonomie scolastiche, Organizzazioni sindacali, Associazioni, Ufficio Scolastico Territoriale preliminari alla Conferenza scolastica;
- 2) Alle proposte di dimensionamento della rete scolastica sul territorio (Autonomie del primo e del secondo ciclo) mediante indizione della Conferenza Scolastica Provinciale, per la distribuzione territoriale (redazione dei piani di dimensionamento e di razionalizzazione degli istituti scolastici nonché al piano di utilizzazione degli edifici);
- 3) Alla proposta dell'offerta formativa delle Scuole secondarie di secondo grado statali. Ogni Istituto scolastico, nell'ambito della propria autonomia, propone con la partecipazione di tutte le sue componenti, l'istituzione di nuovi indirizzi scolastici, basati sull'identità culturale e progettuale dello stesso riflettendo le esigenze del contesto culturale sociale ed economico della realtà locale;
- 4) All'istruttoria relativa alle opzioni e alle articolazioni degli indirizzi di studio;
- 5) Alla rilevazione ed aggiornamento dei dati "ARES" - l'Ente è Nodo Provinciale dell'Anagrafe Regionale Edilizia Scolastica con referente responsabile all'interno della Direzione;
- 6) Alla raccolta e aggiornamento dati della popolazione e degli ambienti scolastici;

7) Alla rilevazione delle spese indifferibili, di cui al Regolamento per la razionalizzazione delle spese di manutenzione e gestione degli Istituti Scolastici approvato con Deliberazione del Commissario Straordinario con i poteri del Consiglio n. 124 del 24/08/2021, e relativa istruttoria per l'erogazione delle risorse assegnate in Bilancio;

8) Al supporto tecnico/amministrativo per la concessione di spazi e locali per lo svolgimento di attività di ristorazione mediante distributori automatici, punti fissi di ristoro o catering (Regolamento approvato con Deliberazione del Commissario n.29 del 05/09/2019);

9) Alla programmazione e progettazione tecnica degli edifici scolastici (nuove costruzioni, completamenti, ampliamenti ed ammodernamenti delle strutture esistenti);

10) Alla manutenzione ordinaria e straordinaria degli edifici scolastici, (opere edili e impianti) nonché di adeguamento alla normativa di sicurezza, igiene e riqualificazione degli immobili di proprietà;

11) Alla dotazione delle attrezzature e beni di consumo ad uso dell'attività amministrativa. Le Istituzioni Scolastiche, n. 31 e articolate in sezioni associate e/o staccate, sono distribuite su n. 65 plessi, dislocati in ambiti territoriali di ampiezza differenziata, con particolare riguardo alle caratteristiche demografiche, geografiche, economiche, socioculturali e alla loro organizzazione politico-amministrativa.

In appresso, per l'Anno scolastico 2023-2024, si riportano gli Istituti di Istruzione Secondaria di Secondo grado della Città Metropolitana di Messina, con le loro articolazioni, ed il riepilogo dei dati numerici complessivi:

<b>EDILIZIA SCOLASTICA</b>						
<b>N. 31 ISTITUTI SCOLASTICI DISTRIBUITI IN 65 PLESSI</b>						
<b>LICEI</b> (ARTISTICO – CLASSICO – LINGUISTICO – SCIENTIFICO -SCIENZE UMANE, MUSICALE E COREUTICO )		<b>PROFESSIONALI</b> (AGRICOLTURA - INDUSTRIA E ARTIGIANATO - SERVIZI COMMERCIALI - ENOGASTRONOMIA E OSPITALITA' ALBERGHIERA - SANITA' E ASSISTENZA SOCIALE -ODONTOTECNICO - OTTICO)			<b>TECNICI</b> (ECONOMICO - TECNOLOGICO)	
<b>37</b>		<b>12</b>			<b>16</b>	
<b>POPOLAZIONE SCOLASTICA</b>		<b>26529</b>	<b>MASCHI</b>	<b>14110</b>	<b>FEMMINE</b>	<b>12419</b>
<b>PORTATORI HANDICAP</b>		<b>1006</b>	<b>EXTRA-COMUNITARI</b>	<b>1033</b>	<b>PENDOLARI</b>	<b>10327</b>
<b>DOCENTI</b>		<b>4135</b>	<b>PERSONALE ATA</b>	<b>1107</b>		
<b>CLASSI</b>	<b>1454</b>	<b>AULE</b>	<b>1413</b>	<b>SEZIONI</b>	<b>334</b>	
<b>AULE SPECIALI</b>	<b>61</b>	<b>BIBLIOTECHE</b>	<b>53</b>	<b>PALESTRE</b>	<b>46</b>	

<b>AULA MAGNA / AUDITORIUM</b>	<b>45</b>	<b>LABORATORI</b>	<b>384</b>			
--------------------------------	-----------	-------------------	------------	--	--	--

(dati al 08/02/2024 a cura del Servizio Competenze Scplastiche e Rendicontazione - Ufficio Competenze Scolastiche)

Descrizione		Anno Scolast. 2018/19 n°	Anno Scolast. 2019/20 n°	Anno Scolast. 2020/21 n°	Anno Scolast. 2021/22 n°	Anno Scolast. 2022/23 n°	Anno Scolast. 2023/24 n°
Scuole	Istit. Scolastiche	32	31	31	31	31	31
	Plessi	64	64	64	63	63	65
Docenti		4.101	4.042	4.075	4130	4092	4135
Personale ATA		990	992	1.121	1042	1080	1107
Popolazione		27.846	26.513	32.795	27143	26363	26529
Maschi		14.485	13.920	14.509	14257	13804	14110
Femmine		13.661	12.593	13.090	12886	12559	1241
Portatori di		761	773	814	958	972	1006
Extracomunitari		929	911	914	971	914	1033
Pendolari		11.500	11.077	10.701	11546	10228	1032
Classi		1.532	1.601	1.379	1430	1445	1454
Sezioni		n.d.	339	288	394	316	334
Aule		1.471	1.412	1.298	1431	1412	1413
Palestre		47	43	47	48	47	46
Biblioteche		52	50	47	52	52	53
Laboratori		376	373	389	395	373	384
Aule speciali		74	70	75	91	63	61
Aula		46	44	42	48	45	45

Fonte: Servizio Edilizia Metropolitana - Ufficio Competenze Scolastiche.



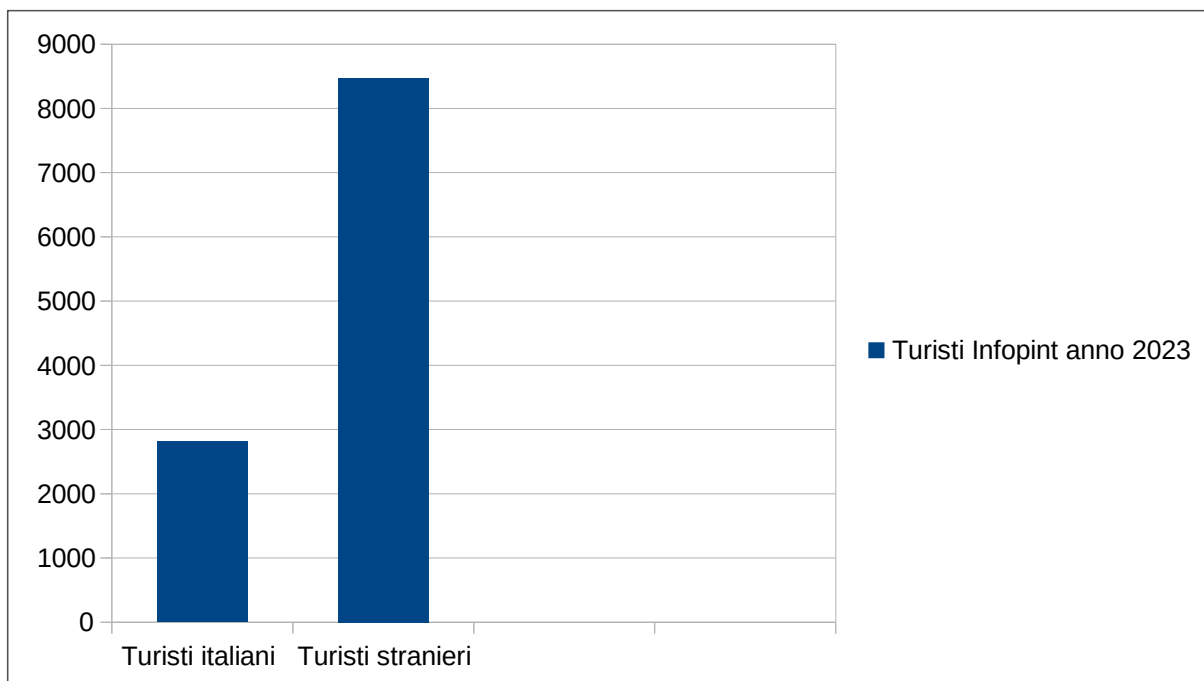
## LA CITTÀ METROPOLITANA E IL TURISMO

In questi ultimi anni il territorio metropolitano è stato scelto come meta da numerosi turisti. L'Ente offre il servizio di informazione e accoglienza turistica nei locali del P.I.T. di Palazzo dei Leoni con personale plurilingue. L'apertura al pubblico dell'ufficio è stata garantita dal lunedì al venerdì dalle ore 07,30 alle 13,30 e dalle 14,00 alle 17,00 nei giorni di martedì e giovedì.

Il personale, grazie ad un' adeguata conoscenza del patrimonio culturale, paesaggistico del territorio comunale e metropolitano e ad un' adeguata padronanza di lingue straniere, ha provveduto all'informazione, all'accoglienza ed all'assistenza turistica. Inoltre ha effettuato, attraverso la compilazione di apposite schede, il conteggio del numero di turisti in transito presso il P.I.T., distinguendone la nazionalità, i luoghi di interesse, i motivi del viaggio e la tipologia di struttura ricettiva scelta.

Nell'anno 2023 si è registrata la presenza di n. 2.814 turisti italiani e n. 8.473 stranieri, per un totale di 11.287. I turisti francesi sono stati i più numerosi con 1.051 presenze, seguiti da 996 britannici e 979 spagnoli.

La rilevazione riguardante la Customer Satisfaction dell'Ufficio Infopoint ha riguardato 2.864 schede che hanno evidenziato una percentuale di soddisfazione molto alta.



L'analisi dei dati turistici mostra una costante crescita sia dell'offerta in termini di capacità ricettiva che in termini di presenze. Negli ultimi cinque anni è più che raddoppiato il numero di esercizi di ricettività, così come il numero dei posti letto offerti. Analogamente si registra un forte aumento delle presenze dei turisti, dato in sofferenza nel 2020, ma che dal 2021 ha riscontrato un crescente aumento, superando le presenze in periodo pre-covid.

Di seguito i dati relativi alla consistenza alberghiera nel territorio metropolitano per gli anni 2019 – 2023, in collaborazione con il **Servizio Turismo e Attività produttive e l'Ufficio Statistica**

<b>CONSISTENZA RICETTIVA QUINQUENNIO 2019/23</b>										
<b>Fonte Ufficio del Turismo della Città Metropolitana</b>										
<b>CATEGORIA</b>	<b>NUMERO ESERCIZI</b>					<b>POSTI LETTO</b>				
	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023
<b>ALBERGHI</b>										
5 stelle	17	17	16	16	16	3.292	4.191	4.115	4.091	4.112
4 stelle	118	122	127	125	126	14.800	14.500	14.735	14.841	14.963
3 stelle	153	142	138	137	134	9.280	8.321	8.148	8.233	8.182
2 stelle	48	36	38	39	37	1.995	1.302	1.342	1.344	1.317
1 stella	42	26	25	24	27	785	491	450	450	542
R.T.A.	58	48	47	47	45	3.162	2.952	2.957	2.899	2.865
<b>TOTALE ALBERGHIERO</b>	<b>436</b>	<b>391</b>	<b>391</b>	<b>388</b>	<b>385</b>	<b>33.314</b>	<b>31.757</b>	<b>31.747</b>	<b>31.858</b>	<b>31.981</b>
Camping e Villaggi turistici	28	26	27	26	25	8.811	8.036	7.744	7.566	7.566
Affittacamere/Case Vacanze	408	360	389	394	436	5.117	4.684	4.956	4.995	5.442
** agriturismi turismo rurale	27	18	62	71	82	485	140	1.136	1.404	1.544
Bed & Breakfast	613	565	553	576	574	3.604	3.331	3.331	3.475	3.635
Ostelli/ case per ferie	13	8	8	8	9	309	227	118	227	225
Altri alloggi privati	Non rilevato	Non rilevato	Non rilevato	2.172	3.807	Non rilevato	Non rilevato	Non rilevato	11.684	19.106
<b>TOTALE EXTRALBERGHIERO</b>	<b>1.089</b>	<b>977</b>	<b>1.039</b>	<b>3.247</b>	<b>4.933</b>	<b>18.326</b>	<b>16.418</b>	<b>15.374</b>	<b>29.351</b>	<b>37.518</b>
<b>TOTALE GENERALE</b>	<b>1.525</b>	<b>1.368</b>	<b>1.385</b>	<b>3.635</b>	<b>5.318</b>	<b>51.640</b>	<b>48.024</b>	<b>47.121</b>	<b>61.209</b>	<b>69.499</b>

<b>PRESENZE QUINQUENNIO 2019/23</b>					
<b>Fonte Ufficio del Turismo della Città Metropolitana</b>					
<b>CATEGORIA</b>	<b>NUMERO PRESENZE</b>				
	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
<b>ALBERGHI</b>					
5 stelle	271.017	77.710	127.684	269.745	286.575
4 stelle	1.743.609	631.717	932.982	1.459.472	1.633.959
3 stelle	664.191	264.689	578.762	631.439	707.214
2 stelle	76.737	36.837	57.820	86.641	95.684
1 stella	28.551	17.642	18.657	30.056	30.025
R.T.A.	171.944	104.050	155.238	197.209	208.100
<b>TOTALE ALBERGHIERO</b>	<b>2.956.049</b>	<b>1.132.645</b>	<b>1.871.143</b>	<b>2.674.562</b>	<b>2.963.580</b>
Camping e Villaggi turistici	166.814	153.140	131.194	199.096	172.767
Affittacamere/Case App. Vacanze	194.503	110.037	160.172	236.733	297.532
** agriturismi turismo rurale	38.858	21.213	30.621	50.796	59.577
Bed & Breakfast	138.981	73.177	151.774	441.433	208.578
Ostelli/ case per ferie	12.264	4.801	9.348	17.207	21.134
Altri alloggi privati	Non rilevato	Non rilevato	Non rilevato	12.611	597.288
<b>TOTALE EXTRALBERGHIERO</b>	<b>551.420</b>	<b>36.236</b>	<b>483.109</b>	<b>957.876</b>	<b>1.356.876</b>
<b>TOTALE GENERALE</b>	<b>3.507.469</b>	<b>1.495.013</b>	<b>2.354.252</b>	<b>3.632.438</b>	<b>4.320.456</b>

\*\* strutture non più di competenza dell'Ente, pertanto inserite solo le strutture ricettive tipologia "Turismo Rurale"

<b>Porti di Messina</b>	<b>2021</b>			<b>2022</b>		
<b>ANNO</b>						
<b>PERIODO DA/A</b>	<b>GENNAIO - DICEMBRE</b>			<b>GENNAIO - DICEMBRE</b>		
	<b>IN</b>	<b>OUT</b>	<b>TOTALE</b>	<b>IN</b>	<b>OUT</b>	<b>TOTALE</b>
<b>TOTALE TONNELLATE</b>	4.511.157	2.620.235	7.131.392	3.878.182	2.676.425	6.554.607
<b>RINFUSE LIQUIDE</b>	0	0	0	0	0	0
<b>RINFUSE SOLIDE</b>	0	0	0	0	0	0
<b>MERCI VARIE IN COLLI</b>	4.511.157	2.620.235	7.131.392	3.878.182	2.676.425	6.554.607
<b>Numero toccate</b>			99.828			103.263
<b>Stazza lorda</b>						
<b>Numero di passeggeri locali e traghetti (B21+B22)</b>	3.875.630	3.893.601	7.769.231	4.752.496	4.810.253	9.562.749
di cui:						
Passeggeri locali (viaggi < 20 miglia)	3.852.694	3.860.075	7.712.769	4.726.139	4.770.638	9.496.777
Passeggeri traghetti	22.936	33.526	56.462	26.357	39.615	65.972
<b>Numero di passeggeri crociere</b>			156.322			387.632
"Home Port"	15.113	14.693	29.806	8.751	9.085	17.836
"Transiti" (da contarsi una sola volta)			126.516			369.796

Nei porti di Messina, dai dati riportati, rispetto al 2021 nel 2022 si evince un incremento di: traffico passeggeri dei traghetti pari al 23% circa e traffico di passeggeri crociere del 148% e un decremento di circa l'8% del traffico mercantile

<b>Porto di Milazzo</b>	<b>2021</b>			<b>2022</b>		
<b>ANNO</b>						
<b>PERIODO DA/A</b>	<b>GENNAIO - DICEMBRE</b>			<b>GENNAIO - DICEMBRE</b>		
	<b>IN</b>	<b>OUT</b>	<b>TOTALE</b>	<b>IN</b>	<b>OUT</b>	<b>TOTALE</b>
<b>TOTALE TONNELLATE</b>	<b>8.751.443</b>	<b>7.005.487</b>	<b>15.756.930</b>	<b>9.086.065</b>	<b>8.259.159</b>	<b>17.345.224</b>
<b>RINFUSE LIQUIDE</b>	8.414.295	6.792.265	15.206.560	8.890.563	8.126.860	17.017.423
<b>RINFUSE SOLIDE</b>	181.782	106.212	287.994	32.944	20.304	53.248
<b>MERCI VARIE IN COLLI</b>	155.366	107.010	262.376	162.558	111.995	274.553
di cui						
In contenitori (compresi contenitori Ro-Ro)			0			0
Ro-Ro (contenitori esclusi)	155.366	107.010	262.376	162.558	111.995	274.553
Altre merci varie			0			0
<b>Numero toccate</b>			10.182			11.054
<b>Stazza lorda</b>						
<b>Numero di passeggeri locali e traghetti (B21+B22)</b>	<b>421.127</b>	<b>425.114</b>	<b>846.241</b>	<b>507.489</b>	<b>512.896</b>	<b>1.020.385</b>
di cui:						
Passeggeri locali (viaggi < 20 miglia)	421.127	425.114	846.241	507.489	512.896	1.020.385
Passeggeri traghetti			0			0
<b>Numero di passeggeri crociere</b>			0			0

*Nel porto di Milazzo, dai dati riportati, rispetto al 2021 nel 2022 si evince un incremento di traffico merci di circa il 10%, e per quel che riguarda il traffico passeggeri sui traghetti l'incremento è di circa il 20%*

Fonte: Autorità di Sistema Portuale dello Stretto.

Porto: Autorità di Sistema Portuale dello Stretto			
ANNO	2023		
PERIODO DA/A	GENNAIO - DICEMBRE		
Porto di Messina			
	IN	OUT	TOTALE
<b>TOTALE TONNELLATE</b>	3.985.536	2.715.663	6.701.199
<b>MERCI VARIE IN COLLI</b>	3.985.536	2.715.663	6.701.199
<b>Numero di passeggeri locali e traghetti</b>	5.365.879	5.368.457	10.734.336
<b>(B21+B22)</b> Passeggeri locali (viaggi < 20 miglia)	5.339.255	5.326.071	10.665.326
Passeggeri traghetti	26.624	42.386	69.010
<b>Numero di passeggeri crociere</b>			526.034
Numero unità Ro-Ro	600.675	603.767	1.204.442
Numero veicoli privati	1.167.970	1.145.988	2.313.958

ANNO	2023		
PERIODO DA/A	GENNAIO - DICEMBRE		
Porto di Milazzo			
	IN	OUT	TOTALE
<b>TOTALE TONNELLATE</b>	9.946.534	8.290.455	18.236.989
<b>MERCI VARIE IN COLLI</b>	161.466	111.881	273.347
<b>Numero di passeggeri locali e traghetti</b>	532.928	535.495	1.068.423
<b>(B21+B22)</b> di cui:			
Passeggeri locali (viaggi < 20 miglia)	532.928	535.495	1.068.423
Passeggeri traghetti			0
<b>Numero di passeggeri crociere</b>			0
Numero unità Ro-Ro	19.667	19.979	39.646
Numero veicoli privati	21.923	22.259	44.182

ANNO	2023		
PERIODO DA/A	GENNAIO - DICEMBRE		
Porto di Reggio Calabria			
	IN	OUT	TOTALE
<b>TOTALE TONNELLATE</b>	599.065	359.066	958.131
<b>MERCI VARIE IN COLLI</b>	534.981	359.066	894.047
di cui:			
Passeggeri locali (viaggi < 20 miglia)	375.876	374.497	750.373
Passeggeri traghetti			0
<b>Numero di passeggeri crociere</b>			0
Numero unità Ro-Ro	65.162	64.119	129.281
Numero veicoli privati	4.433	4.294	8.727

ANNO	2023		
PERIODO DA/A	GENNAIO – DICEMBRE		
Porto di Villa San Giovanni			
	IN	OUT	TOTALE
<b>TOTALE TONNELLATE</b>	2.999.701	2.422.937	5.422.638
<b>MERCI VARIE IN COLLI</b>	2.999.701	2.422.937	5.422.638
<b>Numero di passeggeri locali e traghetti (B21+B22)</b>	5.008.473	4.889.603	9.898.076
<b>Numero di passeggeri crociere</b>			0
Numero unità Ro-Ro	392.330	387.903	780.233
Numero veicoli privati	976.801	932.933	1.909.734

Fonte: Autorità di Sistema Portuale dello Stretto

*Da una breve comparazione di alcuni dati tra i porti di Messina e Milazzo, per gli anni 2022 e 2023, si evince un incremento delle voci relative a **totale tonnellate imbarcazioni, n. passeggeri locali e traghetti**. Solo per il porto di Messina un aumento delle **merci varie in colli**, in decremento per il porto di Milazzo, sempre per Messina un forte incremento di **numero di passeggeri crociere** passato da **387.632 unità nel 2022 a n. 526.034 unità nel 2023**.*

## LA CITTÀ METROPOLITANA E LE POLITICHE SOCIALI

Non può esistere sviluppo economico senza il sostegno ai cittadini più deboli, assicurando loro una reale uguaglianza nelle opportunità di inserimento sociale, in quest'ottica anche nel 2024 è proseguita l'attività di assistenza volta a garantire il diritto allo studio e le pari opportunità agli studenti disabili che frequentano gli istituti secondari di secondo grado, assicurando loro e alle loro famiglie il supporto dell'Ente attraverso i servizi di assistenza erogati.

Nell'AS 2023/24 si garantisce il servizio specialistico di assistenza all'autonomia e comunicazione e per il servizio integrativo di assistenza igienico-personale di cui . I servizi hanno interessato n. 193 studenti assistiti più 23 assistiti da personale ATA adeguatamente formato per il servizio di assistenza igiene personale, n. 284 studenti per il trasporto e n. 4 87 di studenti per l'assistenza alla comunicazione.

L'Ente fornisce assistenza a convitto e semiconvitto, presso istituti specializzati , a quattro studenti audiolesi ( 3 in regime di semiconvitto e uno in convitto) e uno studente non vedente.

<b>Tabella riepilogativa assistenza e trasporto disabili</b>					
<b>Tipologia assistenza</b>	<b>n. studenti per anno scolastico</b>				
	<b>A.S. 2019/20</b>	<b>A.S. 2020/21</b>	<b>A.S. 2021/22</b>	<b>A.S. 2022/23</b>	<b>A.S. 2023/24</b>
AIP	256	255	254*	222*	193
Trasporto	258	275	270	270	284
AAC	335	350	410	454	487

\* su 254 **istanze**: 165 alunni assistiti da questo Ente e la restante parte assistiti dal personale ATA delle scuole

\* su 222 **istanze**: 166 alunni assistiti da questo Ente e la restante parte assistiti dal personale ATA delle scuole



### 1.3.3 ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

Nell'analizzare il contesto interno , è necessario soffermarsi brevemente sull'evoluzione normativa di istituzione delle Città Metropolitane in Sicilia, le disposizioni normative introdotte dalla L.56 /12 sulle province e gli enti di area vasta hanno avuto un riflesso in Sicilia del tutto emblematico, a causa della mancata definizione dell'iter di applicazione delle norme di recepimento.

La legge regionale n.7 del 27 marzo 2013, seguita dalla L.R. n. 15 del 4/8/2015 e ss.mm.ii., ha disciplinato la applicazione della normativa nazionale nella Regione Siciliana, ma a tutt'oggi in molte parti risulta differita.

L'attuale normativa, oltre a delineare le funzioni delle Città Metropolitane, prevede che il Sindaco del Comune Capoluogo eserciti le funzioni di Sindaco della Città metropolitana.

Da ultimo la L.R. 31/21, "Rinvio delle elezioni degli organi degli enti di area vasta", al comma 4, dell'art.1, ha disposto che:" Le Assemblee dei liberi Consorzi Comunali e le Conferenze Metropolitane, qualora non già costituite, si insediano entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge" assumendo temporaneamente, sino alla elezione del Consiglio Metropolitano, le funzioni di indirizzo politico e di controllo dell'ente di area vasta, secondo le previsioni della legge regionale 4 agosto 2015, n.15 e successive modificazioni, recante "Disposizioni in materia di Liberi Consorzi comunali e Città Metropolitane" e in particolare l'art. 51, come sostituito dall'art. 1, comma 1, lettera b) della legge regionale 18 dicembre 2021 n.31, il quale prevede tra l'altro, che "le funzioni del Consiglio del libero Consorzio comunale di cui al comma 2 dell'articolo 7 bis e quelle del Consiglio Metropolitano di cui al comma 2 dell'articolo 14 bis sono svolte, rispettivamente, dall'Assemblea del Libero Consorzio Comunale e dalla Conferenza Metropolitana, le quali assumono temporaneamente il ruolo di organi di indirizzo politico e di controllo dell'ente di area vasta".

## Chi siamo

### **Il Sindaco Metropolitan**

Dott. Federico Basile



Il dott. Federico Basile , il 16/06/2022 , è stato proclamato Sindaco del Comune di Messina, in seguito alle elezioni amministrative tenutesi il 12/06/2022. Il dott. Basile esercita anche le funzioni di Sindaco della Città Metropolitana di Messina (ex **L.R. 15/2015 e L.R. n. 8/2016 ss.mm.ii. )**

### **La Segretaria Generale**

Dott.ssa Rossana Carrubba



Il Segretario Generale svolge compiti di collaborazione e funzioni di assistenza giuridico-amministrativa nei confronti degli organi dell'Ente in ordine alla conformità dell'azione amministrativa, alle leggi, allo Statuto ed ai regolamenti ai sensi dell'art. 97 del TUEL 267/2000.

La dottoressa Rossana Carrubba è stata nominata Segretaria Generale dell'Ente , a far data dall' 1/12/2022, giusta provvedimento n. 2291/22/Gab del 12.10.2022 del Sindaco Metropolitan.

## **Il Direttore Generale**

Dott. Salvo Puccio



Il Direttore Generale, secondo quanto stabilito dall'art.108 del TUEL (D.lgs. 18 agosto 2000, n. 267) provvede, tra l'altro, ad attuare gli indirizzi e gli obiettivi stabiliti dagli organi di governo dell'ente, secondo le direttive impartite dal sindaco e sovrintende alla gestione dell'ente, perseguendo livelli ottimali di efficacia ed efficienza.

A seguito di Convenzione per l'utilizzo condiviso del Direttore generale tra il Comune di Messina e la Città metropolitana di Messina sottoscritta in data 27 ottobre 2023, il dott. Salvo Puccio è stato nominato Direttore generale della Città metropolitana di Messina.

### ***Il Collegio dei Revisori dei Conti***

L'organo di revisione svolge funzioni di controllo interno e di revisione economico-finanziaria ed impronta la propria attività al criterio inderogabile della indipendenza funzionale. L'organo di revisione svolge le funzioni previste dall'art.239 del D. Lgs.267/2000. Il Collegio dei Revisori dei Conti per il triennio 2023 – 2026, è stato nominato con Deliberazione n. 9 del 25/09/2023 del Commissario ad Acta con il Poteri del Consiglio ed è così composto:

Dott.ssa Clelia Mogavero – presidente

Dott.ssa Giovanna Iacono - componente

Dott. Giuseppe Trunfio - componente

Di seguito il collegamento ipertestuale con i curricula dei componenti il Il Collegio dei Revisori dei Conti

[Curriculum dott.ssa Clelia Mogavero](#)

[Curriculum dott.ssa Giovanna Iacono](#)

[Curriculum dott. Giuseppe Trunfio](#)

### ***Il Nucleo Indipendente di Valutazione***

Per le finalità di cui all'art.14 del D. Lgs. 150/2009 e ss.mmi.i. il Sindaco metropolitano si avvale del "Nucleo Indipendente di Valutazione", organo collegiale che opera in posizione di autonomia presso l'Ente e che risponde della sua attività esclusivamente al Sindaco metropolitano.

Con Decreto Sindacale n. 226 del 26.09.2022 con cui il Sindaco Metropolitano pro tempore ha nominato Dott. **Mario Puglisi** quale componente del Nucleo Indipendente di Valutazione della Città Metropolitana di Messina, in sostituzione di un componente dimissionario;

In seguito al n D.S. n. 100 del 24/04/2023 con cui sono stati nominati due componenti del Nucleo Indipendente di Valutazione della Città Metropolitana di Messina, il NIV risulta così composto:

- Dott. **Mario Puglisi** – presidente
- Dott.ssa **Torella Loredana** – componente
- Dott. **Antonio Artemisia** – componente

Di seguito il collegamento ipertestuale con i curricula dei componenti il NIV

[Curricula componenti NIV](#)

### ***Comitato Unico di Garanzia***

Il CUG è un Comitato paritetico costituito all'interno delle Amministrazioni pubbliche che ha l'importantissima funzione di contribuire all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e al miglioramento dell'efficienza delle prestazioni, garantendo un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di parità e pari opportunità di genere, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica.

Il Cug , i cui componenti sono stati nominati con Determinazione del Segretario Generale del 5/05/2022, è così costituito:

**( Parte di nomina datoriale)**

Nicoletta Marciànò – Presidente

Nunziatina Di Gennaro -Componente effettivo

Carmela Barrilà- Componente effettivo

Rosalba Di Dio - Componente effettivo

Giuseppe Spanò - Componente supplente

Rosi Freni - Componente supplente

Maria Assunta Conti Componente supplente

**(Parte di nomina sindacale)**

C.S.A. - Pietro Maimone Componente effettivo

- Luigi Biundo - Componente supplente

CGIL FP - Adele Ansaldo Patti – Componente effettivo e Vice Presidente

- Letteria Candido - Componente supplente

CISL FP - Francesca Caruso - Componente effettivo

- Santi Candiano - Componente supplente

Per maggiori approfondimenti si rimanda al link [del CUG della CMM](#)

## Organizzazione dell'Ente

La struttura amministrativa gestionale, riorganizzata con Decreto Sindacale n. 4 del del 22/01/2024 ed entrata in vigore il 1 febbraio 2024, è composta dalla Segreteria Generale, dalla Direzione Generale, dal Corpo di Polizia Metropolitana e da 7 Direzioni.

La struttura è poi articolata in Servizi e Uffici.

Nell'attività gestionale sono impegnati cinque Dirigenti di cui quattro assunti con il conferimento degli incarichi a tempo pieno e determinato ai sensi dell'art.110, comma 1, del D.Lgs. n.267/2000.

### Risorse Umane assegnate alle Direzioni al 1/02/2024

<u>Distribuzione delle Risorse Umane</u>	Personale dipendente di ruolo	Totali di ruolo				Totali a tempo Determinato
		D	C	B	A	
CORPO DI POLIZIA METROPOLITANA			30	21		1
SEGRETARIA GENERALE		4	9	12	1	
DIREZIONE GENERALE		7	11	10	1	
I DIREZIONE		4	16	19		
II DIREZIONE		10	19	22	1	
III DIREZIONE		16	7	104	9	
IV DIREZIONE		3	12	9		1
V DIREZIONE		8	6	15	2	
VI DIREZIONE		9	14	20		
VII DIREZIONE		10	36	55	14	
<b>TOTALI per categorie</b>		<b>71</b>	<b>160</b>	<b>287</b>	<b>28</b>	
<b>N. Dirigenti</b>		<b>1</b>				<b>4</b>
<b>Totale complessivo</b>		<b>553</b>				

**Risorse Umane con contratto a tempo indeterminato (dati al 01/02/2024)**

Categoria	N°	%
Dirigenti	1	0,18
D	71	12,84
C	160	28,93
B	287	51,90
A	28	5,06
<b>Totale</b>	<b>547</b>	<b>98,91</b>

**Risorse Umane con contratto a tempo determinato (dati al 01/02/2024)**

Categoria	N°	%
Dirigenti	4	0,72
D	2	0,37
C		
B		
A		
<b>Totale</b>	<b>6</b>	<b>1,09</b>

### Analisi caratteri qualitativi/quantitativi

Indicatori	Valori al 31/12/2018	Valori al 31/12/2019	Valori al 31/12/2020	Valori al 31/12/2021	Valori al 31/12/2022	Valori al 31/12/2023
Totale dipendenti	745	712	750	688	616	558
Dipendenti uomini	564	536	524	481	424	375
Dipendenti donne	181	176	226	207	192	183
Età media del personale	58,20	59,02	59,27	60	60,30	60,93
Età media dei dirigenti	57,50	58,50	59,50	53	58	59
Tasso di crescita unità di personale negli anni	- 3,99	-4,43	5,34	-8,27	-10,47	-9,42
% dipendenti in possesso di laurea	15,17	15,21	16,13	16,28	17,86	18,46
% dirigenti in possesso di laurea	100	100	100	100	100	100
Turnover del personale	0	0	0	0	0	0

### Analisi benessere organizzativo

Indicatori	Valori al 31/12/2018	Valori al 31/12/2019	Valori al 31/12/2020	Valori al 31/12/2021	Valori al 31/12/2022	Valori al 31/12/2023
Tasso di assenze	14,56	13,11	12,16	14,16	15,16	13,99
Tasso di dimissioni premature	2,82	4,35	6,88	6,98	5,81	5,02
Tasso di richieste di trasferimento	5,50	2,95	4,67	3,92	2,92	2,51
Tasso di infortuni	2,41	3,93	1,47	1,6	1,78	2,51
% di personale assunto a tempo indeterminato	0	0	12,64	0	0	0



## Analisi di genere

Indicatori	Valori al 31/12/2018	Valori al 31/12/2019	Valori al 31/12/2020	Valori al 31/12/2021	Valori al 31/12/2022	Valori al 31/12/2023
% di dirigenti donne	50	50	50,00	50	100	100
% di donne rispetto al totale del personale	24,29	24,72	30,13	30,09	31,17	32,80
% di personale donna assunto a tempo indeterminato	0	0	8,43	0	0	0
Età media del personale femminile dirigente	54	55	56,00	57	58	59
Età media del personale femminile non dirigente	57,69	58,5	58,57	59	59,81	60,6
% di personale donna laureato rispetto al totale femminile	29,83	29,54	26,99	25,6	29,17	27,87

### POLITICHE DI CONCILIAZIONE E FORMAZIONE

#### ENTRATA E USCITA FLESSIBILE

##### CONSUNTIVO 2023

Nel corso del 2023 è stata mantenuta la flessibilità in entrata dalle 7:30 alle ore 8.30 e in uscita dalle 13:30 alle 14:30, nei giorni di rientro pomeridiano è possibile usufruire della flessibilità in entrata fino alle 15,30 e in uscita fino alle 18,30

La Città Metropolitana ha mantenuto anche per il 2023 il meccanismo di conguaglio delle eccedenze e delle mancanze orarie (cd.plus/minus) che, se attinente alle fasce orarie flessibili, non necessita di giustificazione da parte del lavoratore o autorizzazione da parte del dirigente.

AZIONE CONFERMATA NEL TRIENNIO 2024/2026

#### PERMESSI 104

Nel 2023 i dipendenti che hanno usufruito dei benefici della L. 104 per assistere familiari sono stati 142.

L'azione è confermata per il triennio 2024/2026, salvo modifiche normative.

## FORMAZIONE

Nel 2023 i dipendenti che hanno partecipato a corsi webinar e in presenza sono stati 401.  
Sono stati proposti 35 webinar e 57 corsi in presenza.

Per quel che riguarda il percorso formativo "Syllabus" nel 2023 hanno partecipato 238 dipendenti (cat C/D), di cui 183 hanno superato un livello rispetto al "test di assessment" previsto dall'obiettivo.

## 2. SEZIONE VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

### ***Quadro strategico e posizionamento della Città Metropolitana di Messina: il programma di mandato del Sindaco***

Prima di individuare la tipologia di valore pubblico che l'Ente vuole creare per la crescita del suo territorio, è bene partire dalla vision strategica del Sindaco Metropolitan, i cui obiettivi finali sono la stabilità dell'Ente e lo sviluppo dell'identità metropolitana e del territorio, senza dimenticare  **i vincoli derivanti dal contesto interno ed esterno dell'Amministrazione**. La politica dell'Ente  *si articola in tre direttrici principali che guidano le nove linee strategiche del Sindaco che definiscono il posizionamento della Città Metropolitan rispetto alle variabili macro ambientali interne ed esterne rilevate.*

Le linee strategiche dell'Ente si sviluppano essenzialmente da tre direttrici:

- 1) **Superamento delle logiche di isolamento** favorendo la cultura dell'identità metropolitana;
- 2) **Promozione di una politica inclusiva** dando valore alle diversità culturali, sociali, economiche e territoriali;
- 3) **Pianificazione del territorio e delle infrastrutture** orientata a garantire, in tutto il territorio metropolitan, la stessa qualità di servizi e medesime opportunità per accedere al mondo del lavoro e delle imprese.

Queste sono le direttrici cardine con cui questo Ente intende generare "Valore Pubblico" in termini di incremento del benessere sociale, economico, ambientale della comunità di riferimento, attraverso le linee di mandato:

- Statuto Metropolitan e Governance dell'Ente
- Viabilità
- Edilizia scolastica
- Valorizzare gli immobili di proprietà
- Un piano strategico metropolitan
- La Pianificazione territoriale
- Sviluppo economico
- La buona Amministrazione. Dialogo e Partecipazione
- Struttura amministrativa e risorse umane

Le nove politiche strategiche possono essere così raggruppate:

**1) Superamento delle logiche di isolamento**

Piano Strategico Metropolitano

La Buona Amministrazione

Struttura amministrativa e risorse umane

**2) “Promozione di una politica inclusiva dando valore alle diversità culturali, sociali, economiche e territoriali”**

- Statuto Metropolitano e Governance dell’Ente

- Sviluppo economico.

**3) “Pianificazione del territorio e delle infrastrutture orientata a garantire, in tutto il territorio metropolitano, la stessa qualità di servizi e medesime opportunità”**

- Viabilità

- Edilizia scolastica

- Valorizzazione degli immobili d’Ente

- Pianificazione territoriale

POLITICA 1	POLITICA 2	POLITICA 3
Superamento delle logiche di isolamento	Promozione di una politica inclusiva	Pianificazione del territorio e delle infrastrutture

Ad ogni politica corrispondono le strategie di mandato del Sindaco Metropolitano da cui deriveranno specifici obiettivi strategici e operativi che saranno di seguito indicati.

POLITICA 1	POLITICA 2	POLITICA 3
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Piano strategico metropolitano;</i></li> <li>• <i>La buona amministrazione;</i></li> <li>• <i>Struttura amministrativa e risorse umane;</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Avviamento della Governance dell’Ente;</b></li> <li>• <b>Sviluppo economico;</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Viabilità;</b></li> <li>• <b>Edilizia scolastica;</b></li> <li>• <b>Valorizzazione degli immobili d’Ente;</b></li> <li>• <b>Pianificazione territoriale;</b></li> </ul>

## 2.1 Valore Pubblico

### *La Città Metropolitana di Messina e il Valore Pubblico*

Da alcuni anni la P.A ha introdotto, nella propria visione di miglioramento dei servizi verso il cittadino, il concetto di Valore Pubblico che può essere definito come l'incremento del benessere reale (economico, sociale, ambientale, culturale etc.) che si viene a creare presso la collettività, come ben indicato dalle Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 1/2017. In tale ottica il concetto di creazione di valore sarà il fine ultimo della corretta performance organizzativa di questa Città Metropolitana.

Ogni Ente deve perseguire questo traguardo, mobilitando al meglio le proprie risorse tangibili (finanziarie, tecnologiche etc.) e intangibili (capacità organizzativa, capacità di lettura del territorio, sostenibilità ambientale delle scelte, rete di relazioni interne ed esterne, capacità di mantenere una adeguata autorevolezza, evitando una insufficiente trasparenza o fenomeni corruttivi).

Il Valore Pubblico è il miglioramento del livello di benessere sociale di una comunità amministrata da un ente che fa leva sulla propria capacità organizzativa, le competenze delle proprie risorse umane, la capacità di analisi del proprio territorio ed una organizzazione del lavoro sempre più inclusiva e rispettosa della parità di genere, definita, quest'ultima, uno dei diritti fondamentali e dei principi comuni dell'Unione Europea per il raggiungimento degli obiettivi di crescita, occupazione e coesione sociale.

Il concetto di valore pubblico deve essere:

- **equo**, cioè rivolto a tutti i cittadini e gli stakeholder e non solo agli utenti diretti;
- **sostenibile**, cioè finalizzato a creare un valore che duri nel tempo.

Il VP, quindi, deve essere inteso anche come modus operandi che gli enti pubblici devono utilizzare nel proprio territorio, lavorando il più possibile in sinergia tra loro. Partendo da questo principio la Città Metropolitana di Messina, in questi anni, ha orientato la propria programmazione al concetto di Valore Pubblico, realizzando un mix equilibrato di economicità e socialità, ponendo una forte attenzione al fattore ambientale e alle modalità con cui si riescono a gestire le risorse, verificando sempre con costante attenzione la qualità di servizi offerti alla propria utenza.

Come specificato in precedenza, questa Città Metropolitana ha già sperimentato il marcato coinvolgimento di diverse tipologie di stakeholder (cittadini, associazioni, Comuni del territorio) nelle esperienze della “costruzione” del Piano Strategico Metropolitano, del Pums, di Agenda Metropolitana per lo sviluppo sostenibile”.

Le attività sinergiche hanno avviato questo Ente verso una vera applicazione del concetto di Valore Pubblico, anche attraverso un migliore uso delle tecnologie digitali che ha facilitato i processi partecipativi, con il coinvolgimento attivo e fattivo dei cittadini, questa Città Metropolitana, quindi, conferma la sua visione dinamica del territorio e di sinergia con tutti gli attori locali.

E' necessario evidenziare che l'Ente , annualmente, rendiconta il proprio operato attraverso l'analisi dei dati che permette il controllo dello stato della programmazione, ciò consentirà di avere una visione contestuale dell'intera programmazione dell'Ente verificando:

1. i risultati conseguiti rispetto alle azioni strategiche di mandato dell'Amministrazione;
2. i tempi di realizzazione rispetto alle previsioni;
3. la qualità dei servizi erogati;
4. il grado di soddisfazione degli stakeholder esterni e interni sui servizi erogati.

Uno degli elementi che l'Ente ha monitorato è la qualità dei suoi servizi erogati, attraverso adeguate schede che permettono di verificare il reale impatto sulla collettività, permettendo, eventualmente, azioni correttive per migliorare l'erogazione dei servizi stessi.

Il controllo strategico è uno degli strumenti che l'Amministrazione utilizza per la verifica dello stato di attuazione dei programmi contenuti nelle linee di mandato del Sindaco metropolitano.

Il controllo dello stato di attuazione dei programmi , tramite l'analisi dei dati, accerta:

- i risultati conseguiti rispetto alle azioni strategiche di mandato dell'Amministrazione;
- i tempi di realizzazione rispetto alle previsioni;
- la qualità dei servizi erogati;
- il grado di soddisfazione dei cittadini utenti sui servizi erogati.

Altro strumento di rendicontazione è la “Relazione sulla Performance”, con cui l'Ente illustra ai cittadini e agli stakeholder i risultati ottenuti nell'anno di riferimento, si interfaccia col sistema di programmazione e controllo e rappresenta, quindi, i risultati in relazione agli obiettivi e alle risorse assegnate, concludendo con questo documento il ciclo di gestione della performance.

Tutta la programmazione è basata, non solo sugli obiettivi strategici individuati a livello europeo e nazionale, ma anche sul mandato istituzionale del Sindaco, dott. Federico Basile, che il 16/06/2022, a seguito delle elezioni amministrative, è stato proclamato Sindaco Metropolitan.

### **Metodologia per la costruzione del modello di rappresentazione delle strategie dell'Ente**

Le condizioni e le prospettive socio-economiche diventano particolarmente significative quando vengono lette in chiave di "benessere equo sostenibile del territorio" per misurare e confrontare vari indicatori di benessere territoriale equo e sostenibile.

La natura multidimensionale del benessere richiede il coinvolgimento degli attori sociali ed economici e della comunità scientifica nella scelta delle dimensioni del benessere e delle correlate misure. La legittimazione del sistema degli indicatori, attraverso il processo di coinvolgimento degli attori sociali, costituisce un elemento essenziale per l'identificazione di possibili priorità per l'azione politica.

Questo approccio si basa sulla considerazione che la misurazione del benessere di una società ha due componenti: la prima, prettamente politica, riguarda i contenuti del concetto di benessere; la seconda, di carattere tecnico-statistico, concerne la misura dei concetti ritenuti rilevanti.

I parametri sui quali valutare il progresso di una società non devono essere solo di carattere economico, ma anche sociale e ambientale, corredati da misure di diseguaglianza e sostenibilità. L'Istat, in ambito nazionale, ha preso in considerazione domini e indicatori che coprono i seguenti ambiti:

- Salute
- Istruzione e formazione
- Lavoro e conciliazione dei tempi di vita
- Benessere economico
- Relazioni sociali
- Politica e istituzioni
- Sicurezza
- Benessere soggettivo
- Paesaggio e patrimonio culturale
- Ambiente
- Ricerca e innovazione
- Qualità dei servizi

Il modello di rappresentazione degli indirizzi e degli obiettivi strategici dell'Ente risultanti dal Programma di mandato del Sindaco Metropolitano è stato progettato secondo un approccio metodologico finalizzato alla individuazione degli ambiti rispetto ai quali misurare l'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale e ambientale in cui si sostanzia il "Valore Pubblico" generato dall'azione amministrativa a favore dei cittadini e del tessuto produttivo della comunità di riferimento (art. 3, lett. "a", punto 4, DPCM del 30/06/2022).

La scelta di fondo è stata quella di associare i predetti ambiti ai 12 domini del benessere equo sostenibile (Bes), così come definiti dall'ISTAT sia a livello nazionale sia a livello territoriale.

Detti domini sono stati a loro volta aggregati nelle tre dimensioni fondamentali del Bes (economica, sociale e ambientale) identificando con le medesime le "aree strategiche omogenee" all'interno delle quali convogliare dinamicamente gli indirizzi programmatici di medio-lungo periodo caratterizzati da un forte grado di interdipendenza ed integrazione rispetto alla produzione di un medesimo risultato finale (outcome) ovvero di una pluralità di "outcome" strettamente correlati tra loro rispetto al benessere generato.

La scelta è stata motivata principalmente dalla necessità di definire nel modo più puntuale possibile il concetto di "Valore Pubblico", cogliendo quale punto di forza, oltre alle informazioni in questi anni raccolte ed elaborate dal sistema di controllo strategico dell'Ente sulle varie dimensioni del benessere (sociale, digitale, economico-finanziario, organizzativo e relazionale), anche e soprattutto l'utilizzo degli indicatori di impatto (outcome) già accuratamente selezionati, costantemente alimentati e formalmente validati anche a livello territoriale dall'Istat per la rilevazione del Bes.

La presenza di queste misurazioni statistiche, infatti, oltre a garantire la valorizzazione del "base-line" (inteso come valore relativo all'anno precedente ovvero, in assenza, come media dei valori registrati nelle annualità immediatamente precedenti), l'attendibilità e l'alta qualificazione delle fonti di provenienza, consente di effettuare comparazioni spazio-temporali dei dati da cui ricavare utili elementi di valutazione in ordine alla efficacia delle strategie agite ovvero alla necessità di riposizionare le stesse rispetto alle mutazioni del contesto macroambientale di riferimento.

Gli ambiti di bes sopra indicati sono stati infine integrati prevedendo una dimensione interna relativa al "Benessere organizzativo e istituzionale", inteso quale fattore abilitante per un adeguato bilanciamento tra l'orientamento alla generazione di "Valore Pubblico" e la necessità di garantire il presidio delle azioni di miglioramento della salute organizzativa dell'ente con



riferimento sia alle risorse tangibili (umane, finanziarie, tecnologiche etc.) sia a quelle intangibili (capacità organizzativa, rete di relazioni interne ed esterne, capacità di lettura del territorio e di produzione di risposte adeguate, sostenibilità ambientale delle scelte, capacità di riduzione dei rischi connessi a insufficiente trasparenza o a fenomeni corruttivi, etc.).

Nella predetta dimensione sono stati ricompresi, pertanto, anche quei fattori a “tutela e protezione” del “Valore Pubblico” che pervadono, coerentemente alla logica di integrazione, le sottosezioni di programmazione “Performance” e “Rischi corruttivi e Trasparenza” del PIAO dell’Ente , traducendosi in specifici obiettivi finalizzati al rispetto e alla attuazione delle misure previste in materia di anticorruzione e trasparenza, anche nell’ottica di una sana e corretta gestione dei progetti finanziati con fondi a valere sul P.N.R.R.

Di seguito si riporta una tabella di raccordo tra i domini “Bes” e le dimensioni di benessere alle quali, nel modello di rappresentazione progettato, fanno riferimento le linee strategiche e gli impatti attesi in termini di “Valore Pubblico”.

Questo raccordo, pur non sempre immediato e univoco, fornisce tuttavia un framework di riferimento all’interno del quale poter sviluppare ragionamenti utili per l’individuazione degli impatti finali di ogni politica e delle linee strategiche alla stessa correlate.

Così, ad esempio, lo sviluppo del turismo e la promozione delle attività culturali costituiscono politiche le cui ricadute in termini di “outcome” sono ricercabili non soltanto nell’incremento dei turisti e del fatturato delle strutture ricettive, ma ancor più a monte, nei domini Bes “lavoro e conciliazione tempi di vita” e “benessere economico” che impattano sui dati occupazionali (dominio n. 3 - es. tasso di occupazione) e sui dati reddituali (dominio n. 4 – es. reddito medio disponibile pro-capite, ricchezza media pro-capite).

Anche l’incremento del benessere organizzativo-istituzionale trova elementi di misurazione in termini di “Valore Pubblico” generato nell’ambito del dominio n. 3 “Lavoro e conciliazione tempi di vita” in cui sono allocati gli impatti relativi alle pari opportunità e nel dominio n. 5 “Relazioni sociali” nel quale gli effetti delle politiche vengono misurati in termini di miglioramento del coinvolgimento partecipativo dei cittadini alla vita civica e politica. Peraltro, per quanto già accennato e in un’ottica di rilevazione dei bes a livello metropolitano, questa Città Metropolitana ha già sperimentato l’individuazione di specifici indicatori su cui misurare il proprio Valore Pubblico, attraverso l’esperienza della “costruzione” dell’Agenda Metropolitana 2030, che ha visto la partecipazione attiva di numerosi attori del territorio metropolitano in laboratori sperimentali e focus group.

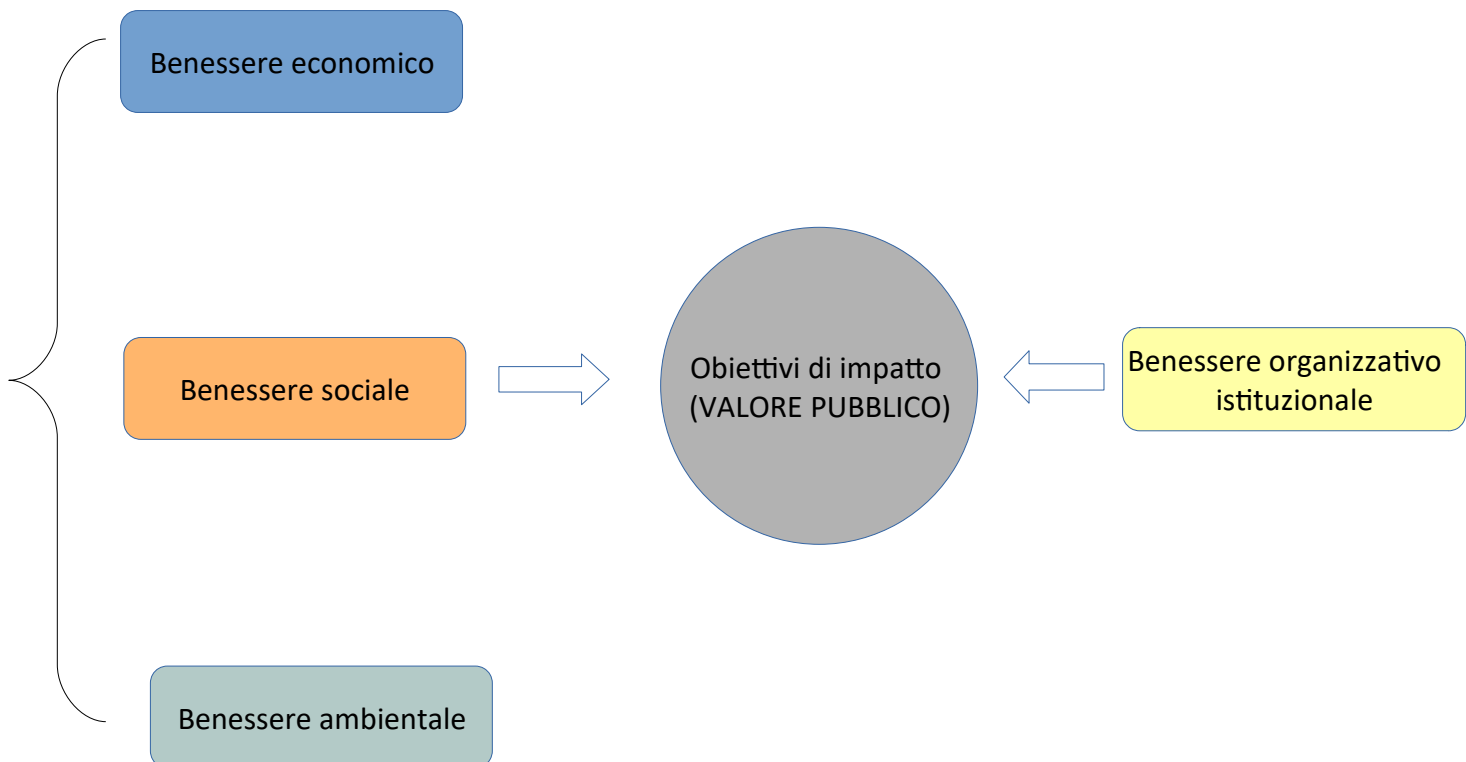
L’Ente esplicita il proprio “Valore Pubblico” anche attraverso le politiche di **“Sviluppo sostenibile”**, fulcro dei 17 “Sustainable Development Goals” (SDGs) su cui si fonda “Agenda 2030”, Il concetto di sostenibilità non deve essere legato esclusivamente alle questioni ambientali, ma è divenuto necessario per adottare un **approccio integrato e misure concrete** per affrontare un importante cambio di paradigma socio-economico e le numerose e complesse sfide ambientali e istituzionali. Coerente con questa visione integrata dello sviluppo sostenibile, questo Ente, attraverso i progetti di forestazione in diversi comuni del territorio, di cui sarà specificato in seguito, oltre a spingere l’economia attraverso la spesa pubblica, impatta positivamente sul benessere ambientale e sulla salute pubblica mediante la riduzione di CO2 e la prevenzione del rischio idrogeologico, con un effetto domino migliorativo sul benessere sociale, in quanto la riqualificazione e la creazione di spazi verdi favorisce momenti di aggregazione tra le persone e rende possibile lo svolgimento di attività sportive, ludiche all’aperto e promuove nuove forme di turismo, quindi di sviluppo economico-sociale. Tale strategia, a sua volta, si integra e si combina con gli outcome attesi da altre politiche perseguite, come quelle relative al Piano Strategico della Mobilità Sostenibile orientate al rinnovo del parco veicolare adibito al Trasporto Pubblico Locale per alcuni Comuni del territorio. Dell’Agenda Metropolitana e del Piano Strategico della Mobilità Sostenibile si specificherà più diffusamente nei prossimi paragrafi.

Al fine di garantire un raccordo logico-sistemico tra i domini Bes e le quattro dimensioni di benessere (economico, ambientale, sociale e organizzativo-istituzionale) rispetto alle quali misurare la generazione di “Valore Pubblico” è stata elaborata la tabella di seguito riportata

Domini “Bes”	AREE DI BENESSERE – VALORE PUBBLICO	
1. Salute	Benessere sociale	
2. Istruzione e formazione	Benessere sociale	
3. Lavoro e conciliazione tempi di vita	Benessere economico	Benessere organizzativo istituzionale
4. Benessere economico	Benessere economico	
5. Relazioni sociali	Benessere sociale	Benessere organizzativo istituzionale
6. Politica e istituzioni	Benessere organizzativo istituzionale	

7.	Sicurezza	Benessere sociale	
8.	Benessere soggettivo	--	
9.	Paesaggio e patrimonio culturale	Benessere sociale	Benessere ambientale
10.	Ambiente	Benessere ambientale	
11.	Innovazione, ricerca e creatività	Benessere sociale	Benessere economico
12.	Qualità dei servizi	Benessere sociale	

**La matrice multidimensionale che ne deriva può essere raffigurata secondo il seguente schema:**



**Nell'ambito di questo modello di rappresentazione, sono state profilate, come già evidenziato, tre "Politiche"** corrispondenti ad "aree omogenee di intervento" alle quali sono state ricondotte le linee strategiche riferite al periodo di mandato del Sindaco 2023-2027. Gli obiettivi strategici sono stati articolati in programmi operativi (convergenti nella Se.O. del DUP) aventi invece sviluppo temporale triennale coincidente con quello del DUP e del bilancio di previsione (2024-2026).

POLITICA 1	POLITICA 2	POLITICA 3
Superamento delle logiche di isolamento	Promozione di una politica inclusiva	Pianificazione del territorio e delle infrastrutture

Ad ogni politica corrispondono le strategie di mandato del Sindaco Metropolitan da cui derivano specifici obiettivi strategici

POLITICA 1	POLITICA 2	POLITICA 3
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Piano strategico metropolitano;</i></li> <li>• <i>La buona amministrazione;</i></li> <li>• <i>Struttura amministrativa e risorse umane;</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Avviamento della Governance dell'Ente;</b></li> <li>• <b>Sviluppo economico;</b></li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) <b>Viabilità;</b></li> <li>2) <b>Edilizia scolastica;</b></li> <li>3) <b>Valorizzazione degli immobili d'Ente;</b></li> <li>4) <b>Pianificazione territoriale;</b></li> </ol>

I progetti più ambiziosi con cui questo Ente misurerà la propria capacità di crescita equa e sostenibile nel saper generare valore pubblico, sono " *La Rigenerazione del compendio edilizio "Città del ragazzo" e " La Riqualificazione dell'area di Capo Peloro"* . Entrambi sono finanziati con fondi a valere sul PNRR e sono inseriti nell' *Agenda Metropolitana Sostenibile* . Entrambi i progetti verranno monitorati anche attraverso gli indicatori individuati in AMSS.

### 2.1.2 Tabella Obiettivi Valore Pubblico

Nelle tabelle di seguito viene riportato il legame tra le linee di mandato del Sindaco Basile, gli obiettivi strategici, gli obiettivi operativi e gli obiettivi di performance 2024 con il Valore Pubblico generato dall'Amministrazione, con l'indicazione delle strutture dell'Ente coinvolte e gli stakeholder interessati. L'Ente , associando i propri obiettivi ai domini Bes individuati dall'Istat, agli obiettivi di Agenda 2030 e alle Missioni del PNRR, intende verificare quanto le proprie politiche

incidano sul progresso del territorio non solo dal punto di vista economico, ma anche sotto l'aspetto sociale e ambientale. Le risultanze degli **indicatori di impatto**, per ciascuno dei quali viene indicata la fonte dei dati utilizzati, offriranno uno strumento mirato, sensibile e affidabile, per accompagnare e indirizzare le decisioni e per la valutazione dei risultati ottenuti.

Tabella obiettivi con indicatori di impatto.

OBIETTIVO STRATEGICO	N	OBIETTIVI OPERATIVO	N	DIREZIONE	NUMERO OBIETTIVO	DENOMINAZIONE OBIETTIVO DI PERFORMANCE 2024	Dominio BES	Missioni PNRR	Obiettivi Agenda ONU 2030
MANTENERE IN SICUREZZA TUTTI GLI EDIFICI DI PROPRIETÀ	3	PIANO STRAORDINARIO DI RIGENERAZIONE DELL'EDILIZIA METROPOLITANA E SCOLASTICA	3A	IV DIREZIONE	401	MONITORAGGIO COMPARATIVO PER GLI ANNI 2021 E 2022 DEI CONTRIBUTI ASSEGNATI ALLE DIREZIONI SCOLASTICHE PER SPESE DI FUNZIONAMENTO DERIVANTI DALLA L. N. 23/96 E DAL REGOLAMENTO ADOTTATO DALL'ENTE AI FINI DI MIGLIORAMENTO DELLA PROGRAMMAZIONE DELLA SPESA.	Istruzione e formazione Qualità dei servizi	M1 - Digitalizzazione, innovazione, competitività e cultura.	Obiettivo 16: Pace, giustizia e istituzioni forti
MANTENERE IN SICUREZZA TUTTI GLI EDIFICI DI PROPRIETÀ	2	PIANO STRAORDINARIO DI RIGENERAZIONE DELL'EDILIZIA METROPOLITANA E SCOLASTICA	3A	IV DIREZIONE	403	REALIZZAZIONE DI INTERVENTI DI ADEGUAMENTO AMBIENTALE E MESSA IN SICUREZZA DEGLI EDIFICI SCOLASTICI DI COMPETENZA	Istruzione e formazione Qualità dei servizi	M2 - Rivoluzione verde e transizione ecologica.	Obiettivo 4: Fornire un'educazione di qualità, equa ed inclusiva, e opportunità di apprendimento per tutti Obiettivo 13: Promuovere azioni, a tutti i livelli, per combattere il cambiamento climatico
<b>VALORE PUBBLICO EDILIZIA SCOLASTICA</b>									
<p>Il Valore Pubblico relativo al benessere scolastico, educativo e sociale si realizza anche con la costante manutenzione e messa in sicurezza degli edifici scolastici di proprietà. L'Ente, inoltre, per meglio rispondere alle esigenze dei suoi utenti è impegnato nel reperire in affitto strutture scolastiche che garantiscano il diritto allo studio a tutti gli studenti delle scuole superiori di secondo grado. Al momento l'Ente è proprietario di n. 63 plessi scolastici, che ospitano una popolazione scolastica di 30.771 tra studenti, insegnanti e personale ATA. L'edilizia scolastica pubblica rappresenta, quindi, un punto importantissimo del programma di mandato del Sindaco Metropolitan. Gli interventi programmati vanno verso l'efficientamento energetico e la messa a norma degli edifici scolastici, anche attraverso le analisi della vulnerabilità sismica. Nel 2024 è prevista, anche, una ricognizione degli interventi da realizzare per la messa in sicurezza degli edifici scolastici di competenza con particolare riferimento all'adeguamento impianti antincendio</p>									
Stakeholder: Popolazione studentesca, docenti, cittadini, Istituzioni scolastiche di II grado, Enti									
INDICATORI	INDICE DI MISURAZIONE DEGLI INDICATORI	TARGET			PARAMETRO	FONTE			
Mq nuovi edifici scolastici realizzati	Mq	Mq. 2800 Nel 2024 si prevede il completamento della parte strutturale di n. quattro palestre di edifici scolastici di proprietà dell'Ente ricadenti nei Comuni di Messina, S. Teresa Riva, Giardini Naxos e S.Agata di Militello			misura il grado di espansione del servizio (indicatore di strategicità)	IV Direzione			
Stanziamanti per manutenzione ed. scolastica /Totale impegnato	1	2024			Misura il grado di la capacità di assicurare la corretta programmazione finanziaria e prevenire la formazione di economie, assicurando l'impegno degli stanziamenti disponibili	IV Direzione			
Edifici scolastici per i quali vengono predisposti gli interventi di adeguamento sismico programmati	N.	2024 Per n. 6 edifici scolastici predisposizione conclusione della progettazione, di cui n. 1 consegna lavori e n. 1 avvio lavori			misura il grado di sicurezza del servizio (indicatore di strategicità)	IV Direzione			
MQ DI EDIFICI SCOLASTICI RIQUALIFICATI	Mq.	2026 Mq. 32.292,08			Misura la capacità di offrire all'utenza spazi e servizi adeguati	IV Direzione			
MQ DI SUPERFICIE DI NUOVI EDIFICI COSTRUITI **	Mq.	2026 Mq. 1.720			Misura la capacità di offrire all'utenza spazi e servizi adeguati	IV Direzione			
** LICEO SCIENTIFICO G. GALILEI, Demolizione e ricostruzione dell'edificio scolastico denominato "DON ORIONE" di Spadafora con fondi a avlere sul PNRR									

OBIETTIVO STRATEGICO	N	OBIETTIVI OPERATIVO	N	DIREZIONE	NUMERO OBIETTIVO	DENOMINAZIONE OBIETTIVO DI PERFORMANCE 2024	Dominio BES	Missioni PNRR	Obiettivi Agenda ONU 2030
MANTENERE IN SICUREZZA TUTTI GLI EDIFICI DI PROPRIETA'	3	PIANO STRAORDINARIO DI RIGENERAZIONE DELL'EDILIZIA METROPOLITANA E SCOLASTICA	3A	IV DIREZIONE	402	PIANIFICAZIONE INTERVENTI DI ADEGUAMENTO DEGLI IMMOBILI DI PROPRIETA' AI CRITERI DI SOSTENIBILITA' ENERGETICA-AMBIENTALE	AMBIENTE	M2 - RIVOLUZIONE VERDE E TRANSIZIONE ECOLOGICA.	OBIETTIVO 13: PROMUOVERE AZIONI, A TUTTI I LIVELLI, PER COMBATTERE IL CAMBIAMENTO CLIMATICO
RIVALORIZZAZIONE DELLE STRUTTURE SCOLASTICHE	3	PIANO STRAORDINARIO DI RIGENERAZIONE DELL'EDILIZIA METROPOLITANA E SCOLASTICA	3A	V DIREZIONE	501	VALORIZZAZIONE DEI PALAZZETTI DELLO SPORT DI PATTI E VILLAFRANCA TIRRENA	AMBIENTE	M2 - RIVOLUZIONE VERDE E TRANSIZIONE ECOLOGICA.	OBIETTIVO 13: PROMUOVERE AZIONI, A TUTTI I LIVELLI, PER COMBATTERE IL CAMBIAMENTO CLIMATICO
<b>VALORE PUBBLICO – VALORIZZAZIONE DEGLI IMMOBILI DELL'ENTE</b>									
<p>L'Ente realizza il suo valore pubblico attraverso la valorizzazione di suoi immobili e la corretta gestione del suo patrimonio immobiliare , realizzando interventi di efficientamento, con fondi di bilancio, ma anche attraverso il reperimento di fondi pubblici. Nel 2024 sono previsti interventi di adeguamento degli immobili di proprietà ai criteri di sostenibilità energetica-ambientale. Il più importante progetto è legato alla riqualificazione del compendio immobiliare "La Città del Ragazzo", acquistato con fondi a valere sul PNRR, per realizzare il villaggio "Dopo di Noi", che garantirà percorsi di accompagnamento previsti dalla Legge dopo di noi, con lo scopo di fornire assistenza alle persone con disabilità grave, prive del sostegno familiare perché mancanti di entrambi i genitori o perché gli stessi non in grado di fornire l'adeguato sostegno genitoriale. Il progetto, inserito all'interno dell'Agenda Metropolitana per lo Sviluppo Sostenibile 2030, ha anche l'obiettivo di una riqualificazione di tutto il quartiere dove insiste il compendio, attraverso interventi su viabilità, comunicazione e trasporti che saranno rigenerati in tutta la zona, ciò con il monitoraggio che l'Agenda fornisce per applicare criteri ambientali su ogni aspetto della realizzazione: dalle caratteristiche progettuali al tipo di materiali da impiegare. Il Villaggio sarà una realtà importantissima non solo per i cittadini del territorio metropolitano, ma anche per quelli della aree limitrofe. Nel 2024 si provvederà alla verifica del progetto definitivo, seguirà la progettazione esecutiva e l'avvio dei lavori con la demolizione dei fabbricati fatiscenti.</p>									
sTakeholder: Enti Finanziatori , Imprese, Categorie svantaggiate, cittadini, operatori del settore, Comuni, Utenti , Dipendenti Città Metropolitana, Associazioni e società sportive, associazioni ricreative.									
INDICATORI	INDICE DI MISURAZIONE DEGLI INDICATORI	TARGET	PARAMETRO			FONTE			
Stanzamenti per manutenzione ed. metropolitana /Totale impegnato	100,00%	2024	Misura la capacità di assicurare la corretta programmazione finanziaria e prevenire la formazione di economie, assicurando l'impegno degli stanziamenti disponibili			IV Direzione			
Mq Interventi di Riqualificazione e rigenerazione urbana ***	Mq.	2026 Mq 159.740,00	Misura la capacità di offrire all'utenza spazi e servizi adeguati alle necessità dei più fragili			IV Direzione			
<b>*** Interventi di riqualificazione e rigenerazione con fondi PNRR</b>									

OBIETTIVO STRATEGICO	N	OBIETTIVI OPERATIVO	N	DIREZIONE	NUMERO OBIETTIVO	DENOMINAZIONE OBIETTIVO DI PERFORMANCE 2024	Dominio BES	Missioni PNRR	Obiettivi Agenda ONU 2030
DIALOGO CON LA COMUNITÀ, SEMPLIFICAZIONE E TRASPARENZA	8	PIANIFICAZIONE TERRITORIALE	8A	DIREZIONE GENERALE	12	MONITORAGGIO E CONTROLLO SULLO STATO DI AVANZAMENTO DEI PROGETTI FINANZIATI CON I FONDI DEL PNRR.	Benessere istituzionale	M1 - Digitalizzazione, innovazione, competitività e cultura. M2 - Rivoluzione verde e transizione ecologica. M4 - Istruzione e ricerca. M5 - Coesione e inclusione.	Obiettivo 7 Energia pulita e accessibile – Obiettivo 9 Imprese, innovazione e infrastrutture
DIALOGO CON LA COMUNITÀ, SEMPLIFICAZIONE E TRASPARENZA	1	PIANIFICAZIONE TERRITORIALE	8A	DIREZIONE GENERALE	15	RIQUALIFICAZIONE PERIFERIE URBANE	Ambiente- Paesaggio e patrimonio culturale	M2 - Rivoluzione verde e transizione ecologica	Obiettivo 7 Energia pulita e accessibile – Obiettivo 9 Imprese, innovazione e infrastrutture
DIALOGO CON LA COMUNITÀ, SEMPLIFICAZIONE E TRASPARENZA	1	PIANIFICAZIONE TERRITORIALE	1A	DIREZIONE GENERALE	16	ATTUAZIONE PUMS	Ambiente – Qualità dei servizi	M2 - Rivoluzione verde e transizione ecologica.	Obiettivo 7 Energia pulita e accessibile – Obiettivo 9 Imprese, innovazione e infrastrutture
<b>VALORE PUBBLICO - PIANIFICAZIONE TERRITORIALE</b>									
<p>Il Valore pubblico creato dalla Pianificazione territoriale si sviluppa dagli interventi programmati per il territorio in relazione al Piano Sviluppo e Coesione, più noto come Masterplan, sono previsti 118 interventi. Si riportano i dati al 31/12/2023 Interventi chiusi in atto risultano chiusi n° 7 interventi per un importo complessivo pari ad € 4.781.200,00 pari al 1,43% delle risorse FSC, che hanno prodotto economie pari ad € 1.613.059,19. Interventi in corso di esecuzione in atto risultano in corso di esecuzione n° 68 interventi per un importo complessivo € 111.556.585,40 milioni di euro pari al 33,30% delle risorse FSC. Interventi in corso di collaudo in atto risultano in corso di esecuzione n° 14 interventi per un importo complessivo € 19.253.480,00 milioni di euro pari al 5,45% delle risorse FSC.</p>									
Stakeholder: Utenti della strada, Cittadini, Imprese, Comuni, Istituzioni pubbliche e private									
INDICATORI	INDICE DI MISURAZIONE DEGLI INDICATORI	TARGET	PARAMETRO	FONTE					
PSC Cronoprogramma 2024 Spesa complessiva prevista	€	2024 € 207029871,95	Misura la capacità di realizzazione degli interventi del PSC	Direzione Generale					
POPOLAZIONE CHE BENEFICIA DI MISURE DI PROTEZIONE CONTRO INONDAZIONI, INCENDI BOSCHIVI E ALTRE CATASTROFI NATURALI*	n. (territorio provinciale)	2024 (Decreto MITE del 19/08/2022) n. 253.459,00	Misura la capacità di tutela della popolazione in relazione a interventi di protezione ambientale	Direzione Generale					
NR. DI ALBERI O SEMI DESTINATI ALLE AREE URBANE ED EXTRAURBANE*	n.	2024(Decreto MITE del 19/08/2022) n. 447.612,00	Misura la capacità di garantire e implementare il verde in relazione a interventi di protezione ambientale	Direzione Generale					
NUMERO UNITÀ ABITATIVE ERP (EDILIZIA RESIDENZIALE PUBBLICA) **	N	2026 n. . 388,00	Misura la capacità di miglioramento dell'offerta abitativa negli ambiti di risanamento della zona sud della Città di Messina	Direzione Generale					
NUMERO UNITÀ ABITATIVE ERS - (EDILIZIA RESIDENZIALE SOCIALE) **	n.	2026 n. 73	Misura la capacità di miglioramento dell'offerta abitativa negli ambiti di risanamento della zona sud della Città di Messina	Direzione Generale					
SPAZI PUBBLICI CHE BENEFICIANO DI UN SOSTEGNO **	Mq.	2026 Mq 58006	Misura la capacità di miglioramento dell'offerta di dotazione dei servizi	Direzione Generale					
* su progetti relativi a interventi di Tutela e valorizzazione del verde urbano ed extraurbano con progetti a valere su fondi PNRR nei comuni di : Messina . Ali, S.Marco D'Alunzio, Oliveri, Librizzi, Castroreale. S. Lucia del Mela e Mota Camastra.									
** su prpgetti con fondi PNRR ricadenti nel Comune di Messina su RIFUNZIONALIZZAZIONE DEGLI AMBITI DI RISANAMENTO DELLA ZONA SUD DELLA CITTA' DI MESSINA (PinQuA)									



OBBIETTIVO STRATEGICO	N	OBBIETTIVI OPERATIVO	N	DIREZIONE	NUMERO OBBIETTIVO	DENOMINAZIONE OBBIETTIVO DI PERFORMANCE 2024	Dominio BES	Missioni PNRR	Obiettivi Agenda ONU 2030
VALORIZZARE IL TERRITORIO METROPOLITANO	9	TUTELA DELL'AMBIENTE E PREVENZIONE DELL'INQUINAMENTO E INDIZI E STRUMENTI PER LA TRANSIZIONE ECOLOGICA	9A	VI DIREZIONE	601	PROMUOVENDO LA FRUIZIONE PUBBLICA DELLA RR.NN.OO	Ambiente	Missione 2 Rivoluzione verde e transizione ecologica	Obiettivo 14: Vita sott'acqua Obiettivo 15: Vita sulla terra
VALORIZZARE IL TERRITORIO METROPOLITANO	9	TUTELA DELL'AMBIENTE E PREVENZIONE DELL'INQUINAMENTO E INDIZI E STRUMENTI PER LA TRANSIZIONE ECOLOGICA	9A	VI DIREZIONE	602	IRROTTINDO DELLE OPERE PER NN.OO. ANDATE DESTRUITE A SEGUITO DEGLI EVENTI CALAMITOSI VERIFICATESI NELL'AUTUNNO DEL 2023	Ambiente	Missione 2 Rivoluzione verde e transizione ecologica	Obiettivo 14: Vita sott'acqua Obiettivo 15: Vita sulla terra
VALORIZZARE IL TERRITORIO METROPOLITANO	9	TUTELA DELL'AMBIENTE E PREVENZIONE DELL'INQUINAMENTO E INDIZI E STRUMENTI PER LA TRANSIZIONE ECOLOGICA	9A	VI DIREZIONE	603	IMPLEMENTARE I CONTROLLI SUGLI IMPIANTI DI RICEPCIO RIFIUTI AUTORIZZATI	Ambiente	Missione 2 Rivoluzione verde e transizione ecologica	Obiettivo 3 Salute e benessere; Obiettivo 11 Città e comunità sostenibili
VALORIZZARE IL TERRITORIO METROPOLITANO	9	TUTELA DELL'AMBIENTE E PREVENZIONE DELL'INQUINAMENTO E INDIZI E STRUMENTI PER LA TRANSIZIONE ECOLOGICA	9A	VI DIREZIONE	604	IMPLEMENTARE LA NATURALIZZAZIONE DELLE PAREI NATURALI ORIENTATE	Ambiente	Missione 2 Rivoluzione verde e transizione ecologica	Obiettivo 14: Vita sott'acqua Obiettivo 15: Vita sulla terra
VALORIZZARE IL TERRITORIO METROPOLITANO	9	TUTELA DELL'AMBIENTE E PREVENZIONE DELL'INQUINAMENTO E INDIZI E STRUMENTI PER LA TRANSIZIONE ECOLOGICA	9A	VI DIREZIONE	605	EVALUARE ARRETRATO DERIVANTE DA VERBALI DELICAZIONE SULLA SOSTENIBILITÀ IN MATERIA AMBIENTALE	Politica e istituzioni	M1: Digitalizzazione, innovazione, competitività e cultura	Obiettivo 11: Città e comunità sostenibili
VALORIZZARE IL TERRITORIO METROPOLITANO	9	TUTELA DELL'AMBIENTE E PREVENZIONE DELL'INQUINAMENTO E INDIZI E STRUMENTI PER LA TRANSIZIONE ECOLOGICA	9A	VI DIREZIONE	606	MANUTENIMENTO DELL'INTEGRITÀ E MIGLIORAMENTO DELLA SICUREZZA E DEGLI STANDARDI QUALITATIVI DEGLI ECO-SISTEMI DELLE RR.NN.OO.	Ambiente	Missione 2 Rivoluzione verde e transizione ecologica	Obiettivo 14: Vita sott'acqua Obiettivo 15: Vita sulla terra
VALORIZZARE IL TERRITORIO METROPOLITANO	6	PROMUOVENDO LA VALORIZZAZIONE DEL PATRIMONIO DI VALORI STORICO-CULTURALI	6A	VII DIREZIONE	701	CONVEGNO DI STUDI SULL'ARCHIVIO QUASIMODO DI PROPRIETÀ DELL'ENTE	Paesaggio e patrimonio culturale	Missione 1 Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo	Obiettivo 4 Istruzione di qualità
INTEGRAZIONE ED INCLUSIONE ALUNNI CON DISABILITÀ NEURO-FISICO-MOTORIE E SENSORIALI - SCUOLE SUPERIORI ED UNIVERSITÀ	11	INTEGRAZIONE ED INCLUSIONE ALUNNI CON DISABILITÀ NEURO-FISICO-MOTORIE E SENSORIALI - SCUOLE SUPERIORI ED UNIVERSITÀ	11A	VI DIREZIONE	702	SPORT, DISABILITÀ ED INCLUSIONE SOCIALE	Salute Benessere soggettivo	Missione 5 Inclusione e coesione	Obiettivo 4 Istruzione di qualità Obiettivo 10 Ridurre le disuguaglianze
DIALOGO CON LA COMUNITÀ, SEMIPUBBLICAZIONE E TRASPARENZA.	7	INCREMENTARE L'ATTRATTIVITÀ TURISTICA DEL TERRITORIO METROPOLITANO	7A	VII DIREZIONE	704	CONTROLLI A CAMPIONE SUL 20% DELLE STRUTTURE RICETTIVE CARATTERIZZATE	Benessere economico	M1: Digitalizzazione, innovazione, competitività e cultura	Obiettivo 8 Lavoro dignitoso e crescita economica
DIALOGO CON LA COMUNITÀ, SEMIPUBBLICAZIONE E TRASPARENZA.	6	PROMUOVENDO LA VALORIZZAZIONE DEL PATRIMONIO DI VALORI STORICO-CULTURALI	6A	VII DIREZIONE	705	VALORIZZAZIONE E PROMOZIONE TURISTICA DEL SITO MONUMENTALE "MONTI DI PIETA"	Paesaggio e patrimonio culturale	Missione 1 Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo	Obiettivo 4 Istruzione di qualità Obiettivo 11: Città e comunità sostenibili

**VALORE PUBBLICO - SVILUPPO ECONOMICO**

Il valore pubblico creato dallo sviluppo economico si dirama in quattro direzioni principali: ambiente, politiche sociali, cultura e turismo. Il valore pubblico nello sviluppo economico non può prescindere da una crescita culturale del suo territorio e della comunità tutta. La Città Metropolitana intende continuare a promuovere la fruizione della sua Biblioteca Giovanni Pascoli, della Galleria d'Arte Moderna e Contemporanea, che oltre a numerose opere d'arte, conserva il prezioso "Archivio Quasimodo". Nel 2024 è stata programmata la Catalogazione e inventariazione dei reperti archivio Quasimodo, i cui esiti verranno presentati al pubblico e alla comunità scientifica per un approfondimento dei temi fondanti della poetica del Premio Nobel per la letteratura. Inoltre, a seguito del contratto di affitto del Monte di Pietà, la cui durata è stabilita in sei anni, l'Ente ne garantirà l'apertura, restituendo alla cittadinanza e agli utenti la possibilità di fruire di un bene di grande valenza architettonica, un patrimonio artistico da far rivivere tutto l'anno, sarà uno spazio aperto ai turisti e utilizzato come punto di riferimento culturale e artistico. È prevista l'installazione di cartellonistica anche digitale, all'interno del sito monumentale, nel rispetto dei vincoli apposti. Il valore pubblico legato all'ambiente si concretizza con le politiche di tutela della qualità dell'ambiente che dà valore all'attrattività di un territorio, che messo a dura prova dal riscaldamento globale e da errate politiche di antropizzazione deve essere difeso e rigenerato. La CMM gestisce le RR.NN.OO. di Salina, Marinello e Capo Peloro monitorando costantemente lo stato di salute delle acque e dell'aria, garantisce la salvaguardia della flora e della fauna di questi habitat così particolari. Nel 2024, tra le altre attività, si continuerà la piantumazione di specie autoctone, per salvaguardare al meglio la specificità dei luoghi. È programmato il ripristino delle opere delle RR.NN.OO. Andate distrutte a seguito degli eventi calamitosi verificatisi nell'autunno del 2023, per garantire il ripristino della fruibilità, in sicurezza, delle RR.NN.OO. Lo sviluppo economico del territorio passa anche la promozione del turismo, l'Ente continua a garantire i servizi di accoglienza multilingue ai turisti che transitano nell'Infopoint di Palazzo dei Leoni, da due anni, in collaborazione con il Comune di Messina, anche nel punto informazioni turistiche di Palazzo Weigert. Nel 2023 è stata completata la riclassifica di tutte le strutture alberghiere del territorio per il quinquennio 2022-2026, nel 2024 sono previste verifiche per la corrispondenza dei requisiti dichiarati dalle strutture ricettive alle prescrizioni normative per la catalogazione delle strutture ricettive. Altro settore importante per lo sviluppo e l'erogazione di valore pubblico della CMM è l'ispletamento delle sue attività nelle politiche sociali, garantendo il diritto allo studio degli studenti disabili delle scuole secondarie di secondo grado di tutto il territorio, per quel che riguarda l'assistenza alla comunicazione, al trasporto casa/scuola/casa e ai servizi di assistenza igienico-sanitaria. Garantisce assistenza allo studio agli studenti non vedenti e non udenti che frequentano scuole speciali anche fuori Regione. L'assistenza alla comunicazione è garantita anche agli studenti universitari che ne abbiano i requisiti. Per migliorare i livelli di inclusività, nel 2024 è prevista l'organizzazione di una manifestazione sportiva inclusiva, rivolta all'integrazione degli studenti disabili frequentanti le Scuole Superiori del territorio metropolitano, finalizzata alla pratica attiva dello sport. La manifestazione prevede la realizzazione di almeno tre eventi sportivi coinvolgendo tre differenti Federazioni sportive e almeno sei istituti scolastici.

Stakeholder: Cittadini, utenti, Comuni del territorio, associazioni sportive, ricreative, ambientaliste e culturali, popolazione scolastica di ogni ordine e grado, Istituzioni pubbliche e private, Imprese

INDICATORI	INDICE DI MISURAZIONE DEGLI INDICATORI	TARGET	PARAMETRO	FRONTE
n. visitatori annui in siti d'arte di diretta Competenza della CMM.	X 100 =	2024 > 5% del 2023	misura l'incremento la capacità dell'Ente di valorizzate i siti di interesse storico-culturale	VII Direzione
n. recensioni su testate giornalistiche e media (Galleria+ biblioteca+ man.ni) n. giornali e media x 365 gg	x 100 =	2024 dato monitorato	misura il grado di interesse suscitato dalle attività culturali	VII Direzione
n. visualizzazioni su social media dell'Ente ( per galleria+ biblioteca+ man.ni)	n/2024	2024 dato monitorato	misura il grado di interesse suscitato dalle attività culturali	VII Direzione
costo servizio cultura/utenti (galleria + biblioteca + manifestazioni)	€.	2024 dato monitorato	misura il costo medio di gestione per fruitore del servizio (efficienza)	VII Direzione
Itinerario che valorizzi i borghi del territorio	Cronoprogramma	2024: studio fattibilità 2025: avvio del progetto 2026: n. visitatori dei borghi interessati > del 2025	Misura la capacità dell'Ente di promozione e valorizzazione del territorio metropolitano	VII Direzione
n. domande accolte di utenti aventi diritto dei servizi di politiche sociali /n. domande presentate	x 100 =	2024= 100% degli aventi diritto	misura il grado di soddisfacimento della domanda espressa	VII Direzione
superficie aree protette/superficie provinciale	x100	2024 = baseline	misura la percentuale di superficie protetta disponibile per gli abitanti (indicatore di qualità)	VI Direzione
% raccolta differenziata a livello metropolitano (1)	t. rifiuti raccolta differenziata / Totale t. rifiuti urbani	2024 = > 2023	misura la capacità di riciclo dei rifiuti solidi urbani	VI Direzione
Popolazione esposta a rischio frane	% popolazione esposta a rischio frane	2024=< 2020 (ultimo dato Istat disponibile anno 2020 = 2,4%)	misura la capacità di tutela del territorio e della sua popolazione	BES territoriale - dati ISTAT
Popolazione esposta a rischio alluvioni	% Popolazione esposta a rischio alluvioni	2024=<2020 (ultimo dato Istat disponibile anno 2020 = 4,9%)	misura la capacità di tutela del territorio e della sua popolazione	BES territoriale - dati ISTAT
inquinamento atmosferico Concentrazione annua PM 10 e PM 2.5 (2)	µg/m³x anno	2024=< 2023	Mantenimenti dei livelli di inquinamento atmosferico entro le soglie minime	ARPA
RISPARMI SUL CONSUMO ANNUO DI ENERGIA PRIMARIA a seguito di interventi di rigenerazione (3)	(Mwh/anno)	2026 : (Mwh 2.250,70)	Misura la capacità di incidere su politiche di transizione energetica e sostenibilità ambientale	Direzione Generale
Incremento numero dei crocieristi	Numero dei crocieristi	2024=> 2023	Misura la capacità di attrattività del territorio	(Dati Autorità di Sistema Portuale dello Stretto)
Incremento presenze nelle strutture ricettive	n	2024=> 2023	Misura la qualità e la capacità ricettiva del territorio	(Regione Siciliana - Assessorato Turismo, Sport e Spettacolo)

1) Dati 2023 nel territorio metropolitano si registra il 64,59 % di raccolta differenziata dei rifiuti il 69% dei Comuni supera la soglia del 65% della raccolta differenziata, passando dal Comune di Sinagra che si assesta al 93,88% al Comune di Motta Camastra al 21,68%.

2) Il Decreto Legislativo del 13 agosto 2010, n. 155 (recupero della direttiva europea 2008/50/CE) stabilisce i valori limite per le concentrazioni nell'aria ambiente di PM10. Il particolato fine (Particulate Matter PM) è costituito da particelle solide e liquide aventi diametro aerodinamico variabile fra 0,1 e circa 100 µm che tendono a depositare in aria. Il termine PM10 identifica le particelle di diametro aerodinamico inferiore o uguale ai 10 µm (1 µm = 1 millesimo di millimetro). Il termine PM2.5 è relativo alle particelle con diametro aerodinamico inferiore o uguale ai 2,5 µm. Generalmente tali particelle sono costituite da una miscela di elementi quali carbonio (organico ed inorganico), fibre, metalli (ferro, rame, piombo, nichel, cadmio, ...), nitrati, solfati, composti organici (idrocarburi, acidi organici, L.P.A., ...), materiale inerte (frammenti di suolo, spore, pollini, ...) e particelle liquide. PM 10 ( anno civile 40 µg/m³ ) e PM 2.5 ( Anno civile 20 µg/m³ ) ( unità misura microgrammo ) .

3) Interventi a valere su fondi PNRR

OBBIETTIVO STRATEGICO	N	OBBIETTIVI OPERATIVO	N	DIREZIONE	NUMERO OBBIETTIVO	DENOMINAZIONE OBBIETTIVO DI PERFORMANCE 2024	Dominio BES	Missioni PNRR	Obiettivi Agenda ONU 2030
DIALOGO CON LA COMUNITÀ, SEMPLIFICAZIONE E TRASPARENZA.	1	Il Rafforzamento della capacità amministrativa dell'Ente per una Città Metropolitana trasparente ed efficiente al servizio dei cittadini e delle comunità locali	1C	SEGRETERIA GENERALE	01	PREDISPOSIZIONE DIRETTIVA CONTENENTE GLI SCHEMI DI DETERMINAZIONE A CONTRARRE E DI AGGIUDICAZIONE PER GLI AFFIDAMENTI DI BENI, SERVIZI E LAVORI SOTTO LA SOGLIA COMUNITARIA AI FINI DELLA RELATIVA OMOGENEIZZAZIONE E DELLA RIDUZIONE DELLE CRITICITA' RILEVATE IN FASE DI CONTROLLO SUCCESSIVO DI REGOLARITA' AMMINISTRATIVA.	Benessere organizzativo istituzionale	M1 - Digitalizzazione, innovazione, competitività e cultura.	Obiettivo 16 Pace giustizia e istituzioni solide
DIALOGO CON LA COMUNITÀ, SEMPLIFICAZIONE E TRASPARENZA.	1	Il Rafforzamento della capacità amministrativa dell'Ente per una Città Metropolitana trasparente ed efficiente al servizio dei cittadini e delle comunità locali	1C	SEGRETERIA GENERALE	02	DIRETTIVA RELATIVA ALLA DIGITALIZZAZIONE APPALTI IN VIGORE DAL 01/01/2024 E REFLEUENZE SUGLI OBBLIGHI DI TRASPARENZA DELLA SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - SOTTOSEZIONE "BANDI DI GARA E CONTRATTI".	Benessere organizzativo istituzionale	M1 - Digitalizzazione, innovazione, competitività e cultura.	Obiettivo 16 Pace giustizia e istituzioni solide
DIALOGO CON LA COMUNITÀ, SEMPLIFICAZIONE E TRASPARENZA.	1	Il Rafforzamento della capacità amministrativa dell'Ente per una Città Metropolitana trasparente ed efficiente al servizio dei cittadini e delle comunità locali	1C	SEGRETERIA GENERALE	03	SVILUPPO E RAFFORZAMENTO DIFFUSO E UNIFORME DELLE COMPETENZE DIGITALI ATTRAVERSO ATTIVITÀ DI SENSIBILIZZAZIONE DI TUTTO IL PERSONALE DIRIGENZIALE E DEI DIPENDENTI (AREA FUNZIONARI E ISTRUTTORI) ALLA PARTECIPAZIONE AL MODULO FORMATIVO "SYLLABUS DELLE COMPETENZE DIGITALI PER LA P.A.", FINALIZZATA AL CONSEGUIMENTO DI ALMENO 1 LIVELLO DI AVANZAMENTO RISPETTO AL QUELLO OTTENUTO NELL'ANNO PRECEDENTE AI SENSI DELLA DIRETTIVA DEL MINISTERO DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE DEL 28/11/2023.	Benessere organizzativo istituzionale	M1 - Digitalizzazione, innovazione, competitività e cultura.	Obiettivo 16 Pace giustizia e istituzioni solide
DIALOGO CON LA COMUNITÀ, SEMPLIFICAZIONE E TRASPARENZA.	1	Il Rafforzamento della capacità amministrativa dell'Ente per una Città Metropolitana trasparente ed efficiente al servizio dei cittadini e delle comunità locali	1C	SEGRETERIA GENERALE	04	ORGANIZZAZIONE CORSI DI FORMAZIONE DI ALMENO 24H/ANNO PER I DIRIGENTI E IL PERSONALE NON DIRIGENZIALE, AD ESCLUSIONE DI QUELLO APPARTENENTE ALL'AREA "OPERATORI", IN CONFORMITÀ AGLI OBBIETTIVI FORMATIVI PREVISTI DALLE DIRETTIVE DEL MINISTRO PER LA PA DEL 24/3/2023 "PIANIFICAZIONE DELLA FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE COMPETENZE FUNZIONALI ALLA TRANSIZIONE DIGITALE, ECOLOGICA E AMMINISTRATIVA PROMOSSE DAL PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA" E DEL 28/11/2023 "NUOVE INDICAZIONI IN MATERIA DI MISURAZIONE E DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE"	Benessere organizzativo istituzionale	M1 - Digitalizzazione, innovazione, competitività e cultura.	Obiettivo 16 Pace giustizia e istituzioni solide
DIALOGO CON LA COMUNITÀ, SEMPLIFICAZIONE E TRASPARENZA.	1	Il Rafforzamento della capacità amministrativa dell'Ente per una Città Metropolitana trasparente ed efficiente al servizio dei cittadini e delle comunità locali	1C	SEGRETERIA GENERALE	05	DIRETTIVA IN ORDINE ALLA DEFINIZIONE DELLE MODALITÀ ATTUATIVE DEI PIANI FORMATIVI PER TARGET / GRUPPI DI DIPENDENTI IN APPLICAZIONE DELLA CIRCOLARE DEL MINISTERO DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE DEL 28/11/2023 RECANTE "NUOVE INDICAZIONI IN MATERIA DI MISURAZIONE E DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE"	Benessere organizzativo istituzionale	M1 - Digitalizzazione, innovazione, competitività e cultura.	Obiettivo 16 Pace giustizia e istituzioni solide
DIALOGO CON LA COMUNITÀ, SEMPLIFICAZIONE E TRASPARENZA.	1	Il Rafforzamento della capacità amministrativa dell'Ente per una Città Metropolitana trasparente ed efficiente al servizio dei cittadini e delle comunità locali	1C	SEGRETERIA GENERALE	06	RAFFORZAMENTO, IN ATTUAZIONE DEGLI OBBIETTIVI STRATEGICI DEL PNA 2022 E RELATIVO AGGIORNAMENTO (RIF. DELIBERA ANAC N. 605 DEL 19/12/2023) DEGLI INTERVENTI FORMATIVI IN MATERIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA E SULLE REGOLE DI COMPORTAMENTO PER IL PERSONALE DELLA STRUTTURA DELL'ENTE ANCHE AI FINI DELLA PROMOZIONE DEL VALORE PUBBLICO.	Benessere organizzativo istituzionale	M1 - Digitalizzazione, innovazione, competitività e cultura.	Obiettivo 16 Pace giustizia e istituzioni solide
DIALOGO CON LA COMUNITÀ, SEMPLIFICAZIONE E TRASPARENZA.	1	Il Rafforzamento della capacità amministrativa dell'Ente per una Città Metropolitana trasparente ed efficiente al servizio dei cittadini e delle comunità locali	1C	SEGRETERIA GENERALE	07	AGGIORNAMENTO DELLA CHECK LIST PER IL CONTROLLO SUCCESSIVO DI REGOLARITA' AMMINISTRATIVA EX ART.147 BIS DEL T.U.E.L. AI FINI DELL'ADEGUAMENTO AL NUOVO CODICE DEGLI APPALTI	Benessere organizzativo istituzionale	M1 - Digitalizzazione, innovazione, competitività e cultura.	Obiettivo 16 Pace giustizia e istituzioni solide
DIALOGO CON LA COMUNITÀ, SEMPLIFICAZIONE E TRASPARENZA.	1	Il Rafforzamento della capacità amministrativa dell'Ente per una Città Metropolitana trasparente ed efficiente al servizio dei cittadini e delle comunità locali	1C	SEGRETERIA GENERALE	08	MAPPATURA PROCEDIMENTI AMMINISTRATIVI DELL'ENTE.	Benessere organizzativo istituzionale	M1 - Digitalizzazione, innovazione, competitività e cultura.	Obiettivo 16 Pace giustizia e istituzioni solide
DIALOGO CON LA COMUNITÀ, SEMPLIFICAZIONE E TRASPARENZA.	1	Il Rafforzamento della capacità amministrativa dell'Ente per una Città Metropolitana trasparente ed efficiente al servizio dei cittadini e delle comunità locali	1C	SEGRETERIA GENERALE	C01	CONFORMAZIONE DELLE DETERMINAZIONI A CONTRARRE E DI AGGIUDICAZIONE PER GLI AFFIDAMENTI DI BENI, SERVIZI E LAVORI SOTTO SOGLIA AGLI SCHEMI ALLEGATI ALLA DIRETTIVA DEL SEGRETARIO GENERALE DI CUI ALL'OBBIETTIVO 01 del Segretario Generale.	Benessere organizzativo istituzionale	M1 - Digitalizzazione, innovazione, competitività e cultura.	Obiettivo 16 Pace giustizia e istituzioni solide
DIALOGO CON LA COMUNITÀ, SEMPLIFICAZIONE E TRASPARENZA.	1	Il Rafforzamento della capacità amministrativa dell'Ente per una Città Metropolitana trasparente ed efficiente al servizio dei cittadini e delle comunità locali	1C	SEGRETERIA GENERALE	C05	MAPPATURA PROCEDIMENTI AMMINISTRATIVI DELLA DIREZIONE E RISPETTO DEI TERMINI.	Benessere organizzativo istituzionale	M1 - Digitalizzazione, innovazione, competitività e cultura.	Obiettivo 16 Pace giustizia e istituzioni solide
DIALOGO CON LA COMUNITÀ, SEMPLIFICAZIONE E TRASPARENZA	1	PROGRAMMAZIONE STRATEGICA E OPERATIVA PER UN MIGLIOR GOVERNO DELLO SVILUPPO DEL TERRITORIO	1A	DIREZIONE GENERALE	13	AGGIORNAMENTO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI MESSINA ALLA LUCE DEI NUOVI CCNL E DELLE CIRCOLARI DEL MINISTERO DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E DELLA RAGIONERIA GENERALE DELLO STATO.	Benessere organizzativo istituzionale	M1 - Digitalizzazione, innovazione, competitività e cultura.	Obiettivo 16 Pace giustizia e istituzioni solide
DIALOGO CON LA COMUNITÀ, SEMPLIFICAZIONE E TRASPARENZA	1	GARANTIRE L'ATTIVITÀ ISTITUZIONALE E LA COMUNICAZIONE ESTERNA	1B	DIREZIONE GENERALE	14	PREDISPOSIZIONE REGOLAMENTO SPESE DI RAPPRESENTANZA.	Benessere organizzativo istituzionale	M1 - Digitalizzazione, innovazione, competitività e cultura.	Obiettivo 16 Pace giustizia e istituzioni solide
DIALOGO CON LA COMUNITÀ, SEMPLIFICAZIONE E TRASPARENZA	1	Il Rafforzamento della capacità amministrativa dell'Ente per una Città Metropolitana trasparente ed efficiente al servizio dei cittadini e delle comunità locali	1C	DIREZIONE GENERALE - Dirigente I, II, III, IV, V, VI, VII - Corpo Polizia Metropolitana	C01	CONFORMAZIONE DELLE DETERMINAZIONI A CONTRARRE E DI AGGIUDICAZIONE PER GLI AFFIDAMENTI DI BENI, SERVIZI E LAVORI SOTTO SOGLIA AGLI SCHEMI ALLEGATI ALLA DIRETTIVA DEL SEGRETARIO GENERALE DI CUI ALL'OBBIETTIVO 01 del Segretario Generale.	Benessere organizzativo istituzionale	M1 - Digitalizzazione, innovazione, competitività e cultura.	Obiettivo 16 Pace giustizia e istituzioni solide
DIALOGO CON LA COMUNITÀ, SEMPLIFICAZIONE E TRASPARENZA	1	Il Rafforzamento della capacità amministrativa dell'Ente per una Città Metropolitana trasparente ed efficiente al servizio dei cittadini e delle comunità locali	1C	DIREZIONE GENERALE - Dirigente I, II, III, IV, V, VI, VII - Corpo Polizia Metropolitana	C02	CONFORMAZIONE ALLA DIRETTIVA DEL SEGRETARIO GENERALE RELATIVA ALLA DIGITALIZZAZIONE DEGLI APPALTI IN VIGORE DALL'01/01/2024 E REFLEUENZE SUGLI OBBLIGHI DI TRASPARENZA DELLA SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - SOTTOSEZIONE "BANDI DI GARA E CONTRATTI".	Benessere organizzativo istituzionale	M1 - Digitalizzazione, innovazione, competitività e cultura.	Obiettivo 16 Pace giustizia e istituzioni solide
DIALOGO CON LA COMUNITÀ, SEMPLIFICAZIONE E TRASPARENZA	1	IL RAFFORZAMENTO DELLA CAPACITÀ AMMINISTRATIVA DELL'ENTE PER UNA CITTÀ METROPOLITANA TRASPARENTE ED EFFICIENTE AL SERVIZIO DEI CITTADINI E DELLE COMUNITÀ LOCALI	1C	DIREZIONE GENERALE - Dirigente I, II, III, IV, V, VI, VII - Corpo Polizia Metropolitana	C05	MAPPATURA PROCEDIMENTI AMMINISTRATIVI DELLA DIREZIONE E RISPETTO DEI TERMINI	Benessere organizzativo istituzionale	M1 - Digitalizzazione, innovazione, competitività e cultura.	Obiettivo 16 Pace giustizia e istituzioni solide
DIALOGO CON LA COMUNITÀ, SEMPLIFICAZIONE E TRASPARENZA	1	RISPETTO DEI TEMPI DI ADOZIONE DEGLI ATTI PROGRAMMAZIONE FINANZIARIA	1E	DIREZIONE GENERALE - Dirigente I, II, III, IV, V, VI, VII - Corpo Polizia Metropolitana	C06	EMANAZIONE DEI PROVVEDIMENTI DI ACCERTAMENTO DI TUTTE LE ENTRATE DI COMPETENZA DELLA DIREZIONE AL FINE DI NON GENERARE SOSPESI DI TESORERIA.	Benessere organizzativo istituzionale	M1 - Digitalizzazione, innovazione, competitività e cultura.	Obiettivo 16 Pace giustizia e istituzioni solide
DIALOGO CON LA COMUNITÀ, SEMPLIFICAZIONE E TRASPARENZA.	5	CONTROLLI SICUREZZA VIABILITÀ METROPOLITANA	5A	POLIZIA METROPOLITANA	41	CONTROLLI AMMINISTRATIVI FINALIZZATI ALLA INDIVIDUAZIONE EVASORI COSAP	Benessere organizzativo istituzionale	M1 - Digitalizzazione, innovazione, competitività e cultura.	Obiettivo 16 Pace giustizia e istituzioni solide
DIALOGO CON LA COMUNITÀ, SEMPLIFICAZIONE E TRASPARENZA.	5	CONTROLLI SICUREZZA VIABILITÀ METROPOLITANA	5A	POLIZIA METROPOLITANA	42	EFFICIENTAMENTO PROCEDURE SANZIONATORIE CDS	Benessere organizzativo istituzionale	M1 - Digitalizzazione, innovazione, competitività e cultura.	Obiettivo 16 Pace giustizia e istituzioni solide
VALORIZZARE IL TERRITORIO METROPOLITANO	9	CONTROLLO VENATORIO E TUTELA DEL TERRITORIO E AMBIENTALE	9B	POLIZIA METROPOLITANA	43	TUTELA DELL'AMBIENTE NEL TERRITORIO PROVINCIALE	Benessere organizzativo istituzionale Ambiente	M2 - Rivoluzione verde e transizione ecologica.	Obiettivo 3 salute e benessere; Obiettivo 11 Città e comunità sostenibili Obiettivo 14: Vita sott'acqua Obiettivo 15: Vita sulla terra
DIALOGO CON LA COMUNITÀ, SEMPLIFICAZIONE E TRASPARENZA.	1	UNA STRUTTURA ORGANIZZATIVA FUNZIONALE ALLA GESTIONE DEL CONTENZIOSO DELL'ENTE, IN FASE GIUDIZIALE E STRAGIUDIZIALE	1I	I DIREZIONE	101	RICONOSCIMENTO DEBITI FUORI BILANCIO SCATURITI DA TUTTI I TITOLI ESECUTIVI RELATIVI AD ANNI PREGRESSI	Benessere organizzativo istituzionale	M1 - Digitalizzazione, innovazione, competitività e cultura.	Obiettivo 16 Pace giustizia e istituzioni solide

DIALOGO CON LA COMUNITÀ, SEMPLIFICAZIONE E TRASPARENZA.	1	RISPETTO DEI TEMPI DI ADOZIONE DEGLI ATTI PROGRAMMAZIONE FINANZIARIA	1E	I DIREZIONE	104	SVINCOLO DELLE PARTITE VINCOLATE NEGLI ATTI DI PIGNORAMENTO PRESSO IL TESORIERE PROVINCIALE	Benessere organizzativo istituzionale	M1 - Digitalizzazione, innovazione, competitività e cultura.	Obiettivo 16 Pace giustizia e istituzioni solide
DIALOGO CON LA COMUNITÀ, SEMPLIFICAZIONE E TRASPARENZA.	1	IL RAFFORZAMENTO DELLA CAPACITÀ AMMINISTRATIVA DELL'ENTE PER UNA CITTÀ METROPOLITANA TRASPARENTE ED EFFICIENTE AL SERVIZIO DEI CITTADINI E DELLE COMUNITÀ LOCALI	1C	I DIREZIONE	106	FASE ESECUTIVA DELL'AFFIDAMENTO DI FORNITURA SERVIZI APPLICATIVI PER LE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI.	Benessere organizzativo istituzionale	M1 - Digitalizzazione, innovazione, competitività e cultura.	Obiettivo 16 Pace giustizia e istituzioni solide
DIALOGO CON LA COMUNITÀ, SEMPLIFICAZIONE E TRASPARENZA.	1	RISPETTO DEI TEMPI DI ADOZIONE DEGLI ATTI PROGRAMMAZIONE FINANZIARIA	1E	II DIREZIONE	201	AFFIDAMENTO DEL SERVIZIO DI TESORERIA DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI MESSINA	Benessere organizzativo istituzionale	M1 - Digitalizzazione, innovazione, competitività e cultura.	Obiettivo 16 Pace giustizia e istituzioni solide
DIALOGO CON LA COMUNITÀ, SEMPLIFICAZIONE E TRASPARENZA.	1	RISPETTO DEI TEMPI DI ADOZIONE DEGLI ATTI PROGRAMMAZIONE FINANZIARIA	1E	II DIREZIONE	202	ELIMINAZIONE PROVVISORI DI ENTRATE	Benessere organizzativo istituzionale	M1 - Digitalizzazione, innovazione, competitività e cultura.	Obiettivo 16 Pace giustizia e istituzioni solide
DIALOGO CON LA COMUNITÀ, SEMPLIFICAZIONE E TRASPARENZA.	1	IL RAFFORZAMENTO DELLA CAPACITÀ AMMINISTRATIVA DELL'ENTE PER UNA CITTÀ METROPOLITANA TRASPARENTE ED EFFICIENTE AL SERVIZIO DEI CITTADINI E DELLE COMUNITÀ LOCALI	1C	II DIREZIONE	203	RITIRO, SMALTIMENTO /ALIENAZIONE DEI BENI MOBILI DELL'ENTE DA PORRE IN FUORI USO	Benessere organizzativo istituzionale	M1 - Digitalizzazione, innovazione, competitività e cultura.	Obiettivo 16 Pace giustizia e istituzioni solide
DIALOGO CON LA COMUNITÀ, SEMPLIFICAZIONE E TRASPARENZA.	1	GESTIONE SPESA DEL PERSONALE	1D	II DIREZIONE	204	RICOSTRUZIONE TRATTAMENTO FINE SERVIZIO PERSONALE EX L.285/77.	Benessere organizzativo istituzionale	M1 - Digitalizzazione, innovazione, competitività e cultura.	Obiettivo 16 Pace giustizia e istituzioni solide
DIALOGO CON LA COMUNITÀ, SEMPLIFICAZIONE E TRASPARENZA.	1	GESTIONE SPESA DEL PERSONALE	1D	II DIREZIONE	205	COMPLETAMENTO E SISTEMAZIONE POSIZIONI ASSICURATIVE "GESTIONE DIPENDENTI PUBBLICI" DEL PERSONALE DIPENDENTE ED AGGIORNAMENTO BANCA DATI INPS.	Benessere organizzativo istituzionale	M1 - Digitalizzazione, innovazione, competitività e cultura.	Obiettivo 16 Pace giustizia e istituzioni solide
DIALOGO CON LA COMUNITÀ, SEMPLIFICAZIONE E TRASPARENZA.	1	CORRETTA GESTIONE DEI TRIBUTI DELL'ENTE	1G	II DIREZIONE	206	LOTTA ALL'EVASIONE TRIBUTARIA - RECUPERO CANONI EX COSAP ORA CUP ESIGIBILI	Benessere organizzativo istituzionale	M1 - Digitalizzazione, innovazione, competitività e cultura.	Obiettivo 16 Pace giustizia e istituzioni solide
DIALOGO CON LA COMUNITÀ, SEMPLIFICAZIONE E TRASPARENZA.	8	PIANIFICAZIONE TERRITORIALE	8A	II DIREZIONE	207	IMPLEMENTAZIONE DELLA CERTIFICAZIONE DELLA SPESA DEGLI INTERVENTI (A TITOLARITÀ E A REGIA) – FONDI FSC- PIANO DI SVILUPPO E COESIONE DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI MESSINA	Benessere organizzativo istituzionale	M1 - Digitalizzazione, innovazione, competitività e cultura.	Obiettivo 16 Pace giustizia e istituzioni solide
DIALOGO CON LA COMUNITÀ, SEMPLIFICAZIONE E TRASPARENZA.	1	RISPETTO DEI TEMPI DI ADOZIONE DEGLI ATTI PROGRAMMAZIONE FINANZIARIA	1E	II DIREZIONE	208	SOMME SVINCOLATE PRESSO LA TESORERIA DELL'ENTE IN FORZA DI ATTI DI PIGNORAMENTO ORMAI ESTINTI.	Benessere organizzativo istituzionale	M1 - Digitalizzazione, innovazione, competitività e cultura.	Obiettivo 16 Pace giustizia e istituzioni solide

**VALORE PUBBLICO LA BUONA AMMINISTRAZIONE**

Nell'ambito degli obiettivi legati all'amministrazione dell'Ente, il valore pubblico è costituito dall'impegno messo in campo dalle direzioni per aumentare l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, attuando politiche legate al contrasto all'evasione tributaria, garantendo una corretta gestione finanziaria dell'Ente e un miglioramento di tempi di pagamento delle fatture. Per una migliore capacità del rafforzamento amministrativo è stato proposto un ricco percorso formativo a cui hanno partecipato 401 dipendenti a cui vanno aggiunti 310 utenti esterni. La customer satisfaction è stata più che soddisfacente, infatti si è riscontrato un gradimento dell'90% pari a buono.

Stakeholder: Dirigenti, personale dipendente, cittadini, operatori economici, destinatari delle politiche strategiche dell'ente, Comuni metropolitani, Concessionari di aree pubbliche, utenti della strada

INDICATORI	INDICE DI MISURAZIONE DEGLI INDICATORI	TARGET	PARAMETRO	FONTE
entrate riscosse per COSAP/Cosap da introitare (n. autorizzazioni x tariffa)	x 100 =	2024=> 2023	misura il grado di scostamento rispetto alle quote da introitare	II Direzione
somme recuperate con azioni risarcitorie / totale somme richieste	x 100 =	2024- DATO MONITORATO	Misura la capacità di recupero somme dell'Ente	II Direzione
n. proced. giudiziari conclusi trans.n.te/n. procedimenti conclusi	x 100 =	2024 – DATO MONITORATO	misura la capacità tecnico-legale dell'Ente	I Direzione
Entrate extra tributarie riscosse / Entrate extra tributarie accertate	x100	2024:=> 2023	Miglioramento della capacità di riscossione delle entrate extra-tributarie da parte dell'Ente	II Direzione
% Incremento dei giudizi positivi di customer satisfaction	%	2024 :=>2023	misura la qualità percepita Miglioramento qualità percepita dei servizi offerti all'utenza esterna	Relazione sulla Performance 2024
% Incremento valore medio annuo di realizzazione degli obiettivi di performance generale di ente	%	2024 :=>2023	Misura la capacità di conseguire gli obiettivi assegnati	Relazione sulla Performance 2024

% Incremento valore medio annuo di realizzazione degli obiettivi di performance organizzativa	=>2023		Incremento valore medio annuo di realizzazione degli obiettivi di performance organizzativa della struttura in diretta responsabilità	Relazione sulla Performance 2024			
% Incremento livello di sicurezza informatica del portale dell'Ente	Numero dei Content Management System (CMS) con versione aggiornata utilizzati nel portale istituzionale, misurato tramite tool di analisi specifico	2024 :=>2023 100% e 77% parzialmente raggiunto 80% e 89% quasi raggiunto tra il 90% e il 100% pienamente raggiunto (Piano Triennale ICT PA OB.6.1 - Aumentare la consapevolezza del rischio cyber/Cyber	Misura la capacità della sicurezza informatica dell'Ente	I Direzione			
% realizzazione misure generali e specifiche previste	(% media a livello di ente) n. misure generali e specifiche adottate rispetto a quelle previste dalla Sottosezione "Rischi corruttivi e Trasparenza" del PIAO / n. misure generali e specifiche previste dalla Sottosezione "Rischi corruttivi e Trasparenza" del PIAO	2024 :=>2023	Misura la capacità di rispettare le misure anticorruzione e garantire la correttezza amministrativa	Relazione sulla Performance 2024			
Tasso di conformità delle check-list di controllo a quelle previste dall'apposito allegato della Sottosezione "Rischi corruttivi e Trasparenza" del PIAO.	(% media a livello di ente) n. check-list di controllo conformi a quelle previste dall'allegato della Sottosezione "Rischi corruttivi e Trasparenza" del PIAO / n. check-list di controllo trasmesse dalle Direzioni al R.P.C.T.	2024 :=>2023	Misura la capacità di rispettare le misure anticorruzione e garantire la correttezza amministrativa	Relazione sulla Performance 2024			
Rafforzamento della capacità amministrativa attraverso l'attivazione di procedure concorsuali.	CRONOPROGRAMMA	2024 Approvazione Bando selezione (31/12/2024)	Misura la capacità di investimento nelle risorse umane dell'Ente e nella sua capacità di rafforzamento amministrativo	I Direzione			
		2025 Conclusione procedure selettive					
		2026 Completamento assunzione 49 u p					

OBIETTIVO STRATEGICO	N	OBIETTIVI OPERATIVO	N	DIREZIONE	NUMERO OBIETTIVO	DENOMINAZIONE OBIETTIVO DI PERFORMANCE 2024	Dominio BES	Missioni PNRR	Obiettivi Agenda ONU 2030
DIALOGO CON LA COMUNITÀ, SEMPLIFICAZIONE E TRASPARENZA.	1	Il Rafforzamento della capacità amministrativa dell'Ente per una Città Metropolitana trasparente ed efficiente al servizio dei cittadini e delle comunità locali	1C	SEGRETERIA GENERALE	C03	AVENTE PER OGGETTO "PIANIFICAZIONE DELLA FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE COMPETENZE FUNZIONALI ALLA TRANSIZIONE DIGITALE, ECOLOGICA E AMMINISTRATIVA PROMOSSE DAL PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA" E N. 28/11/2023 "NUOVE INDICAZIONI IN MATERIA DI MISURAZIONE E DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE" IN ORDINE ALLA PARTECIPAZIONE DEI DIRIGENTI E DEI DIPENDENTI DELL'AREA ISTRUTTORI E FUNZIONARI CHE SVOLGONO FUNZIONI PREVALENTEMENTE AMMINISTRATIVE, DELLE RISPETTIVE DIREZIONI AL MODULO FORMATIVO "SYLLABUS DELLE COMPETENZE DIGITALI PER LA P.A." FINALIZZATA ALLA FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE COMPETENZE FUNZIONALI ALLA TRANSIZIONE DIGITALE, ECOLOGICA E AMMINISTRATIVA PROMOSSE DAL PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA" E DEL 28/11/2023 "NUOVE INDICAZIONI IN MATERIA DI MISURAZIONE E DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE" IN ORDINE ALLA PARTECIPAZIONE DEI DIPENDENTI DELL'AREA DEL COMPARTO, AD ESCLUSIONE DI QUELLO APPARTENENTE ALL'AREA "OPERATORI", AD ALMENO 24H/ANNO DI CORSI DI FORMAZIONE E ALLA	Lavoro	M1. Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo	Obiettivo 9 Lavoro dignitoso e crescita economica Obiettivo 16 Pace, giustizia e istituzioni solide
DIALOGO CON LA COMUNITÀ, SEMPLIFICAZIONE E TRASPARENZA.	1	Il Rafforzamento della capacità amministrativa dell'Ente per una Città Metropolitana trasparente ed efficiente al servizio dei cittadini e delle comunità locali	1C	SEGRETERIA GENERALE	C04	SVILUPPO DELLE COMPETENZE FUNZIONALI ALLA TRANSIZIONE DIGITALE, ECOLOGICA E AMMINISTRATIVA PROMOSSE DAL PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA" E N. 28/11/2023 "NUOVE INDICAZIONI IN MATERIA DI MISURAZIONE E DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE" IN ORDINE ALLA PARTECIPAZIONE DEI DIRIGENTI E DEI DIPENDENTI DELL'AREA ISTRUTTORI E FUNZIONARI CHE SVOLGONO FUNZIONI PREVALENTEMENTE AMMINISTRATIVE, DELLE RISPETTIVE DIREZIONI AL MODULO FORMATIVO "SYLLABUS DELLE COMPETENZE DIGITALI PER LA P.A." FINALIZZATA ALLA FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE COMPETENZE FUNZIONALI ALLA TRANSIZIONE DIGITALE, ECOLOGICA E AMMINISTRATIVA PROMOSSE DAL PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA" E DEL 28/11/2023 "NUOVE INDICAZIONI IN MATERIA DI MISURAZIONE E DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE" IN ORDINE ALLA PARTECIPAZIONE DEI DIPENDENTI DELL'AREA DEL COMPARTO, AD ESCLUSIONE DI QUELLO APPARTENENTE ALL'AREA "OPERATORI", AD ALMENO 24H/ANNO DI CORSI DI FORMAZIONE E ALLA	Lavoro	M1. Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo	Obiettivo 9 Lavoro dignitoso e crescita economica Obiettivo 16 Pace, giustizia e istituzioni solide
DIALOGO CON LA COMUNITÀ, SEMPLIFICAZIONE E TRASPARENZA	1	PROGRAMMAZIONE STRATEGICA E OPERATIVA PER UN MIGLIOR GOVERNO DELLO SVILUPPO DEL TERRITORIO	1A	DIREZIONE GENERALE	11	PREDISPOSIZIONE CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO (PARTE ECONOMICA)	Lavoro	M1. Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo	Obiettivo 9 Lavoro dignitoso e crescita economica Obiettivo 16 Pace, giustizia e istituzioni solide
DIALOGO CON LA COMUNITÀ, SEMPLIFICAZIONE E TRASPARENZA	1	Il Rafforzamento della capacità amministrativa dell'Ente per una Città Metropolitana trasparente ed efficiente al servizio dei cittadini e delle comunità locali	1C	DIREZIONE GENERALE, Direzione I, II, III, IV, V, VI, VII e Corpo di Polizia Metropolitana	C03	SVILUPPO DELLE COMPETENZE FUNZIONALI ALLA TRANSIZIONE DIGITALE, ECOLOGICA E AMMINISTRATIVA PROMOSSE DAL PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA" E N. 28/11/2023 "NUOVE INDICAZIONI IN MATERIA DI MISURAZIONE E DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE" IN ORDINE ALLA PARTECIPAZIONE DEI DIRIGENTI E DEI DIPENDENTI DELL'AREA ISTRUTTORI E FUNZIONARI CHE SVOLGONO FUNZIONI PREVALENTEMENTE AMMINISTRATIVE, DELLE RISPETTIVE DIREZIONI AL MODULO FORMATIVO "SYLLABUS	Lavoro	M1. Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo	Obiettivo 9 Lavoro dignitoso e crescita economica Obiettivo 16 Pace, giustizia e istituzioni solide
DIALOGO CON LA COMUNITÀ, SEMPLIFICAZIONE E TRASPARENZA	1	IL RAFFORZAMENTO DELLA CAPACITÀ AMMINISTRATIVA DELL'ENTE PER UNA CITTÀ METROPOLITANA TRASPARENTE ED EFFICIENTE AL SERVIZIO DEI CITTADINI E DELLE COMUNITÀ LOCALI	1C	DIREZIONE GENERALE, Direzione I, II, III, IV, V, VI, VII e Corpo di Polizia Metropolitana	C04	FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE COMPETENZE FUNZIONALI ALLA TRANSIZIONE DIGITALE, ECOLOGICA E AMMINISTRATIVA PROMOSSE DAL PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA" E DEL 28/11/2023 "NUOVE INDICAZIONI IN MATERIA DI MISURAZIONE E DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE" IN ORDINE ALLA PARTECIPAZIONE DEI DIRIGENTI E DEL PERSONALE NON DIRIGENZIALE, AD ESCLUSIONE DI QUELLO APPARTENENTE ALL'AREA "OPERATORI", AD ALMENO 24H/ANNO DI CORSI DI FORMAZIONE E ALLA	Lavoro	M1. Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo	Obiettivo 9 Lavoro dignitoso e crescita economica Obiettivo 16 Pace, giustizia e istituzioni solide
DIALOGO CON LA COMUNITÀ, SEMPLIFICAZIONE E TRASPARENZA.	1	IL RAFFORZAMENTO DELLA CAPACITÀ AMMINISTRATIVA DELL'ENTE PER UNA CITTÀ METROPOLITANA TRASPARENTE ED EFFICIENTE AL SERVIZIO DEI CITTADINI E DELLE COMUNITÀ LOCALI	1C	POLIZIA METROPOLITANA	C03	AVENTE PER OGGETTO "PIANIFICAZIONE DELLA FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE COMPETENZE FUNZIONALI ALLA TRANSIZIONE DIGITALE, ECOLOGICA E AMMINISTRATIVA PROMOSSE DAL PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA" E N. 28/11/2023 "NUOVE INDICAZIONI IN MATERIA DI MISURAZIONE E DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE" IN ORDINE ALLA PARTECIPAZIONE DEI DIRIGENTI E DEI DIPENDENTI DELL'AREA ISTRUTTORI E FUNZIONARI CHE SVOLGONO FUNZIONI PREVALENTEMENTE AMMINISTRATIVE, DELLE RISPETTIVE DIREZIONI AL MODULO FORMATIVO "SYLLABUS			
DIALOGO CON LA COMUNITÀ, SEMPLIFICAZIONE E TRASPARENZA.	1	IL RAFFORZAMENTO DELLA CAPACITÀ AMMINISTRATIVA DELL'ENTE PER UNA CITTÀ METROPOLITANA TRASPARENTE ED EFFICIENTE AL SERVIZIO DEI CITTADINI E DELLE COMUNITÀ LOCALI	1C	POLIZIA METROPOLITANA	C04	FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE COMPETENZE FUNZIONALI ALLA TRANSIZIONE DIGITALE, ECOLOGICA E AMMINISTRATIVA PROMOSSE DAL PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA" E DEL 28/11/2023 "NUOVE INDICAZIONI IN MATERIA DI MISURAZIONE E DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE" IN ORDINE ALLA PARTECIPAZIONE DEI DIRIGENTI E DEL PERSONALE NON DIRIGENZIALE, AD ESCLUSIONE DI QUELLO APPARTENENTE ALL'AREA "OPERATORI", AD ALMENO 24H/ANNO DI CORSI DI FORMAZIONE E ALLA			
MERITOCRAZIA ED EFFICIENZA	4	RAFFORZAMENTO CAPACITÀ AMMINISTRATIVA	4A	I DIREZIONE	102	RAFFORZAMENTO CAPACITÀ AMMINISTRATIVA CON L'UTILIZZO DI PERSONALE FLESSIBILE.			
MERITOCRAZIA ED EFFICIENZA	4	RAFFORZAMENTO CAPACITÀ AMMINISTRATIVA	4A	I DIREZIONE	103	BANDO SELEZIONE PUBBLICA PER ASSUNZIONI PROGRAMMATE NEL PIAO 2024/2026.			

MERITOCRAZIA ED EFFICIENZA	4	SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO E TUTELA DELLA SALUTE DEI LAVORATORI	4B	I DIREZIONE	105	RICOGNIZIONE DEI FABBISOGNI RELATIVI ALLA FORNITURA DEI DD.PP.II. PER LAVORATORI CON MANSIONI A RISCHIO SPECIFICO			
DIALOGO CON LA COMUNITÀ, SEMPLIFICAZIONE E TRASPARENZA.	1	IL RAFFORZAMENTO DELLA CAPACITÀ AMMINISTRATIVA DELL'ENTE PER UNA CITTÀ METROPOLITANA TRASPARENTE ED EFFICIENTE AL SERVIZIO DEI CITTADINI E DELLE COMUNITÀ LOCALI	1C	I DIREZIONE	C03	SVILUPPO DELLE COMPETENZE FUNZIONALI ALLA TRANSIZIONE DIGITALE, ECOLOGICA E AMMINISTRATIVA PROMOSSE DAL PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA" E N. 28/11/2023 "NUOVE INDICAZIONI IN MATERIA DI MISURAZIONE E DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE" IN ORDINE ALLA PARTECIPAZIONE DEI DIRIGENTI E DEI DIPENDENTI DELL'AREA ISTRUTTORI E FUNZIONARI CHE SVOLGONO FUNZIONI PREVALENTEMENTE AMMINISTRATIVE, DELLE RISPETTIVE DIREZIONI AL MODULO FORMATIVO "SYLLABUS			
DIALOGO CON LA COMUNITÀ, SEMPLIFICAZIONE E TRASPARENZA.	1	IL RAFFORZAMENTO DELLA CAPACITÀ AMMINISTRATIVA DELL'ENTE PER UNA CITTÀ METROPOLITANA TRASPARENTE ED EFFICIENTE AL SERVIZIO DEI CITTADINI E DELLE COMUNITÀ LOCALI	1C	I DIREZIONE	C04	FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE COMPETENZE FUNZIONALI ALLA TRANSIZIONE DIGITALE, ECOLOGICA E AMMINISTRATIVA PROMOSSE DAL PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA" E DEL 28/11/2023 "NUOVE INDICAZIONI IN MATERIA DI MISURAZIONE E DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE" IN ORDINE ALLA PARTECIPAZIONE DEI DIRIGENTI E DEL PERSONALE NON DIRIGENZIALE, AD ESCLUSIONE DI QUELLO APPARTENENTE ALL'AREA "OPERATORI", AD ALMENO 24H/ANNO DI CORSI DI FORMAZIONE E ALLA			
DIALOGO CON LA COMUNITÀ, SEMPLIFICAZIONE E TRASPARENZA.	1	IL RAFFORZAMENTO DELLA CAPACITÀ AMMINISTRATIVA DELL'ENTE PER UNA CITTÀ METROPOLITANA TRASPARENTE ED EFFICIENTE AL SERVIZIO DEI CITTADINI E COMUNITÀ LOCALI	1C	II DIREZIONE	C03	SVILUPPO DELLE COMPETENZE FUNZIONALI ALLA TRANSIZIONE DIGITALE, ECOLOGICA E AMMINISTRATIVA PROMOSSE DAL PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA" E N. 28/11/2023 "NUOVE INDICAZIONI IN MATERIA DI MISURAZIONE E DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE" IN ORDINE ALLA PARTECIPAZIONE DEI DIRIGENTI E DEI DIPENDENTI DELL'AREA ISTRUTTORI E FUNZIONARI CHE SVOLGONO FUNZIONI PREVALENTEMENTE AMMINISTRATIVE, DELLE RISPETTIVE DIREZIONI AL MODULO FORMATIVO "SYLLABUS			
DIALOGO CON LA COMUNITÀ, SEMPLIFICAZIONE E TRASPARENZA.	1	IL RAFFORZAMENTO DELLA CAPACITÀ AMMINISTRATIVA DELL'ENTE PER UNA CITTÀ METROPOLITANA TRASPARENTE ED EFFICIENTE AL SERVIZIO DEI CITTADINI E COMUNITÀ LOCALI	1C	II DIREZIONE	C04	FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE COMPETENZE FUNZIONALI ALLA TRANSIZIONE DIGITALE, ECOLOGICA E AMMINISTRATIVA PROMOSSE DAL PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA" E DEL 28/11/2023 "NUOVE INDICAZIONI IN MATERIA DI MISURAZIONE E DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE" IN ORDINE ALLA PARTECIPAZIONE DEI DIRIGENTI E DEL PERSONALE NON DIRIGENZIALE, AD ESCLUSIONE DI QUELLO APPARTENENTE ALL'AREA "OPERATORI", AD ALMENO 24H/ANNO DI CORSI DI FORMAZIONE E ALLA			
DIALOGO CON LA COMUNITÀ, SEMPLIFICAZIONE E TRASPARENZA.	1	IL RAFFORZAMENTO DELLA CAPACITÀ AMMINISTRATIVA DELL'ENTE PER UNA CITTÀ METROPOLITANA TRASPARENTE ED EFFICIENTE AL SERVIZIO DEI CITTADINI E COMUNITÀ LOCALI	1C	III DIREZIONE	C03	SVILUPPO DELLE COMPETENZE FUNZIONALI ALLA TRANSIZIONE DIGITALE, ECOLOGICA E AMMINISTRATIVA PROMOSSE DAL PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA" E N. 28/11/2023 "NUOVE INDICAZIONI IN MATERIA DI MISURAZIONE E DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE" IN ORDINE ALLA PARTECIPAZIONE DEI DIRIGENTI E DEI DIPENDENTI DELL'AREA ISTRUTTORI E FUNZIONARI CHE SVOLGONO FUNZIONI PREVALENTEMENTE AMMINISTRATIVE, DELLE RISPETTIVE DIREZIONI AL MODULO FORMATIVO "SYLLABUS			
DIALOGO CON LA COMUNITÀ, SEMPLIFICAZIONE E TRASPARENZA.	1	IL RAFFORZAMENTO DELLA CAPACITÀ AMMINISTRATIVA DELL'ENTE PER UNA CITTÀ METROPOLITANA TRASPARENTE ED EFFICIENTE AL SERVIZIO DEI CITTADINI E COMUNITÀ LOCALI	1C	III DIREZIONE	C04	FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE COMPETENZE FUNZIONALI ALLA TRANSIZIONE DIGITALE, ECOLOGICA E AMMINISTRATIVA PROMOSSE DAL PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA" E DEL 28/11/2023 "NUOVE INDICAZIONI IN MATERIA DI MISURAZIONE E DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE" IN ORDINE ALLA PARTECIPAZIONE DEI DIRIGENTI E DEL PERSONALE NON DIRIGENZIALE, AD ESCLUSIONE DI QUELLO APPARTENENTE ALL'AREA "OPERATORI", AD ALMENO 24H/ANNO DI CORSI DI FORMAZIONE E ALLA			
DIALOGO CON LA COMUNITÀ, SEMPLIFICAZIONE E TRASPARENZA.	1	Il Rafforzamento della capacità amministrativa dell'Ente per una Città Metropolitana trasparente ed efficiente al servizio dei cittadini e comunità locali	1C	IV DIREZIONE	C04	FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE COMPETENZE FUNZIONALI ALLA TRANSIZIONE DIGITALE, ECOLOGICA E AMMINISTRATIVA PROMOSSE DAL PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA" E DEL 28/11/2023 "NUOVE INDICAZIONI IN MATERIA DI MISURAZIONE E DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE" IN ORDINE ALLA PARTECIPAZIONE DEI DIRIGENTI E DEL PERSONALE NON DIRIGENZIALE, AD ESCLUSIONE DI QUELLO APPARTENENTE ALL'AREA "OPERATORI", AD ALMENO 24H/ANNO DI CORSI DI FORMAZIONE E ALLA			
DIALOGO CON LA COMUNITÀ, SEMPLIFICAZIONE E TRASPARENZA.	1	IL RAFFORZAMENTO DELLA CAPACITÀ AMMINISTRATIVA DELL'ENTE PER UNA CITTÀ METROPOLITANA TRASPARENTE ED EFFICIENTE AL SERVIZIO DEI CITTADINI E DELLE COMUNITÀ LOCALI	1C	V DIREZIONE	C03	SVILUPPO DELLE COMPETENZE FUNZIONALI ALLA TRANSIZIONE DIGITALE, ECOLOGICA E AMMINISTRATIVA PROMOSSE DAL PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA" E N. 28/11/2023 "NUOVE INDICAZIONI IN MATERIA DI MISURAZIONE E DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE" IN ORDINE ALLA PARTECIPAZIONE DEI DIRIGENTI E DEI DIPENDENTI DELL'AREA ISTRUTTORI E FUNZIONARI CHE SVOLGONO FUNZIONI PREVALENTEMENTE AMMINISTRATIVE, DELLE RISPETTIVE DIREZIONI AL MODULO FORMATIVO "SYLLABUS			
DIALOGO CON LA COMUNITÀ, SEMPLIFICAZIONE E TRASPARENZA.	1	IL RAFFORZAMENTO DELLA CAPACITÀ AMMINISTRATIVA DELL'ENTE PER UNA CITTÀ METROPOLITANA TRASPARENTE ED EFFICIENTE AL SERVIZIO DEI CITTADINI E DELLE COMUNITÀ LOCALI	1C	V DIREZIONE	C04	FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE COMPETENZE FUNZIONALI ALLA TRANSIZIONE DIGITALE, ECOLOGICA E AMMINISTRATIVA PROMOSSE DAL PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA" E DEL 28/11/2023 "NUOVE INDICAZIONI IN MATERIA DI MISURAZIONE E DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE" IN ORDINE ALLA PARTECIPAZIONE DEI DIRIGENTI E DEL PERSONALE NON DIRIGENZIALE, AD ESCLUSIONE DI QUELLO APPARTENENTE ALL'AREA "OPERATORI", AD ALMENO 24H/ANNO DI CORSI DI FORMAZIONE E ALLA			
DIALOGO CON LA COMUNITÀ, SEMPLIFICAZIONE E TRASPARENZA.	1	IL RAFFORZAMENTO DELLA CAPACITÀ AMMINISTRATIVA DELL'ENTE PER UNA CITTÀ METROPOLITANA TRASPARENTE ED EFFICIENTE AL SERVIZIO DEI CITTADINI E DELLE COMUNITÀ LOCALI	1C	VI DIREZIONE	C01	CONFORMAZIONE DELLE DETERMINAZIONI A CONTRARRE E DI AGGIUDICAZIONE PER GLI AFFIDAMENTI DI BENI, SERVIZI E LAVORI SOTTO SOGLIA AGLI SCHEMI ALLEGATI ALLA DIRETTIVA DEL SEGRETARIO GENERALE DI CUI ALL'OBIETTIVO 01 DEL SEGRETARIO GENERALE.			

DIALOGO CON LA COMUNITÀ, SEMPLIFICAZIONE E TRASPARENZA.	1	IL RAFFORZAMENTO DELLA CAPACITÀ AMMINISTRATIVA DELL'ENTE PER UNA CITTÀ METROPOLITANA TRASPARENTE ED EFFICIENTE AL SERVIZIO DEI CITTADINI E DELLE COMUNITÀ LOCALI	1C	VI DIREZIONE	C03	SVILUPPO DELLE COMPETENZE FUNZIONALI ALLA TRANSIZIONE DIGITALE, ECOLOGICA E AMMINISTRATIVA PROMOSSE DAL PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA" E N. 28/11/2023 "NUOVE INDICAZIONI IN MATERIA DI MISURAZIONE E DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE" IN ORDINE ALLA PARTECIPAZIONE DEI DIRIGENTI E DEI DIPENDENTI DELL'AREA ISTRUTTORI E FUNZIONARI CHE SVOLGONO FUNZIONI PREVALENTEMENTE AMMINISTRATIVE, DELLE RISPETTIVE DIREZIONI AL MODULO FORMATIVO "SYLLABUS FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE COMPETENZE FUNZIONALI ALLA TRANSIZIONE DIGITALE, ECOLOGICA E AMMINISTRATIVA PROMOSSE DAL PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA" E DEL 28/11/2023 "NUOVE INDICAZIONI IN MATERIA DI MISURAZIONE E DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE" IN ORDINE ALLA PARTECIPAZIONE DEI DIRIGENTI E DEL PERSONALE NON DIRIGENZIALE, AD ESCLUSIONE DI QUELLO APPARTENENTE ALL'AREA "OPERATORI", AD ALMENO 24H/ANNO DI CORSI DI FORMAZIONE E ALLA			
DIALOGO CON LA COMUNITÀ, SEMPLIFICAZIONE E TRASPARENZA.	1	IL RAFFORZAMENTO DELLA CAPACITÀ AMMINISTRATIVA DELL'ENTE PER UNA CITTÀ METROPOLITANA TRASPARENTE ED EFFICIENTE AL SERVIZIO DEI CITTADINI E DELLE COMUNITÀ LOCALI	1C	VI DIREZIONE	C04	SVILUPPO DELLE COMPETENZE FUNZIONALI ALLA TRANSIZIONE DIGITALE, ECOLOGICA E AMMINISTRATIVA PROMOSSE DAL PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA" E DEL 28/11/2023 "NUOVE INDICAZIONI IN MATERIA DI MISURAZIONE E DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE" IN ORDINE ALLA PARTECIPAZIONE DEI DIRIGENTI E DEL PERSONALE NON DIRIGENZIALE, AD ESCLUSIONE DI QUELLO APPARTENENTE ALL'AREA "OPERATORI", AD ALMENO 24H/ANNO DI CORSI DI FORMAZIONE E ALLA			
DIALOGO CON LA COMUNITÀ, SEMPLIFICAZIONE E TRASPARENZA.	1	IL RAFFORZAMENTO DELLA CAPACITÀ AMMINISTRATIVA DELL'ENTE PER UNA CITTÀ METROPOLITANA TRASPARENTE ED EFFICIENTE AL SERVIZIO DEI CITTADINI E DELLE COMUNITÀ LOCALI	1C	VII DIREZIONE	C03	SVILUPPO DELLE COMPETENZE FUNZIONALI ALLA TRANSIZIONE DIGITALE, ECOLOGICA E AMMINISTRATIVA PROMOSSE DAL PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA" E N. 28/11/2023 "NUOVE INDICAZIONI IN MATERIA DI MISURAZIONE E DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE" IN ORDINE ALLA PARTECIPAZIONE DEI DIRIGENTI E DEI DIPENDENTI DELL'AREA ISTRUTTORI E FUNZIONARI CHE SVOLGONO FUNZIONI PREVALENTEMENTE AMMINISTRATIVE, DELLE RISPETTIVE DIREZIONI AL MODULO FORMATIVO "SYLLABUS FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE COMPETENZE FUNZIONALI ALLA TRANSIZIONE DIGITALE, ECOLOGICA E AMMINISTRATIVA PROMOSSE DAL PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA" E DEL 28/11/2023 "NUOVE INDICAZIONI IN MATERIA DI MISURAZIONE E DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE" IN ORDINE ALLA PARTECIPAZIONE DEI DIRIGENTI E DEL PERSONALE NON DIRIGENZIALE, AD ESCLUSIONE DI QUELLO APPARTENENTE ALL'AREA "OPERATORI", AD ALMENO 24H/ANNO DI CORSI DI FORMAZIONE E ALLA			
DIALOGO CON LA COMUNITÀ, SEMPLIFICAZIONE E TRASPARENZA.	1	IL RAFFORZAMENTO DELLA CAPACITÀ AMMINISTRATIVA DELL'ENTE PER UNA CITTÀ METROPOLITANA TRASPARENTE ED EFFICIENTE AL SERVIZIO DEI CITTADINI E DELLE COMUNITÀ LOCALI	1C	VII DIREZIONE	C04	SVILUPPO DELLE COMPETENZE FUNZIONALI ALLA TRANSIZIONE DIGITALE, ECOLOGICA E AMMINISTRATIVA PROMOSSE DAL PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA" E DEL 28/11/2023 "NUOVE INDICAZIONI IN MATERIA DI MISURAZIONE E DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE" IN ORDINE ALLA PARTECIPAZIONE DEI DIRIGENTI E DEL PERSONALE NON DIRIGENZIALE, AD ESCLUSIONE DI QUELLO APPARTENENTE ALL'AREA "OPERATORI", AD ALMENO 24H/ANNO DI CORSI DI FORMAZIONE E ALLA			
<b>VALORE PUBBLICO STRUTTURA AMMINISTRATIVA E RISORSE UMANE</b>									
Le politiche dell'Ente per la valorizzazione e la crescita delle proprie risorse umane si concretizzano attraverso obiettivi di: tutela della salute, benessere organizzativo interno, nonché attraverso il miglioramento delle competenze digitali attraverso un'adeguata formazione per garantire una migliore efficacia dell'azione amministrativa, legalità e trasparenza									
Stakeholder: Dirigenti e dipendenti Città Metropolitana, dipendenti altri Enti, Cittadini									
<b>INDICATORI</b>	<b>INDICE DI MISURAZIONE DEGLI INDICATORI</b>	<b>TARGET</b>	<b>PARAMETRO</b>			<b>FONTE</b>			
% dipendenti coinvolti negli obiettivi formativi di carattere generale e specifico	Dipendenti che hanno aderito alla formazione/totale dipendenti x100	2024: = >2023	Misura il tasso di formazione delle risorse umane per una migliore efficacia dell'azione amministrativa			Segreteria Generale			
Incremento % media questionari positivi sul benessere organizzativo nelle sezioni specifiche relative alle "pari opportunità" e alla "parità di genere".	% valore medio questionari sul benessere organizzativo nelle sezioni specifiche relative alle discriminazioni	2024: = >2023	Misura la capacità dell'Ente di attuare politiche antidiscriminatorie e per l'inclusività			Direzione Generale			

OBIETTIVO STRATEGICO	N	OBIETTIVI OPERATIVO	N	DIREZIONE	NUMERO OBIETTIVO	DENOMINAZIONE OBIETTIVO DI PERFORMANCE 2024	Dominio BES	Missioni PNRR	Obiettivi Agenda ONU 2030
ELEVAZIONE DELLE CONDIZIONI DI SICUREZZA STRADALE	10	VIABILITÀ METROPOLITANA	10A	III DIREZIONE	301	REDAZIONE CARTA DEI SERVIZI DELLA DIREZIONE.	Qualità servizi	M1 - Digitalizzazione, innovazione, competitività e cultura.	Obiettivo 16: Pace, giustizia e istituzioni forti
ELEVAZIONE DELLE CONDIZIONI DI SICUREZZA STRADALE	10	VIABILITÀ METROPOLITANA	10A	III DIREZIONE	302	ATTIVITÀ PREPOSTE AL MIGLIORAMENTO DEGLI STANDARD DI SICUREZZA STRADALE POST INCIDENTE	Salute Sicurezza	Missione 3 Infrastrutture per una mobilità sostenibile	obiettivo 9: Costruire un'infrastruttura resiliente e promuovere l'innovazione ed una industrializzazione equa, responsabile e sostenibile
ELEVAZIONE DELLE CONDIZIONI DI SICUREZZA STRADALE	10	VIABILITÀ METROPOLITANA	10A	III DIREZIONE	303	VIABILITA' E SICUREZZA ZONA OMOGENEA MESSINA – IONICO - ALCANTARA	Salute Sicurezza	Missione 3 Infrastrutture per una mobilità sostenibile	obiettivo 9: Costruire un'infrastruttura resiliente e promuovere l'innovazione ed una industrializzazione equa, responsabile e sostenibile
ELEVAZIONE DELLE CONDIZIONI DI SICUREZZA STRADALE	10	VIABILITÀ METROPOLITANA	10A	III DIREZIONE	304	VIABILITA' E SICUREZZA ZONA OMOGENEA TIRRENICA CENTRALE - EOLIE	Salute Sicurezza	Missione 3 Infrastrutture per una mobilità sostenibile	obiettivo 9: Costruire un'infrastruttura resiliente e promuovere l'innovazione ed una industrializzazione equa, responsabile e sostenibile
ELEVAZIONE DELLE CONDIZIONI DI SICUREZZA STRADALE	10	VIABILITÀ METROPOLITANA	10A	III DIREZIONE	305	VIABILITA' E SICUREZZA ZONA OMOGENEA NEBRODI	Salute Sicurezza	Missione 3 Infrastrutture per una mobilità sostenibile	obiettivo 9: Costruire un'infrastruttura resiliente e promuovere l'innovazione ed una industrializzazione equa, responsabile e sostenibile
ELEVAZIONE DELLE CONDIZIONI DI SICUREZZA STRADALE	10	VIABILITÀ METROPOLITANA	10A	III DIREZIONE	306	INTERVENTI DI MANUTENZIONE PER UNA MIGLIORE TRANSITABILITA' DELLE STRADE RICADENTI NELLA ZONA OMOGENEA NEBRODI	Salute Sicurezza	Missione 3 Infrastrutture per una mobilità sostenibile	obiettivo 9: Costruire un'infrastruttura resiliente e promuovere l'innovazione ed una industrializzazione equa, responsabile e sostenibile



ELEVAZIONE DELLE CONDIZIONI DI SICUREZZA STRADALE	10	VIABILITÀ METROPOLITANA	10A	III DIREZIONE	307	INTERVENTI DI MANUTENZIONE PER UNA MIGLIORE TRANSITABILITA' DELLE STRADE RICADENTI NELLA ZONA OMOGENEA TIRRENICA	Salute Sicurezza	Missione 3 Infrastrutture per una mobilità sostenibile	biiettivo 9: Costruire un'infrastruttura resiliente e promuovere l'innovazione ed una industrializzazione equa, responsabile e sostenibile
ELEVAZIONE DELLE CONDIZIONI DI SICUREZZA STRADALE	10	VIABILITÀ METROPOLITANA	10A	III DIREZIONE	308	INTERVENTI DI MANUTENZIONE PER UNA MIGLIORE TRANSITABILITA' DELLE STRADE RICADENTI NELLA ZONA OMOGENEA MESSINA IONICA ALCANTARA	Salute Sicurezza	Missione 3 Infrastrutture per una mobilità sostenibile	biiettivo 9: Costruire un'infrastruttura resiliente e promuovere l'innovazione ed una industrializzazione equa, responsabile e sostenibile
<b>VALORE PUBBLICO VIABILITA'</b>									
Il Valore pubblico legato alla mobilità in sicurezza di cittadini e merci è certamente uno tra i più sfidanti e impattanti per questo Ente, che gestisce oltre 2.800 km di strade nel suo territorio. La gestione delle strade provinciali è una delle attività che maggiormente qualificano la Città metropolitana, che assolve le proprie funzioni a livello tecnico e operativo con il miglioramento e la messa in sicurezza della rete stradale progettando e realizzando interventi di ripristino di tratti di strada e il risanamento strutturale di ponti e opere d'arte, inoltre garantisce il controllo della rete stradale attraverso l'attività del Corpo di Polizia Metropolitana. L'Ente è soggetto attuatore del Patto per lo Sviluppo della Città Metropolitana di Messina, che ha assegnato al territorio complessivamente € 332 milioni, risorse a valere dal Fondo per lo Sviluppo e la Coesione 2014/2020. Su 118 interventi di cui l'Ente è soggetto attuatore, 48 sono a titolarità per la messa in sicurezza delle strade provinciali.									
Stakeholder: Cittadini, Comuni Imprese, Istituzioni, utenti della viabilità									
<b>INDICATORI</b>		<b>INDICE DI MISURAZIONE DEGLI INDICATORI</b>	<b>TARGET</b>		<b>PARAMETRO</b>		<b>FONTI</b>		
Interventi di miglioramento della sicurezza stradale: Km di strade interessate dalla bitumatura rispetto al totale delle strade provinciali.		Km	= > 2023 (Km 80+200)		misura la capacità di rispettare il programma delle opere da realizzare per interventi di miglioramento della sicurezza stradale		III Direzione		
Controllo Ponti Livello 0-1		%	Report 100% ponti		misura la capacità di rispettare il programma delle opere da realizzare		III Direzione		
Controllo su manufatti che hanno evidenziato problemi strutturali e carenze manutentive da approfondire		n.	n. 80		misura la capacità di rispettare il programma delle opere da realizzare per interventi di miglioramento della sicurezza stradale		III Direzione		
Interventi di messa in sicurezza programmati o in corso di realizzazione su manufatti		n.	n.10 interventi		misura la capacità di rispettare il programma delle opere da realizzare		III Direzione		
Coerenza delle azioni con il Piano Nazionale della Sicurezza Stradale (PNSS) 2030, con l'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile adottata dall'ONU Tasso di mortalità in incidente stradale (1)		n. morti per incidenti stradali	Abbassamento del tasso di mortalità in incidente stradale (1)2024 = < 2023		Misura la capacità di garantire la sicurezza stradale (indice di efficacia)		ISTAT		
Attuazione interventi viabilità secondarie con fondi bilancio ed extrabilancio		n. Progetti esecutivi e cantierabili	n. 21		misura la capacità di rispettare il programma delle opere da realizzare		III Direzione		
Densità della rete ciclabile		km/100Km <sup>2</sup>	%		misura la capacità di migliorare la mobilità ciclabile		ISTAT		
(1) (Anno 2022 fonte Istat n. morti 30 – tasso mortalità 2022 = 5,0)									

### 2.1.3 LA CITTÀ METROPOLITANA, IL PNRR E LE POLITICHE DI SOSTENIBILITÀ

#### *Gli interventi strategici della Città Metropolitana per lo sviluppo del suo territorio*

Questo Ente è consapevole che una delle sue finalità primarie sia lo sviluppo strategico del territorio metropolitano, attraverso un vero processo di crescita ben pianificato, coordinando le strategie per lo sviluppo economico, sociale e culturale delle comunità.

Come già anticipato, le linee strategiche e gli obiettivi operativi alle stesse correlati trovano attuazione, anche e in misura significativa, attraverso i finanziamenti previsti dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), soprattutto avuto riguardo agli assi portanti dell'impianto programmatico delineato nel Programma elettorale e di inizio mandato del Sindaco.

Particolare rilievo assumono anche gli interventi ammessi a finanziamento e/o candidati che afferiscono al miglioramento della capacità di risposta dell'Ente nel settore sociale al fine di conseguire un miglioramento dei servizi offerti ai soggetti più svantaggiati.

Certamente, nel pianificare la propria attività per i prossimi anni, questo Ente è consapevole della sua responsabilità nei confronti del territorio metropolitano: programmare e utilizzare al meglio i fondi del PNRR.

La visione dell'Ente è sempre stata globale e sinergica con tutti gli attori istituzionali pubblici e privati, oggi ancor è fondamentale la condivisione delle scelte, visto che la sfida è la capacità progettuale, la realizzazione di opere e interventi e la conseguente ripartenza.

A tal proposito, all'interno dell'Ente, sono stati costituiti "l'Ufficio Attuazione del PNRR e individuazione fondi extra bilancio " e "l'Ufficio Monitoraggio e Rendicontazione Fondi extra Bilancio", strutture necessarie per veicolare *le comunicazioni con ogni ministero competente per settore di attuazione del PNRR, con le Agenzie e con i Dipartimenti governativi, per coordinare il percorso di elaborazione e di revisione dei progetti finanziati a valere del PNRR, curando le fasi di monitoraggio e rendicontazione dei progetti da attuare a valere dei fondi di cui al PNRR.*

Una competenza dell'Ente è selezionare i progetti che rientrano nelle 6 missioni condivise: digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo; rivoluzione verde e transizione ecologica; infrastrutture per una mobilità sostenibile; istruzione e ricerca; inclusione e coesione; salute.

Di seguito gli interventi che sono considerati più strategici, attuabili mediante ricorso a fonti di finanziamento a valere sul PNRR.

**Missione 5, Componente 2 – Investimento 2.3 – Programma Innovativo Nazionale Qualità dell’Abitare** – Città Metropolitana di Messina (Soggetto Beneficiario). Il Comune di Messina n.q. di Soggetto Attuatore ha aderito all'Accordo Quadro già espletato a cura di INVITALIA per individuazione Operatori Economici (progettisti, verificatori, collaudatori) . Per il lotto 1 "Bisconte" ed il lotto 2 "Fondo Fucile" sono stati consegnati i progetti esecutivi ed in corso di attivazione la fase delle verifiche preventive. Per il lotto 3 (ex "Rione Taormina" oggi caserma "Sabato") è in corso la progettazione esecutiva.

#### **Piani integrati - Missione 5 - componente 2 – investimento 2.2**

Questo Ente è beneficiario di € 132 milioni a valere su questa misura.

Palazzo dei Leoni ha individuato, sulla base dei criteri dettati dalle norme, sulla base delle interlocuzioni con il Ministero e nei limiti dei 132 milioni di euro, i progetti finanziabili all’interno della propria area urbana.

I progetti oggetto di finanziamento, il cui costo totale non può essere inferiore a 50 milioni di euro, riguardano la manutenzione per il riuso e la rifunzionalizzazione ecosostenibile di aree pubbliche e di strutture edilizie pubbliche esistenti per finalità di interesse pubblico, il miglioramento della qualità del decoro urbano e del tessuto sociale e ambientale, con particolare riferimento allo sviluppo e potenziamento dei servizi sociali e culturali e alla promozione delle attività culturali e sportive, nonché interventi finalizzati a sostenere progetti legati alle smart cities, con particolare riferimento ai trasporti ed al consumo energetico.

I progetti selezionati e finanziati con apposito Decreto Ministeriale del 22/04/2022 sono:

- **CUP B44D22000200006** Progetto per le opere di rigenerazione urbana del compendio “città del ragazzo”, da destinare a finalità di inclusione sociale, progetto “dopo di noi” - (Titolarità intervento: Città metropolitana di Messina).
- **CUP B47B22000040006** Progetto per le opere di rigenerazione urbana del compendio ex colonia IRIA con il relativo recupero edilizio - (Titolarità intervento: Città metropolitana di Messina).
- **CUP B87B22000030006** Progetto per le opere di rigenerazione urbana del compendio ex villaggio Le Rocce con il relativo recupero edilizio - (Titolarità intervento: Città metropolitana di Messina).
- **CUP B42F22000090006** Progetto per le opere di rigenerazione urbana e ristrutturazione del compendio ex I.A.I. e delle aree di pertinenza - (Titolarità intervento: Città metropolitana di Messina)

- **CUP B42F22000100006** Progetto per le opere di rigenerazione urbana comprendendo la demolizione e ricostruzione dell'edificio ex Fonderia Ragno - (Titolarità intervento: Città metropolitana di Messina)

- **CUP B44J22000030006** Progetto per la riqualificazione dell'areale Capo Peloro ricadente nel sito Natura 2000 ZPSITA030042 comune di Messina - (Titolarità intervento: Città metropolitana di Messina)

con accordo di collaborazione ai sensi dell'art. 15 della Legge 241/90 tra la Città Metropolitana ed il Comune di Messina per i sottoelencati interventi sono stati individuati i RUP del Comune di Messina, ai sensi del comma 5 dell'art. 21 del decreto-legge 6 novembre 2021, n. 152 convertito, con modificazioni, dalla legge 29 dicembre 2021, n. 233 "*.... resta fermo che nel caso di progettualità espressa dalla città metropolitana la medesima possa avvalersi delle strutture amministrative del comune capoluogo .....*";

- **CUP B41I22000040006** Riqualificazione urbana, di largo Diogene finalizzata a restituire alla pubblica fruizione un'area sottratta al degrado.- (Titolarità intervento: Città metropolitana di Messina)

- **CUP B41I22000050006** Completamento ed estensione della riqualificazione e recupero delle aree circostanti Fondo De Pasquale nel Comune di Messina. - (Titolarità intervento: Città metropolitana di Messina)

- **CUP B41I22000060006** Riqualificazione urbana comprensiva del recupero e restauro conservativo dell'antica cinta muraria daziaria, sita in Via delle Mura nel comune di Messina. - (Titolarità intervento: Città metropolitana di Messina)

- **CUP B41I22000070006** Riqualificazione urbana finalizzata a restituire alla pubblica fruizione un'area sottratta al degrado, del Rione di Camaro nel comune di Messina. - (Titolarità intervento: Città metropolitana di Messina)

per il sottoelencato intervento, trattandosi di immobili nella titolarità del Ministero della Difesa, nelle more dell'acquisizione, a titolo gratuito, dal Commissario Straordinario del Governo per il risanamento delle baraccopoli della Città di Messina, è in atto in corso interlocuzione con il Ministero competente:

- **CUP B41I22000080006** Intervento di riconversione dell'intera area pubblica, denominata "Ex Magazzini Gazzi", prevedendo la rifunzionalizzazione delle attuali strutture edilizie mediante la realizzazione di alloggi e spazi di pertinenza da destinare al ricollocamento abitativo. - (Titolarità

intervento: Città metropolitana di Messina)

Per ogni intervento a titolarità della Città metropolitana, ad esclusione dell'intervento "ex magazzini Gazzi" sono in corso di redazione/approvazione le progettazioni definitive. Per quanto riguarda il progetto relativo all' area "ex Magazzini Gazzi" si è proceduto alla firma dell' ODA Ordine di Attivazione ai progettisti ed è avvenuto il primo accesso dei medesimi nel complesso dei magazzini militari, oggi non in uso.

La Città Metropolitana ha aderito agli Accordi Quadro multi prestazionali con più operatori economici (di seguito, "AQ"), indette da Invitalia nell'ambito dell'attuazione della Missione 5 - Componente 2 - Investimento 2.2 "PIANI URBANI INTEGRATI" [M5C2I2.2] del PNRR; in data 31 gennaio 2023 sono stati formalizzati i provvedimenti di aggiudicazione dei Lotti Geografici afferenti i diversi Sub-lotti Prestazionali in cui sono ripartiti i suddetti Accordi Quadro: servizi tecnici, servizi di verifica, appalto integrato e collaudo.

Pertanto la Milestone del 30 luglio 2023 è stata raggiunta con le aggiudicazioni intervenute con le procedure di Accordo Quadro.

Sono stati sottoscritti tutti i Verbali di avvio dell'esecuzione in via d'urgenza dei servizi tecnici, a meno dell'intervento relativo agli "ex magazzini Gazzi" e dunque è stata avviata la fase progettuale. Sono in corso di definizione le procedure per la sottoscrizione dei contratti specifici con gli operatori economici aggiudicatari dei servizi tecnici individuati attraverso Accordo Quadro indetto da Invitalia.

Sono in fase di definizione gli Ordini di Attivazione dei successivi servizi di Verifica, Collaudo ed Appalto Integrato.

#### **Forestazione urbana – Missione 2 – Componente 4- Investimento 3.1 - Tutela e valorizzazione del verde urbano ed extraurbano".**

La Città metropolitana di Messina ha pubblicato un avviso al fine di raccogliere e selezionare i progetti redatti dai Comuni del territorio metropolitano.

Il finanziamento previsto per la Città metropolitana di Messina, come stabilito nell' avviso del Ministero per la Transizione Ecologica del 30.03.2022, è di euro 4.198.969 per il 2022, euro 4.198.696 per il 2023 e euro 7.887.253 per la piantumazione rispettivamente di 98.000, 98.000 e 183.000 fitocelle.

E' stato predisposto ed inviato al Ministero il progetto della Città Metropolitana costituito dall'insieme dei progetti dei Comuni aderenti all'avviso e selezionati in ordine di priorità.

Il Ministero per la Transizione Ecologica ha finanziato, giusta **decreto n. 198 del 19/08/2022** i

seguenti progetti:

- **CUP F42F22000520006** Comune di Messina (ME01) - “Riforestazione urbana nel Comune di Messina” –;
- **CUP E32F22000290006** Comune di Alì (ME02) - “Intervento di imboscamento con finalità protettive da rischio idrogeologico c.da Armi Comune di Fiumedinisi e c.da Puzzu Comune di Alì” –;
- **CUP F82F22000720006** Comune di San Marco D’Alunzio (ME03) - “Progetto di forestazione di superfici extraurbane, di proprietà del Comune di San Marco D’Alunzio, per la prevenzione, ripristino e salvaguardia della biodiversità” –;
- **CUP I12F22000400006** Comune di Oliveri (ME04) - “Respira Oliveri” –;
- **CUP F42F22000470006**; Comune di Librizzi (ME05) - “Progetto di forestazione di superfici extraurbane, di proprietà del Comune di Librizzi, per la prevenzione, ripristino e salvaguardia della biodiversità, con finalità principalmente climatico-ambientale, protettive, paesaggistiche e sociali” –
- **CUP J82F22000460006**; Comune di Castoreale (ME06) - “Castoreale green green!” -
- **CUP C62F22000520006** Comune di Santa Lucia del Mela (ME07) - “Intervento di forestazione nel Comune di Santa Lucia del Mela” –;
- **CUP D22F22000640006** Comune di Motta Camastra (n.q. di Capogruppo) (ME08) - “Interventi di Forestazione nel comprensorio della Valle dell’Alcantara” –per un importo complessivo pari ad € 15.862.966,13.

Inoltre con lo stesso Decreto risultano ammissibili ma non ammessi a finanziamento, per superamento della quota di finanziamento triennale assegnata alla medesima Città Metropolitana i progetti:

- Comune di Militello Rosmarino (ME09) - “Rigenerazione e riqualificazione aree di interesse paesaggistico ambientale” CUP E62F22000200007.
- Comune di Villafranca Tirrena (ME10) – “Tutela e valorizzazione del verde urbano ed extraurbano- Comuni di Villafranca Tirrena e Saponara” CUP D72H22000260006.

La Città Metropolitana, per il tramite dei Comuni n.q. di Soggetti Attuatori Esterni degli interventi, ha raggiunto la Milestone prevista al 10 dicembre 2022, così come previsto dall’Avviso Pubblico ministeriale, di certificare la presenza delle piante/semi in vivaio; per una quota residua di piante/semi, avvalendosi della Convenzione Ministero CUFA – Umbraflor.

A seguito di Avviso Pubblico per le **annualità 2023/2024** è stato predisposto ed inviato al Ministero il progetto della Città Metropolitana costituito dall’insieme dei progetti dei seguenti Comuni:

- Comune di Militello Rosmarino (ME01-2023) - “Rigenerazione e riqualificazione aree di interesse paesaggistico ambientale – **CUP: E62F23000250001;**
- Comune di Villafranca Tirrena (ME02-2023) - “Intervento di forestazione urbana, periurbana ed extraurbana da finanziare nell’ambito del PNRR Misura 2 - Componente 4 - Investimento 3.1 “Tutela e valorizzazione del verde urbano ed extraurbano” **CUP: D12F23000490001;**
- Comune di Tusa (ME03-2023) - “Progetto di forestazione di superfici extraurbane, di proprietà del comune di Tusa, per la prevenzione, ripristino e salvaguardia della biodiversità, con finalità principalmente climatico-ambientale, protettive, paesaggistiche e sociali. – **CUP: I32F23000420006;**
- Comune di Alì (ME04-2023) - “Intervento di imboscamento con finalità protettive da rischio idrogeologico in contrada puzzo-gabbia alle pendici di monte Scuderi nel comune di Alì - **CUP: E32F23000340006;**
- Comune di San Marco D’alunzio (ME02-2023) - “Progetto di forestazione di superfici extraurbane, ripristino e salvaguardia della biodiversità, sito nel comune di San Marco d’Alunzio – **CUP: F82F23000590006;**
- Comune di Nizza di Sicilia (ME06-2023) - “Intervento di forestazione nel comune di Nizza di Sicilia – **CUP: G82F23000240001;**
- Comune di Novara di Sicilia (ME07-2023) - “Progetto di forestazione di superfici extraurbane, ripristino e salvaguardia della biodiversità, sito nel comune di Francavilla di Sicilia, di proprietà del comune di Novara di Sicilia – **CUP: H92F23000390006;**
- Comune di Malvagna (ME08-2023) - “Piano nazionale di ripresa e resilienza missione 2 - componente 4 - investimento 3.1 "tutela e valorizzazione del verde urbano ed extraurbano. intervento di forestazione nelle città metropolitane. comune di Malvagna – **CUP: B92F23000350001;**
- Comune di Messina (ME09-2023) - “Intervento di forestazione urbana del comune di Messina, area Burgensatico di Pezzolo – 2° intervento – **CUP: F42F23000500006;**
- Comune di Alcara Li Fusi (ME10-2023) - “Rigenerazione e riqualificazione aree di interesse paesaggistico ambientale – **CUP: E62F23000250001;**
- Comune di San Fratello (ME11-2023) - “Forestazione nel territorio del comune di San Fratello – **CUP: E72F23000590006.**

A seguito istruttoria , da parte della Direzione competente PNM del MASE, è stato emesso il

decreto di finanziamento n. 606 del 21,12,2023 relativo all'annualità 2023 – 2024 per un importo complessivo pari ad € 21.604.755,90.

#### **Missione 4 – Componente 1 – Investimento 1.3 – Piano per le infrastrutture per lo sport nelle scuole**

Il Ministero dell'Istruzione ha finanziato il progetto relativo a:

- **CUP B41B22001050006** “Messina I.S. Bisazza - Progetto per la costruzione di un nuovo corpo da destinarsi a palestra.” - – Importo € 1.953.284,09.

Per tale intervento, si è ottenuta la definizione da parte dell'Assessorato regionale della variante al PRG, già adottato dal Consiglio Comunale con Delibera n. 374 del 09/11/2023, ed è stata aggiudicata la gara per l'esecuzione dei lavori

#### **Missione 4, Componente 1 – Investimento 3.3 – Piano di messa in sicurezza e riqualificazione dell'edilizia scolastica**

Sono stati finanziati n. 4 interventi di messa in sicurezza :

- **CUP B42E20000150001** - L.S. “ARCHIMEDE” - Interventi di messa in sicurezza dell'edificio scolastico – Importo € 8.810.195,74
- **CUP B41B20001040001** - MAUROLICO MESSINA - "Interventi di messa in sicurezza dell'I.I.S." - Importo € 4.703.000,00
- **CUP B41B20001030001** - SEGUENZA MESSINA - "Interventi di messa in sicurezza del Liceo" - Importo € 4.085.000,00
- **CUP B41B20001050001** - VITTORIO EMANUELE DI PATTI - "Interventi di messa in sicurezza del Liceo" – Importo € 2.350.306,97

A completamento della fase di progettazione PFTE e Verifica ex art. 26 si è proceduto all'espletamento della gara per l'affidamento dell'appalto integrato complesso con il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa relativamente ai sottoelencati interventi:

- **CUP B42E20000150001** - L.S. “ARCHIMEDE” - Interventi di messa in sicurezza dell'edificio scolastico – Importo € 8.810.195,74 lavori già aggiudicati e consegnati
- **CUP B41B20001040001** - MAUROLICO MESSINA - "Interventi di messa in sicurezza dell'I.I.S." - Importo € 4.703.000,00 lavori già aggiudicati e consegnati
- **CUP B41B20001030001** - SEGUENZA MESSINA - "Interventi di messa in sicurezza del Liceo" - Importo € 4.085.000,00 Lavori già aggiudicati e consegnati

In merito all'intervento:



- **CUP B41B20001050001** - VITTORIO EMANUELE DI PATTI - "Interventi di messa in sicurezza del Liceo" – Importo € 2.350.306,97 ( All'importo iniziale si aggiunge un ulteriore finanziamento fondi FOI del 10%) è stata conclusa la fase di affidamento della progettazione esecutiva e dopo le procedure di verifica ex art. 26 si è proceduto all'indizione della relativa gara per l'affidamento dei lavori che sono stati consegnati nel mese di novembre 2023. Lavori già aggiudicati, consegnati ed avviati.

Su questa misura è anche stato finanziato l'intervento:

- **CUP: B95E20004530006** "LAVORI DI AMPLIAMENTO E COMPLETAMENTO, DEL NUOVO LICEO SCIENTIFICO DENOMINATO "C. CAMINITI" nel Comune di S. Teresa Riva (ME)".- Realizzazione Palestra - Importo complessivo € 3.780.000,00 (€ 3.380.000,00 finanziamento PNRR ed € 400.000,00 quale quota di cofinanziamento). Anche per questo intervento lavori già aggiudicati, consegnati ed avviati.

A seguito dello scorrimento delle graduatorie sono stati finanziati altri 3 interventi relativi alla realizzazione di altrettante palestre:

- **CUP B49I22000120006** "Progetto per i lavori di manutenzione straordinaria della palestra coperta annessa all'istituto scolastico "Quasimodo", sito in viale Gazzi." - – Importo € 294.174,35; lavori già aggiudicati, consegnati ed avviati.
- **CUP B41B22000930006** "I.T.I.S. Evangelista Torricelli - Progetto per la costruzione del nuovo corpo palestra, da realizzare in ampliamento dell'edificio scolastico.via vallone posta, civ. Snc predisposizione spazi da adibire alle attività sportive" - – Importo € 1.859.000,00; lavori già aggiudicati e consegnati ed avviati
- **CUP B61B22000650006** "L.S. e L. - Caminiti Trimarchi - Borgo Moscatella s.n.c. – Giardini Naxos - (Me) Progetto per la costruzione del nuovo corpo palestra, in sostituzione di un campo sportivo all'aperto esistente" - – Importo € 1.859.200,00. lavori già aggiudicati, consegnati e avviati.

Anche per questi interventi, i progetti sono stati approvati in conferenza dei servizi e sono state espletate tutte le procedure di gara per l'individuazione dell'Operatore Economico aggiudicatario dell'esecuzione dei lavori.

Si prevede, per il 2024, l'esecuzione degli interventi.

Nel corso del 2023 sono stati finanziati, sempre a valere su questa misura altri due interventi:

- **CUP: B45E20004320006** -"LAVORI PER IL COMPLETAMENTO DEL RESTAURO PER LA FRUIZIONE DEL COMPLESSO MONUMENTALE DELL'I.T.A. CUPPARI – SAN PLACIDO CALONERÒ – DI

IMPORTANZA STORICO ARTISTICA". Importo complessivo € 5.105.000,00

Per questo intervento sono stati affidati incarichi di ingegneria ed architettura, gli elaborati sono stati consegnati e validati, si è quindi proceduto ad effettuare la gara per l'affidamento dei lavori. lavori già aggiudicati, consegnati ed avviati.

Nel 2024 si prevede l'esecuzione dei lavori

- **CUP : B41B20001410002** - LAVORI DI DEMOLIZIONE DELLE OFFICINE DELL'I.T.I.S. "VERONA TRENTO" E RICOSTRUZIONE DI UN EDIFICIO SCOLASTICO DI ISTRUZIONE SECONDARIA -.IMPORTO COMPLESSIVO: € 15.400.000,00 di cui € 14.000.000,00 quale finanziamento PNRR e € 1.400.000,00 quale finanziamento fondi FOI.

Si è proceduto all'affidamento del servizio di progettazione del PFTE e del servizio di verifica.

Approvato il PFTE.

**Missione 2 – Componente 3 – Investimento 1.1 – Costruzione di nuove scuole mediante sostituzione di edifici.**

**CUP: B72C22000070006:** E' stato presentato ed ha già ottenuto il finanziamento, il progetto per "la demolizione e ricostruzione dell'edificio scolastico denominato "Don Orione", sito in via Collodi, sede del Liceo Scientifico "G. Galilei" nel Comune di Spadafora (ME)". Importo complessivo di € 5.814.586,95 ( All'importo iniziale si aggiunge un ulteriore finanziamento fondi FOI di € 373.765,83 a cui si aggiungono un cofinanziamento di € 1.440,821,12). Il Ministero dell'Istruzione ha già provveduto ad espletare, così come previsto nell'Avviso Pubblico, il concorso di progettazione atto all'individuazione dell'operatore economico per la redazione del Progetto di Fattibilità Tecnica ed Economica. La Città Metropolitana ha affidato, come previsto dal bando, il servizio per la progettazione esecutiva all'operatore economico individuato dal Ministero per la redazione del Progetto di Fattibilità Tecnica ed Economica. I tecnici incaricati hanno consegnato la progettazione esecutiva ed è stata espletata l'attività di verifica e validazione del progetto a valle dell'esito positivo della Conferenza dei Servizi. Tramite INVITALIA si è espletata la gara ed individuata la ditta esecutrice. Lavori già aggiudicati, consegnati ed avviati.

**Missione 4- Componente 2- Investimento 1.2 – Piano di estensione del tempo pieno e mense.**

Il Ministero dell'Istruzione ha finanziato il progetto relativo a:

- **CUP B47G22000050006** -"Adeguamento e messa in sicurezza della mensa del convitto dell'Istituto Agrario Cuppari, I.I.S. Minutoli, s.p. 35 km.1.6, predisposizione nuovi spazi da adibire al servizio di mensa scolastica" - – Importo € 248.370,00. La Città Metropolitana ha affidato l'esecuzione del progetto esecutivo ai tecnici dell'Ente ed ha affidato all'esterno la progettazione

relativa all'impianistica. Gli elaborati sono stati consegnati ed approvati dalla Stazione Appaltante. Successivamente è stata espletata la procedura di gara per l'individuazione dell'operatore economico affidatario dell'esecuzione dei lavori. -Lavori consegnati ed iniziati .

**Di seguito una tabella riassuntiva sui progetti finanziati :**

Progetti a valere su fondi PNRR						Previsione imputazione impegni di spesa, compreso a Fondo pluriennale vincolato (finanziamento da PNRR)		
FONTE DI FINANZIAMENTO (specificare quote di finanziamento PNRR, PNC, Regione e/o altri cofinanziamenti)	ulteriore descrizione/note	MISSIONE PNRR	COMPONENTE PNRR	Intervento	Note (foglio a riempimento libero)	2024	2025	2026
PNRR 51.338.332,48 - PNC 4.321.933,52	PUI 10 - ex "Città del ragazzo"	M5 Inclusione e coesione	M5.C2 Infrastrutture sociali, famiglie, comunità e terzo settore	M5.C2.I 2.2 Piani Urbani Integrati	Città del ragazzo	5133833,25	23102249,62	23102249,62
PNRR 19.990.707,09 - PNC 1.682.923,91	PUI 11 - ex "IRIA"	M5 Inclusione e coesione	M5.C2 Infrastrutture sociali, famiglie, comunità e terzo settore	M5.C2.I 2.2 Piani Urbani Integrati	Ex Iria	1.999.070,71	8.995.818,19	757.315,76
PNRR 6.965.052,85 - PNC 586.355,15	PUI 11 - ex "le Rocce"	M5 Inclusione e coesione	M5.C2 Infrastrutture sociali, famiglie, comunità e terzo settore	M5.C2.I 2.2 Piani Urbani Integrati	Ex Le Rocce	696.505,29	3.134.273,78	3.134.273,78
PNRR 12.854.433,51 - PNC 1.082.154,49	PUI 11 - ex "I.A.I."	M5 Inclusione e coesione	M5.C2 Infrastrutture sociali, famiglie, comunità e terzo settore	M5.C2.I 2.2 Piani Urbani Integrati	Ex IAI	1.285.443,35	5.784.495,08	5.784.495,08
PNRR 2.057.693,44 - PNC 173.227,56	PUI 11 - ex "Fonderia Ragno"	M5 Inclusione e coesione	M5.C2 Infrastrutture sociali, famiglie, comunità e terzo settore	M5.C2.I 2.2 Piani Urbani Integrati	Ex Fonderia Ragno	205.769,34	925.962,05	925.962,05
PNRR 9.223.515,47 - PNC 776.484,53	PUI 11 - Capo Peloro	M5 Inclusione e coesione	M5.C2 Infrastrutture sociali, famiglie, comunità e terzo settore	M5.C2.I 2.2 Piani Urbani Integrati	Capo Peloro	922.351,55	4.150.581,96	4.150.581,96
PNRR 276.705,46 - PNC 23.294,54	PUI 11 - Largo Diogene	M5 Inclusione e coesione	M5.C2 Infrastrutture sociali, famiglie, comunità e terzo settore	M5.C2.I 2.2 Piani Urbani Integrati	Largo Diogene	27.670,55	124.517,46	124.517,46
PNRR 1.199.057,01 - PNC 100.942,99	PUI 11 - Fondo De Pasquale	M5 Inclusione e coesione	M5.C2 Infrastrutture sociali, famiglie, comunità e terzo settore	M5.C2.I2.2 Piani Urbani Integrati	Fondo De Pasquale	119.905,70	539.575,66	539.575,66

PNRR 461.175,77 – PNC 38.824,23	PUI 11 - Via Delle Mura	M5 Inclusione e coesione	M5.C2 Infrastrutture sociali, famiglie, comunità e terzo settore	M5.C2.I 2.2 Piani Urbani Integrati	Via Delle Mura	46.117,58	207.529,10	207.529,10
PNRR 2.767.054,64 - PNC 232.945,36	PUI 11 - Rione Camaro	M5 Inclusione e coesione	M5.C2 Infrastrutture sociali, famiglie, comunità e terzo settore	M5.C2.I 2.2 Piani Urbani Integrati	Rione Camaro	276.705,46	1.245.174,59	1.245.174,59
PNRR 14.757.624,76 - PNC 1.242.375,24	PUI 11 -Ex “magazzini Gazzi”	M5 Inclusione e coesione	M5.C2 Infrastrutture sociali, famiglie, comunità e terzo settore	M5.C2.I 2.2 Piani Urbani Integrati	Ex Magazzini Gazzi	1.475.762,48	6.640.931,14	6.640.931,14
PNRR 99.607.907,24 - FP COM 142.042,76	“PINQuA”	M5 Inclusione e coesione	M5.C2 Infrastrutture sociali, famiglie, comunità e terzo settore	M5.C2.I 2.3 Programma innovativo della qualità dell’abitare	PINQUA	9.960.790,41	45.000.000,0 0	45.000.000,00
PNRR 1.750.000,00	Comune di Messina	M2 Rivoluzion e verde e transizion e ecologica	M2.C4 Tutela del territorio e della risorsa idrica	M2.C4.I 3.1 Tutela e valorizzazion e del verde urbano ed extraurbano	Forestazione .	175.000,00	787.500,00	787.500,00
PNRR 1.750.000,00	Comune di Ali	M2 Rivoluzion e verde e transizion e ecologica	M2.C4 Tutela del territorio e della risorsa idrica	M2.C4.I 3.1 Tutela e valorizzazion e del verde urbano ed extraurbano	Forestazione .	175.000,00	787.500,00	787.500,00
PNRR 2.185.000,00	Comune di SanMarco D’ Alunzio	M2 Rivoluzion e verde e transizion e ecologica	M2.C4 Tutela del territorio e della risorsa idrica	M2.C4.I 3.1 Tutela e valorizzazion e del verde urbano ed extraurbano	Forestazione .	218.500,00	983.250,00	983.250,00
PNRR 1.630.000,00	Comune di Oliveri	M2 Rivoluzion e verde e transizion e ecologica	M2.C4 Tutela del territorio e della risorsa idrica	M2.C4.I 3.1 Tutela e valorizzazion e del verde urbano ed extraurbano	Forestazione .	163.000,00	733.500,00	733.500,00
PNRR 2.140.300,00	Comune di Librizzi	M2 Rivoluzion e verde e transizion e ecologica	M2.C4 Tutela del territorio e della risorsa idrica	M2.C4.I 3.1 Tutela e valorizzazion e del verde urbano ed extraurbano	Forestazione .	214.030,00	963.135,00	963.135,00
PNRR 2.398.183,20	Comune di Castroreale	M2 Rivoluzion e verde e transizion e ecologica	M2.C4 Tutela del territorio e della risorsa idrica	M2.C4.I 3.1 Tutela e valorizzazion e del verde urbano ed extraurbano	Forestazione .	239.818,32	1.079.182,44	1.079.182,44
PNRR 2.184.682,93	Comune di Santa Lucia del Mela	M2 Rivoluzion e verde e transizion	M2.C4 Tutela del territorio e della risorsa idrica	M2.C4.I 3.1 Tutela e valorizzazion e del verde	Forestazione .	218.468,29	983.107,32	983.107,32

		e ecologica		urbano ed extraurbano				
PNRR 1.824.800,00	Comune di Motta Camastra	M2 Rivoluzione verde e transizione ecologica	M2.C4 Tutela del territorio e della risorsa idrica	M2.C4.I 3.1 Tutela e valorizzazione e del verde urbano ed extraurbano	Forestazione	182.480,00	821.160,00	821.160,00
Cap. 7433 PNRR 8.810.195,74	L.S. "Archimede"-ME	M4 Istruzione e ricerca	M4.C1 Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione dagli asili nido alle università	M4.C1.I 3.3 Piano di messa in sicurezza e riqualificazione dell'edilizia scolastica	Archimede	8.645.973,03		
Cap. 7429/7422 PNRR 4.703.000,00	I.I.S. "Maurolico"-ME	M4 Istruzione e ricerca	M4.C1 Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione dagli asili nido alle università	M4.C1.I 3.3 Piano di messa in sicurezza e riqualificazione dell'edilizia scolastica	Maurolico	4.615.425,54		
Cap. 7431/7422 PNRR 4.085.000,00	L.S. "Seguenza" – ME	M4 Istruzione e ricerca	M4.C Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione dagli asili nido alle università	M4.C1.I 3.3 Piano di messa in sicurezza e riqualificazione dell'edilizia scolastica	Seguenza	3.960.344,99		
Cap. 7432/7422+FOI PNRR 2.350.306,97	L. Vittorio Emanuele III – Patti (ME)	M4 Istruzione e ricerca	M4.C1 Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione dagli asili nido alle università	M4.C1.I 3.3 Piano di messa in sicurezza e riqualificazione dell'edilizia scolastica	V. Emanuele	17.161,35+ 2.156.653,02		
Cap. 7439 PNRR 1.953.284,09	I.S. Bisazza – ME Costruzione nuova palestra	M4 Istruzione e ricerca	M4.C1 Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione dagli asili nido alle università	M4.C1.I 1.3 Potenziamento infrastrutture per lo sport a scuola	I.S: Bisazza – palestra	1.953.284,06		
Cap. 7441 PNRR 248.370,00	I.A. Cuppari – ME Adeguamento – mensa scolastica	M4 Istruzione e ricerca	M4.C1 Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione dagli asili nido alle università	M4.C1.I 1.2 Piano di estensione del tempo pieno e mense	Mensa Cuppari	231.133,57		

Cap. 7436/7516+FOI PNRR 5.814.586,95	L.S. G. Galilei – Spadafora (ME) – Demolizione e ricostruzione istituto scolastico	M2 Rivoluzione verde e transizione ecologica	M2.C3 Efficienza energetica e riqualificazione degli edifici	M2.C3.I 1.1 Piano di sostituzione di edifici scolastici e di riqualificazione energetica	Spadafora	1.373.765,83+ 1.440.821,12	2.000.000,00	1.000.000,00
Cap.7437 PNRR 294.174,35	I.S. Quasimodo – ME – manutenzione palestra – Intervento Presentato I1.3	M4 Istruzione e ricerca	M4.C1 Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione dagli asili nido alle università	M4.C1.I 3.3 Piano di messa in sicurezza e riqualificazione dell'edilizia scolastica	IS Quasimodo – manut. Palestra	264.756,56- res.29.417,44		
Cap. 7438 PNRR 1.859.200,00	I.T.I.S. "Torricelli" – S.Agata di Militello (ME) – nuova palestra – Intervento Presentato I1.3	M4 Istruzione e ricerca	M4.C1 Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione dagli asili nido alle università	M4.C1.I 3.3 Piano di messa in sicurezza e riqualificazione dell'edilizia scolastica	ITIS Torricelli palestra – S. Agata Militello	1.800.411,35		
Cap 7440 PNRR 1.859.200,00	L.S.e L. "Caminiti-Trimarchi" Giardini- Naxos (ME) – nuova palestra - Intervento Presentato I1.3	M4 Istruzione e ricerca	M4.C1 Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione dagli asili nido alle università	M4.C1.I 3.3 Piano di messa in sicurezza e riqualificazione dell'edilizia scolastica	L.S. e L. Caminiti Trimarchi – Giardini Naxos	1.785.533,29		
Cap 7445/3839 3.780.000,00 (PNRR 3.380.000,00 +400.000,00)	I.I.S. "Caminiti"- Santa Teresa di Riva (ME) – ampliamento e completamento liceo	M4 Istruzione e ricerca	M4.C1 Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione dagli asili nido alle università	M4.C1.I 3.3 Piano di messa in sicurezza e riqualificazione dell'edilizia scolastica	L.S. Caminiti S. Teresa	3.117.885,91+ 400.000,00 res. 262.114,09		
Cap. 7631 PNRR 5.105.000,00	I.T.A. "Cuppari" – San Placido Calonerò – ME – Completamento compl. Monumentale FINANZIATO NEL 2023	M4 Istruzione e ricerca	M4.C1 Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione dagli asili nido alle università	M4.C1.I 3.3 Piano di messa in sicurezza e riqualificazione dell'edilizia scolastica	S. Placido Calonerò'	4.880.003,75 res. 224.996,25		
Cap. 7427 PNRR14.000.000,00+ 1.400.000,00 FOI	ITIS Verona Trento - demolizione e ricostruzione da destinare a sede del Caio Duilio FINANZIATO NEL 2023	M4 Istruzione e ricerca	M4.C1 Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione dagli asili nido alle università	M4.C1.I 3.3 Piano di messa in sicurezza e riqualificazione dell'edilizia scolastica	ITIS Verona Trento - demolizione e ricostruzione da destinare a sede del Caio Duilio	2.800.000,00	5.000.000,00	7.600.000,00

(Dati aggiornati al 14/03/2023 Fonte: Servizio Pianificazione Strategica e fondi extra bilancio )

<b>TOTALI STANZIAMENTI FONDI PNRR PREVISTI NEL BILANCIO 2024 - 2026 CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA</b>	
Missioni	Stanziamenti 2024 in €
1: Digitalizzazione, innovazione, competitività e cultura. Ogni piano nazionale deve includere il 20% di spesa per il settore digitale;	0
2: Rivoluzione verde, transizione ecologica, cui deve essere dedicato almeno il 37% del fondo;	9.298.810,35
3: Infrastrutture per una mobilità sostenibile;	0
4: Istruzione e ricerca;	5.000.000,00
5: Inclusione e coesione;	104.115.883,13
6: Salute;	0
<b><u>TOTALE</u></b>	<b>118.414.693,48</b>

[\(Link: la Città Metropolitana e il PNRR\)](#)

#### **2.1.4 I SETTORI E GLI ALTRI INTERVENTI DI RILEVANZA STRATEGICA**

L'Ente per meglio rispondere alla necessità di ricondurre le specificità locali in un disegno unico di sviluppo condiviso che stimoli processi di aggregazione ha messo in campo una programmazione di ampio respiro che si sviluppa in più direzioni. L'ampiezza dell'area metropolitana (kmq 3247), il numero di comuni (108), la ripartizione della popolazione, 63% extraurbana e 37% nel capoluogo, amplificano le criticità e rendono rilevante il bisogno di intervenire con strumenti idonei a far percepire le innovazioni e la loro dimensione comune pur conservando le specificità. Qui si innesta il PSM, strumento pluriennale condiviso, che con la sua visione di sviluppo organica include il PUMs, l'agenda Metropolitane, PinQUA e l'Area Integrata dello Stretto.

Per questo motivo sono stati intrapresi processi e progetti inclusivi che hanno visto e vedono il coinvolgimento di tutti i soggetti interessati presenti sul territorio.

## Piano Sviluppo e Coesione

Dal 25/10/2016 la Città Metropolitana è il soggetto attuatore del Masterplan, come conseguenza della trasmissione degli atti da parte del Comune di Messina, fino a quel momento soggetto attuatore per la fase di programmazione del Patto.

La programmazione complessiva del territorio della Città Metropolitana si sviluppa lungo linee strategiche quali: infrastrutture, ambiente, sviluppo economico e produttivo, turismo e cultura, sicurezza e cultura della legalità.

Sono considerati strategici gli interventi nel campo dell'edilizia scolastica, dell'inclusione sociale e potenziamento dei servizi alla persona.

### **Interventi finanziati per il territorio:**

Il patto mette assieme una serie di progetti, con obiettivi diversi: accelerazione delle procedure di impegno di spesa e gara d'appalto e/o di completamento di interventi, in parte già finanziati con risorse diverse e/o da reperire per 456 milioni di euro, in parte finanziati con le risorse rese disponibili dal Fondo Sviluppo e Coesione per 332 milioni di euro.

Di seguito il link relativo al Masterplan e al Bando Periferie Urbane sul sito istituzionale dell'Ente

[masterpaln e bando periferie urbane](#)

### **La Città Metropolitana di Messina soggetto beneficiario**

Nell'ambito delle risorse disponibili (335 milioni di euro a valere sul FSC 2014-2020) con deliberazione del Comitato Interministeriale per la Programmazione Economica n° 26/2016 (G.U.R.I. n° 267 del 15.11.16), oltre a essere soggetto attuatore dell'intero Patto, la Città Metropolitana di Messina è anche soggetto beneficiario di finanziamenti per una serie di opere infrastrutturali a rete riguardanti la viabilità metropolitana per circa 90 milioni di euro.

In atto risultano censiti 118 interventi inseriti su SGP (100%)

Inserimento sistema monitoraggio	Interventi	FSC 2014-2020	Altre Risorse	Importo totale
SGP (Sistema Gestione Progetti)	N°	€	€	€
<b>Totale</b>	<b>118</b>	<b>335.000.000,00</b>	<b>590563869</b>	<b>925563869</b>



### **Interventi chiusi**

In atto risultano chiusi n° **7** interventi per un importo complessivo pari ad **€ 4.781.200,00** pari al **1,43%** delle risorse FSC, che hanno prodotto economie pari ad **€ 1.613.059,19**.

### **Interventi in corso di esecuzione**

In atto risultano in corso di esecuzione n° **68** interventi per un importo complessivo **€ 111.556.585,40** milioni di euro pari al **33,30%** delle risorse **FSC**.

### **Interventi in corso di collaudo**

In atto risultano in corso di esecuzione n° **14** interventi per un importo complessivo **€ 18.253.480,00** milioni di euro pari al **5,45%** delle risorse **FSC**.

### **Riprogrammazione del patto**

In data 28/10/2019 è stato sottoscritto tra il Ministro per il Sud e la Coesione Territoriale ed il Sindaco Metropolitano, l'Atto modificativo del Patto per lo sviluppo che assegna complessivamente 881,5 milioni di euro di cui 332 milioni con risorse del Fondo per lo Sviluppo e la Coesione 2014-2020.

Con Decreto Sindacale n° 188 del 07/11/2019 si è preso atto dell'Atto modificativo del Patto per lo sviluppo della Città Metropolitana di Messina.

In data 23/12/2019 è stato sottoscritto tra il Ministro per il Sud e la Coesione Territoriale ed il Sindaco Metropolitano, l' Atto Aggiuntivo del Patto per lo sviluppo che assegna ulteriori 3 milioni di euro per il piano straordinario asili nido finanziati con Delibera CIPE n° 15/2019, che assegna complessivamente 884,5 milioni di euro di cui 335 milioni con risorse del Fondo per lo Sviluppo e la Coesione 2014-2020.

### **Si.Ge.Co.**

Con Rapporto cod NUVEC 61015 comunicato con nota prot. N° 4489 del 19/03/2019 è stata conclusa la procedura di follow – up relativa. Sono state di conseguenza attivate le procedure inerenti i controlli di primo livello e di certificazione della spesa.

Con Decreto Sindacale n° 267 del 08/09/2022 è stato adottato il Si.Ge.Co. del Piano Sviluppo e Coesione della Città Metropolitana di Messina – Aggiornamento, ai sensi della delibera CIPESS n. 2/2021 del 29/04/2021 Fondo Sviluppo e Coesione - Disposizioni Quadro per il Piano Sviluppo e Coesione.

### **Trasferimenti/erogazioni**

Il Ministero dell'Economia e delle Finanze - Ispettorato Generale per i Rapporti finanziari con l'Unione Europea ( MEF-IGRUE ) ha provveduto al trasferimento in anticipazione e della prima rata intermedia successiva all'anticipazione di risorse pari ad **€ 83.622.907,27** sulla contabilità speciale 6070 intestata alla Città Metropolitana di Messina.

Parte di queste risorse, pari ad **€ 70.059.303,71** [sono state erogate ai soggetti beneficiari degli interventi sia a regia che a titolarità.](#)

Inoltre il 17 dicembre 2021 è stata sottoscritta dal Ministro per il Sud, Mara Carfagna, e dal Sindaco Metropolitano, Cateno De Luca, ulteriore riprogrammazione del Masterplan a valere sui Fondi FSC 2014-2020. La programmazione è stata asseverata dal Dipartimento per le Politiche di Coesione e dall'Agenzia di Coesione, senza alcun rilievo, e permetterà di procedere all'attuazione immediata degli interventi previsti. La programmazione è anche propedeutica all'approvazione del Piano di Sviluppo e Coesione per la Città Metropolitana di prossima adozione al CIPESS da collegare alla prossima programmazione FSC 2021-2027.

Con Decreto Sindacale n° 268 del 21/12/2021 si è proceduto alla modifica, a conclusione della fase istruttoria, della proposta di riprogrammazione del Patto per lo sviluppo della Città Metropolitana di Messina.

Con delibera CIPESS (Comitato Interministeriale per la Programmazione Economica e lo Sviluppo Sostenibile) n. 84/2021 del 22/12/2021, pubblicata sulla G.U. n. 71 del 25/03/2022 è stato approvato il " Piano Sviluppo e Coesione della Città metropolitana di Messina" avente un valore complessivo di 335,00 milioni di euro a valere sul Fondo Sviluppo e Coesione, di provenienza contabile 2014-2020. L'approvazione rappresenta un fondamentale passo in avanti per la realizzazione delle opere, nella considerazione che, in merito alle recenti disposizioni normative di semplificazione per il PNRR, sarà possibile avvalersi di specifiche e semplificate modalità di appalto come previste per il citato Piano Nazionale di Ripartenza e Resilienza.

**(Dati aggiornati al marzo 2024 a cura della Direzione Generale - Servizio Pianificazione strategica e fondi extrabilancio).**

## PROGRAMMA INNOVATIVO NAZIONALE QUALITA' DELL'ABITARE (PINQuA)

La Città Metropolitana di Messina risulta beneficiaria del finanziamento pari a 100 Mil. di euro relativamente alla proposta del Comune di Messina, approvata con Decreto Sindacale n. 79 del 15/04/2021, inerente il Progetto Pilota ad alto rendimento denominato **“Rifunionalizzazione degli ambiti di risanamento della zona sud della Città di Messina destinata all'edilizia residenziale urbana e alla dotazione dei servizi”** - Legge del 27 dicembre 2019, n. 160 e Decreto interministeriale n. 395 del 16 settembre 2020. Programma innovativo nazionale per la qualità dell'abitare. Con decreto del Ministro delle infrastrutture e della mobilità sostenibile n. 383 del 7 ottobre 2021, relativo al finanziamento del Programma Innovativo Nazionale per la Qualità dell'abitare è approvato l'elenco delle proposte ammesse a finanziamento previa accettazione dei termini recati dal PNRR.

Concordemente con il Soggetto Attuatore (Comune di Messina) si è aderito agli Accordi Quadro INVIALIA, relativamente alle procedure di Verifica ex art. 26 D. Lgs 50/2016 nonché alle procedure di scelta del contraente per “appalto integrato”.

**(Dati aggiornati al marzo 2024 a cura della Direzione Generale - Servizio Pianificazione strategica e fondi extrabilancio).**

## BANDO PERIFERIE

L'1 giugno 2016 è stato pubblicato sulla Gazzetta ufficiale della Repubblica Italiana il DPCM 25 maggio 2016 che ha approvato il bando con il quale sono state definite le modalità e la procedura di presentazione dei progetti per la "riqualificazione urbana e la sicurezza delle periferie delle città metropolitane, dei comuni capoluogo di provincia e della città di Aosta".

Con tale bando è stato avviato il Programma straordinario di intervento per la riqualificazione urbana e la sicurezza delle periferie delle città metropolitane e dei comuni capoluogo di provincia, finalizzato alla realizzazione di interventi urgenti per la rigenerazione delle aree urbane degradate attraverso la promozione di progetti di miglioramento della qualità del decoro urbano, di manutenzione, riuso e rifunzionalizzazione delle aree pubbliche e delle strutture edilizie esistenti, rivolti all'accrescimento della sicurezza territoriale e della capacità di resilienza urbana, al potenziamento delle prestazioni urbane anche con riferimento alla mobilità sostenibile, allo sviluppo di pratiche, come quelle del terzo settore e del servizio civile, per l'inclusione sociale e per la realizzazione di nuovi modelli di welfare metropolitano, anche con riferimento all'adeguamento delle infrastrutture destinate ai servizi sociali e culturali, educativi e didattici, nonché alle attività culturali ed educative promosse da soggetti pubblici e privati.

La Città Metropolitana di Messina ha colto questa opportunità per lo sviluppo del territorio, presentando una proposta progettuale complessiva risultata ammissibile per il finanziamento di circa **€ 39,930 milioni**. L'Ente coordina l'attività dei Comuni ed è l'interfaccia fra la Presidenza del Consiglio dei Ministri e gli Enti del territorio per il prosieguo delle attività per l'esecuzione degli interventi a carico dei Comuni rientranti nella graduatoria approvata.

Considerato che lo sviluppo di un territorio passa, imprescindibilmente, dalla riqualificazione delle aree periferiche che rappresentano la parte più fragile di qualsiasi città e area metropolitana, il ruolo dell'Ente di area vasta è di **supportare i Comuni** nella realizzazione dei progetti ammessi a finanziamento, e, in qualità di referente del Governo, di monitorare lo stato di avanzamento dei lavori e di **verificare l'efficacia** degli interventi monitorando la spesa.

Con Decreto Sindacale n. 125 del 21 aprile 2017 è stata approvata la graduatoria dei progetti relativi al bando per la presentazione di progetti per la realizzazione del Programma straordinario di intervento per la riqualificazione urbana e la sicurezza delle periferie delle città metropolitane e dei comuni capoluogo di provincia; i progetti inseriti in graduatoria sono 92 e coinvolgono diversi comuni del territorio metropolitano.

Si è proceduto alla sottoscrizione della convenzione di modifica ed ai consequenziali patti di attuazione integrativi sottoscritti con tutti i comuni beneficiari degli interventi.

Sono state rispettate le scadenze relative monitoraggio di tutti gli interventi sul sistema informativo predisposto dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri e denominato "periferie urbane" relativamente al 1° e 2° semestre 2018, 1° e 2° semestre 2019, 1° e 2° semestre 2020 e 1° e 2° semestre 2021, 1° e 2° semestre 2022, 1° e 2° semestre 2023. Il 1° semestre 2024 sarà effettuato dal 01/07/2024 al 31/07/2024 come previsto dal sistema di monitoraggio.

Alla data di redazione del presente documento, con riferimento all'ultimo monitoraggio (31 dicembre 2023) risultano impegni per un importo complessivo pari ad € 30.591.011,63; risultano costi realizzati e pagamenti effettuati pari ad € 16.061.508,23.

Risultano altresì effettuate richieste di erogazione somme a PCM per:

Al 31.12.2019 per un importo di € 59.195,11

Al 30.06.2020 per un importo di € 127.877,74

Al 31.12.2020 per un importo di € 1.625.301,82

Al 30.06.2021 per un importo di € 1.652.225,01

Al 31.12.2021 per un importo di € 3.836.836,43

Al 30.06.2022 per un importo di € 1.522.704,27

Al 31.12.2022 per un importo di € 4.147.499,81

Al 30.06.2023 per un importo di € 1.800.395,55

Sommano le erogazioni emesse € **14.772.035,74**

Relativamente alle erogazioni al 30/06/2022, 31/12/2022 e 30/06/2023, relativamente ad alcuni enti attuatori con il durc non regolare, le liquidazioni non sono state effettuate; in attesa di regolarizzazione durc.

- Al 31.12.2023 per un importo € 3.543.723,75 in attesa di erogazione.

Richieste di erogazione complessive di € **18.315.759,49**

- Per ciò che riguarda lo stato degli interventi, al momento non ci sono interventi sospesi o critici; risultano:

- N° 2 interventi "in fase di gara/bando" (007, 030);

- N° 21 interventi "in esecuzione" (001, 005, 009, 010, 014, 017, 018, 023, 029, 031, 034a, 034b, 034e, 035, 036, 037, 038, 039, 044, 045, 046);

- N° 4 interventi in "stato finale dei lavori" (004, 006, 015, 034d);

- N° 12 interventi in "collaudo" (002, 003, 012, 013, 020, 022, 024, 025, 028, 034c, 041, 042);

- N° 6 interventi “RIMODULATI” per espressa rinuncia al finanziamento (008, 011, 021, 026, 027, 032);
- N. 8 interventi “invariati” (016a, 016b, 016c, 016d, 019, 033, 040, 043).

Il progetto ed i relativi interventi, aggiornati alla data del 31.12.2023, risultano inseriti nel sistema di monitoraggio predisposto dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri all’indirizzo <http://periferieurbane.palazzochigi.it>

Nel corso del mese di Luglio 2024 si procederà all’aggiornamento dei dati di monitoraggio relativi al 1° semestre 2024.

Descrizioni sintetiche sull’andamento dei singoli interventi

Al momento si segnalano fattori esterni, ostativi, che possono influire sull’avanzamento degli interventi e riferibili esclusivamente alle problematiche inerenti la disponibilità di cassa in capo ai Comuni attuatori degli interventi in merito alle tempistiche di approvazione degli strumenti finanziari propedeutici alla stipula dei prestiti con Cassa DD.PP. che, in prospettiva, potrebbero incidere sul perseguimento degli obiettivi del Progetto.

**(Dati aggiornati al marzo 2024 a cura della Direzione Generale - Servizio Pianificazione strategica e fondi extrabilancio).**

## PIANO URBANO MOBILITA' SOSTENIBILE

Il Piano Urbano della Mobilità Sostenibile (PUMS) è uno strumento di pianificazione, basato su principi di integrazione, partecipazione delle comunità per rispondere alle mutate necessità di mobilità. Il suo obiettivo deve essere anche il miglioramento della qualità ambientale, consentendo, quindi, un sistema con minore impatto in termini di inquinamento atmosferico e acustico. Il PUMS si focalizza su quattro macro aree:

Efficacia ed efficienza del sistema di mobilità; Sostenibilità energetica e ambientale ; Sicurezza della mobilità stradale ; Sostenibilità socio economica

La Città Metropolitana di Messina ha concluso la prima fase di concertazione e partecipazione per la redazione del Piano, con attività sinergiche di partecipazione dei Comuni territorio.

Con D.S. n. 59 del 31/03/2021 è stato approvato il primo rapporto PUMS

La corretta pianificazione consentirà di condividere le strategie di sviluppo per recuperare il gap con il resto del paese, in tema di mobilità di persone e merci, attenzionando i tempi di

percorrenza, di trasporto e di smistamento di queste ultime. Il PUMS deve essere, quindi, uno strumento finalizzato anche allo sviluppo del sistema economico, culturale e sociale dell'intera comunità metropolitana.

Per una sua corretta definizione, l'Ente ha attivato un processo di comunicazione e partecipazione al Piano con i Comuni della CMM, Enti e Organi competenti in materia di pianificazione della mobilità e territorio, con portatori di interesse, finalizzato alla individuazione delle criticità, degli obiettivi, delle strategie di intervento e, quindi, degli scenari di Piano.

Successivamente è stato attivato lo Sportello Pianificazione strategica per il coinvolgimento dei 108 comuni della CMM: attività che ha dato avvio ad un percorso di raccolta dei dati relativi alla pianificazione e alle progettualità, di confronto con amministratori attraverso seminari/workshop on line. Sono stati previsti, inoltre, tavoli tecnici con il gruppo di lavoro interdisciplinare interno alla Città Metropolitana, per la condivisione e definizione di Vision, obiettivi specifici, scenario di riferimento, strategie e azioni di Piano, anche in collaborazione con i professionisti incaricati della CMM per la redazione del Piano Strategico Metropolitan. Con DS 156 del 4/08/2021 è stata adottata la proposta del PUMS.

Per quanto attiene la procedura VAS – Vinca , a conclusione della fase di consultazione del Rapporto Preliminare (ex art. 14 D.Lgs 1562/06 e s.m.i.), in data 14/04/2022 è stato emesso da parte della Commissione Specialistica per le Autorizzazioni Ambientali il parere n. 27-2022-S3 con prescrizioni, che ha consentito la ripresa delle attività di pianificazione nonché la predisposizione del Rapporto Ambientale VAS VincA.

Con Decreto Sindacale n. 304 del 27/12/2022 è stato adottato il Piano Urbano della Mobilità Sostenibile dando atto che, successivamente all'adozione del Piano Urbano della Mobilità Sostenibile, sarà attivata, ai sensi dell'art. 14 del D.Lgs. 152/2006, la fase di consultazione relativamente alla procedura VAS e VINCA, nonché la fase per la presentazione delle osservazioni al PUMS, composto dai seguenti elaborati:

Relazione di Piano

● Allegati:

- All.01 – Report Partecipazione
- All.02 – Atlante delle schede monografiche comunali
- All.03 – Atlante delle azioni declinabili a livello comunale

● Tavole:

- Tav.01 – Assetto ciclopedonale di progetto

- Tav.01.A – Assetto ciclopedonale di progetto\_Zoom costa Jonica
- Tav.01.B – Assetto ciclopedonale di progetto\_Zoom costa Tirrenica
- Tav.02 – Interventi progettuali sulla rete ciclabile e nei nodi di interscambio
- Tav.02.A – Interventi progettuali sulla rete ciclabile e nei nodi di interscambio\_Zoom costa Jonica
- Tav.02.B – Interventi progettuali sulla rete ciclabile e nei nodi di interscambio\_Zoom costa Tirrenica
- Tav.03 – Assetto della rete del Trasporto pubblico e dei nodi intermodali di progetto
- Tav.04 – Assetto della rete della viabilità
- Tav.05 – Azioni declinabili a livello comunale
- VAS e VINCA:
  - VAS Rapporto Ambientale
  - VAS Sintesi non tecnica
  - VINCA Relazione

A conclusione della procedura VAS – VincA, è stato emanato il Decreto Assessoriale n. 59/GAB del 01/02/2024GAB del 01/02/2024, recante parere motivato ai sensi e per gli effetti dell'art. 15 del D. Lgs. 152/2006 e ss.mm. ii, per la procedura di Valutazione Ambientale Strategica, comprensiva della Valutazione di Incidenza Ambientale (ex art. 5 del D.P.R. 357/1997 e s.m.i.), alla proposta di "Piano urbano della mobilità sostenibile (PUMS) del territorio metropolitano, comprensivo dei piani di settore ad esso formalmente e funzionalmente connessi" attivata dall'Autorità procedente Città Metropolitana di Messina, con le motivazioni di cui al Parere n. 740/2023 reso dalla C.T.S. nella seduta del 22/12/2023 e di cui all'art. 2 del decreto.

Di seguito il link all'area dedicata nel sito istituzionale:

<https://www.cittametropolitana.me.it/servizi/p-u-m-s/>

**(Dati aggiornati al marzo 2024 a cura della Direzione Generale - Servizio Pianificazione strategica e fondi extrabilancio).**



## PIANO STRATEGICO METROPOLITANO

Il Piano Strategico Metropolitan è un importante strumento di programmazione, che ha visto coinvolti numerosi stakeholders per la definizione del modello di governance che ponga in essere una struttura che realizzi un'azione efficace ed efficiente di sviluppo del territorio che deve essere inteso come un percorso di cambiamento orientato a innalzare la qualità della vita di tutti gli abitanti. L'obiettivo iniziale è stato quello di raccogliere direttamente dai cittadini informazioni sul livello di conoscenza delle funzioni e delle attività svolte dalla Città Metropolitana, sulle priorità di investimento e di intervento da fissare negli anni futuri, sulle esigenze e sulle aspettative di sviluppo del territorio legate al Piano Strategico in fase di elaborazione.

Con Decreto Sindacale n. 303 del 27/12/2022 è stato adottato il Piano Strategico Metropolitan e con successiva Deliberazione del Commissario ad Acta con i poteri del Consiglio Metropolitan n. 1 del 28/03/2023 è stato approvato il PSM.

Il Piano Strategico Metropolitan è un documento programmatico che individua strategie condivise di pianificazione territoriale e di gestione delle risorse e dei servizi pubblici, fino a pochi anni fa di natura volontaria, è divenuto oggi un atto cogente per tutte le città metropolitane, secondo quanto stabilito dalla Legge 56/2014 (Legge Delrio). Il PSM rappresenta un'occasione unica per i 108 Comuni e per gli stakeholder del territorio, per agire insieme e definire non solo gli obiettivi, ma anche i progetti concreti da attuare per lo sviluppo del territorio nei prossimi mesi e anni. Ed è un'occasione unica per la Città Metropolitana per promuovere il proprio ruolo di coordinatore e collettore delle esigenze dei Comuni e dell'intero territorio. Nel sito istituzionale è stato realizzato uno spazio in cui si potrà essere aggiornati sui vari passaggi, sui processi di analisi del territorio e sulle progettualità scaturite dalle azioni concertate.

Di seguito il link con la pagina dedicata al PSM:

<https://www.cittametropolitana.me.it/servizi/piano-strategico-della-citt-metropolitana-di-messina/>

**(Dati aggiornati al marzo 2024 a cura della Direzione Generale - Servizio Pianificazione strategica e fondi extrabilancio).**

## PIANO STRATEGICO DELLA MOBILITA' SOSTENIBILE

A luglio 2021 sono stati sottoscritti gli accordi di programma per l'attuazione degli interventi previsti dal Piano Strategico della Mobilità Sostenibile orientati, al rinnovo del parco veicolare adibito al Trasporto Pubblico Locale per effetto del DPCM del 17/04/2019.

Il Piano Strategico della Mobilità Sostenibile ha stabilito le modalità di ripartizione delle risorse per i soggetti beneficiari.

Con Decreto Sindacale n. 184 del 04/08/2023 è stata approvata la tabella ripartizione delle risorse assegnate con D.D. n. 287/2021 ed approvata la modifica ed integrazione dello schema di accordo approvato con Decreto Sindacale n. 140 del 30.06.2021, da sottoscrivere tra la Città Metropolitana di Messina e i Comuni di Messina, Malfa, Milazzo e Taormina, per l'attuazione delle misure previste per la Città Metropolitana di Messina dal Piano Strategico Nazionale della Mobilità Sostenibile (PSNMS).

Ad agosto 2023 sono stati sottoscritti gli accordi di programma a modifica ed integrazione dello schema di accordo approvato con Decreto Sindacale n. 140 del 30.06.2021, tra la Città Metropolitana di Messina e i Comuni di Messina, Malfa, Milazzo e Taormina, per l'attuazione delle misure previste per la Città Metropolitana di Messina dal Piano Strategico Nazionale della Mobilità Sostenibile (PSNMS).

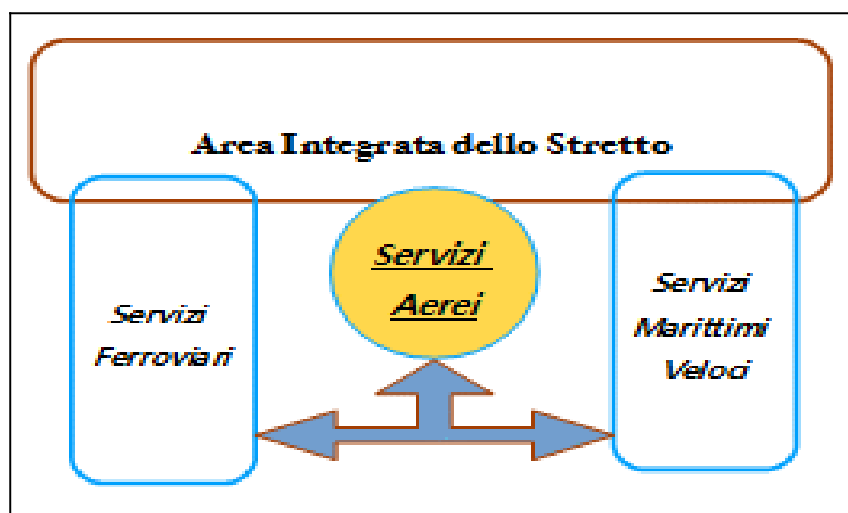
La Città Metropolitana di Messina risulta destinataria delle risorse per l'importo di € 3.483.957,00 per il periodo 2019 - 2023 e ulteriori € 26.188.108,00 per il periodo 2024 - 2033.

Le risorse assegnate ai Comuni di Messina, Taormina, Milazzo ed al Comune di Malfa capofila del consorzio tra i comuni di Malfa, S Marina Salina e Leni, verranno messe a disposizione dalla Città Metropolitana di Messina tramite gli accordi sottoscritti, al fine di assicurare una organica ed efficace gestione delle politiche di rinnovo del parco veicolare utilizzato per lo svolgimento dei servizi di Trasporto Pubblico Locale.

*Le finalità del Piano sono orientate al rinnovo del parco rotabile adibito, tra l'altro, al trasporto pubblico locale e alla promozione e al miglioramento della qualità dell'aria mediante l'introduzione di tecnologie innovative con l'adozione di mezzi ad alimentazione alternativa e delle relative infrastrutture di supporto.*

**(Dati aggiornati al marzo 2024 a cura della Direzione Generale - Servizio Pianificazione strategica e fondi extrabilancio).**

<b>L'AREA INTEGRATA DELLO STRETTO</b>		
Regione Calabria	Conferenza permanente interregionale	Regione Siciliana
Città Metropolitana di Reggio Calabria		Città Metropolitana di Messina
<i>Area Integrata dello Stretto</i>		
Istituzione del Bacino territoriale ottimale	Istituzione della continuità territoriale	
trasporto pubblico locale	Interna	Esterna
coordinamento dei servizi ferroviari calabresi con i servizi di trasporto marittimo veloce, fra i territori comunali di Messina, Reggio Calabria e Villa San Giovanni	attraverso servizi di trasporto marittimo veloce con l'introduzione già operativa del biglietto unico tpl/mezzo veloce/parcheggi	servizi aerei di linea tra l'aeroporto dello Stretto e i principali aeroporti nazionali – coordinamento orari tra il vettore per il trasporto marittimo veloce e i gestori dei servizi ferroviari (Trenitalia - Italo)



L'Area integrata dello Stretto è la nuova sfida socio-economica che incide in modo determinante sul futuro comune dei territori della Città Metropolitana di Messina e di quella di Reggio Calabria, legati da interdipendenze economiche e culturali, che intendono promuovere una cultura dell'innovazione nella società e nelle imprese.

In questo contesto guardare all'Area dello Stretto in modo unitario darà la possibilità di fornire migliori servizi al territorio e nuovi strumenti per risolvere la domanda di mobilità dei cittadini. La Città Metropolitana di Messina deve essere soggetto facilitatore di questi processi, usando

l'economia della condivisione ottimizzando i costi per migliorare i servizi, introducendo la cultura basata sulla collaborazione.

In quest'ottica il Decreto Sindacale n. 14 del 15/02/2019 ha provveduto ad approvare lo schema di Accordo per l'istituzione dell'Area Integrata dello Stretto. Gli enti coinvolti, oltre la Città Metropolitana di Messina, sono: la Città Metropolitana di Reggio Calabria, la Regione Siciliana e la Regione Calabria. Quest'ultima con l'articolo 4 della Legge regionale Calabria 27 aprile 2015, n. 12, (Legge di Stabilità regionale), ha già provveduto a istituire la **Conferenza permanente interregionale** per il coordinamento delle politiche nell'Area della Stretto.

L'Accordo prevede di attuare l'istituzione del bacino territoriale ottimale dell'Area integrata dello Stretto, promuovendo iniziative inerenti la mobilità e l'integrazione dei servizi, prevedendo, tra l'altro, le seguenti iniziative:

- la richiesta al Governo di istituzionalizzare la continuità territoriale tra le due città, nonché di finanziare in maniera adeguata e stabile la già istituita continuità territoriale riferita ai servizi aerei di linea. **La continuità territoriale** deve essere intesa:
  - **interna**, fra le due sponde dello Stretto, Reggio Calabria e Villa San Giovanni da una parte e Messina dall'altra, attraverso servizi di trasporto marittimo veloce, con tariffe assimilabili a quelle del trasporto pubblico urbano;
  - **esterna**, attraverso i servizi aerei di linea effettuati tra l'aeroporto dello Stretto e i principali aeroporti nazionali, in regime di oneri di servizio pubblico di cui al Regolamento (CE) n. 1008/2008, *con tariffe che tengano conto del maggiore onere connesso all'attraversamento dello Stretto per gli utenti siciliani*;
- la promozione del coordinamento tra i servizi ferroviari calabresi e il collegamento marittimo veloce passeggeri tra Messina e Villa San Giovanni e Reggio Calabria.
- Le Regioni si impegnano a istituire un bacino territoriale ottimale per lo svolgimento dei servizi di trasporto pubblico locale, ricomprendendo almeno i territori comunali di Messina, Reggio Calabria e Villa San Giovanni;
- l'utilizzo di una parte cospicua delle rispettive dotazioni finanziarie previste dal PON Città metropolitane 2014-2020 e dal POC Metro per finalità legate alla mobilità, più in dettaglio specificate nel citato protocollo (di seguito i relativi link)
  - <http://www.ponmetro.it/>
  - <http://www.ponmetro.it/wp-content/uploads/2017/01/POCmetro.pdf>
- La Perimetrazione del bacino territoriale è effettuata con l'obiettivo di individuare ulteriori

territori, nell'ambito di un contesto territoriale prevalentemente urbano e suburbano, meritevoli di essere inclusi nel bacino territoriale, sulla base di analisi della domanda che tengano conto delle caratteristiche socio-economiche, demografiche e comportamentali dell'utenza potenziale, della struttura orografica, del livello di urbanizzazione e dell'articolazione produttiva del territorio di riferimento.

– Gli Enti sottoscrittori, ciascuno per la propria competenza, si impegnano alla riorganizzazione dell'offerta di servizi ai cittadini, secondo criteri di prossimità e tenendo conto del miglioramento dell'offerta di mobilità, perseguendo obiettivi di efficacia ed efficienza.

L' Accordo si pone come obiettivo il coordinamento dell'azione di indirizzo politico-amministrativo degli Enti che lo sottoscrivono, consentendo di valutare congiuntamente gli esiti di istruttorie effettuate anche in modalità collaborativa fra le strutture amministrative.

Nel corso della riunione del Gruppo Tecnico di supporto, svoltasi presso l'Assessorato Regionale Infrastrutture e Trasporti in data 26/09/2019, si è definita la perimetrazione del bacino territoriale lato Sicilia ratificata con Delibera di Giunta Regionale n° 380 del 25.10.2019.

Il 12 giugno 2020, si è tenuta una videoconferenza del Comitato di indirizzo e coordinamento che ha preso atto dell'individuazione da parte della Regione Sicilia e della Regione Calabria del perimetro del bacino territoriale ottimale per lo svolgimento dei servizi di trasporto pubblico locale.

La Regione Sicilia ha individuato 44 Comuni di questo territorio metropolitano, 13 della zona jonica e 30 della zona tirrenica compresi i comuni delle Isole Eolie, oltre che il Comune di Messina.

Durante l'incontro, il rappresentante dell'Ente ha precisato che la perimetrazione comprende i comuni costieri serviti dai principali collegamenti ferroviari e stradali, ma che la connessione con l'entroterra è garantita dai collegamenti viari a pettine esclusi dal bacino. La perimetrazione tiene conto del bacino di utenza potenziale, nonché delle polarità turistiche, industriali e commerciali.

I prossimi obiettivi, oltre a un miglioramento della mobilità di persone e merci nell'attraversamento dello Stretto, integrazione tariffaria tra i servizi di trasporto marittimi e terrestri, per giungere a un "biglietto unico dello Stretto". Si è stabilito, inoltre, un coinvolgimento del Ministero dei Trasporti per perseguire gli obiettivi di potenziamento infrastrutturale.

In tale contesto si inserisce anche il Tavolo Tecnico per il collegamento dinamico sullo Stretto di Messina attivato dal Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti per la promozione di un piano d'azione congiunto tra i vari operatori anche al fine di migliorare la mobilità sullo Stretto

**(Dati aggiornati al marzo 2024 a cura della Direzione Generale - Servizio Pianificazione strategica e fondi extrabilancio).**

Non bisogna dimenticare che il movimento quotidiano nell'Area dello Stretto di lavoratori e studenti, oltre gli utenti dell'Aeroporto dello Stretto, necessita di strumenti sempre più smart per potersi spostare, per questo motivo, nei mesi scorsi si è aperta una pagina concreta, grazie al coinvolgimento di tutti gli attori, con l'attivazione dell'integrazione dei servizi di mobilità, attraverso il biglietto unico integrato. Un percorso nuovo per lo sviluppo delle due aree metropolitane, l'obiettivo, attraverso l'istituzione di un biglietto unico integrato, è incentivare l'utilizzo del mezzo pubblico nelle due città da parte dei numerosi pendolari, e non solo, che quotidianamente si spostano fra le due città affacciate sullo Stretto per usufruire del trasporto marittimo e dei mezzi pubblici per gli spostamenti urbani nelle rispettive aree metropolitane. Per comprendere meglio il movimento degli utenti dell'Area si riportano i dati del 2023 relativi ai **mezzi veloci**, comunicati dall'Autorità di Sistema Portuale dello Stretto:

Tratta A/R	n. corse annuali A/R	Tot n. passeggeri	Valore minimo	Valore massimo
Messina- Villa S. Giovanni - A/R	11.482	766.823	42.945 ( Feb. 2023)	85.473 (luglio 2023)
Messina- Reggio – A/R	9.453	584.483	42.370 (gen.2023)	58.539 (ott. 2023)

Nel 2023 oltre 1.200.000 persone hanno attraversato lo Stretto con i mezzi veloci, una utenza a cui finalmente si sta iniziando a dare servizi utili per una migliore mobilità.

## AGENDA METROPOLITANA PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE

L'Ente ha intrapreso un percorso estremamente sfidante e innovativo in tema di sostenibilità e sviluppo ambientale. Ha saputo cogliere l'opportunità offerta dal Ministero Ambiente Tutela Territorio e Mare, di seguito MATT, per la costituzione di un tavolo inter-istituzionale, di cui fanno parte province autonome, regioni e città metropolitane, il Ministero delle Finanze e i Ministeri che saranno coinvolti in seguito. L'Accordo è stato firmato il 27/11/2019.

L'Accordo indica che " il MATTM e le Città metropolitane, coerentemente e nel rispetto delle rispettive finalità e competenze, intendono perseguire, in collaborazione, l'attuazione e la promozione delle scelte e degli obiettivi strategici nazionali per lo sviluppo sostenibile attraverso:

- a) la loro declinazione a livello delle Città metropolitane;
- b) la definizione di un tavolo di confronto per la condivisione di metodi e strumenti per il raggiungimento degli obiettivi di sviluppo sostenibile ai diversi livelli territoriali;
- c) la potenziale definizione di azioni pilota e di sperimentazione di policy integrate;
- d) la definizione di modalità comuni per il monitoraggio del raggiungimento degli obiettivi della Strategia Nazionale per lo Sviluppo Sostenibile che tengano conto del contributo delle Regioni, delle Province autonome e delle Città metropolitane in tal senso;
- e) il pieno coinvolgimento della società civile.

Si intendono realizzare attività condivise di ricerca, elaborazione di documenti tecnici, sviluppo di azioni pilota per il disegno di policy integrate, definizione di metodi e strumenti per il monitoraggio e la valutazione, attività di coinvolgimento attivo della società civile, per promuovere contestualmente la definizione e la piena attuazione dell'Agenda metropolitana per lo sviluppo sostenibile.

E' stata creata un'apposita sezione nel sito istituzionale, come strumento informativo e di interlocuzione a livello di forum per tutte le amministrazioni coinvolte e per la società civile. Si intende sottolineare l'importanza di uno strumento informatico per dare un avvio concreto al programma con un confronto reale tra gli stakeholders, favorendo un'azione propositiva che possa produrre un piano di intervento aderente alle necessità del territorio ed alle sue eterogeneità.

Il progetto è finanziato dal Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare con 178.500 euro.

L'esperienza della costruzione dell'Agenda Metropolitana ha visto la partecipazione di numerosi stakeholder, tra associazioni e singoli cittadini, alle iniziative organizzate, confermando la

capacità dell'Ente di sapersi aprire verso l'esterno e saper ascoltare il suo territorio. Importante si è rivelata la collaborazione interistituzionale con l'Università degli Studi di Messina.

Con D.S. n. 31 del 23/02/2023 è stata adottata l'Agenda Metropolitana per lo Sviluppo Sostenibile - Messina 2030. Con Deliberazione n. 4 del 28/03/2023 del Commissario ad Acta con i poteri del Consiglio Metropolitanò è stata approvata l'AMSS.

Il progetto "Messina 2030" prevede l'allineamento dell'Agenda Metropolitana per lo Sviluppo Sostenibile, alla nuova **Strategia Nazionale per lo Sviluppo Sostenibile**, approvata dal CITE (Comitato Interministeriale per la Transizione Ecologica) con Delibera n. 1 del 18 settembre 2023, e alla **Strategia Regionale per lo Sviluppo Sostenibile** adottata dalla Regione Siciliana con DGR n. 440 dell'08/11/2023. La nuova Strategia Nazionale rappresenta il quadro di riferimento per la declinazione degli obiettivi dell'Agenda 2030 e per i processi di pianificazione, programmazione e valutazione di tipo ambientale e territoriale secondo quanto previsto dall'art. 34 del D.lgs. 152/2006 e ss.mm.ii..

Le proposte dell'Agenda Metropolitana 2030 mirano a rafforzare le strategie di cooperazione tra attori pubblici, commerciali e sociali sul lungo e medio termine, nonché a infondere cambiamenti strutturali nell'economia e nella società metropolitana verso lo sviluppo sostenibile. La sfida per i prossimi anni sarà quella di progettare una regolamentazione - costituita da Protocolli, Tavole rotonde, Forum, Linee Guida, ecc. - per incrementare la partecipazione coinvolgendo direttamente anche i cittadini e, soprattutto, perfezionare le tecniche di co-progettazione e le tecniche per l'ascolto e il coinvolgimento per interessare e ampliare il partenariato in maniera consapevole e giungere, infine, a poter "misurare" la partecipazione e il progresso.

Gli obiettivi individuati per il territorio della Città Metropolitana di Messina sono cinque e auspicano alla realizzazione di un cambiamento verso una società più sostenibile, orientando gli sforzi di tutti gli attori coinvolti verso la creazione di una **società più giusta, inclusiva, coesa e sostenibile**. Gli obiettivi sono stati stabiliti mettendo al centro dell'attenzione sia le aspirazioni e le priorità delle persone e delle comunità che il funzionamento, la salvaguardia e la resilienza degli ecosistemi



## 2.2 Performance

La performance organizzativa è la misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza dell'organizzazione in termini di politiche, obiettivi, piani e programmi, soddisfazione dei destinatari, modernizzazione dell'organizzazione, miglioramento qualitativo delle competenze professionali, sviluppo delle relazioni con i cittadini, utenti e destinatari dei servizi, efficienza nell'impiego delle risorse e qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati.

La performance individuale è la misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza delle prestazioni individuali in termini di obiettivi, competenze, risultati e comportamenti. Entrambe contribuiscono alla creazione di valore pubblico attraverso la verifica di coerenza tra risorse e obiettivi, in funzione del miglioramento del benessere dei destinatari diretti e indiretti.

Il ciclo di gestione della performance, in ottemperanza al D.Lgs. N° 150/2009 novellato dal D.Lgs. N° 74/2017, è sviluppato per ricercare il miglioramento continuo della qualità dei servizi resi alla collettività attraverso la definizione e assegnazione di obiettivi a dirigenti e personale del Comparto, in coerenza con quelli di bilancio definiti negli altri documenti programmatici. Il ciclo di gestione della performance, dunque, deve essere finalizzato a creare il valore del servizio pubblico, inteso come capacità di fornire risposte ai bisogni della collettività amministrata e di promuovere l'interesse generale attraverso l'utilizzo efficiente delle risorse strumentali e umane, il cui conseguimento costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi destinati dalla contrattazione integrativa.

Le successive fasi (monitoraggio, misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, nonché utilizzo di Sistemi premianti) vengono definite nei sistemi di valutazione e integrati con il complesso processo di controllo e rendicontazione già previsto per gli Enti Locali dal D.Lgs. 267/00. Il vigente Regolamento di disciplina della Misurazione e Valutazione della Performance e del sistema premiale (SMiVaP) è stato approvato con D.S. n. 137 del 27/06/2023.

Il ciclo della performance comprende tutte le dimensioni – sia individuali che organizzative – che concorrono al raggiungimento degli obiettivi dell'Ente che danno risalto all'impatto delle politiche e dell'azione amministrativa sul territorio e sui cittadini amministrati, verificandone il grado di soddisfazione.

Tutto il ciclo è improntato alla trasparenza, infatti, la promozione di maggiori livelli di trasparenza e la prevenzione della corruzione costituiscono aree strategiche e tutto ciò deve tradursi nella definizione di obiettivi organizzativi e individuali.

Gli obiettivi indicati nella sottosezione Anticorruzione sono formulati in collegamento con la programmazione definita nella sezione Performance.

La programmazione diventa efficace se riesce a coniugare il legame che sussiste tra i bisogni della collettività, la missione istituzionale, le priorità politiche e le strategie dell'Amministrazione.

Partendo dalle linee strategiche, contenute negli strumenti di Programmazione pluriennali, e già indicate nei paragrafi precedenti, la sezione Performance del PIAO indica gli obiettivi a lungo e breve termine, le scelte organizzative per realizzarli e i risultati che si attendono, il documento è pubblicato, ai fini della trasparenza, sul sito istituzionale.

Questa Sezione definisce dunque gli elementi fondamentali (obiettivi, indicatori e target) su cui il Nucleo Indipendente di Valutazione e la Dirigenza dell'Ente effettueranno la valutazione e la rendicontazione delle performance realizzate, sia individualmente da ogni dipendente (*performance individuale*) che complessivamente dall'Ente e dalle Direzioni.

La qualità degli obiettivi assegnati ai Dirigenti è definita nel vigente SMiVaP.

Il sistema di valutazione della performance individuale è finalizzato a orientare i risultati verso il raggiungimento degli obiettivi assegnati dai competenti organi ed è correlato al Documento Unico di Programmazione (DUP) e al Bilancio, assumendo la logica della direzione per obiettivi come metodo di stile digestione, che lega il controllo direzionale alla performance manageriale.

La valutazione della performance individuale dei dirigenti è riferita:

- agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;
- al livello di conseguimento di specifici obiettivi assegnati;
- al contributo assicurato alla performance generale dell'Ente, misurato attraverso appositi indicatori;
- alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- ai comportamenti organizzativi tenuti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate;
- alla capacità di valutazione differenziata dei propri collaboratori.

La valutazione della performance dirigenziale individuale comporta inoltre:

- orientamento al risultato in termini di efficacia ed efficienza, superando il modello dell'adempimento meramente burocratico-formale;
- orientamento allo sviluppo dell'autonomia e alla valorizzazione delle competenze;
- integrazione e cooperazione fra le diverse strutture organizzative, per sviluppare il gioco di squadra e assicurare il raggiungimento di risultati complessivi;

- capacità innovativa, volta a sollecitare la proposizione e l'introduzione di innovazioni, organizzative e non, per attuare cambiamenti che apportino maggiore efficienza, efficacia ed economicità nella gestione;
- orientamento alla soddisfazione del cittadino-cliente, interno ed esterno, per promuovere una logica di servizio;
- qualità della presenza;
- qualità e impegno nello sviluppare relazioni esterne e interne;
- capacità di misurare ed evidenziare diversità di tipo quantitativo e qualitativo nei contributi dei propri collaboratori.

Il sistema organizzativo dell'Ente prevede il coinvolgimento a cascata di tutto il personale ed è volto a responsabilizzare e valorizzare la loro attività, incentivando la cooperazione fra Dirigenti, EQ. e personale nelle rispettive competenze e funzioni, nell'ottica di favorire il raggiungimento degli obiettivi dell'Ente.

Un ruolo importante è assegnato nella struttura alle figure quadro, personale con Elevata Qualificazione, responsabili di servizio, a cui sono assegnati obiettivi di performance da parte dei dirigenti oltre a eventuali funzioni delegate.

La definizione degli obiettivi per il restante personale, riconducibili alle azioni programmate con la presente sezione Performance, spetta ai dirigenti e avviene in applicazione delle disposizioni contenute nel Sistema di valutazione permanente della performance dei dipendenti del Comparto.

Nei confronti del personale con incarichi di Elevata Qualificazione i principi a cui il sistema si ispira sono attuati come segue:

- trasparenza:** i soggetti valutati sono informati preventivamente dal Dirigente, in corso di esercizio e a consuntivo sui risultati attesi e conseguiti e sui criteri adottati per la valutazione, per iscritto o attraverso incontri. Le risultanze finali della valutazione sono rese accessibili nel rispetto delle norme sulla trasparenza;
- concretezza:** il sistema consente di esprimere giudizi elaborati sulla base di elementi concreti, tesi alla verifica dell'effettività di quanto realizzato e ottenuto dagli incaricati, della qualità del contributo assicurato alla performance e dei comportamenti organizzativi dimostrati, utilizzando apposite schede;
- confronto e orientamento alla condivisione:** pur nel rispetto dei rispettivi ruoli, gli obiettivi assegnati sono discussi sul piano della concretezza e della fattibilità.

k)La pubblicazione on-line del PIAO e della Relazione sulla Performance , nonché dell’analisi delle premialità erogate a dirigenti e dipendenti costituiscono elementi essenziali di trasparenza.

## **2.2.1 Dagli obiettivi strategici e operativi agli obiettivi esecutivi 2024: l’"Albero della performance"**

Con il Decreto del Ministero dell’Economia e delle Finanze del 25 luglio 2023 (correttivo sull’armonizzazione), pubblicato sulla [GU Serie Generale n.181 del 04.08.2023](#), è entrata in vigore la modifica al principio contabile applicato alla programmazione (allegato 4/1 al D.lgs. n. 118/2011) per effetto della quale anche il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) viene in parte modificato. Le novità della norma non modificano totalmente il piano esecutivo di gestione (Peg), pur svuotandolo degli obiettivi di performance dell’ente. I contenuti del Peg devono essere la risultante di un processo ripetuto e partecipato che coinvolge la Governance e la dirigenza dell’ente ed è finalizzato alla definizione degli “obiettivi di gestione”, alla assegnazione delle risorse necessarie al loro raggiungimento e alla successiva valutazione. In particolare, gli “obiettivi di gestione” costituiscono **obiettivi generali di primo livello** e rappresentano nel PEG la strategia complessiva dell’ente locale per la gestione dell’organizzazione nel medio-lungo termine. In base al principio contabile novellato, invece, gli “**obiettivi specifici**” sono **obiettivi di secondo livello**, funzionali al conseguimento degli obiettivi della gestione e trovano declinazione nella sottosezione di programmazione “Performance” del PIAO. Nell’impianto programmatico della CMM gli **obiettivi specifici di secondo livello** vengono denominati “**obiettivi di performance o esecutivi**” e gli stessi vengono assegnati dal Sindaco alla responsabilità attuativa dei dirigenti delle strutture apicali dell’Ente, configurandosi quali “step” annuali di realizzazione degli obiettivi generali di primo livello e, risalendo l’albero della performance, dei programmi operativi e degli indirizzi strategici approvati dagli Organi di Governance (DUP – Programma di mandato del Sindaco).

### **Per ogni obiettivo sono specificati:**

- le missioni e i programmi a cui ogni obiettivo è collegato;
- le linee programmatiche di mandato a cui esso fa riferimento;
- i risultati attesi;
- le fasi operative e le connesse scadenze temporali;
- gli indicatori;
- gli stakeholder;

- il responsabile;
- il valore pubblico atteso

Con cadenza semestrale ogni Dirigente è tenuto a trasmettere al NIV una scheda di monitoraggio relazionando sullo stato di attuazione degli obiettivi, monitorando le risorse impegnate, segnalando eventuali scostamenti e individuando criticità dalle fasi di attività programmate, proponendo eventuali azioni correttive.

Successivamente, il Nucleo indipendente di valutazione, avvalendosi di ogni utile documentazione fornita dal Servizio Programmazione, Performance e Processi Organizzativi, verifica l'andamento della performance programmata, segnalando, prontamente all'Amministrazione, eventuali scostamenti, criticità e prospettive di sviluppo. Al termine dell'esercizio, il Nucleo indipendente di valutazione, ricevute le Relazioni sugli obiettivi di Performance, compie la valutazione della Performance di Ente e Performance Organizzativa di Direzione determinandone i valori percentuali finali.

Il NIV, sentita la relazione del Segretario Generale, esprime una valutazione finale della performance individuale dei dirigenti, anche con l'ausilio dei dati di reporting economico-finanziari e di altri dati a disposizione.

Nella sottosezione "Performance" del PIAO, gli obiettivi di performance o esecutivi (obiettivi specifici di secondo livello) sono classificati prioritariamente in: **Obiettivi operativi** attraverso cui si consolidano gli standard già raggiunti; **Obiettivi di miglioramento**, finalizzati all'innalzamento degli standard quali-quantitativi-qualitativi dei servizi offerti alla collettività, come ad esempio, quelli relativi alla semplificazione, digitalizzazione e innovazione dei processi gestionali, al rafforzamento della capacità amministrativa, alla promozione e tutela dell'ambiente, alla formazione e qualificazione delle risorse umane; **Obiettivi di sviluppo attraverso** il reperimento di fondi europei e la realizzazione puntuale degli interventi programmati, lo sviluppo economico del territorio, la creazione di nuove infrastrutture, la valorizzazione culturale e la promozione del turismo, la promozione e riqualificazione delle periferie urbane l'attuazione dei programmi inseriti nel PUMS. Gli **obiettivi Piano Qualità (PQ)** consolidano gli standard relativi al grado di soddisfazione dell'utenza rispetto ai servizi offerti.

Un'ulteriore classificazione degli obiettivi esecutivi è quella che distingue gli stessi in **individuali, condivisi e comuni**. I primi riguardano gli obiettivi che ricadenti specificatamente l'ambito di competenza della singola direzione, mentre i secondi coinvolgono contemporaneamente i

processi gestionali facenti capo a più strutture apicali. Gli obiettivi comuni, concernenti principalmente gli obblighi formativi in attuazione delle circolari del Ministro della P.A. del 24.03.2023, del 28.11.2023 e del 24.01.2024, l'osservanza delle **misure di prevenzione dei fenomeni corruttivi e delle norme in materia di trasparenza** la rilevazione del grado di soddisfazione dell'utenza rispetto ai servizi offerti, hanno invece natura trasversale a tutte le direzioni investendone contemporaneamente la rispettiva parte di competenza.

Il Sindaco Metropolitan, dott. Federico Basile, ha provveduto, con D.S. n. 76 del 08.04.2024, ad approvare il [Piano degli obiettivi 2024](#), assegnando obiettivi di Performance per l'anno 2024 alle figure apicali, nello specifico: sei obiettivi comuni per ogni struttura dell'Ente e un totale di cinquantasei obiettivi complessivamente a: Segretario Generale, Direttore Generale, Dirigenti e Polizia Metropolitana, oltre l'*obiettivo in materia di "Riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni" (ex art. 4-bis, co. 2, D.L. 13/2023 )*.

Infatti, l'art. 4-bis, comma 2, del D.L. 13/2023, convertito in legge n. 41/2023, prevede che: *"Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance previsti dai rispettivi ordinamenti, provvedono ad assegnare, integrando i rispettivi contratti individuali, ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali nonché ai dirigenti apicali delle rispettive strutture specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni e valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30 per cento. Ai fini dell'individuazione degli obiettivi annuali, si fa riferimento all'indicatore di ritardo annuale di cui all'articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145. La verifica del raggiungimento degli obiettivi relativi al rispetto dei tempi di pagamento è effettuata dal competente organo di controllo di regolarità amministrativa e contabile sulla base degli indicatori elaborati mediante la piattaforma elettronica per la gestione telematica del rilascio delle certificazioni di cui all'articolo 7, comma 1, del decreto-legge 8 aprile 2013, n. 35, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 giugno 2013, n. 64"*. Con l'allegato n. 2 del Piano degli Obiettivi è stata prevista, ex lege, **l'assegnazione a tutti i dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali dell'obiettivo annuale relativo al rispetto dei tempi di pagamento** previsti dalle vigenti disposizioni, la cui verifica e valutazione dovrà avvenire nel rigoroso rispetto delle modalità di cui all'art. 4-bis, comma 2, del D.L. 13/2023, convertito in legge n. 41/2023, tenuto conto della circolare n. 1 del 01.01.2024 del Dipartimento della Ragioneria dello Stato.

E' bene ricordare che la riforma PNRR 1.11, anche a seguito delle ultime modifiche apportate al Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza ,e approvate dal Consiglio Ecofin in data 8/12/2023, preveda che entro il primo trimestre 2025 , con conferma al primo trimestre 2026 , siano conseguiti specifici obiettivi quantitativi (target) in termini di tempo medio di pagamento e di tempo medio di ritardo.

Si ricorda che il raggiungimento di questo obiettivo viene verificato dal competente organo di controllo di regolarità amministrativa e contabile dell'Ente.

Proprio per migliorare la tempestività dei pagamenti dei debiti commerciali, su proposta del Direttore Generale, il Sindaco con il D.S. n. 107 del 24.05.2024 ha approvato il **Piano degli interventi necessari per il superamento del ritardo dei pagamenti dei debiti commerciali ai sensi dell'articolo 4-bis del decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 aprile 2023, n. 41.**

**Il decreto approva** specifiche misure organizzative funzionali a garantire la tempestività dei pagamenti,

sono state analizzate le cause dell'attuale condizione di mancato rispetto del tempo medio di pagamento nei 30 giorni previsti dalla normativa , con particolare riferimento a diverse condizioni di crisi finanziaria che hanno pesantemente aggravato la gestione finanziaria dell'Ente fino al 2020 – 2021, rallentando il ciclo dei pagamenti commerciali.

Le misure che dovranno esser intraprese saranno:

- 1) Manutenzione dei dati presenti nella PCC;
- 2) Creazione di rete di referenti per il monitoraggio del ciclo dei pagamenti;
- 3) Misure per i tempi di accettazione fatture, di adozione atti di liquidazione, ed emissione mandati di pagamento
- 4) Gestione fatturato utenze di energia elettrica
- 5) Verifiche nei procedimenti di cessione dei crediti
- 6) Modifiche regolamentari: Regolamento di contabilità, Disciplinare sulla forma di stipula degli atti
- 7) Programma dei pagamenti - budget di cassa

Si prevede, in ossequio al già citato art. 40, comma 6 lettera b del Decreto-Legge 19/2024, l'istituzione di un' Unità Organizzativa Autonoma, incardinata nella Direzione Servizi Finanziari, dedicata a coordinare l'attuazione delle misure di accelerazione dei pagamenti, nel rispetto dell'obiettivo di "ritardo zero giorni".

In conclusione, questa Città Metropolitana attraverso le azioni dei propri obiettivi crea **“Valore Pubblico”**, migliorando le condizioni di crescita degli stakeholder interni ed esterni, perseguendo livelli di performance sempre più elevati, ottimizzando risorse e risultati. Il rapporto tra performance e Valore Pubblico sarà uno strumento per qualificare maggiormente l’attività amministrativa, migliorando la propria performance.

A norma dell’art. 6, d.l. n. 80/2021, conv. in L. n. 113/2021, la CMM individua le azioni trasversali per l’anno 2024 afferenti al benessere, alla digitalizzazione, alla semplificazione nonché all’accessibilità, che concorrono agli obiettivi di performance dell’Ente e vengono di seguito specificate.

L’Ente, in relazione agli interventi di miglioramento del **benessere organizzativo interno**, promuove offerta formativa Syllabus, che prevede il corso “RIFORMA Mentis” per raggiungere la parità di genere, combattere ogni forma di discriminazione, eliminare ogni forma di molestia e di violenza di genere nella sfera pubblica e privata, favorire tutte le forme di inclusione e garantire il riconoscimento dei diritti umani, obiettivi posti dall’Agenda 2030 delle Nazioni Unite e recepiti dalla Strategia Nazionale per lo Sviluppo Sostenibile. Sempre negli obiettivi di performance sono stati inseriti specifici obiettivi relativi alle politiche di trasparenza e anticorruzione. Tutti gli obiettivi sono stati esplicitati nelle tabelle precedenti relative al valore pubblico.

### **2.2.2 Semplificazione delle Procedure**

La Conferenza unificata Stato-Regioni, AA.LL. ha sancito l’intesa tra Governo, Regioni, Province autonome ed enti locali sull’aggiornamento dell’Agenda per la semplificazione 2020-2026. La nuova Agenda contiene le misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni necessario per attuare il Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR).

L’Agenda si concentra, in particolare, sul contrasto all’emergenza e sul rilancio dell’economia e dell’occupazione, individuando una serie di interventi prioritari e definendone obiettivi, risultati attesi, responsabilità e tempi di realizzazione, anche con il coinvolgimento dei cittadini, delle imprese e delle loro associazioni.

L’Agenda rappresenta, quindi, lo strumento per massimizzare l’efficacia degli interventi ed evitare duplicazioni e disallineamenti rispetto al PNRR e opera su due strategie fondamentali:

- l’eliminazione sistematica dei vincoli burocratici alla ripresa
- la riduzione dei tempi e dei costi delle procedure per le attività di impresa e per i cittadini



L'Agenda costituisce un indispensabile strumento di coordinamento tra Governo, Regioni ed enti locali sia per l'attuazione degli interventi del PNRR in materia di semplificazione amministrativa, sia per il superamento dei cosiddetti "colli di bottiglia" con il progressivo azzeramento delle complicazioni burocratiche indispensabili per il rilancio del tessuto economico del paese.

Gli ambiti sui quali si sviluppano le azioni previste dall'agenda sono quattro.

### **La semplificazione e la reingegnerizzazione delle procedure**

Il primo ambito è riferito all'attuazione dei principi europei e alla digitalizzazione delle procedure relative all'avvio e all'esercizio delle attività economiche.

Coerentemente con quanto stabilito nel PNRR, l'Agenda definisce l'ambizioso traguardo di semplificare, reingegnerizzare, standardizzare e digitalizzare a livello nazionale 200 procedure entro la fine del 2024 e 600 entro la fine del 2026.

### **La velocizzazione delle procedure**

Il secondo ambito ha come obiettivo prioritario la riduzione e la certezza dei tempi delle procedure legate agli interventi per la ripresa e prevede azioni di supporto alle amministrazioni per la gestione delle istanze complesse che interessano una pluralità di soggetti (infrastrutture, opere pubbliche, transizione digitale, etc.).

All'interno di questo ambito di intervento sono previste anche sperimentazioni da parte di ANCI e Regioni che favoriscano la costituzione di nuovi sportelli unici per le attività produttive (SUAP) associati o il consolidamento delle forme associative esistenti. L'obiettivo è quello di alleggerire i Comuni nella gestione delle procedure complesse, mettendo a disposizione delle amministrazioni strumenti di diagnosi del grado di complessità e delle eventuali criticità, anche grazie alla comparazione con le esperienze svolte da altre amministrazioni.

### **La semplificazione e la digitalizzazione**

La digitalizzazione rappresenta il prerequisito essenziale per migliorare l'accesso alle procedure amministrative e per garantirne una gestione efficace ed efficiente.

Nell'ambito del PNRR è prevista un'importante linea di attività denominata "Digitalizzazione delle procedure per edilizia ed attività produttive e operatività degli sportelli unici", con specifiche azioni volte a garantire la piena digitalizzazione dei procedimenti amministrativi dello Sportello unico delle attività produttive (SUAP) e dello Sportello unico dell'edilizia (SUE).

All'interno di questo contesto, il terzo ambito dell'Agenda prevede una piena digitalizzazione delle procedure produttive ed edilizie secondo regole tecniche uniformi su tutto il

territorio nazionale e una loro integrazione conforme agli standard adottati per l'interoperabilità dei sistemi informatici delle pubbliche amministrazioni.

In particolare, si vogliono sciogliere i nodi che impediscono una piena digitalizzazione dei procedimenti amministrativi in questi ambiti, tra cui ci sono, per esempio, la gestione di pratiche con allegati di grande dimensione (che non sono supportati dalla PEC) e l'effettiva attuazione del principio "once only" (l'amministrazione chiede solo una volta) attraverso l'interoperabilità delle banche dati ai fini dell'acquisizione di informazioni d'ufficio relativamente ai controlli sulle autocertificazioni.

### **La realizzazione di azioni mirate per il superamento degli ostacoli burocratici nei settori chiave del Piano di rilancio**

Il quarto ambito di intervento mira a superare gli ostacoli burocratici nei settori chiave del PNRR, sostenendo e monitorando l'attuazione delle misure già previste negli interventi recentemente adottati e proseguendo nell'opera di semplificazione mediante la formulazione di nuovi interventi, anche di natura organizzativa e tecnologica, nei procedimenti relativi a tutela ambientale e green economy, edilizia e rigenerazione urbana, banda ultra larga, appalti.

Questa Amministrazione, in linea con quanto previsto dall'Agenda Semplificazione 2020 – 2026 ha individuato nel Piano delle Azioni di Semplificazione e reingegnerizzazione, approvato con il PIAO 2023 – 2025 - D.S. n. 201 del 11/08/2023- un primo set di 25 procedure da semplificare. Nel corso dell'anno 2023 si è proceduto alla semplificazione della determinazione dei prezzi da inserire nei progetti non previsti nel Prezzario Regionale attraverso l'Adozione della best practice Redazione di un elenco di analisi di prezzi e facendo riferimento a prezziari riconosciuti in ambito nazionale (es. Prezzi DEI).

Per quel che riguarda le autorizzazioni e concessioni, si è provveduto a pubblicare sul sito nella apposita sezione i files editabili dei moduli oggetto di continuo aggiornamento.

Nel 2024 si sta procedendo a una verifica della loro attuazione e a un aggiornamento del set, anche alla luce della revisione e della struttura organizzativa dell'Ente, che risultano pari a n. 27 procedure. L'obiettivo è quello della riduzione dei tempi e dei costi delle procedure per il cittadino, questo contribuirà al raggiungimento delle milestone del PNRR collegate alla linea di azione "Semplificazione e standardizzazione delle procedure" .

Il fine è quello di digitalizzare completamente tutte le procedure selezionate.

Infine il sistema di monitoraggio verifica:

- l'effettivo utilizzo delle procedure semplificate;

- l'effettiva adozione ed implementazione della modulistica standardizzata;
- la digitalizzazione delle procedure.

Attraverso il sistema, inoltre, si raccoglieranno tutte le informazioni necessarie per valutare l'efficacia degli interventi di semplificazione e digitalizzazione realizzati

La digitalizzazione, naturalmente, è l'elemento essenziale per migliorare l'accesso alle procedure amministrative e garantirne una gestione efficace ed efficiente.

<b><u>PIANO DELLE AZIONI DI SEMPLIFICAZIONE e REINGEGNERIZZAZIONE</u></b>						
	<b>DIREZIONE</b>	<b>TIPOLOGIA DI PROCEDURA</b>	<b>MODALITÀ DI SEMPLIFICAZIONE GIA' ATTIVATE</b>	<b>MODALITA' DI SEMPLIFICAZIONE E PROGRAMMATE E/O IN FASE DI DEFINIZIONE</b>	<b>BENEFICI FINALI PER L'UTENTE</b>	<b>NOTE</b>
<b>1</b>	<b>TUTTE LE DIREZIONI</b>	Protocollo interno digitale	Abilitazioni protocollo digitale e censimento barriere hardware		Ottimizzazione gestione della protocollazione, definizione procedura digitali e attività di routine per l'accessibilità, la protezione e la sicurezza dei dati .	
<b>2</b>	<b>SINDACO METROPOLITAN O Gabinetto Istituzionale</b>	Rilascio patrocini	La Città Metropolitana di Messina concede il proprio patrocinio a soggetti pubblici e privati i quali intendono promuovere iniziative e manifestazioni di particolare valore culturale, scientifico, sociale, educativo,		Facilitazione accesso e semplificazione e procedure	

			sportivo, ambientale, economico e artistico. <b><u>E' pubblicata sul sito la modulistica relativa alla presentazione della istanza che è ' possibile inviare per pec</u></b>			
3	<b>Corpo Polizia Metropolitana</b>	Notifica atti e sanzioni a mezzo PEC agli iscritti al Registro INAD		Notifica degli atti relativi alle sanzioni elevate dal Corpo di Polizia Metropolitana a mezzo PEC ai soggetti iscritti all'indice nazionale pubblico dei Domicili digitali	Tramite l'uso del Domicilio digitale il cittadino può risparmiare sui costi di diversi servizi, come l'annullamento totale dei costi di postalizzazione o la riduzione del tempo e dei costi di invio di una comunicazione avente valore legale.	Notifica atti INAD da attivare
4	<b>Corpo Polizia Metropolitana</b>	Istituenda dotazione apparecchiatura informatica "Pos" al personale in servizio c/o la sezione procedure sanzionatorie, e "Tablet" al personale in servizio esterno	Snellimento di procedure burocratiche con la possibilità d'invio della documentazione anche su E-mail del cittadino.	Semplifica e velocizza il rapporto burocratico fra Ufficio competente e cittadino.	Consente al sanzionato di estinguere la sanzione direttamente c/o l'Ufficio.	Non ancora attivata apparecchiature informatica POS

5	<b>SEGRETERIA GENERALE Servizi Istituzionali, anticorruzione e trasparenza, URP</b>	Accesso agli atti e informazioni	Pubblicazione modulistica di accesso agli atti sull'Homepage del sito Istituzionale dell'Ente	Adeguamento, ai sensi del CAD, delle azioni di semplificazione e degli strumenti per agevolare i rapporti con i cittadini e le imprese.	Garantire ai cittadini e alle imprese il diritto di fruizione, in maniera semplificata, dei servizi pubblici erogati.	Procedure in attesa di digitalizzazione delle attività lavorative dell'Ente
6	<b>SEGRETERIA GENERALE Servizi Istituzionali, anticorruzione e trasparenza, URP</b>	Accesso civico	Pubblicazione modulistica di accesso civico sull'Homepage del sito Istituzionale dell'Ente	Adeguamento, ai sensi del CAD, delle azioni di semplificazione e degli strumenti per agevolare i rapporti con i cittadini e le imprese.	Possibilità di conoscere l'iter procedimentale e delle istanze di accesso; facilità di acquisire informazioni; diminuzione tempi di attesa.	Procedure in attesa di digitalizzazione delle attività lavorative dell'Ente
7	<b>SEGRETERIA GENERALE Servizi Istituzionali, anticorruzione e trasparenza, URP</b>	Accesso civico generalizzato	Pubblicazione modulistica di accesso civico generalizzato sull'Homepage del sito Istituzionale dell'Ente	Adeguamento, ai sensi del CAD, delle azioni di semplificazione e degli strumenti per agevolare i rapporti con i cittadini e le imprese.	Possibilità di conoscere l'iter procedimentale e delle istanze di accesso; facilità di acquisire informazioni; diminuzione tempi di attesa.	Procedure in attesa di digitalizzazione delle attività lavorative dell'Ente
8	<b>SEGRETERIA GENERALE Servizi Istituzionali, anticorruzione e trasparenza, URP</b>	Favorire l'accesso ai servizi pubblici, promuovendone la conoscenza.	Pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente della modulistica unificata relativa alle tutte le direzioni	Richiesta aggiornamento modulistica ai sensi della normativa vigente	Facilitazione accesso e semplificazione e procedure	Procedura da aggiornare con l'ausilio di tutte le direzioni e dei Sistemi Informatici

9	<b>SEGRETERIA GENERALE Servizi Istituzionali, anticorruzione e trasparenza, URP</b>	Decreti Sindacali, Deliberazioni Consiglio Metropolitano o Conferenza Metropolitana	Standardizzazione procedure	Da attuare la completa digitalizzazione dell'iter procedimentale	Eliminazione del documento cartaceo - tracciatura di tutti i passaggi – immediata disponibilità documento informatico	Procedura da aggiornare con l'ausilio di tutte le direzioni e dei Sistemi Informatici
10	<b>DIREZIONE GENERALE Servizio Programmazione , Performance e processi organizzativi</b>	Digitalizzazione Ciclo della Performance : assegnazione, monitoraggio, report e valutazione degli obiettivi del PdO, relativi alla dirigenza ed al comparto. Supporto al NIV.		Utilizzo di un applicativo che consenta la completa informatizzazione del ciclo della Performance e del Controllo di Gestione	Maggiore trasparenza verso il Cittadino sulle procedure di Programmazione, gestione e controllo delle attività dell'Ente.	
11	<b>I DIREZIONE Servizio Gestione Giuridica del personale</b>	Quantificazione totale degli elenchi dei buoni pasto autorizzati dai singoli dirigenti	1-Trasmissione elenchi su piattaforma digitale 2- Implementazione del software di rilevazione presenze per il suo utilizzo ai fini della certificazione della effettiva presenza in servizio		Riduzione dei tempi – Semplificazione e amministrativa – Riduzione dei costi	
12	<b>I DIREZIONE Servizio Gestione Giuridica del</b>	Portafoglio elettronico dei dipendenti	1-Inserimento documentazione nel sistema informatico del		Riduzione dei tempi – Semplificazione e	

	<b>personale</b>		portafoglio elettronico 2- mplementazione insieme di metodi per l'eliminazione del cartaceo e l'utilizzo del digitale.		amministrativa – Riduzione dei costi	
<b>13</b>	<b>I DIREZIONE Servizio Gestione Giuridica del personale</b>	Predisposizione della Relazione allegata al conto annuale "Sistema Sico": procedure di reperimento dati del personale inviando alla struttura di competenza schede e tabelle relative ai dati del personale		Previsione di appositi campi nel software Systime che elaborino i dati necessari alla redazione della relazione così come richiesta dal sistema "Sico"	Certezza del reperimento e della formazione del dato, aumento degli automatismi e conseguente riduzione delle variabili soggettive impiegate nella determinazione e ed aggregazione del dato, certezza del valore temporale del dato ed omogeneità delle sue proiezioni nel tempo	
<b>14</b>	<b>II DIREZIONE Servizi Finanziari e Tributari</b>	Gestione giuridica del personale della II Direzione, procedure di acquisizione modulistica ed inoltramento e richieste	Digitalizzazione delle istanze relative al personale	Nessuna	Dematerializzazione, riduzione dei tempi e semplificazione e della procedura di inoltramento istanze alla gestione giuridica del personale	Procedura concordata con la I Direzione, servizio GGP
<b>15</b>	<b>II DIREZIONE</b>	Ufficio Fitti e		Nessuna	Lotta alle	Non si può

	<b>Servizi Finanziari e Tributari</b>	Tributi: Reingegnerizzazione della procedura di controllo versamento ipt		previsione per il 2024	irregolarità delle trascrizioni di concerto con l' A.C.I .	semplificar e poiché l'IPT viene versata direttamente nelle casse dell'Ente. Eventuali procedure da concordare con gli Affari Legali dell'Ente
16	<b>II DIREZIONE Servizi Finanziari e Tributari</b>	introduzione procedura di accesso al portale Acì per verifica IPT		In fase di attivazione per l'accesso al portale Acì, compatibilmente con la disponibilità di adeguato software.	Accesso diretto alla banca dati dei veicoli soggetti a IPT,	Eventuali procedure di archiviazione da concordare con Uffici Acì e Servizi Informatici dell'Ente
17	<b>II DIREZIONE Servizi Finanziari e Tributari</b>	Allineamento dati risorse umane centri di costo PEG: procedure di reperimento dati		Reperimento dei dati del personale attraverso le procedure gestionali	Certezza e univocità della fonte dei dati, automatismo e tempestività nel reperimento dei dati	Procedura concordata con il servizio GGP
18	<b>II DIREZIONE Servizi Finanziari e Tributari</b>	Gestione del personale: procedure di raccordo tra la gestione giuridica e quella economica del personale	Procedure di collegamento tra le piattaforme esistenti (Systeme e Immedia) per la gestione del personale, raccordo e confronto tra le due aree gestionali e informatiche, accesso ai dati su	La materia resta in fase di definizione poiché è prevista nel breve periodo una migrazione applicativa su piattaforma integrata "Simel 2"	Uniformità ed acquisizione diretta dei dati, armonizzazione e della gestione del personale dell'Ente, riduzione dei tempi procedurali e semplificazione	Procedura concordata con il servizio GGP



			piattaforma Systime per verifica dati		e delle procedure	
19	<b>III DIREZIONE Viabilità</b>	Determinazione prezzi da inserire nei progetti non previsti nel Prezzario Regionale	Adozione di una best practice , Redazione di un elenco di analisi di prezzi		Tempi più brevi nella redazione dei progetti ed uniformità dei prezzi	
20	<b>III DIREZIONE Viabilità</b>	Autorizzazioni e concessioni	Pubblicazione nel sito istituzionale di file editabili	Pubblicazione portale per richieste di autorizzazioni e concessioni	Facilitazione accesso e semplificazione e procedure	
21	<b>IV DIREZIONE Servizio Edilizia Metropolitana e Istruzione</b>	Analisi dei prezzi non inseriti in prezzario regionale	Si è fatto riferimento a prezzari riconosciuti in ambito nazionale (es. Prezzi DEI)		Tempi più brevi nella redazione dei progetti ed uniformità dei prezzi	
22	<b>V DIREZIONE Patrimonio e Protezione Civile</b>	Autorizzazioni e Concessioni Palestre, Monte di Pietà ed altri immobili		Pubblicazione portale per richieste di autorizzazioni e concessioni	Facilitazione accesso e semplificazione e procedure	Procedura da concordare con la IV Direzione
23	<b>VI DIREZIONE Ambiente</b>	Informazioni utili per la presentazione e delle istanze V.Inc.A.	E' stato predisposto l'elenco dei documenti e modulistica da allegare alle istanze per il rilascio dei pareri V.Inc.A.	La modulistica, aggiornata alle ultime Linee Guida regionali, sarà disponibile nell'apposita sezione dell'URP, come previsto dal Regolamento per la disciplina del procedimento amministrativo dell'Ente.	Immediatezza di informazioni utili per l'approntamento della documentazione utile per l'ottenimento dei pareri, senza la necessità di recarsi presso gli uffici	

					dell'Ente.	
24	<b>VII DIREZIONE Servizio Turismo e Attività Produttive</b>	Diffusione e promozione turistica dell'intero territorio metropolitano o mediante pubblicazioni e sulla Pagina "Turismo" del sito istituzionale dell'Ente.	Publicate schede di promozione turistica dei Comuni del territorio metropolitano anche in lingua inglese. Sito in continuo aggiornamento	Miglioramento della posizione di accesso alla pagina "Turismo" sull'Homepage del sito della Città Metropolitana. Aggiornamento del site manager ed adeguamento alle norme AGID.	Migliore fruizione delle informazioni da parte del cittadino	
25	<b>VII DIREZIONE Servizio Turismo e Attività Produttive</b>	Realizzazione e sito Internet Istituzionale, e relativa Pesca e Acque Interne	Sito con un'ampia visione d'immagini e descrizione delle bellezze naturali di flora e fauna, delle "Riserve Naturali Orientate" del territorio.	E' possibile la geo-localizzazione dei siti naturalistici per un rapido raggiungimento degli stessi.	Approfondisce le conoscenze e le potenzialità dei luoghi visitati, nonché informazioni relative alla fauna.	
26	<b>VII DIREZIONE Servizio Cultura</b>	Catalogazione e digitale dei beni librari della Biblioteca "G. Pascoli".	Incremento dei libri catalogati per la fruizione dell'utenza Catalogazione in continuo aggiornamento	Implementazione sistema informatico di consultazione telematica	Migliore fruizione delle informazioni da parte del cittadino	
27	<b>VII DIREZIONE Servizio Cultura</b>	Schede descrittive delle opere esposte in Galleria	Consultazione catalogo delle opere esposte in Galleria attraverso la pagina "Cultura" del sito istituzionale	Visita guidata con App	Migliore fruizione delle informazioni da parte del cittadino	

### 2.2.3 Obiettivi di digitalizzazione

Negli ultimi due decenni gli interventi normativi hanno avviato la pubblica amministrazione verso una più incisiva **digitalizzazione**, con riferimento sia ai processi interni che a quelli esterni che interessano l'utenza (cittadini, imprese, professionisti, associazioni, ecc.) e le altre amministrazioni. Se da un lato questa prospettiva tutela il pieno e concreto riconoscimento dei diritti di cittadinanza digitale di cui all'art. 3 ("Diritto all'uso delle tecnologie") e all'art. 7 ("Diritto a servizi on-line semplici e integrati") del D.Lgs n. 82 del 7/03/ 2005 ("Codice dell'Amministrazione Digitale), dall'altro richiede una maggiore attenzione ai requisiti di accessibilità sanciti dalla L.n. 4/ 2004 ("Disposizioni per favorire e semplificare l'accesso degli utenti e, in particolare, delle persone con disabilità agli strumenti informatici").

Per il 2024, nell'ambito della digitalizzazione di processi tecnico-amministrativi dell'Ente, nel rispetto delle linee guida AGID, si proseguirà con le azioni già avviate per la completa digitalizzazione dei processi gestiti dalla Città Metropolitana di Messina e l'implementazione delle modalità di accesso fruibili anche dagli utenti più anziani e/o diversamente abili. Proprio in quest'ottica l'Ente ha aderito alla misura 1.4.2 del PNRR, inviando anche il Piano Operativo, per consentire anche alle persone affette da disabilità di poter accedere agli strumenti informatici per mezzo di tecnologie assistive. A tale misura, rimodulata da AGID nel 2023, è stata nuovamente data adesione con un nuovo progetto.

Inoltre, nell'ambito della misura 1.7.2 del PNRR, in cui la Regione Sicilia è soggetto attuatore, la Città Metropolitana di Messina è stata incaricata, al pari degli altri enti di area vasta dell'isola, di fungere da coordinatore sul territorio di competenza per la creazione dei punti di facilitazione digitale, destinati alla formazione della popolazione a rischio di *digital divide*. Per quest'ultima misura si è in attesa di disposizioni da parte della Regione stessa.

Di seguito inoltre i progetti in corso:

#### **Progetto GEONET**

Nel 2024 si prevede la conclusione dell'aggiornamento dei servizi cartografici del Sistema Informativo Territoriale Regionale (SITR). Il collegamento con la banca dati catastale dell'Agenzia delle Entrate, già richiesto sin dal 31 agosto 2023, servirà a concludere il progetto, che prevede la realizzazione della banca dati catastale Metropolitana, mediante cooperazione applicativa con l'Agenzia delle Entrate e la predisposizione di due servizi interattivi da erogare attraverso la piattaforma GIS aggiornata e accessibile mediante web application.

Fonte Finanziamento: Asse 10 del Programma di Azione e Coesione della Sicilia (Programma operativo complementare) 2014/2020 - R.A.2.2 – Digitalizzazione di processi amministrativi di diffusione di servizi digitali pienamente interoperativi – Azione 2.2.3 Programma di Azione e Coesione della Sicilia (Programma operativo complementare) 2014/2020 - **€ 110.000,00**

### **MULTI\_EGOV**

Servizi interattivi rivolti al soddisfacimento dei servizi a domanda individuale di competenza dell'Ente (es. concessioni , autorizzazioni, borse di studio, ecc.).

Nel 2024 si prevede il completamento del progetto, nella considerazione che le parti salienti sono state perfezionate nel 2023.

Fonte finanziamento Asse 10 – Azione 1 del Programma di Azione e Coesione della Sicilia (Programma Operativo Complementare) 2014-2020 **€ 540.000,00**

### **WORK\_ME**

Gestione multilivello dei processi di attuazione degli interventi LLPP finanziati.

Nel 2024 il progetto arriverà a completamento.

Fonte finanziamento: Asse 10 del Piano di Azione e Coesione (Programma Operativo Complementare - POC) 2014-2020 **€ 300.000,00**

L'iter della **semplificazione delle procedure** progredirà anche nel 2024, anno in cui è prevista l'integrazione dei principali applicativi in uso.

### **IMPLEMENTAZIONE DEL SISTEMA INFORMATICO DELL'ENTE**

Entro il 2024 si prevede di integrare e armonizzare gli archivi attualmente in uso, migliorando la produttività dei processi interni all'Ente. Il processo è iniziato a fine 2022, infatti con determinazione n.1782 del 29/12/2022, in adesione all'accordo quadro Consip "Affidamento di servizi applicativi in ottica cloud e servizi PMO per le pubbliche amministrazioni", affidando il servizio per l'importo di € 620.965,82, iva compresa perfezionando, in data 24/01/2023, l'ordine di fornitura n.7126016 per l'importo di € 508.988,38 iva esclusa. In data 09/02/2023 è pervenuta la nota Consip n. 6228 del 09/02/2023, acquisita al protocollo dell'Ente tramite Pec con n. 4645/23 del 09/02/2023, con cui si comunica che il citato ordine di fornitura n. 7126016 non può considerarsi esecutivo poiché non rientrante nel massimale contrattualmente previsto, richiedendo di revocare in piattaforma l'ordine emesso, per cui in data 09.02.2023 è stato annullato l'ordine . In data 21/02/2023 con nota prot. 8216 acquisita al prot. n. 6255 di pari data, Consip precisava che , in data in data 24 gennaio 23 alle ore 13.23 era pervenuto l'ordine che ha saturato il massimale del lotto 5 ed il lotto è stato chiuso sul portale il giorno successivo. All'implementazione del sistema informatico dell'Ente, è associato l'obiettivo cod. 106 "**Fase esecutiva contratto per la fornitura**

**servizi applicativi**”, che darà l’avvio all’affidamento di fornitura servizi applicativi per la gestione giuridica del personale, protocollo atti amministrativi, contabilità.

Al momento della redazione del presente Piano sono in corso di predisposizione gli atti finalizzati all’adesione all’**“ACCORDO QUADRO AVENTE AD OGGETTO L’AFFIDAMENTO DI SERVIZI DI SYSTEM MANAGEMENT PER LE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI AI SENSI DELL’ART. EX ART. 54 COMMA 4 LETTERA A) DEL d.lgs. N. 50/2016”** .

Fonte finanziamento fondi FSC 2014-2020 € 620.956,82

Sempre nell’ottica di una migliore e più sviluppata digitalizzazione al servizio delle comunità locali, con D.S. n. 280 del 24/11/2023 , questo Ente ha sottoscritto con il Comune di Messina un accordo di collaborazione istituzionale nell’ambito per Programma Operativo Nazionale **“Città Metropolitane 2014 – 2020”** PON Metro – relativo all’Asse 1 – Agenda Digitale , per svolgere al meglio il proprio ruolo di coordinamento per il coinvolgimento delle amministrazioni comunali, nell’ambito dell’attuazione del Piano nazionale per l’Agenda Digitale.

*L’obiettivo mira a costruire, sviluppare e diffondere modelli relativi l’Agenda Digitale realizzabili nei Comuni della Città Metropolitana per migliorare la promozione e la diffusione dell’utilizzo di soluzioni tecnologiche avanzate affinché si giunga a un livello complessivo dei servizi digitali erogati ai cittadini, ai city user e alle imprese del territorio metropolitano, così da favorire la partecipazione dei medesimi ai processi di digitalizzazione.*

*Il progetto permetterà una forte interazione con il territorio metropolitano che sia di supporto alle decisioni attraverso sistemi che garantiscano congruità, consistenza, monitoraggio della qualità e la previsione dello sviluppo di infrastrutture adeguate alla realizzazione di servizi intelligenti, interoperabili e integrati per la realizzazione dell’obiettivo dell’implementazione di servizi pienamente interattivi da erogare *on line* mediante l’acquisizione e messa in esercizio di sistemi tecnologici. Tutte le attività progettuali riguardano la realizzazione di sistemi cosiddetti **“front-end”** che facilitino il dialogo digitale interattivo tra pubblica amministrazione o altro soggetto che eroga servizi pubblici e la cittadinanza che ne usufruisce, nella accezione più ampia.*

Di seguito o progetti compresi nell’Asse 1- PON Metro Agenda digitale:

1. ME1.1.1.a *Agorà* finalizzato a mettere a sistema l’Offerta turistico-culturale dell’area metropolitana;
2. ME1.1.1.b *UrbaMID, Sistema informativo Urbanistica, Edilizia e Lavori Pubblici* il cui obiettivo è il miglioramento dell’interazione tra PA, cittadini, professionisti e imprese operanti nell’edilizia e nell’urbanistica;

3. ME1.1.1.c *ImpleME*, orientato alla facilitazione di cittadini e imprese nell'accesso ai servizi erogati dai Comuni della Città Metropolitana;
4. ME1.1.1.d *MESMaRT* per la realizzazione di un ecosistema digitale che consenta l'innalzamento della sicurezza urbana e territoriale;
5. ME1.1.1e *CLOUDME* diretto alla realizzazione di un sistema Cloud (Private e Hybrid) per ospitare i servizi, portali e applicazioni, per i Comuni del territorio Metropolitano.

## **2.2.4 Accessibilità fisica**

In merito all'accessibilità degli edifici di proprietà adibiti a servizi dell'Ente, si precisa che questa Città Metropolitana utilizza per le proprie competenze quattro edifici, tutti dislocati nella Città di Messina, e sono:

- **Palazzo dei Leoni di Corso Cavour;**
- **Palazzo Uffici di via XXIV Maggio;**
- **Edificio ex IAI di via San Paolo;**
- **Compendio Immobiliare di via Orione.**

### **PALAZZO DEI LEONI**

Il Palazzo dei Leoni è l'edificio storico dell'Ente, in esso si trovano gli organi istituzionali ed alcuni uffici amministrativi collegati con essi. L'edificio è di due piani, l'accessibilità all'interno di esso è garantita da due rampe di accesso contrapposte, una nella stradina laterale che porta al cortile interno dell'edificio e l'altra direttamente sulla via San Agostino. Le porte sono dotate di maniglioni antipanico con apertura verso l'esterno. All'interno poi l'accessibilità al piano superiore è garantita da due impianti di ascensore, di dimensioni adeguate all'accesso di ausili per disabili.

### **PALAZZO PER UFFICI**

Il palazzo per Uffici di via XXIV Maggio è stato costruito, a suo tempo, per accogliere l'Ufficio Tecnico Provinciale e gli uffici collegati con esso, è a cinque elevazioni fuori terra più due piani cantinato. L'accessibilità è garantita da un sistema di ascensori, contrapposti (quattro), di dimensioni adeguate, che permettono di raggiungere qualsiasi ambiente dell'edificio.

### **EDIFICIO EX IAI DI VIA SAN PAOLO**

L'edificio di via San Paolo è anch'esso uno stabile storico, un tempo adibito a centro per l'Assistenza all'infanzia, in quanto per tali scopi era competente la vecchia Provincia. Adesso è sede di Uffici dell'Ente e dell'Ufficio Scolastico Provinciale, poiché l'edificio si trova su diversi piani sfalsati, per l'accessibilità a suo tempo si è provveduto a realizzare un ascensore nella parte

retrostante l'edificio, da raggiungere con una rampa di accesso posizionata nel cortile interno, mentre i piani sfalsati sono raggiungibili da 4 servoscala meccanici automatici.

### **COMPENDIO IMMOBILIARE DI VIA ORIONE**

Il Compendio Immobiliare di via Orione è composto da due edifici a due elevazioni con all'interno un cortile accessibile da due cancelli contrapposti, un tempo era adibito ad autoparco della Polizia di Stato, adesso è utilizzato dall'Ente per gli uffici della Polizia Metropolitana e dell'Autoparco. Il piano terra è a raso, quindi facilmente accessibile, mentre al primo piano si accede mediante un ascensore di dimensioni adeguate all'utilizzo di ausili per disabili.

### **2.2.5 Politiche per le pari opportunità**

L'Ente, in continuità con quanto attuato, continuerà nelle politiche di valorizzazione del personale, favorendo il senso di appartenenza e le competenze professionali. Le politiche di conciliazione sono state indicate nella sezione relativa all'analisi di contesto interno. Come già specificato, l'offerta formativa, legata agli obiettivi, prevede il corso "RIFORMA MENTIS" per raggiungere la parità di genere e combattere ogni forma di discriminazione.

Le azioni positive saranno sviluppate in un'ottica di miglioramento costante, come indicato nell'allegato Piano delle Azioni Positive (All. n. 7)

#### **Gli indicatori di performance**

Gli indicatori di performance di Ente prevedono due target uno relativo alla capacità di spesa e l'altro relativo alla capacità di realizzare gli obiettivi comuni assegnati.

Per quanto attiene gli indicatori di performance della struttura organizzativa di diretta responsabilità sono previsti due target comuni per tutte le direzioni, in materia di trasparenza e anticorruzione, uno dei quali funzionalmente correlato all'obiettivo esecutivo della Segretaria Generale n.q. di R.P.C.T cod. 001.

Tale previsione costituisce, innanzitutto, attuazione delle disposizioni regolamentari del vigente S.Mi.Va.P. a norma delle quali l'incidenza percentuale degli obiettivi esecutivi e degli indicatori di performance dell'unità organizzativa di diretta responsabilità in materia di prevenzione di fenomeni corruttivi e di trasparenza non deve essere inferiore, in termini ponderali, al 20% del peso complessivo di quelli complessivamente assegnati a ciascun responsabile di struttura apicale. In secondo luogo, l'inserimento di detti target rappresenta **elemento qualificante e abilitante necessario e imprescindibile** ai fini della tenuta complessiva dell'intero impianto programmatico dell'ente, fungendo:

- da fattore di protezione e di salvaguardia del “Valore Pubblico”, soprattutto con riguardo ai progetti finanziati con i fondi del PNRR
- da “cinghia di trasmissione” attraverso cui gli obiettivi strategico-operativi previsti espressamente dal PNA 2022 e successivo aggiornamento per il 2023 vengono trasferiti nei processi gestionali dell’Ente attraverso un sistema di responsabilizzazione e di coinvolgimento proattivo dei responsabili delle strutture apicali
- da “ponte di collegamento” tra la presente sottosezione e il DUP (Se.S. e Se.O), la sottosezione di programmazione 2.1. “Valore Pubblico” e la sottosezione di programmazione 2.3 “Rischi corruttivi e Trasparenza”.

Inoltre, per la Direzione Generale e le altre strutture dell’Ente sono stati previsti n. 3 indicatori performanti rispetto ai processi caratteristici specificatamente gestiti da ciascuna struttura apicale finalizzati alla rilevazione quali-quantitativa degli output attesi sia in termini di rispetto dei termini procedurali, sia in termini di capacità di evasione della totalità delle istanze ricevute .

**Le tabelle sugli indicatori di Performance di Ente e organizzativa sono allegati al presente documento.**



## 2.3 SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE: “RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA”

### Introduzione e valutazioni preliminari.

Le riforme introdotte con il PNRR e con la disciplina sul Piano integrato di organizzazione e Attività (PIAO) hanno determinato importanti ricadute in termini di predisposizione degli strumenti di programmazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Obiettivo principale del legislatore è, infatti, quello di mettere a sistema e massimizzare l'uso delle risorse a disposizione delle pubbliche amministrazioni (umane, finanziarie e strumentali) per perseguire con rapidità gli obiettivi posti con il PNRR, razionalizzando la disciplina in un'ottica di massima semplificazione e al contempo migliorando complessivamente la qualità dell'agire delle amministrazioni. Il PIAO è, altresì, misura che concorre all'adeguamento degli apparati amministrativi alle esigenze di attuazione del PNRR. Ciò significa anche ridurre gli oneri amministrativi e le duplicazioni di adempimenti per le pubbliche amministrazioni e, come affermato dal Consiglio di Stato, *“evitare la autoreferenzialità, minimizzare il lavoro formale, valorizzare il lavoro che produce risultati utili verso l'esterno, migliorando il servizio dell'amministrazione pubblica”*.

Tali fondamentali obiettivi di semplificazione e razionalizzazione del sistema, di cui più volte l'ANAC ha evidenziato l'importanza negli atti di regolazione e nei PNA, non devono tuttavia andare a decremento delle iniziative per prevenire corruzione e favorire la trasparenza.

La corretta ed efficace predisposizione di misure di prevenzione della corruzione, tra l'altro, contribuisce ad una rinnovata sensibilità culturale in cui la prevenzione della corruzione non sia intesa come onere aggiuntivo all'agire quotidiano delle amministrazioni, ma sia essa stessa considerata nell'impostazione ordinaria della gestione amministrativa per il miglior funzionamento dell'amministrazione al servizio dei cittadini e delle imprese.

Se le attività delle pubbliche amministrazioni hanno come orizzonte quello del valore pubblico, le misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza sono essenziali per conseguire tale obiettivo e per contribuire alla sua generazione e protezione mediante la riduzione del rischio di una sua erosione a causa di fenomeni corruttivi.

Secondo gli indirizzi di ANAC, va privilegiata una nozione ampia di valore pubblico intesa come miglioramento della qualità della vita e del benessere economico, sociale, ambientale delle comunità di riferimento, degli utenti, degli stakeholder, dei destinatari di una politica o di un servizio.

In quest'ottica, la prevenzione della corruzione è dimensione del valore pubblico e per la creazione del valore pubblico e ha natura trasversale a tutte le attività volte alla realizzazione della missione istituzionale dell'Ente. Nel prevenire fenomeni di cattiva amministrazione e nel perseguire obiettivi di imparzialità e trasparenza, la prevenzione della corruzione contribuisce, cioè, a generare valore pubblico, riducendo gli sprechi e orientando correttamente l'azione amministrativa. Lo stesso concetto di valore pubblico è valorizzato attraverso un miglioramento continuo del processo di gestione del rischio, in particolare per il profilo legato all'apprendimento collettivo mediante il lavoro in team. Anche i controlli interni, così come il coinvolgimento della società civile, concorrono al buon funzionamento dell'amministrazione e contribuiscono a generare valore pubblico.

### **PNRR e Contratti Pubblici – Quadro normativo dopo il 1° luglio 2023.**

La disciplina dei contratti pubblici è stata investita, negli anni recenti, da una serie di interventi legislativi che hanno contribuito, da un lato, ad arricchire il novero di disposizioni ricadenti all'interno di tale ambito e, dall'altro lato, a produrre una sorta di "stratificazione normativa", per via dell'introduzione di specifiche legislazioni di carattere speciale e derogatorio che, in sostanza, hanno reso più che mai composito e variegato l'attuale quadro legislativo di riferimento.

In particolare, nel corso del 2023 la disciplina dei contratti pubblici è stata interessata da una serie di interventi legislativi che hanno contribuito a innovarne significativamente l'assetto. L'entrata in vigore il 1° aprile 2023, con efficacia dal successivo 1° luglio 2023, del nuovo Codice dei contratti pubblici di cui al d.lgs. 36/2023 (nel seguito, anche "nuovo Codice") e la conferma di diverse norme derogatorie contenute nel d.l. 76/2020 e nel d.l. n. 77/2021 riferite al d.lgs. 50/2016 (nel seguito, anche "vecchio Codice" o "Codice previgente"), hanno determinato un nuovo quadro di riferimento, consolidando, al contempo, alcuni istituti e novità introdotte negli ultimi anni. Aspetto particolarmente significativo attiene al fatto che molte disposizioni semplificatorie e derogatorie previste dalle norme susseguitesi nel corso degli ultimi anni (d.l. 32/2019, d.l. 76/2020, d.l. 77/2021) sono state, per un verso, riproposte nel nuovo Codice e quindi introdotte in via permanente nel sistema dei contratti pubblici e, per altro verso, confermate per i progetti finanziati con fondi PNRR/PNC anche dopo la data di efficacia del d.lgs. 36/2023, ai sensi della disciplina transitoria dallo stesso recata dall'art. 225, comma 8, e dalla Circolare del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti (MIT) del 12 luglio 2023 recante "Regime giuridico applicabile agli affidamenti relativi a procedure afferenti alle opere PNRR e PNC successivamente al 1° luglio 2023 - Chiarimenti interpretativi e prime indicazioni operative". Proprio il d.l. 77/2021 è stato peraltro oggetto di successive modifiche. La prima con il decreto-legge 24 febbraio 2023 n. 133, richiamato

anche dall'art. 225 del nuovo Codice, che ha modificato numerosi provvedimenti normativi, tra cui anche il d.l. n. 76/2020, prorogando, in alcuni casi al 31 dicembre 2023, in altri casi al 31 dicembre 2026, alcune misure di semplificazione per gli interventi PNRR/PNC. La seconda, con il decreto-legge 10 maggio 2023 n. 514, che ha modificato l'art. 108 del nuovo Codice con riferimento al criterio della parità di genere. La terza con il decreto-legge n. 61 del 1° giugno 2023 che, tra l'altro, ha disposto una sospensione temporanea dei termini dei procedimenti e anticipato al 2 giugno 2023 la data di applicazione dell'art. 140, d.lgs. 36/2023 per gli appalti di somma urgenza resi necessari a fronteggiare gli eventi alluvionali verificatisi a partire dal 1° maggio 2023. Da ultimo con il decreto-legge 13 giugno 2023 n. 69 è stato modificato l'art. 48 del d.l. 77/2021 prevedendo che trova applicazione l'articolo 226, comma 5, del Codice dei contratti pubblici, di cui al decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36. Alla luce delle disposizioni vigenti, è possibile constatare che il settore della contrattualistica pubblica è governato da norme differenziate a seconda che si tratti di interventi di PNRR/PNC, di procedure avviate con il previgente d.lgs. 50/2016 ovvero di procedure avviate in vigore del nuovo Codice.

**L'assetto normativo in essere dopo il 1° luglio 2023 determina pertanto la seguente tripartizione:**

- a) procedure di affidamento avviate entro la data del 30 giugno 2023, c.d. "procedimenti in corso", disciplinate dal vecchio Codice (art. 226, comma 2, d.lgs. 36/2023);
- b) procedure di affidamento avviate dal 1° luglio 2023 in poi, disciplinate dal nuovo Codice;
- c) procedure di affidamento relative a interventi PNRR/PNC, disciplinate, anche dopo il 1° luglio 2023, dalle norme speciali riguardanti tali interventi contenute nel d.l. 77/2021 e ss.mm.ii. e dal nuovo Codice per quanto non regolato dalla disciplina speciale.

Come ulteriori elementi di novità introdotti dal d.lgs. 36/2023, anche in evoluzione e graduazione rispetto al quadro normativo precedente, si annoverano:

- le disposizioni sulla digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti pubblici recate dalla Parte II del Codice, ovvero dagli artt. 19 e ss. d.lgs. 36/2023, la cui attuazione decorre dal 1° gennaio 2024, come fattore, tra l'altro, di standardizzazione, di semplificazione, di riduzione degli oneri amministrativi in capo agli operatori economici, nonché di trasparenza delle procedure;
- le norme in materia di qualificazione delle stazioni appaltanti di cui agli artt. 62 e 63, d.lgs. 36/2023.

Come sottolineato anche dalla Relazione agli articoli e agli allegati al Codice, la digitalizzazione consente, da un lato, di assicurare efficacia, efficienza e rispetto delle regole e, dall'altro, costituisce misura di prevenzione della corruzione volta a garantire trasparenza, tracciabilità, partecipazione e

controllo di tutte le attività. Qualificazione e digitalizzazione costituiscono, quindi, pilastri del nuovo sistema e la loro effettiva, piena, attuazione contribuisce a velocizzare l'affidamento e la realizzazione delle opere, riducendo al contempo i rischi di maladministration mediante la previsione di committenti pubblici dotati di adeguate capacità, esperienza e professionalità e tramite la maggiore trasparenza e tracciabilità delle procedure. Tuttavia, l'aspetto particolarmente rilevante del nuovo Codice è rappresentato dall'inedita introduzione di alcuni principi generali, di cui i più importanti sono i primi tre declinati nel testo, veri e propri principi guida, ossia quelli del risultato, della fiducia e dell'accesso al mercato. Il nuovo Codice enuncia inoltre il valore funzionale della concorrenza e della trasparenza, tutelate non come mero fine, ovvero sotto il profilo di formalismi fine a sé stessi, ma come mezzo per la massimizzazione dell'accesso al mercato e il raggiungimento del più efficiente risultato nell'affidamento e nell'esecuzione dei contratti pubblici. Sempre come precisato dalla Relazione agli articoli e agli allegati al Codice, attraverso la codificazione dei suddetti principi, il nuovo Codice mira a favorire una più ampia libertà di iniziativa e di auto-responsabilità delle stazioni appaltanti, valorizzandone autonomia e discrezionalità (amministrativa e tecnica). Tenuto conto del quadro normativo descritto si forniscono le seguenti precisazioni circa l'applicabilità delle indicazioni in materia di contratti pubblici contenute nella Parte Speciale del PNA 2022 e nel relativo Aggiornamento 2023:

1. si applica il PNA 2022 a tutti i contratti con bandi e avvisi pubblicati prima del 1° luglio 2023, ivi inclusi i contratti PNRR;
2. si applica il PNA 2022 ai contratti con bandi e avvisi pubblicati dal 1° luglio 2023 al 31 dicembre 2023, limitatamente alle specifiche disposizioni di cui alle norme transitorie e di coordinamento previste dalla parte III del nuovo Codice (da art. 224 a 229);
3. si applica il PNA 2022 ai contratti PNRR con bandi e avvisi pubblicati dal 1° luglio 2023, con l'eccezione degli istituti non regolati dal d.l. n. 77/2021 e normati dal nuovo Codice (ad esempio, la digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti), per i quali si applica il presente Aggiornamento 2023;
4. si applica l'Aggiornamento 2023 ai contratti con bandi e avvisi pubblicati dal 1° luglio 2023, tranne quelli di cui ai precedenti punti 2 e 3.

È opportuno, inoltre, rammentare la legge n. 190/2012, recante le Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione, emanata in attuazione dell'articolo 6 della Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dall'Assemblea Generale dell'ONU il 31 ottobre 2003, e degli articoli 20 e 21 della Convenzione Penale sulla corruzione di Strasburgo del 27 gennaio 1999. Con l'approvazione

della cosiddetta legge anticorruzione il Legislatore italiano ha accolto le sollecitazioni provenienti dalla comunità internazionale ed ha dato un segnale forte nel senso del superamento dei fenomeni corruttivi, prescrivendo l'adozione, da parte delle pubbliche amministrazioni nazionali e locali, di apposite misure di prevenzione e repressione dei comportamenti illeciti o comunque scorretti. La legge 190/2012, tuttavia, è caratterizzata da una dimensione innovativa più ampia rispetto a quella immediatamente apparente (cioè l'introduzione di nuove norme e misure anticorruzione) in quanto si pone in un percorso ideale che muove i suoi passi con l'approvazione della L. 241/1990 sul procedimento amministrativo, evolve gradualmente verso i temi della efficienza dell'azione pubblica e del controllo delle performance conseguite dai pubblici uffici con la c.d. "Riforma Brunetta" di cui alla legge 150/2009, per approdare al principio secondo cui la buona amministrazione è assicurata da una organizzazione altrettanto buona dei processi e dei meccanismi di erogazione dell'*opus publicum*.

È anche in questa prospettiva che devono essere lette le norme della legge anticorruzione che, superando l'approccio dell'efficientismo e del risultato in sé della riforma del 2009, propone una puntuale ed articolata attività di programmazione e di pianificazione a carico delle P.A., basata principalmente sull'analisi astratta del rischio corruttivo nelle singole unità organizzative e destinata a confluire nella redazione e periodico aggiornamento di un piano triennale della corruzione.

In tale ottica le pubbliche amministrazioni sono tenute a porre in essere quegli strumenti atti a prevenire qualsivoglia condotta che, a prescindere dalla rilevanza penale, evidenzia un *"malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite ovvero l'inquinamento dell'azione amministrativa ab externo, sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo"* (dal PNA 2013-2016). Tale obiettivo è perseguito, oltre che attraverso l'elaborazione del Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) da parte dell'ANAC (da ultimo il PNA 2022 ed il relativo Aggiornamento 2023), anche mediante il PIAO (Piano Integrato di Attività ed Organizzazione) – introdotto con l'art. 6 del D.L. n. 80/2021 convertito con la legge n. 113/2021 – ed in particolare con la Sottosezione di Programmazione del medesimo PIAO denominata "Rischi corruttivi e Trasparenza", predisposta dal RPCT, che individua per ogni amministrazione le aree a più elevato rischio corruttivo, al fine di consentire l'emersione dei processi dell'attività amministrativa che devono essere maggiormente presidiati con adeguate misure di prevenzione, assicurando il conseguimento di standard di legalità più elevati nell'Ente.

Attraverso la summenzionata Sottosezione del PIAO la Città Metropolitana di Messina sviluppa e sistematizza un processo condiviso di prevenzione della corruzione mediante la programmazione, attuazione e verifica di azioni poste in essere per tutelare – anche tramite la razionalizzazione delle attività amministrative di competenza – la legittimità, l'integrità e la trasparenza dell'operato dei propri dipendenti. Essa è quindi considerata documento essenziale per l'Ente, sia in quanto fattore di stabilità e di costante riferimento operativo, capace di garantire continuità all'azione amministrativa e rendere disponibile alle strutture un cronoprogramma orientato al perseguimento di alcune finalità irrinunciabili, sia come strumento in permanente evoluzione, idoneo a supportare il presidio del contesto interno ed a fornire utili chiavi di lettura di quello esterno.

Anche la Sottosezione di Programmazione "*Rischi e Corruttivi e Trasparenza*" del PIAO conferma e rafforza gli obiettivi già posti nella pianificazione degli anni precedenti: obiettivo prioritario è quello di promuovere un contesto di collaborazione allargata e condivisa in cui i soggetti istituzionali, i dipendenti e i cittadini, sono chiamati a dare il proprio contributo al fine di rendere la medesima Sottosezione strumento utile per cambiamenti organizzativi ed operativi attraverso i quali attuare una efficace prevenzione della corruzione.

Sotto il profilo metodologico, la presente Sottosezione consolida e rafforza le nuove indicazioni per la progettazione, la realizzazione e il miglioramento continuo del sistema di gestione del rischio corruttivo suggerite dal PNA 2019 nonché dal PNA 2022 e dal relativo Aggiornamento 2023.

L'attuazione della nuova metodologia ha implicato il passaggio a un approccio procedimentale sostanziale e non più meramente formale delle procedure connesse alla gestione del rischio corruttivo.

L'attività istruttoria che ha condotto alla predisposizione della presente Sottosezione ha coinvolto tutte le Direzioni e i Servizi dell'Ente, interessati al contempo da una intensa azione di riorganizzazione amministrativa da ultimo, operata con i Decreti Sindacali n. 4 del 22/01/2024 e n.106 del 24 maggio 2024 con i quali è stato modificato l'assetto organizzativo delle strutture di livello dirigenziale e delle posizioni organizzative e dunque con l'adozione della nuova Macrostruttura e Funzionigramma .

Inoltre, con apposito Avviso Pubblico divulgato sul sito web istituzionale per 15 giorni dal 19/01/2024 al 03/02/2024, si è dato modo agli Stakeholders di presentare eventuali proposte e osservazioni utili ai fini della elaborazione della presente Sottosezione.

Si evidenzia, altresì, che, funzionalmente alle summenzionate modifiche organizzative, con la Determinazione del Segretario Generale n. 5437 del 29/12/2023 si è proceduto all'aggiornamento della mappatura processi di lavoro a rischio basso, medio ed alto assegnato come Obiettivo esecutivo "2023\_C01" collegato all'indicatore di performance organizzativa della Segreteria Generale di cui al Decreto Sindacale n. 290 del 15/12/2023. La mappatura aggiornata al dicembre 2023 viene utilizzata anche per l'anno 2024 come riportata nelle schede allegate "All. 1 (Catalogo dei processi di lavoro distinto per aree e livelli di rischio, comprensivo delle misure generali e specifiche attuate) e "All. 6" (Mappatura Processi di lavoro di tutte le Direzioni e della Direzione Generale), in numero di 79 secondo i nuovi criteri di tipo qualitativo previsti con carattere di vincolatività dal PNA 2019 e 2022,

La strutturazione del sistema di prevenzione della corruzione dell'Ente ha contribuito a maturare, fra i dipendenti, una sensibilità maggiore ai temi della prevenzione del rischio, dell'etica e dell'integrità, anche grazie alla implementazione della formazione specifica in materia. Si auspica, secondo il sopra richiamato indirizzo dell'Anac di cui ai PNA 2019 e 2022 e del relativo Aggiornamento 2023, che la programmazione della presente Sottosezione di Programmazione e la sua attuazione contribuiscano a superare la logica meramente adempimentale dell'attività di prevenzione della corruzione dell'azione amministrativa della Città Metropolitana di Messina per accedere, secondo una prospettiva di orientamento al risultato, ad un'azione di prevenzione frutto delle esperienze concrete dell'Amministrazione.

**Stato di attuazione della Sottosezione di Programmazione "Rischi Corruttivi e Trasparenza" 2023/2025.** Come precisato dall'ANAC nell'aggiornamento al PNA 2016 e poi ribadito nel PNA 2017, 2019 e 2022, *"Il monitoraggio riguarda tutte le fasi di gestione del rischio al fine di poter intercettare rischi emergenti, identificare processi organizzativi tralasciati nella fase di mappatura, prevedere nuovi e più efficaci criteri per analisi e ponderazione del rischio. È opportuno che delle risultanze del monitoraggio si dia conto all'interno del PTPC e nonché all'interno della Relazione annuale del RPCT".*

Alla luce di quanto richiamato, il RPCT della Città Metropolitana di Messina, con Relazione predisposta e trasmessa ad ANAC con nota prot. n. 3257 del 24/01/2024 - nonché al Sig. Sindaco Metropolitan ed al N.I.V. ed altresì pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente nella sezione "Amministrazione Trasparente" - sottosezione di primo livello "Altri contenuti – sottosezione di secondo livello "Prevenzione della Corruzione", ha provveduto a rendicontare lo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza contenute nella Sottosezione di

Programmazione “Rischi Corruttivi e Trasparenza” del PIAO 2023/2025, approvato con Decreto Sindacale n. 201 dell’11/08/2023.

Lo stato di attuazione effettiva della suddetta Sottosezione di Programmazione si attesta ad un livello buono. In generale si è registrato un più puntuale adempimento delle misure generali previste nella medesima Sottosezione. In particolare, come già sopra accennato, con la Determinazione del Segretario Generale n. 5437 del 29/12/2023 è stata portata a compimento l’attività di revisione dei processi di lavoro a rischio basso, medio ed alto di corruzione dell’Ente – secondo quanto previsto nel PIAO 2023/2025 – in conformità agli indirizzi del PNA 2019 e 2022 con la partecipazione di tutti i Dirigenti ed i referenti della prevenzione della corruzione e della trasparenza delle rispettive strutture direzionali. I fattori che in maniera decisiva hanno determinato l’efficacia delle misure attuate sono: l’implementazione del sistema dei controlli interni e, in special modo, l’attività del controllo successivo di regolarità amministrativa; il coordinamento di azioni del Piano con gli obiettivi comuni del Piano della Performance; la formazione, le circolari e direttive del RPCT.

Nel corso dell’anno 2024, ai fini della relativa omogeneizzazione e della riduzione delle criticità rilevate in fase di controllo successivo di regolarità amministrativa, con la Direttiva n.1/2024 del Segretario Generale è stato predisposto l’aggiornamento delle check list per il controllo successivo, ex art. 147 bis del D.Lgs. n. 267/2000, in considerazione delle novità legislative introdotte in materia di appalti di servizi, forniture e lavori dal D.Lgs. n. 36/2023.

È stata adottata, altresì, la Direttiva n. 4/2024 del Segretario Generale con cui sono stati trasmessi gli schemi tipo di determine a contrarre di cui all’art. 17 del D. Lgs. 36/2023, per l’affidamento di appalti di lavori, servizi e forniture, distinte in relazione alla procedura di affidamento adottata tra quelle previste dall’art. 50 del nuovo Codice che riguarda gli affidamenti di importo inferiore alla soglia europea (affidamenti diretti e procedure negoziate), e uno schema di determina di aggiudicazione per la generalità degli affidamenti. La direttiva rappresenta misura di prevenzione dei fenomeni corruttivi considerato che la sottosezione di programmazione “Rischi corruttivi e trasparenza” del PIAO adottato dall’Ente, in esecuzione di quanto previsto dal PNA adottato dall’ANAC il 16 novembre 2022, prevede che sia svolto un attento e vasto controllo in materia di contratti di appalto, dalla fase di programmazione alla fase di esecuzione.

L’efficacia e lo stato di attuazione delle succitate misure di prevenzione sono stati verificati attraverso i monitoraggi in concomitanza con il sistema dei controlli interni di cui alla deliberazione del Commissario ad Acta n. 3 del 28 marzo 2023 (Regolamento sul sistema dei controlli interni) e



alle Determinazioni del Segretario Generale nn. 1540 e 1541 del 3 maggio 2023. L'attività di integrazione tra il sistema di prevenzione della corruzione e il sistema dei controlli interni ha riguardato principalmente due aspetti.

Il primo aspetto è relativo al controllo successivo di regolarità amministrativa. A seguito dell'adozione, da parte del Segretario Generale, del Piano di attuazione del detto controllo, con Determinazione del Segretario Generale n. 1540 del 03/05/2023, è stata fissata la metodologia e il monitoraggio mediante controlli a campione con cadenza semestrale sugli atti ex art. 147, co. 2, Tuel e ex art. 1, co. 16, lett. a), b), c) e d) L.190/2012. La check list di controllo prevede la verifica dell'attuazione di specifiche misure di prevenzione della corruzione afferenti alle Aree di rischio individuate nel PIAO (termini di conclusione del procedimento, conflitto di interessi, protocollo di legalità e patto di integrità, ...). Il secondo aspetto è relativo al Piano della performance: per tutte le misure di prevenzione per le quali è stato possibile, si è provveduto a tradurre le stesse in specifici obiettivi gestionali, inseriti nel Piano delle Performance, effettuando quindi il monitoraggio con le stesse modalità adottate per gli altri obiettivi. In particolare, tra gli obiettivi comuni del Piano della Performance 2023 era prevista la revisione della succitata mappatura dei processi dell'Ente con descrizione delle fasi per le diverse Direzioni dell'Ente. Il Report del monitoraggio sulla effettiva realizzazione delle misure di prevenzione della corruzione generali e specifiche poste in essere dalle singole Direzioni nell'anno 2023 è stato riportato nella Determinazione del Segretario Generale n. 5435 del 29/12/2023, in esecuzione dell'Obiettivo esecutivo 2023\_SG\_01 del Piano della Performance 2023.

## **PARTE PRIMA – ASPETTI GENERALI DELLA SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE**

### **“RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA” DEL PIAO**

#### **1. Finalità della sottosezione rischi corruttivi e trasparenza**

La presente Sottosezione del PIAO dà attuazione alle disposizioni di cui al decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, con il quale è stato introdotto l'obbligo relativo alla adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO). Le finalità, i contenuti, le modalità di monitoraggio degli esiti e di pubblicazione sono definiti al Decreto del Presidente della Repubblica del 30 giugno 2022, n. 81 concernente il *“Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”*, al decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30/06/2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, stabilendo all'art. 2, comma 1, che il PIAO contiene la scheda anagrafica dell'Amministrazione ed è suddiviso nelle Sezioni di cui agli artt. 3, 4 e 5 del decreto medesimo e ciascuna Sezione è a sua volta ripartita in sottosezioni di programmazione, riferite a specifici ambiti di attività amministrativa e gestionale, ed in particolare con riferimento alla Sezione – denominata *“Valore Pubblico Performance e Anticorruzione”* – alla Sottosezione di programmazione denominata *“Rischi Corruttivi e Trasparenza”* si propone l'obiettivo di prevenire e reprimere fenomeni di corruzione e di illegalità nell'esercizio delle attività di competenza della Città Metropolitana di Messina, nonché di preservare l'integrità dell'azione amministrativa in generale. A tal uopo la presente Sottosezione fornisce una valutazione del livello di esposizione delle amministrazioni al rischio di corruzione e indica gli interventi organizzativi (cioè le misure) volti a prevenire il medesimo rischio. In quest'ottica il presente documento si configura quale Piano di Organizzazione finalizzato alla prevenzione del rischio corruttivo in esecuzione degli obiettivi strategici delineati dagli organi di indirizzo politico, per la cui redazione e per il cui aggiornamento è stata ed è essenziale la collaborazione dei Dirigenti e, in generale, delle strutture e del personale dell'Ente, anche alla luce degli obblighi imposti, in materia, dalla normativa vigente.

I principi che presiedono alla progettazione del sistema di prevenzione della corruzione del presente Piano, si identificano nei seguenti:

**Principi strategici:**

- Coinvolgimento degli organi di indirizzo politico-amministrativo nella definizione delle strategie dell'Ente in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza.
- Coinvolgimento di tutta la struttura organizzativa nel processo di gestione del rischio attraverso una responsabilizzazione diretta di tutti i soggetti interessati;
- Collaborazione fra amministrazioni, non intesa come trasposizione acritica di esperienze di enti operanti nello stesso ambito territoriale e nello stesso comparto, ma come strumento per rendere maggiormente sostenibile l'attuazione del sistema di gestione della prevenzione della corruzione.

**Principi metodologici:**

- Attuazione del sistema di prevenzione attraverso un approccio sostanziale e non già come mero adempimento formale;
- Gradualità del processo di gestione del rischio;
- Selettività nell'individuazione delle priorità di trattamento, attraverso una adeguata analisi e stima dei rischi che insistono sull'organizzazione;
- Integrazione fra il processo di gestione del rischio di corruzione e quello di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale dell'Ente, prevedendo che le misure specifiche programmate nella presente Sottosezione diventino necessariamente obiettivi della Sottosezione della Performance e inserendo criteri di valutazione che tengano conto del coinvolgimento nel sistema di prevenzione della corruzione;
- Miglioramento e implementazione continua del sistema di gestione del rischio di corruzione attraverso la realizzazione di un sistema di monitoraggio che consenta una valutazione effettiva dello stato di attuazione delle attività programmate.

**Principi finalistici:**

- Effettività della strategia di prevenzione, evitando di introdurre nuovi oneri organizzativi, ma orientando l'attività alla creazione di valore pubblico per gli utenti;
- Creazione di valore pubblico, inteso come il miglioramento del livello di benessere delle comunità di riferimento delle pubbliche amministrazioni.

La presente Sottosezione realizza tale finalità attraverso:

- l'individuazione delle attività dell'Ente nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione;
- la previsione, per le attività individuate di cui al punto precedente, di meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni, idonei a prevenire il rischio di corruzione;
- la previsione di obblighi di comunicazione nei confronti del Responsabile chiamato a vigilare sul funzionamento del piano;
- la realizzazione, nell'ambito delle più generali attività di analisi della realtà amministrativa e organizzativa, di un programma coordinato di monitoraggio (e conseguente sviluppo) delle azioni progettate e realizzate nelle precedenti annualità, con particolare riguardo ai profili che, a causa delle difficoltà incontrate, non hanno ancora trovato completa o efficace attuazione;
- il monitoraggio dei rapporti tra l'amministrazione comunale e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti;
- l'individuazione di specifici obblighi di trasparenza ulteriori rispetto a quelli previsti da disposizioni di legge;
- coordinamento del sistema di gestione del rischio di prevenzione con il sistema dei controlli interni e con la Sottosezione della Performance.

La Sottosezione in esame, infine, mira a rafforzare, in particolare, le misure e gli strumenti atti a garantire la piena collaborazione ed il coordinamento tra tutti i soggetti coinvolti nell'attività di prevenzione e di gestione del rischio corruttivo, i cui compiti sono specificamente illustrati nei capitoli che seguono.

## **2. Obiettivi strategici in materia di anticorruzione e trasparenza**

Gli obiettivi principali previsti nella presente Sottosezione "Rischi Corruttivi e Trasparenza" del PIAO sono quelli della creazione del "Valore Pubblico" inteso come creazione di un contesto sfavorevole alla corruzione così come individuati dalla normativa sopra citata, ovvero:

- ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione;
- aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione;

- creare un contesto sfavorevole alla corruzione.

Tali obiettivi sono declinati e costituiscono contenuto necessario e parte integrante dei documenti di programmazione strategico-gestionale dell'Ente (DUP).

L'esigenza fondamentale di tale coordinamento/integrazione discende direttamente dalla normativa (art. 1, comma 8 Legge n. 190/2012, art. 10, comma 3, del D.lgs. n. 33/2013, art. 14, comma 1-quater, del D.lgs. n. 33/2013) e viene rafforzata nei PNA dell'Anac.

La presente Sottosezione è coordinata nell'ambito del PIAO con la programmazione strategica contenuta nella SES del Documento Unico di Programmazione (DUP).

Il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2019 come pure il PNA 2022 ribadiscono l'importanza che l'organo di indirizzo dell'Amministrazione assuma un ruolo proattivo nella definizione delle strategie di gestione del rischio corruttivo indicando gli obiettivi strategici su cui lavorare.

## **2.1 Coordinamento con il Documento Unico di Programmazione e la Sottosezione di programmazione 2.1 "Valore Pubblico" del PIAO**

Il Documento Unico di Programmazione (DUP) 2024/2026 (approvato con Decreto Sindacale n. 76 dell'8 aprile 2024 – approvato con Deliberazione del Commissario ad acta con i poteri del Consiglio Metropolitan n. 3 del 16/05/2024) ha fissato, secondo quanto suggerito dall'ANAC nel PNA, i seguenti obiettivi operativi:

- 1) Rafforzamento dell'analisi dei rischi e delle misure di prevenzione con riguardo alla gestione dei fondi europei e del PNRR;
- 2) Miglioramento continuo dell'informatizzazione dei flussi per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente";
- 3) Miglioramento dell'organizzazione dei flussi informativi e della comunicazione al proprio interno e verso l'esterno;
- 4) Incremento della formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza e sulle regole di comportamento per il personale della struttura dell'ente anche ai fini della promozione del valore pubblico;
- 5) Miglioramento del ciclo della performance in una logica integrata (performance, trasparenza, anticorruzione);
- 6) Promozione di strumenti di condivisione di esperienze e buone pratiche (ad esempio costituzione/partecipazione a Reti di RPCT in ambito territoriale);

- 7) Consolidamento di un sistema di indicatori per monitorare l'attuazione della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO integrato nel sistema di misurazione e valutazione della performance;
- 8) Integrazione tra sistema di monitoraggio della sezione Anticorruzione e Trasparenza del PIAO e il monitoraggio degli altri sistemi di controllo interni;
- 9) Miglioramento continuo della chiarezza e conoscibilità dall'esterno dei dati presenti nella sezione Amministrazione Trasparente;
- 10) Rafforzamento dell'analisi dei rischi e delle misure di prevenzione con riguardo alla gestione degli appalti pubblici e alla selezione del personale.

## **2.2 Coordinamento con la Sottosezione della Performance.**

La gestione del rischio è parte integrante di tutti i processi decisionali e, in particolare, dei processi di programmazione, controllo e valutazione. In tal senso occorre garantire una sostanziale integrazione tra il processo di gestione del rischio e il ciclo di gestione della performance.

Per tale motivo l'indirizzo strategico e i correlati programmi operativi sopra riportati hanno trovato la loro declinazione in specifici obiettivi esecutivi assegnati al Segretario Generale n.q. di R.P.C.T. e, trasversalmente, a tutti i dirigenti (obiettivi comuni), in modo da pervadere l'intera struttura organizzativa dell'Ente e da configurarsi quale misura per la tutela e la salvaguardia del "Valore pubblico" che l'Amministrazione intende realizzare nel triennio di riferimento in termini di incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale e ambientale dei cittadini e degli operatori economici. La rilevanza di detto fattore viene enfatizzata ancor più dalla necessità di garantire una gestione sana ed efficace dei fondi del P.N.R.R. attraverso uno scrupoloso monitoraggio non soltanto dello stato di avanzamento dei programmi finanziati (milestones) e della realizzazione dei target previsti nei tempi assegnati, ma anche e soprattutto della correttezza formale e sostanziale delle procedure in materia di appalti secondo le indicazioni fornite al riguardo dall'ANAC. Detta consapevolezza, sul piano della performance attesa, si è tradotta nella previsione, nella sottosezione di programmazione 2.2 del PIAO denominata "Performance", di specifici obiettivi esecutivi e di puntuali indicatori di performance organizzativa" come di seguito riportati:

**OBIETTIVI ESECUTIVI INDIVIDUALI E COMUNI DI 2° LIVELLO IN MATERIA DI PREVENZIONE  
DEI FENOMENI CORRUTTIVI**

**OBIETTIVO SEGRETERIA GENERALE COD. COD. 2024\_SG\_01:** PREDISPOSIZIONE DIRETTIVA CONTENENTE GLI SCHEMI DI DETERMINAZIONE A CONTRARRE E DI AGGIUDICAZIONE PER GLI AFFIDAMENTI DI BENI, SERVIZI E LAVORI SOTTO LA SOGLIA COMUNITARIA AI FINI DELLA RELATIVA OMOGENEIZZAZIONE E DELLA RIDUZIONE DELLE CRITICITA' RILEVATE IN FASE DI CONTROLLO SUCCESSIVO DI REGOLARITÀ AMMINISTRATIVA. (PESO 9%)

**OBIETTIVO SEGRETERIA GENERALE COD. 2024\_SG\_02:** DIRETTIVA RELATIVA ALLA DIGITALIZZAZIONE DEGLI APPALTI IN VIGORE DAL 1° GENNAIO 2024 E REFLUENZE SUGLI OBBLIGHI DI TRASPARENZA DELLA SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" – SOTTOSEZIONE "BANDI DI GARA E CONTRATTI". (PESO 9%)

**OBIETTIVO SEGRETERIA GENERALE COD. 2024\_SG\_07:** RAFFORZAMENTO, IN ATTUAZIONE DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI DEL PNA 2022 E RELATIVO AGGIORNAMENTO (RIF. DELIBERA ANAC N. 605 DEL 19/12/2023) DEGLI INTERVENTI FORMATIVI IN MATERIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA E SULLE REGOLE DI COMPORTAMENTO PER IL PERSONALE DELLA STRUTTURA DELL'ENTE ANCHE AI FINI DELLA PROMOZIONE DEL VALORE PUBBLICO. (PESO 9%)

**OBIETTIVO SEGRETERIA GENERALE COD. 2024\_SG\_08:** DIRETTIVA RELATIVA ALL'AGGIORNAMENTO DELLA CHECK LIST PER IL CONTROLLO SUCCESSIVO DI REGOLARITÀ AMMINISTRATIVA EX ART. 147/BIS DEL TUEL AI FINI DELL'ADEGUAMENTO AL NUOVO CODICE DEGLI APPALTI. (PESO 9%)

**OBIETTIVO ESECUTIVO COMUNE COD. 2024\_C01:** CONFORMAZIONE DELLE DETERMINAZIONI A CONTRARRE E DI AGGIUDICAZIONE PER GLI AFFIDAMENTI DI BENI, SERVIZI E LAVORI SOTTO SOGLIA AGLI SCHEMI ALLEGATI ALLA DIRETTIVA DEL SEGRETARIO GENERALE DI CUI ALL'OBIETTIVO COD. 2024\_SG\_01. (PESO 5%)

**OBIETTIVO ESECUTIVO COMUNE COD. 2024\_C02:** CONFORMAZIONE ALLA DIRETTIVA DEL SEGRETARIO GENERALE RELATIVA ALLA DIGITALIZZAZIONE DEGLI APPALTI IN VIGORE DAL 01/01/2024 E REFLUENZE SUGLI OBBLIGHI DI TRASPARENZA DELLA SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" – SOTTOSEZIONE "BANDI DI GARA E CONTRATTI" (PESO 3%)

## INDICATORI DI PERFORMANCE DELLA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DI DIRETTA RESPONSABILITA'

n. misure generali e specifiche adottate / n. misure generali e specifiche previste dalla Sottosezione "Rischi corruttivi e Trasparenza" del PIAO 2024-2026 x 100 (PESO 5%)

n. determinazioni a contrarre e di aggiudicazione per gli affidamenti di beni, servizi e lavori sotto soglia conformi agli schemi allegati alla direttiva del Segretario Generale di cui all'obiettivo cod. 2024\_SGDG\_01 / n. determinazioni a contrarre e di aggiudicazione trasmesse al R.P.C.T. come da obiettivo comune cod. C01 (PESO 5%)

Gli indicatori di performance della struttura organizzativa di diretta responsabilità, ai sensi dell'art. 9 del D.lgs. 150/2009, nel vigente sistema di misurazione e di valutazione della performance hanno un peso **ponderale del 32%** e, pertanto, prevalente rispetto ai restanti ambiti performanti (obiettivi individuali, contributo alla performance generale di ente, capacità di differenziazione dei punteggi, comportamenti organizzativi). Al fine di garantire adeguati presidi a tutela del "Valore pubblico" e di rafforzare i controlli in ordine alla attuazione delle misure previste nella sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO, lo S.Mi.Va.P. prevede espressamente che l'incidenza complessiva degli obiettivi e/o indicatori di performance finalizzati alla prevenzione dei fenomeni corruttivi non deve essere inferiore, in termini ponderali, **al 20%**. In attuazione di detta prescrizione, **il 10%** del peso degli indicatori di performance organizzativa è stato attribuito ai target attesi finalizzati al potenziamento del sistema dei controlli da parte del R.P.C.T. e alla effettiva osservanza da parte dei dirigenti responsabili delle strutture apicali delle disposizioni in materia di anticorruzione e trasparenza. A detta percentuale si aggiunge il concorso ponderale dell'**8%** degli obiettivi comuni funzionali alla prevenzione e mitigazione dei rischi corruttivi nonché il peso preponderante del **36%** attribuito agli obiettivi della Segreteria Generale cod. 2024\_SG\_01 (9%), 2024\_SG\_02 (9%), 2024\_SG\_07 (9%) e 2024\_SG\_08 (9%) sopra in dettaglio descritti.

Il potenziamento delle misure di contrasto dei fenomeni corruttivi trova peraltro riscontro nell'obiettivo di intensificazione dell'attività formativa obbligatoria in materia, come meglio riportato nella Sezione n.3 "Organizzazione e capitale umano", paragrafo 4 "Formazione del personale", sottoparagrafo 4.4 "Obiettivi formativi di carattere generale e specifico funzionali alla realizzazione del "Valore Pubblico atteso" della sottosezione di programmazione 3.3 "Programma Triennale dei fabbisogni del personale" del presente PIAO 2024-2026.



## 2.2 Coordinamento con i Controlli interni

La presente sottosezione di programmazione del PIAO denominata “Rischi corruttivi e Trasparenza” è collegata con il sistema integrato dei controlli interni che vengono svolti in parallelo all'attuazione della medesima sottosezione, costituendo una delle misure principali per la prevenzione della corruzione.

Il funzionamento del sistema dei controlli interni, secondo quanto stabilito dall'art. 147 e segg. del TUEL, come modificato dal d.l. n. 174/2012, convertito in legge n. 213/2012, è disciplinato, all'interno dell'Ente, dal Regolamento sul sistema dei controlli interni approvato con deliberazione del Commissario ad Acta, con i poteri del Consiglio Metropolitan, n. 3 del 28/03/2023.

Si evidenzia che con la Direttiva n. 1/2024 prot. n. 17494/24 del 16/04/2024 sono stati adottati dal Segretario Generale sia il nuovo atto organizzativo che le nuove check list inerenti il controllo successivo di regolarità amministrativa ex art. 147 bis del D.Lgs. n. 267/2000 per l'anno 2024 in considerazione delle novità legislative introdotte in materia di appalti di servizi, forniture e lavori dal D.Lgs. n. 36/2023.

Ciò posto, si sottolinea che, ai fini della verifica dell'efficacia della presente Sottosezione e delle misure ivi previste, assumono particolare importanza gli esiti del controllo successivo di regolarità amministrativa.

Tale controllo esercitato sotto la direzione e la responsabilità del Segretario Generale, che si avvale della Sezione di controllo successivo di regolarità amministrativa sugli atti dell'Ente, istituita presso la Segreteria Generale, si configura quale misura di prevenzione della corruzione, anche in considerazione degli esiti che emergono dal relativo esercizio.

Si tratta di una forma di controllo a campione, nella misura del 5% sugli atti adottati dai Servizi dell'Ente, realizzato mediante il metodo di campionamento c.d. “stratificato proporzionale” e finalizzato a verificare la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa, nonché la conformità della stessa alle leggi, allo statuto ed ai regolamenti.

È eseguito previa elaborazione di apposito atto organizzativo, corredato da check list volte a verificare la rispondenza dei singoli provvedimenti alle prescrizioni legislative e regolamentari e ad accertare, per ciascuno degli atti sottoposti a monitoraggio, la sussistenza di elementi essenziali quali la competenza all'adozione, l'adeguatezza della motivazione, l'avvenuto rispetto dei tempi di conclusione del procedimento, la correttezza formale del testo nonché l'insussistenza di situazioni,

anche potenziali, di conflitto di interessi e la coerenza del provvedimento con gli strumenti di pianificazione e programmazione.

L'azione di monitoraggio così eseguita consente di rilevare possibili irregolarità nell'esercizio dell'attività amministrativa, eventuali fattispecie di illegittimità, anomalie o criticità, che vengono annotate nelle griglie di cui sopra e segnalate dal Segretario Generale ai Dirigenti che hanno adottato il provvedimento, in modo da garantire l'attivazione di possibili interventi correttivi, in autotutela, con l'obiettivo finale di prevenire e/o contrastare eventuali fenomeni di illegalità. A tal fine il controllo di che trattasi ha esteso la tipologia prevista dal Regolamento sui controlli interni anche a tutti gli atti richiamati dall'art.1, comma 16, della L.190/2012.

In particolare, gli atti da sottoporre a controllo sono:

- a) Determinazioni a contrarre per gli affidamenti di contratti di lavori, servizi e forniture;
- b) Provvedimenti relativi a procedure concorsuali/selettive;
- c) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari aventi ad oggetto concessioni/autorizzazioni/nulla osta;
- d) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari aventi ad oggetto contributi/sovvenzioni/sussidi e vantaggi economici;
- e) Provvedimenti di aggiudicazione a seguito di procedure di affidamento di contratti di lavori, servizi e forniture;
- f) Contratti pubblici di lavori, servizi e forniture stipulati sotto forma di scrittura privata;
- g) Provvedimenti di accertamento di entrata/impegno di spesa diversi dalle determinazioni a contrarre e di aggiudicazione;
- h) Provvedimenti di liquidazione;
- i) Decreti sindacali e deliberazioni della Conferenza Metropolitana e del Commissario ad acta (escluse quelle di mero indirizzo).

Le griglie di valutazione, aggiornate in relazione alla sottosezione di programmazione del Piao denominata "Rischi corruttivi e Trasparenza", contengono ulteriori parametri legati alle misure di prevenzione della corruzione, con particolare riferimento a quelli di seguito indicati:

- conflitto di interessi e/o incompatibilità;
- rispetto degli obblighi di pubblicità e trasparenza;
- controllo specifico per incarichi esterni e per concessione di contributi;
- controllo specifico sulle procedure di affidamento di lavori, servizi e forniture;
- controllo applicazione patto di integrità nei bandi e contratti;

- controllo clausola di *pantouflage* nei bandi e contratti.

La stessa Sezione di controllo di regolarità amministrativa sugli atti dell'Ente provvede alla redazione di report semestrali sul monitoraggio effettuato, contenenti, tra l'altro, i dati di sintesi sugli atti esaminati e le criticità riscontrate. Ai fini del raccordo con il sistema dei controlli interni, i predetti report e le direttive conformative che ne conseguono sono messi a disposizione dell'Ufficio Prevenzione della Corruzione per lo svolgimento dell'attività di analisi comparativa dei dati e l'elaborazione degli stessi.

Altro validissimo strumento diretto alla prevenzione dei fenomeni corruttivi è stata l'adozione da parte del Segretario Generale della Direttiva n.4/2024 prot. n. 20380/24 del 06/05/2024 con la quale si è provveduto alla standardizzazione dei processi relativi alle procedure di affidamento di contratti di appalto di lavori, servizi e forniture sotto la soglia comunitaria mediante la predisposizione degli schemi di determine a contrarre che devono essere obbligatoriamente utilizzati dai Dirigenti per l'espletamento di tutte le procedure di gara (affidamento diretto, procedura negoziata, procedura aperta, etc.) e che illustrano gli elementi essenziali dell'atto di indizione delle varie procedure di affidamento.

Mediante questo complesso di attività ci si prefigge, conformemente alle previsioni della normativa vigente in materia di anticorruzione, di andare oltre le mere ipotesi contemplate dal codice penale, ponendo in adeguato rilievo tutte quelle circostanze che favoriscono (anche potenzialmente) un malfunzionamento dell'apparato amministrativo, nell'ottica dell'auspicato passaggio dalla c.d. 'amministrazione per atti formali' alla 'amministrazione per risultato'.

### **3. Formazione e adozione del PIAO**

Il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO) è adottato entro il 31 gennaio di ogni anno (salvo proroghe), con Decreto Sindacale in attuazione, con particolare riferimento alla presente Sottosezione, degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza previsti nel DUP, approvato con deliberazione n. 3 del 16/05/2024 del Commissario Straordinario con i poteri del Consiglio Metropolitanano.

Il processo di formazione della presente sottosezione del PIAO scaturisce dai risultati e dalle criticità rilevate sul precedente aggiornamento nonché dai contenuti della Relazione 2023, redatte dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e pubblicate sul sito istituzionale della Città Metropolitanana di Messina, nella sezione "Amministrazione Trasparente", Sottosezione di 1° livello "Altri contenuti" - Sottosezione di 2° livello "Prevenzione della Corruzione".

La validità temporale della Sottosezione del PIAO denominata “Rischi corruttivi e Trasparenza” è di tre anni ed il suo contenuto viene adeguato in sede di aggiornamento annuale del medesimo PIAO, entro il 31 gennaio di ogni anno, con riferimento al triennio successivo a scorrimento, tenendo conto dei risultati conseguiti e delle proposte formulate dai Dirigenti e da tutti gli altri soggetti coinvolti nel processo di gestione del rischio. Il Responsabile della prevenzione della corruzione può in ogni caso proporre la modifica quando siano accertate significative violazioni delle sue prescrizioni, ovvero, quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione (art. 1, comma 10, lett. a) L. 190/2012).

L'aggiornamento annuale della presente Sottosezione del PIAO tiene conto dei seguenti fattori:

- normative sopravvenute che impongono ulteriori adempimenti;
- mutamenti organizzativi;
- emersione di nuovi rischi;
- nuovi indirizzi o direttive contenuti nel PNA.

La Sottosezione di programmazione “Rischi corruttivi e Trasparenza” 2024-2026, in particolare, tiene conto dei seguenti fattori:

- l'aggiornamento integrale al Piano Nazionale Anticorruzione 2022 e al relativo Aggiornamento 2023;
- l'esito del monitoraggio sull'attuazione della Sottosezione di Programmazione “Rischi Corruttivi e Trasparenza” come esposta nella Relazione annuale del RPCT per l'anno 2023;
- l'esito dell'attività di revisione della mappatura dei processi a rischio corruttivo basso, medio ed alto dell'Ente - secondo i criteri qualitativi di cui all'Allegato 1 del PNA 2019 e del PNA 2022 - condotta dai Dirigenti e i loro collaboratori nelle rispettive strutture direzionali;
- l'analisi del contesto esterno ed interno considerato il nuovo riassetto organizzativo dell'Ente.

La metodologia seguita nella predisposizione della presente Sottosezione può essere definita di coinvolgimento “a cascata”, essendo basata sull'apporto e sui contributi del personale dell'Ente e, in primis, dei Dirigenti, del Direttore Generale e dei Referenti delle strutture direzionali, oltre che sull'organizzazione di riunioni ed incontri promossi dal Servizio Prevenzione della Corruzione, Trasparenza e Controllo successivo di regolarità amministrativa che opera a supporto del RPCT, finalizzati principalmente all'individuazione delle attività maggiormente esposte a rischio corruzione, nonché sulla diramazione di note, direttive e circolari utili a fornire adeguata informazione agli uffici.

Sin dalla redazione del primo Piano è stata richiesta la collaborazione di ciascun Dirigente per prevedere adeguate soluzioni organizzative (misure di prevenzione) dirette all'abbattimento o, comunque, alla riduzione degli eventi corruttivi. Il personale, poi, è stato coinvolto nella mappatura dei processi attraverso l'identificazione delle aree e delle attività c.d. a rischio, la valutazione della tipologia di rischio ed il calcolo del relativo livello e, a seguire, nella revisione e nell'aggiornamento della mappatura medesima.

Lo spirito generale che caratterizza il nuovo processo di gestione del rischio, si basa su un approccio valutativo (di tipo qualitativo) alla prevenzione della corruzione, da un punto di vista sostanziale e non meramente formale, da realizzarsi attraverso un sistema flessibile e contestualizzato degli strumenti e delle tecniche di gestione del rischio.

## **4. La governance: i soggetti che concorrono alla prevenzione - ruoli e responsabilità**

### **4.1 Soggetti esterni**

La strategia nazionale di prevenzione della corruzione è attuata mediante l'azione sinergica dei seguenti soggetti:

- Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), che svolge funzioni di raccordo con le altre autorità ed esercita poteri di vigilanza e controllo per la verifica dell'efficacia delle misure di prevenzione adottate dalle amministrazioni nonché sul rispetto della normativa in materia di trasparenza (art. 1, commi 2 e 3 della L. n. 190/2012 e ss.mm.ii.);
- la Corte dei Conti, che partecipa ordinariamente all'attività di prevenzione attraverso le sue funzioni di controllo;
- il Comitato interministeriale, che ha il compito di fornire direttive attraverso l'elaborazione delle linee di indirizzo (art. 1, comma 4 della L. n. 190/2012);
- la Conferenza unificata che è chiamata ad individuare, attraverso apposite intese, gli adempimenti e i termini per l'attuazione della legge e dei decreti attuativi con riferimento a regioni e province autonome, agli enti locali, e agli enti pubblici e soggetti di diritto privato sottoposti al loro controllo (art. 1, commi 60 e 61 della L. n. 190/2012);
- il Dipartimento della Funzione Pubblica, che opera come soggetto promotore delle strategie di prevenzione e come coordinatore della loro attuazione (art. 1, comma 4 della L. n. 190/2012);

- i Prefetti che forniscono supporto tecnico e informativo agli enti locali (art. 1, comma 6 della L. n. 190/2012);
- la SNA, che predispone percorsi, anche specifici e settoriali, di formazione dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni statali (art. 1, comma 11 della L. n. 190/2012);
- le pubbliche amministrazioni, che attuano ed implementano le misure previste dalla legge e dal PNA - Piano Nazionale Anticorruzione (art. 1 L. n. 190/2012) anche attraverso l'azione del Responsabile della prevenzione della corruzione;
- gli enti pubblici economici e i soggetti di diritto privato in controllo pubblico, che sono responsabili dell'introduzione ed implementazione delle misure previste dalla legge e dal PNA (art. 1, L. n. 190/2012).

#### **4.2 Soggetti interni del sistema della Città Metropolitana**

Diverse sono le figure che necessariamente sono tenute ad intervenire nel processo di formazione e attuazione delle misure di prevenzione della corruzione. Nonostante la previsione normativa attribuisca una particolare responsabilità per il verificarsi di fenomeni corruttivi in capo al RPCT (art. 1, co. 12, l. 190/2012), tutti i dipendenti delle strutture coinvolte nell'attività amministrativa mantengono il proprio personale livello di responsabilità in relazione ai compiti effettivamente svolti.

Preliminarmente, va dato atto che, secondo le originarie previsioni del PNA 2013, è rimasta pressoché immutata a tutt'oggi la competenza assegnata ai soggetti/attori che concorrono alla redazione dello strumento di contrasto della corruzione nonché alla relativa attuazione.

Al fine di una chiara configurazione dei compiti e delle responsabilità dei soggetti interni alle amministrazioni si descrivono di seguito i compiti e le funzioni principali dei soggetti coinvolti nella predisposizione della Sottosezione di Programmazione del PIAO denominata "Rischi corruttivi e Trasparenza":

1. Organi di indirizzo politico
2. Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT);
3. I Dirigenti;
4. I Referenti individuati dai Dirigenti all'interno di ciascuna direzione;
5. Il Nucleo Indipendente di Valutazione (NIV);
6. Ufficio Procedimenti Disciplinari
7. Il Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante (RASA);

8. La struttura di supporto al RPCT
9. I dipendenti;
10. Responsabile della Protezione dei Dati (DPO);
11. I consulenti e collaboratori, a qualsiasi titolo dell'Ente.

#### **4.2.1 Organi di indirizzo politico - il Sindaco Metropolitan**

La disciplina vigente attribuisce importanti compiti agli organi di indirizzo delle amministrazioni, quindi al Sindaco Metropolitan compete:

- nominare il RPCT e assicurare che esso disponga di funzioni e poteri idonei allo svolgimento dell'incarico con piena autonomia ed effettività (art. 1, co. 7, l. 190/2012);
- definire gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza che costituiscono contenuto necessario della Sottosezione di Programmazione del PIAO denominata "Rischi corruttivi e Trasparenza";
- adottare il PIAO.

Il Sindaco Metropolitan riceve, inoltre, la relazione annuale del RPCT che dà conto dell'attività svolta e sono destinatari delle segnalazioni del RPCT su eventuali disfunzioni riscontrate sull'attuazione delle misure di prevenzione e di trasparenza.

Il rapporto tra gli Organi di Governo e fra gli stessi e la struttura organizzativa dell'Ente è improntato, nell'esercizio delle azioni di competenza in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, alla massima collaborazione e condivisione, sia in fase di definizione degli obiettivi e delle misure sia in sede di attuazione degli stessi, come comprovato dalle modalità procedurali e dall'iter finalizzato all'adozione del Piao, di cui si dà conto nella relativa deliberazione di approvazione nonché nel presente atto.

#### **4.2.2 Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT)**

L'art. 1, co. 7, l. 190/2012 stabilisce che il RPCT è individuato dall'organo di indirizzo, di norma tra i dirigenti di ruolo in servizio, disponendo le eventuali modifiche organizzative necessarie per assicurare funzioni e poteri idonei per lo svolgimento dell'incarico con piena autonomia ed effettività.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza della Città Metropolitana di Messina è il Segretario Generale dott.ssa Rossana Carrubba, nominata con Decreto Sindacale n. 262 del 04/11/2022.

Il RPCT esercita i compiti attribuiti dalla legge ed in particolare:

- a) predispone la Sottosezione di Programmazione denominata "Rischi corruttivi e Trasparenza" facente parte della Sezione "Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione" del PIAO che - unitamente alle altre sezioni che lo compongono - deve essere adottato dall'organo di indirizzo politico (Sindaco Metropolitan), entro il 31 gennaio di ogni anno (salvo eventuali proroghe);
- b) verifica l'efficace attuazione della suddetta Sottosezione e la sua idoneità;
- c) propone modifiche alla medesima Sottosezione in caso di accertamenti di significative violazioni o di mutamenti dell'organizzazione;
- d) verifica, d'intesa con il Dirigente competente, l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è elevato il rischio corruzione;
- e) segnala all'Organo di indirizzo e al Nucleo Indipendente di Valutazione (NIV) le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza (articolo 1, comma 7);
- f) indica agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza (articolo 1, comma 7);
- g) definisce le procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione (articolo 1, comma 8);
- h) dispone la pubblicazione entro il 15 dicembre di ogni anno (o diverso termine stabilito dall'Autorità nazionale anticorruzione) sul sito web istituzionale dell'Ente di una relazione recante i risultati dell'attività svolta e la trasmette al Sindaco Metropolitan, al quale riferisce in ordine all'attività espletata, su richiesta di quest'ultimo o di propria iniziativa (articolo, 1, comma 14);
- i) riferisce della propria attività all'organo di indirizzo qualora ne sia fatta richiesta o qualora il Responsabile lo ritenga opportuno (articolo 1, comma 14);
- l) vigila, anche attraverso i Referenti, sul rispetto del Codice di comportamento dei dipendenti;
- m) verifica l'effettuazione del monitoraggio sul rispetto dei tempi dei procedimenti amministrativi da parte dei responsabili dei singoli procedimenti.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, si avvale del supporto dei Servizi Istituzionali, Anticorruzione, Trasparenza e URP, incardinati nella Segreteria Generale, posti alle dirette dipendenze dello stesso Responsabile.



### 4.2.3 I Dirigenti

Ferme restando le funzioni e le responsabilità previste dalla normativa vigente, i Dirigenti della Città Metropolitana di Messina, ai sensi dell'art. 16 del d.lgs. 165/2001 e dell'art. 38, comma 1, lett. B) del d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, hanno obblighi specifici di contrasto e prevenzione dei fenomeni corruttivi nell'ambito delle Direzioni di rispettiva competenza e pertanto svolgono, ai fini della presente Sottosezione del PIAO, le attività di seguito indicate:

- a) assicurano la massima collaborazione al RPCT, fornendo tempestivamente allo stesso e, se richiesto, ad altri organi o enti e, ove occorra, all'autorità giudiziaria, dati ed informazioni riguardanti le strutture dirette e l'attività amministrativa di competenza;
- b) partecipano al processo di gestione del rischio attraverso un'attenta analisi ed una periodica ricognizione delle attività di competenza, individuando quelle maggiormente esposte a rischio corruzione ed identificando tipologia e livello dello stesso;
- c) concorrono alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione ed a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti dell'ufficio cui sono preposti e forniscono ogni utile contributo ai fini dell'aggiornamento e della revisione della presente Sottosezione del Piao;
- d) assicurano l'osservanza del Codice di comportamento e verificano le ipotesi di violazione delle relative disposizioni;
- e) adottano ogni necessaria misura gestionale, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la rotazione del personale nell'ambito della struttura di competenza;
- f) osservano le previsioni legislative e regolamentari in materia di anticorruzione e trasparenza, le norme dei Codici di comportamento e le disposizioni contenute nella presente sottosezione, vigilando sulla corretta applicazione delle stesse da parte dei dipendenti assegnati agli uffici di competenza e di eventuali collaboratori.

La collaborazione e la partecipazione dei Dirigenti, sia nella definizione/revisione dei contenuti della Sottosezione di cui trattasi, che in fase di attuazione degli stessi, sono assicurate attraverso l'azione di coinvolgimento svolta dal RPCT sia con l'emanazione di circolari e direttive, sia mediante l'organizzazione di occasioni di confronto che assicurino la necessaria integrazione tra le attività di competenza dei responsabili delle strutture dell'Ente e le azioni/iniziative in materia di anticorruzione.

Inoltre, entro la fine del mese di novembre, i Dirigenti trasmettono con cadenza annuale al Responsabile della prevenzione della corruzione le informazioni sull'andamento delle attività a più elevato rischio di corruzione, segnalando le eventuali criticità.

È utile sottolineare, in questa sede, che l'attuazione delle finalità e delle misure di contrasto al fenomeno corruttivo, nei cui confronti questa Sottosezione si pone in funzione strumentale, sono riconducibili all'area della responsabilità dirigenziale, per cui sono strettamente collegate, come ribadito dalle norme del D. Lgs. 97/2016 e ss.mm.ii., alla valutazione della performance organizzativa ed individuale.

#### **4.2.4 I Referenti**

In considerazione della dimensione dell'Ente e della complessità della materia, onde raggiungere il maggior grado di effettività dell'azione di prevenzione e di contrasto, su proposta dei Dirigenti, sono designati dal RPCT i referenti per la prevenzione della corruzione e della trasparenza che operano nelle rispettive Direzioni di appartenenza, struttura approvata con Determinazione del Segretario Generale n.1750 del 26/04/2024 aggiornata con Determinazione del Segretario Generale n.2680 del 27/06/2024 (Vedi Allegato n. 5).

##### **I referenti:**

- supportano il dirigente nell'adempimento degli obblighi previsti nella Sottosezione di Programmazione del Piao denominata "Rischi corruttivi e Trasparenza";
- supportano il dirigente nell'adempimento degli obblighi di trasparenza;
- supportano il RPCT nell'attività di verifica sull'attuazione delle misure previste nella presente Sottosezione limitatamente alla sfera d'azione della rispettiva Direzione/Servizio. A tal fine svolgono attività informativa nei confronti del RPCT, affinché questi abbia elementi e riscontri per la formazione e il monitoraggio della succitata Sottosezione e sull'attuazione delle misure di prevenzione previste.

#### **4.2.5 Il Nucleo Indipendente di Valutazione (NIV)**

Le funzioni già affidate al NIV in materia di prevenzione della corruzione dal d.lgs. 33/2013 sono state rafforzate dalle modifiche che il d.lgs. 97/2016 ha apportato alla l. 190/2012. La nuova disciplina, improntata su una logica di coordinamento e maggiore comunicazione tra NIV e RPCT e di relazione dello stesso NIV con l'ANAC, prevede un più ampio coinvolgimento del NIV chiamato a rafforzare il raccordo tra misure anticorruzione e misure di miglioramento della funzionalità delle amministrazioni e della performance degli uffici e dei funzionari pubblici:

- a) in linea con quanto già disposto dall'art. 44 del d.lgs. 33/2013, detti organismi, anche ai fini della validazione della relazione sulla performance, verificano che la Sottosezione di Programmazione denominata "Rischi corruttivi e Trasparenza" – facente parte della Sezione "Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione" del PIAO – sia coerente con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale (DUP) e con le altre Sezioni del PIAO e che nella misurazione e valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza;
- b) in rapporto agli obiettivi inerenti la prevenzione della corruzione e la trasparenza, il NIV verifica i contenuti della Relazione annuale sull'attività svolta che il RPCT è tenuto a trasmettere allo stesso NIV oltre che all'organo di indirizzo dell'amministrazione (art. 1, co. 14, della l. 190/2012). Nell'ambito di tale verifica, il NIV ha la possibilità di chiedere al RPCT informazioni e documenti che ritiene necessari e può anche effettuare audizioni di dipendenti (art. 1, co. 8-bis, l. 190/2012);
- c) il NIV esprime un parere obbligatorio sul codice di comportamento che ogni amministrazione adotta ai sensi dell'art. 54, co. 5, d.lgs. 165/2001 e ss.mm.ii.;
- d) la connessione fra gli obiettivi di performance e le misure di trasparenza già prevista dal d.lgs. 150/2009 ha trovato conferma nel d.lgs. 33/2013 e si è rafforzata a seguito dell'introduzione dell'obbligo di adozione del PIAO con il D.L. n. 80/2021 convertito con la Legge n. 113/2021 affermando che la promozione di maggiori livelli di trasparenza costituisce un obiettivo strategico di ogni amministrazione. Ne consegue che il NIV è tenuto a verificare la coerenza tra gli obiettivi di trasparenza e quelli indicati nel piano della performance, valutando anche l'adeguatezza dei relativi indicatori. Inoltre, esso utilizza i dati relativi all'attuazione degli obblighi di trasparenza ai fini della misurazione e valutazione delle performance sia organizzativa, sia individuale, del responsabile e dei dirigenti dei singoli uffici responsabili della trasmissione dei dati. L'attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione, posta in capo al RPCT, è svolta con il coinvolgimento del NIV, al quale il RPCT segnala i casi di mancato o ritardato adempimento.
- e) Il NIV attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza (art. 14, co. 4, lett. g, del d.lgs. 150/2009). Detta attività continua a rivestire particolare importanza per l'ANAC che, nell'ambito dell'esercizio dei propri poteri di controllo e di vigilanza sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza, definisce annualmente le modalità per la

predisposizione dell'attestazione. Tale attestazione va pubblicata, da parte del RPCT, entro il 30 aprile (salvo eventuali proroghe).

#### **4.2.6 L'Ufficio Procedimenti Disciplinari (UPD)**

L'Ufficio Procedimenti Disciplinari (UPD) cura e gestisce, secondo quanto previsto dalla normativa vigente, i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza (art. 55-bis del D. Lgs. n. 165 del 2001) anche con espresso riferimento alle misure di prevenzione della corruzione e alla violazione del Codice di comportamento; provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria (art. 20 del DPR n. 3 del 1957; art.1, comma 3, della legge n. 20 del 1994; art. 331 c.p.p.).

Nel sistema organizzativo di questa Amministrazione l'Ufficio Procedimenti Disciplinari è disciplinato dal Regolamento approvato con Decreto Sindacale n.88 del 02/05/2024.

#### **4.2.7 Il Responsabile Anagrafe per la Stazione Appaltante (RASA)**

Il Responsabile dell'Anagrafe della Stazione Appaltante, di seguito denominato RASA, assicura l'effettivo inserimento nell'Anagrafe di che trattasi dei dati relativi agli elementi identificativi dell'Ente, ai sensi dell'art. 33-ter del D.L. n. 179/2012, convertito, con modificazioni, in Legge n. 221/2012.

L'individuazione del RASA costituisce misura organizzativa di trasparenza in funzione di prevenzione della corruzione.

Questa Amministrazione, in qualità di stazione appaltante, ha provveduto ad individuare, con decreto sindacale n. 89 del 07/05/2024, quale Responsabile della Anagrafe della Stazione Appaltante (RASA) il Dott. Salvo Puccio Dirigente ad interim della IV Direzione "Edilizia Metropolitana ed Istruzione preposto all'inserimento ed all'aggiornamento, presso l'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (AUSA), dei dati relativi agli elementi identificativi dell'Ente, come previsto dal citato art. 33- ter.

#### **4.2.8 La struttura di supporto al Responsabile di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza**

Gli Uffici di Prevenzione della Corruzione, della Trasparenza e del Controllo Successivo di regolarità amministrativa dei Servizi Istituzionali, incardinati nella Segreteria Generale, quale struttura organizzativa di supporto per il RPCT, hanno il compito di promuovere:

- a) lo sviluppo, l'adozione e l'implementazione di processi di risk management in ambito di prevenzione e contrasto della corruzione, compresa la predisposizione della Sottosezione di Programmazione del PIAO denominata "Rischi corruttivi e Trasparenza";
- b) la programmazione e lo sviluppo di sistemi di controllo interni sull'attuazione della strategia di prevenzione e di promozione della trasparenza, al fine di verificare che le misure adottate siano efficaci ed efficienti e adatte al contesto organizzativo dell'Ente;
- c) il coordinamento dell'azione della prevenzione della corruzione con gli altri strumenti programmatori dell'Ente e, in particolare, con il Documento Unico di Programmazione e con la Sezione "Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione" del PIAO;
- d) l'attuazione delle norme in tema di trasparenza e di accesso civico;
- e) l'uso del controllo successivo di regolarità amministrativa anche in funzione di promozione di più elevati livelli di trasparenza dell'attività amministrativa degli Uffici, nonché di attuazione della normativa anticorruzione.

#### **4.2.9 I Dipendenti dell'Amministrazione**

Tutti i dipendenti dell'Ente partecipano al processo di gestione del rischio corruttivo; osservano le misure contenute nella presente Sottosezione; segnalano le situazioni di illecito ed i casi di personale conflitto di interessi; collaborano con il R.P.C.T., fornendo, ove richiesto, dati, notizie ed informazioni connesse allo svolgimento dell'attività d'ufficio.

In generale, il coinvolgimento del personale dipendente è assicurato, sia direttamente che indirettamente, attraverso l'intermediazione dei Responsabili dei Servizi in termini di partecipazione al procedimento finalizzato alla mappatura delle attività a rischio e di intervento nell'ambito del processo di definizione e di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione. Per la specifica individuazione dei compiti e dei doveri dei dipendenti si fa rinvio al Nuovo Codice di comportamento dei dipendenti - approvato con Decreto Sindacale n. 114 del

01/06/2021 - pubblicato nell'apposita sezione 'Amministrazione Trasparente' del sito web istituzionale.

#### **4.2.10 Responsabile della Protezione dei Dati (DPO)**

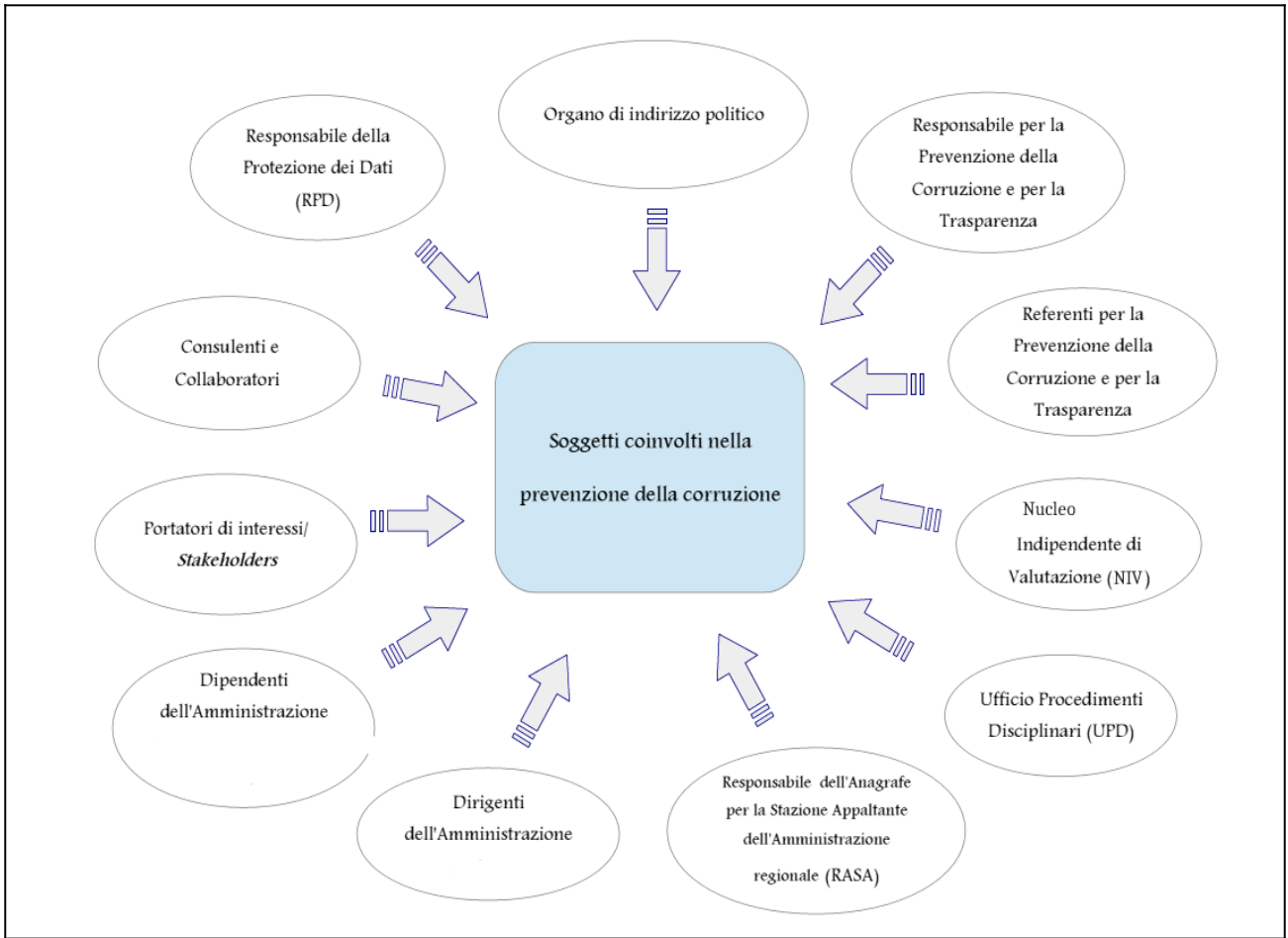
La figura del Responsabile della Protezione dei Dati (DPO) è stata introdotta dal Regolamento UE n. 2016/679 ("Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati", di seguito RGPD), in vigore dal 24 maggio 2016 e applicabile, in tutti gli Stati membri, a far data dal 25 maggio 2018.

Il suddetto RGPD, adottato dai preposti Organi dell'Unione per rafforzare e rendere più omogenea la protezione dei dati personali dei cittadini, ha dettato una nuova disciplina nella materia de qua, stabilendo, tra l'altro, l'obbligo per il titolare o il responsabile del trattamento di designare il RPD.

Con Determinazione del Direttore Generale n. 3425 del 07/09/2023 il servizio di Responsabile Protezione Dati (DPO) è stato affidato - ai sensi dell'art. 50, comma 1, lett. b, del D.Lgs. n. 36/2023 - alla Ditta IT&T Srl per la durata di 12 mesi a decorrere dal 10/07/2023.

#### **4.2.11 Consulenti e collaboratori a qualsiasi titolo dell'Amministrazione e dei dipendenti e dei collaboratori delle ditte affidatarie di servizi**

Le violazioni delle regole di cui alla presente Sottosezione di programmazione del PIAO e del Codice di comportamento della Città Metropolitana di Messina applicabili al personale convenzionato, ai collaboratori a qualsiasi titolo, ai dipendenti e collaboratori di ditte affidatarie di servizi che operano nelle strutture della Città Metropolitana di Messina o in nome e per conto della stessa, sono sanzionate secondo quanto previsto nelle specifiche clausole inserite nei relativi contratti. È fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento siano derivati danni all'Ente, anche sotto il profilo reputazionale e di immagine.



## PARTE SECONDA - LA GESTIONE DEL RISCHIO

### 5. Premessa metodologica

L'attività volta all'individuazione delle aree di rischio deve consentire, ai fini della redazione della Sottosezione del PIAO "Rischi Corruttivi e Trasparenza" che si ponga come vero strumento di contrasto alla corruzione, l'emersione di quegli ambiti che, nello svolgimento dell'azione amministrativa, richiedono un maggior presidio rispetto ad altri. La presente Sottosezione individua, pertanto, le aree e i processi a rischio, assegnando a ciascun processo un grado di rischio e un piano di intervento/di azione ai fini preventivi.

Nell'uso comune il termine "rischio" è associato alla possibilità che si verifichi un fatto, una situazione dalla quale si genera un danno. Nelle scienze economiche, il rischio viene interpretato come possibile scostamento rispetto agli obiettivi, attribuendogli sia una valenza di minaccia - scostamento negativo - che di opportunità - scostamento positivo. Con la locuzione "gestione del rischio" (risk management) si intende un insieme coordinato e sistemico di azioni, iterative e continuamente aggiornate, funzionale rispetto agli obiettivi di un'organizzazione, volto ad identificare e a gestire rischi di diversa natura, con lo scopo di creare e preservare valore per l'azienda e gli stakeholder.

Nell'ambito delle pubbliche amministrazioni, volendo fornire una definizione dei termini di "rischio" e di "evento", si ritiene di accogliere quella che intende, con il primo, l'effetto dell'incertezza sul corretto perseguimento dell'interesse pubblico e, quindi, sull'obiettivo istituzionale dell'ente, dovuto alla possibilità/probabilità che si verifichi un dato evento; mentre con quest'ultimo termine ("evento") si intende il verificarsi o il modificarsi di un insieme di circostanze che si frappongono o si oppongono al perseguimento dell'obiettivo istituzionale dell'Ente.

Nonostante la mancanza di una visione univoca sul concetto di rischio, è possibile identificare tre elementi che lo caratterizzano: 1) il verificarsi di un evento, 2) l'incertezza sul se e su quando l'evento si realizzerà, 3) la presenza di un effetto che origina dal suddetto evento. Da ciò è possibile definire il rischio come la combinazione tra la probabilità che un determinato evento si verifichi e le conseguenze (impatto/danno) che questo evento provoca al suo realizzarsi.

Ciò posto, la gestione del rischio di corruzione è lo strumento da utilizzare per la riduzione della probabilità che il rischio medesimo si verifichi.

Tra i principali sistemi in grado di guidare le organizzazioni nei processi di gestione del rischio, l'ISO 31000:2009 emanato dall'International Organization for Standardization, nella sua versione italiana, UNI ISO 31000:2010, è stato scelto come standard di riferimento, anche se non vincolante,



per la predisposizione dei piani anticorruzione nelle pubbliche amministrazioni, introdotti con la legge 190/2012.

Il PNA 2019 ha fornito una nuova vision dell'approccio metodologico al sistema di gestione del rischio, consolidata con il PNA 2022 e con il relativo Aggiornamento 2023.

Sulla scorta delle esperienze sin qui maturate, in termini di valutazione della concreta efficacia del pregresso ciclo gestionale, l'Autorità ha sistematizzato l'ingegnerizzazione del processo attuativo ed ha espresso indirizzo a favore di un approccio maggiormente orientato all'apprezzamento qualitativo dei fenomeni, in chiave evolutiva rispetto al precedente metodo quantitativo, prevalentemente basato sull'applicazione di specifici algoritmi di calcolo.

Il cambio di metodologia da parte dell'ANAC si basa sull'assunto che allo stato attuale le amministrazioni non dispongono di serie storiche sulla frequenza dell'accadimento di fatti di corruzione o, laddove siano disponibili, queste sono scarse e poco affidabili e pertanto propone l'utilizzo di tecniche qualitative basate su valori di giudizio soggettivo, sulla conoscenza effettiva dei fatti e delle situazioni che influiscono sul rischio.

Con l'adozione del PNA 2019 (delibera n.1064 del 13 novembre 2019) e poi del PNA 2022 nonchè del relativo Aggiornamento 2023 di cui alla Delibera n. 605 del 19 dicembre 2023, l'ANAC ha consolidato e riassunto in un unico documento tutte le indicazioni fornite fino ad oggi in materia di anticorruzione e trasparenza introducendo, nel contempo, un'importante modifica che riguarda la metodologia per la valutazione del rischio.

La nuova metodologia contenuta nel PNA 2019 – riconfermata, come detto, nel PNA 2022 e nel relativo Aggiornamento 2023 – propone l'utilizzo di un approccio qualitativo alla valutazione del rischio, in luogo dell'approccio quantitativo previsto dal citato Allegato 5 del PNA 2013-2016, ormai dichiarato superato dalla medesima ANAC.

### **Le fasi del processo di gestione del rischio.**

Ai fini dell'analisi della metodologia proposta dall'ANAC per la gestione del rischio, appare utile individuare in maniera sintetica le diverse fasi in cui è suddiviso il processo:

#### **1) Analisi del contesto**

- a. analisi del contesto esterno
- b. analisi del contesto interno

#### **2) Valutazione del rischio**

- a. identificazione degli eventi rischiosi
- b. analisi del rischio c. ponderazione del rischio

### **3) Trattamento del rischio**

- a. individuazione delle misure
- b. programmazione delle misure

Trasversalmente a queste tre fasi, come illustrate nell'elenco sopra riportato, esistono due attività, che servono a favorire il continuo miglioramento del processo di gestione del rischio, secondo una logica sequenziale e ciclica, ovvero:

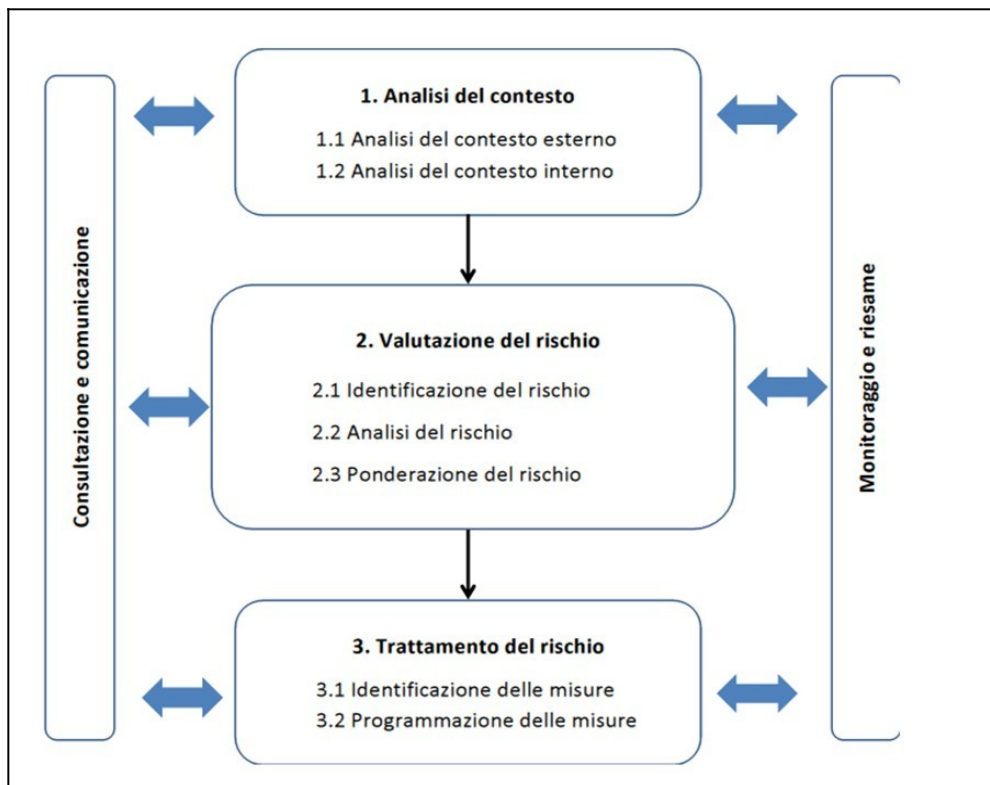
#### **1) Monitoraggio e riesame**

- a. monitoraggio sull'attuazione delle misure
- b. monitoraggio sull'idoneità delle misure
- c. riesame periodico della funzionalità complessiva del sistema

#### **2) Consultazione e comunicazione**

Nei paragrafi che seguono saranno analizzate le diverse fasi, individuando gli aspetti peculiari di ognuna di esse e fornendo indicazioni operative per l'integrazione del modello di valutazione del rischio indicato da ANAC nell'All. 1 al PNA 2019, confermato nel PNA 2022 nonché nel relativo Aggiornamento 2023, partendo dall'attività posta in essere dagli Uffici, anche in vista dell'aggiornamento della presente Sottosezione.

Nella nuova logica sopra illustrata, una volta compiuta l'attività di Mappatura dei processi – anche sulla base degli elementi di cognizione ricavati da un'adeguata Analisi del Contesto Esterno ed Interno – la Valutazione del Rischio deve articolarsi attraverso le seguenti fasi:



Il ciclo così evidenziato deve intendersi soggetto al permanente adeguamento alla realtà gestionale, in una logica di miglioramento continuo e di superamento dell'approccio adempimentale, da svilupparsi attraverso il monitoraggio permanente e la comunicazione/consultazione.

## **6. Analisi e valutazione d'impatto del contesto esterno.**

### **6.1 Analisi del contesto esterno: rinvio**

La Città Metropolitana di Messina è costituita da ben 108 comuni, compresa la Città di Messina capoluogo, che ne fanno una delle più articolate realtà territoriali italiane. Situata all'angolo Nord-Est della Sicilia, la città di Messina si sviluppa su di una superficie di 221,73 kmq, si estende in lunghezza, per circa 32 Km da Giampilieri Marina a Capo Peloro nella fascia Ionica e per 24 Km lungo la costa tirrenica da Capo Peloro a Ponte Gallo e rappresenta, per estensione la città siciliana più grande. Il territorio è suddiviso in 6 circoscrizioni territoriali, quella con maggiore densità abitativa è la quarta con 5.942 abitanti per Kmq, mentre la circoscrizione densamente meno abitata è la prima con 350 abitanti per Kmq. Al censimento delle abitazioni del 2011 risultano 39.820 edifici e 126.634 abitazioni.

Messina, per la sua naturale collocazione geografica ha rappresentato in passato uno dei principali approdi culturali e sociali, oltre che commerciali, dell'intera area mediterranea. Di contro oggi, come tutte le maggiori realtà urbane italiane, essa si confronta con gravi problemi rappresentati da una sofferenza del tessuto produttivo rispetto una carenza infrastrutturale che pone l'intero territorio metropolitano "distante" dalle grandi reti transnazionali. Un divario allegoricamente rappresentato da uno Stretto sempre più "ampio" ed una sofferenza del tessuto produttivo rispetto una carenza infrastrutturale che pone l'intero territorio metropolitano "distante" dalle grandi reti transnazionali. Debolezza, quest'ultima, accentuata da una conformazione orografica tanto di spiccata valenza ambientale-paesaggistica quanto variamente accidentata. Emerge quindi prepotentemente la necessità di un territorio maggiormente coeso ed accessibile, di un sistema capace di essere metropolitano tanto nella sua accezione amministrativa quanto nella sua reale rappresentazione.

La Città si presenta come una realtà complessa, sia demograficamente che nelle sue articolazioni produttive.

La popolazione residente sul territorio comunale esibisce andamenti in parte da città metropolitana, con le attrattive che questa comporta, movimenti in entrata e concentrazione di popolazione a più alto titolo di studio e attività nel settore terziario; dall'altro presenta, soprattutto negli ultimi anni, la tendenza a perdere popolazione, fuga verso i comuni confinanti o anche verso territori più distanti, e altri fenomeni come una particolare flessione della popolazione di età più

giovane e una scarsa immissione di cittadini di nazionalità non italiana. Per quanto attiene la descrizione e l'analisi del contesto esterno si rinvia ai paragrafi 1.1.3 "La situazione socio-economica: "Messina in cifre" e 1.1.4 "Il Benessere equo-sostenibile: dati a confronto" della Sezione n. 1 del presente PIAO – Sottosezione "Analisi del contesto esterno".

## **6.2. Profilo criminologico del territorio**

L'inquadramento del contesto esterno all'Ente, nell'ambito del presente Piano, ha l'obiettivo di porre in evidenza le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'ente opera in quanto comprendere le dinamiche territoriali di riferimento e le principali influenze e pressioni a cui le persone che nella stessa operano consente di indirizzare con maggiore efficacia e precisione la strategia di gestione del rischio.

In questo senso, ai fini della comprensione del contesto, la stessa ANAC suggerisce di attenzionare le informazioni contenute nelle relazioni periodiche sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica, presentate al Parlamento dal Ministero dell'Interno.

Da tali documenti è possibile evincere che la particolare posizione geografica della provincia di Messina, e gli interessi economico-sociali che esprime, rendono l'area risultante di un crocevia di rapporti ed alleanze in cui converge l'influenza di Cosa Nostra palermitana, di Cosa Nostra catanese e della 'ndrangheta.

Per quanto concerne il grado di percezione del livello di legalità, si rilevano i dati elaborati nell'ambito dell'iniziativa "Mappiamo la corruzione" di Transparency International Italia, che si pone l'obiettivo di monitorare le notizie di corruzione e reati simili che vengono riportate dai media: 387 casi di corruzione e reati affini in Italia nel primo semestre 2019.

Le regioni maggiormente interessate sono Lombardia, Sicilia e Campania mentre i tre settori più critici sono Pubblica Amministrazione, sanità e politica in cui 1 caso su 3 è relativo ad appalti pubblici.

I reati più diffusi, oltre a quello corruttivo che conta il 40% dei casi, sono: peculato, turbativa d'asta, abuso d'ufficio, truffa, voto di scambio, concussione, riciclaggio e frode.

**Per quanto riguarda la criminalità organizzata a livello territoriale, nella Relazione 2023 del Ministro dell'Interno al Parlamento sull'attività svolta e sui risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia - relativa al secondo semestre 2022 (ultima disponibile) - si legge (pagg. 111-121):**

### ***“Provincia di Messina.***

*Sul piano criminale, la provincia di Messina è caratterizzata da un crocevia di traffici illeciti in cui si registrano alleanze tra diverse matrici mafiose. La mafia messinese, infatti, si confronta con cosa nostra palermitana, con quella catanese e con le cosche 'ndranghetiste assumendo, di fatto, caratteristiche mutevoli in base ai differenti territori della provincia in cui agisce. Nell'area nord-ovest, risultano presenti articolazioni mafiose con peculiarità e modus operandi assimilabili a cosa nostra palermitana, mentre nel capoluogo, nella fascia ionica e in quella a sud della provincia sino ai confini con quella di Catania, risente dell'influenza dei gruppi criminali etnei. In tali contesti, si manifestano gli effetti sia dei tradizionali reati di criminalità mafiosa, sia dell'ingerenza nei settori nevralgici dell'economia e della finanza grazie, anche, a taluni comportamenti collusivi di imprenditori, professionisti e locali funzionari pubblici. In tale quadro, una inchiesta conclusa nello scorso semestre dalla Guardia di finanza a Moio Alcantara (ME) e Malvagna (ME) ha documentato la “mala gestio” dell'attività amministrativa di quegli Enti locali, all'esito della quale, il 6 giugno 2022, il Prefetto di Messina ha poi disposto l'accesso ispettivo al fine di verificare la sussistenza di condizionamenti di tipo mafioso sul regolare andamento delle amministrazioni locali interessate. Costanti nel territorio messinese risultano, inoltre, le convergenze criminali con le confinanti 'ndrine calabresi, principale riferimento per l'approvvigionamento di stupefacenti. Invariata risulterebbe la ripartizione delle aree d'influenza dei gruppi messinesi.*

*Nella parte settentrionale della provincia continuerebbe ad operare la famiglia BARCELLONESE che include i gruppi dei BARCELLONESI stessi, dei MAZZARROTI, di MILAZZO e di TERME VIGLIATORE. Si tratta di sodalizi fortemente radicati che hanno evidenziato nel tempo una marcata capacità di riorganizzazione protesa a costituire un'unica regia per la gestione delle redditizie attività delittuose nel territorio. La predetta compagine barcellonese, lo scorso semestre, è stata interessata anche da 2 significative misure ablativo eseguite nei confronti di altrettanti soggetti organici alla famiglia e da un provvedimento cautelare emesso a carico di altri 2 esponenti ritenuti responsabili dell'omicidio, consumato nell'aprile del 1990, di un elemento già appartenente al gruppo contrapposto. La consorte barcellonese continua ad essere articolata in una scrupolosa ripartizione di competenze tra famiglie, il cui obiettivo resta sempre quello del raggiungimento del pieno controllo territoriale attuato mediante la gestione dello spaccio di stupefacenti o l'imposizione delle estorsioni, ovvero tramite l'infiltrazione dell'economia legale con il coinvolgimento di imprenditori compiacenti o talvolta inseriti a pieno titolo nella compagine associativa. In tal senso, il 2 dicembre 2022 i Carabinieri hanno eseguito un decreto di sequestro a*

carico di un imprenditore, affiliato a cosa nostra barcellonese dal 2002 al 2013, condannato in via definitiva per associazione mafiosa nell'ambito del procedimento penale relativo all'indagine "Gotha 4" del 2013. L'operatività del gruppo criminale è ulteriormente confermata dagli esiti di un'indagine conclusa il 16 dicembre 2022 dalla Polizia di Stato di Barcellona Pozzo di Gotto (ME), con l'arresto di 4 persone responsabili di concorso in estorsione e usura al fine di avvantaggiare una frangia dei BARCELLONESI. L'inchiesta ha rivelato come i predetti, tra il 2018 ed il 2021, avessero costretto professionisti e imprenditori locali a corrispondere ingenti somme di denaro asseritamente necessarie per il sostentamento dei detenuti. È stato appurato, inoltre, come le pretese estorsive avessero a oggetto anche debiti, contratti con gli esponenti del clan nell'ambito di scommesse online effettuate su piattaforme illegali, ai quali venivano applicati elevati interessi usurari. Gli indagati avrebbero assunto, tra l'altro, il controllo del mercato ortofrutticolo barcellonese, con l'imposizione ai commercianti sia dei prezzi, sia delle merci da acquistare. Contestualmente, è stato disposto il sequestro preventivo di beni immobili, prodotti finanziari e denaro contante per un valore complessivo di circa 500 mila euro.

Nella zona nebroidea risulterebbero radicati i sodalizi dei TORTORICIANI, dei BATANESI, dei BRONTESI e la famiglia di MISTRETTA. I TORTORICIANI e i BATANESI continuerebbero a manifestare interesse verso l'illecito accaparramento dei finanziamenti pubblici destinati allo sviluppo agropastorale, come confermato dalla recente sentenza di condanna emessa il 31 ottobre 2022 nell'ambito del procedimento "Nebrodi". Il dispositivo indicherebbe, tra l'altro, il clan dei BATANESI quale attuale sodalizio preminente nella zona di Tortorici (ME). Sebbene indebolite dagli esiti della citata indagine, le consorterie continuerebbero a permeare anche altri settori, come si rileva dall'operazione conclusa il 19 luglio 2022 dai Carabinieri di Messina che ha fatto luce su un lucroso traffico di stupefacenti. L'inchiesta, scaturita dalle dichiarazioni di un collaboratore di giustizia, ha permesso di individuare una strutturata associazione composta da 18 affiliati, operante principalmente nella zona sud di Messina e a Tortorici (ME), dediti al traffico di cocaina approvvigionata a San Luca (RC), tramite un referente calabrese della 'ndrina NIRTA, per la successiva immissione nelle piazze di spaccio di Messina e di Tortorici (ME). Da ultimo, si evidenzia come i patrimoni illecitamente accumulati nel tempo dal clan siano stati colpiti da diversi provvedimenti ablativi. Tra questi, la confisca eseguita il 26 maggio 2022 dalla DIA a Messina che, il 28 settembre 2022, la Corte di Cassazione ha reso definitiva relativamente ai beni, già sequestrati e stimati in oltre 6,8 milioni di euro, riconducibile a un imprenditore di Naso (ME) già condannato per usura nel 2005 e in rapporti con taluni esponenti di spicco dei TORTORICIANI.

*La fascia jonica costituisce invece e da sempre un'area d'influenza delle organizzazioni mafiose etnee attive, soprattutto, nel traffico di droga e nel riciclaggio di capitali illecitamente tratti da attività turistiche. Tale assunto trova conferma, nel semestre, dagli esiti di due distinte indagini. L'operazione "Pitagora", conclusa il 5 ottobre 2022 dalla Guardia di finanza di Messina ed avviata sulla scorta delle segnalazioni rese da un collaboratore di giustizia, i cui esiti hanno disvelato l'esistenza di un sodalizio criminale, attivo nelle province di Catania e di Messina, dedito all'approvvigionamento e alla commercializzazione di considerevoli quantità di stupefacente e con a capo un pluripregiudicato di Giardini Naxos. Le indagini hanno riconfermato come il business degli stupefacenti favorisca forme di sinergica collaborazione criminale in grado di superare anche storiche rivalità interclaniche. Invece, l'operazione "Tuppetturu", conclusa dalla Guardia di finanza di Catania il 16 novembre 2022, sebbene incentrata sui clan catanesi BRUNETTO di Giarre (CT) e CINTORINO di Calatabiano (CT), ha confermato l'influenza dei sodalizi etnei nel messinese e, in particolare, a Taormina. Da ultimo, si segnala l'operazione "Capitale Umano" conclusa il 12 ottobre 2022 sempre dalla Guardia di finanza con la disarticolazione di un'associazione per delinquere, non di stampo mafioso, finalizzata all'estorsione, all'intermediazione illecita e allo sfruttamento del lavoro in danno del personale impiegato in due distinte residenze assistenziali per anziani (RSA) con sede a Gaggi (ME).*

*Nel Capoluogo peloritano opererebbe una "cellula" di Cosa nostra catanese, riconducibile ai ROMEOSANTAPAOLA, sovraordinata ai gruppi autoctoni, la cui operatività sembrerebbe caratterizzata dalla divisione dei quartieri con una sola eccezione registrata nel rione "Giostra". Tale contesto territoriale a nord della città, connotato da una presenza criminale in continua evoluzione, sarebbe storicamente appannaggio del clan GALLI-TIBIA solitamente dedito all'organizzazione di corse clandestine di cavalli, al narcotraffico in collaborazione con consorterie catanesi e calabresi, alle scommesse illegali, nonché alla gestione di attività commerciali. Nel territorio continuano a manifestarsi fenomeni criminali legati a reati predatori e al traffico di stupefacenti come confermato dall'indagine, conclusa il 20 luglio 2022 dalla Guardia di finanza di Messina, i cui esiti hanno documentato l'esistenza di un gruppo dedito a furti, estorsioni e ricettazione commessi anche mediante il ricorso alla pratica del c.d. "cavallo di ritorno". L'indagine "Smart", conclusa il 19 ottobre 2022 dai Carabinieri di Messina, ha invece disarticolato un sodalizio dedito allo spaccio di marijuana nella zona nord di Messina documentando, tra l'altro, l'impiego di minorenni per l'occultamento della droga. Ulteriore conferma dell'interesse mafioso nello specifico settore emerge dagli esiti dell'operazione "Impasse", conclusa dalla Guardia di finanza di Messina il 13 dicembre*



2022, che ha fatto emergere, grazie alle dichiarazioni di un collaboratore di giustizia, una strutturata organizzazione che smerciava ingenti quantitativi di droga, approvvigionata da taluni catanesi del quartiere etneo di San Cristoforo e da canali calabresi, avvalendosi per il trasporto dello stupefacente anche di mezzi di soccorso sanitario.

La zona centrale del capoluogo, invece, rimarrebbe appannaggio di diverse entità criminali. Più precisamente, nel quartiere "Provinciale" operano gruppi "...stanziati in diverse parti centrali della città che cooperano tra loro, invece di fronteggiarsi, secondo un patto tacito di pace reciproca...". Gli esiti dell'operazione "Provinciale" del 2021 avrebbero, infatti, documentato forme di collaborazione tra tre distinti gruppi criminali per la spartizione dei proventi derivanti dal traffico di droga, dalle estorsioni e dal controllo delle attività economiche. L'indiscussa egemonia del clan LO DUCA, invero, sarebbe stata affiancata dall'operatività di una consorteria attiva nel rione "Maregrossa" e di un'altra operante nella zona denominata "Fondo Pugliatti". Nel quartiere "Camaro-Bisconte", in cui si sono registrati nel tempo diversi fatti sanguine, notevolmente ridimensionata risulterebbe l'operatività del clan VENTURA-FERRANTE già indebolito dagli esiti dell'indagine "Matassa" eseguita nel 2016 con l'arresto dei rispettivi capi. Nel rione "Mangialupi" risulterebbe attivo l'omonimo clan rappresentato dalle ormai storiche famiglie e dedito al traffico di stupefacenti, alle scommesse clandestine e al gioco d'azzardo.

Il rione "Gravitelli", adiacente al centro città, sarebbe appannaggio del clan MANCUSO che, nel semestre in esame, si sarebbe interessato anche della gestione illecita dei rifiuti come documentato dagli esiti dell'operazione "Montagna Fantasma" conclusa il 14 ottobre 2022 dalla Guardia di finanza peloritana. L'indagine, avviata nel 2019 dopo il sequestro di un'area adibita a discarica abusiva in località "Gravitelli", ha consentito di disvelare una strutturata organizzazione criminale capeggiata da soggetti contigui al clan MANCUSO i quali, nonostante le precedenti iniziative dell'Autorità Giudiziaria, continuavano a operare nel traffico e nella gestione illecita dei rifiuti speciali. Le investigazioni hanno evidenziato, altresì, come tra i "clienti abituali" degli indagati vi fosse anche una nutrita cerchia di imprenditori edili messinesi colpiti, nell'ambito dello stesso procedimento, da misure interdittive. Con il medesimo provvedimento è stato anche disposto il sequestro di mezzi e complessi aziendali per un valore complessivo di oltre 2 milioni di euro. Nel versante sud del capoluogo e, in particolare, nel quartiere "Santa Lucia sopra Contesse", si conferma l'operatività del clan SPARTÀ in grado di interagire, come emerso da recenti attività investigative, con sodalizi calabresi soprattutto nel settore del traffico di stupefacenti. Nel senso, l'operazione "Aquaris", conclusa lo scorso semestre dalla Polizia di Stato, che ha colpito un sodalizio

*dedito a ingenti traffici di cocaina, hashish ed eroina approvvigionate dalla Calabria. L'interesse del clan nello specifico settore emerge anche dagli esiti dell'inchiesta conclusa, il 19 luglio 2022 dai Carabinieri di Messina, che ha messo in luce un fiorente traffico di droga sulla rotta Calabria-Messina. La capacità dei sodalizi di interfacciarsi con qualificati professionisti e imprenditori, al fine di infiltrare il tessuto economico legale, sarebbe confermata anche dagli esiti dell'indagine "Scilla e Cariddi" che, sebbene incentrata su dinamiche criminali 'ndranghetiste, ha documentato la permeabilità delle realtà imprenditoriali attive nel settore dei trasporti marittimi alle infiltrazioni della criminalità organizzata. Accanto ai sodalizi mafiosi, ulteriori attività investigative hanno confermato la presenza di forme di criminalità "comune" dedite ad inquinare i settori della Pubblica Amministrazione e dell'economia legale. Nel senso, si richiama l'indagine conclusa il 20 ottobre 2022 dalla Guardia di finanza di Messina con cui è stato disarticolato un "sistema criminale" concepito da un amministratore del Comune Montagnareale (ME) e da 9 componenti della sua famiglia per il compimento di numerosi reati economico-finanziari. Nel dettaglio, al gruppo è stata contestata la costituzione di un fittissimo reticolato aziendale composto da sette società attive in molteplici settori commerciali, 3 delle quali condotte alla bancarotta e gradualmente svuotate dei patrimoni a favore di altre società appartenenti al medesimo gruppo. "Queste società rappresentano delle pedine di una unica scacchiera, astutamente mosse per realizzare obiettivi criminosi a vantaggio sempre e solo di una unica famiglia che ha operato ed opera secondo schemi consolidati, avvalendosi di una fitta rete di fedeli collaboratori vicini al sodalizio criminoso, pronti ad assecondare i fini del gruppo". Il "sistema" "estremamente sofisticato, molto elaborato, consolidato, ripetitivo, efficace e assai remunerativo", oltre alla bancarotta e al reimpiego dei patrimoni fraudolentemente distratti, era finalizzato ad intercettare, tra gli altri, finanziamenti pubblici concessi dai Comuni di Montagnareale (ME) e di Librizzi (ME). La complessa indagine economico-finanziaria ha consentito, inoltre, di sottoporre a sequestro beni mobili e immobili per un valore complessivo di circa 3 milioni e mezzo di euro. Nell'ottica di prevenire tali infiltrazioni, si evidenzia, infine, che il Prefetto di Messina, nel periodo in esame, ha emesso 9 provvedimenti interdittivi nei confronti di altrettante società nei confronti delle quali sono stati rilevati sintomatici elementi di condizionamento mafioso".*

**Nella Relazione di inaugurazione dell'Anno Giudiziario 2024 del Presidente della Corte d'Appello di Messina emerge che (Fonte Gazzetta del Sud del 29/01/2024):**

**Settore Civile.**

Resta confermato il buon andamento della giurisdizione civile nel distretto. In particolare, presso la Corte di Appello la pendenza degli affari civili ha registrato una ulteriore complessiva diminuzione del 2%, passando da 4904 nel periodo precedente a 4816.

Particolarmente significativa è stata la riduzione dei procedimenti contenziosi ordinari passati da 3074 a 2903, con una riduzione percentuale pari al 5,6%. Al Tribunale di Messina si registra un aumento complessivo delle iscrizioni dei procedimenti civili pari al 4%. Il tasso di litigiosità è molto elevato soprattutto nelle materie dei diritti reali, delle successioni, del risarcimento del danno extracontrattuale (specialmente in tema di circolazione stradale e di colpa professionale medica) e delle controversie nei confronti della Pubblica Amministrazione. Consistente risulta anche il numero di iscrizioni di ricorsi cautelari e possessori ante causam ed in materia di famiglia ( in particolare, per l'incidenza della crisi economica, sono frequenti i ricorsi per la modifica delle condizioni di separazione e divorzio conseguenti a licenziamenti, sfratti, etc.) questi ultimi caratterizzati, di regola, da una forte conflittualità estesa anche all'affidamento dei figli minori. L'affido condiviso dà luogo, molto spesso, a reiterate richieste d'intervento del giudice per dirimere contrasti, talvolta in relazione a scelte quotidiane di poco rilievo...omissis...

**Settore Penale.**

Nell'anno 2022/2023 il numero dei procedimenti penali sopravvenuti presso le sezioni penali della Corte di Appello ha registrato, nel suo complesso, un aumento del 9,9% rispetto all'anno precedente ( le nuove iscrizioni erano state 2.164 nell'anno 2021/2022, sono state 2.378 nell'anno in esame)...Omissis....Rimane il dato allarmante degli esiti dell'udienza preliminare fissata a seguito di richiesta di rinvio a giudizio del pubblico ministero: solo il 10,9% dei procedimenti fissati all'udienza preliminare è stato definito col giudizio abbreviato; solo il 5,7% con sentenza di applicazione della pena su richiesta dell'imputato. Al di fuori del ridottissimo ricorso a riti alternativi, il 72,4% dei procedimenti per i quali è stata fissata udienza preliminare è stato definito con decreto che dispone il giudizio, mentre solo il 7,8% è stato definito con sentenza di non luogo a procedere. Il dato segnato segnala che l'udienza preliminare filtra molto poco e si riduce a un inutile ritardo rispetto alla celebrazione del dibattimento.

### **Stupefacenti.**

Diffuso in tutto il territorio della provincia di Messina è il fenomeno allarmante del traffico di sostanze stupefacenti, che rende la città non solo un crocevia fondamentale per il transito ma anche mercato di tutto rilievo per il commercio di sostanze stupefacenti di varia natura. Nell'anno in esame, i procedimenti sopravvenuti aventi ad oggetto delitti in materia di stupefacenti sono aumentati del 32% rispetto all'anno 2021/2022, passando da 840 a 1.111

### **Pubblica Amministrazione.**

Dai dati statistici risulta una complessiva netta diminuzione dei procedimenti per reati contro la pubblica amministrazione. Il dato statistico non deve, tuttavia, ingannare. Il fenomeno dei delitti contro la pubblica amministrazione lavora sotto traccia ed è lungi dall'essere debellato; è perciò necessaria una vigilanza continua, prima di tutto dei cittadini, per assicurare il corretto esercizio delle pubbliche funzioni.

### **Crimini economici.**

Si rileva un aumento dei reati in materia tributaria. Nel periodo in esame sono stati iscritti 129 procedimenti contro noti, a fronte dei 100 procedimenti nel periodo precedente. In aumento anche i procedimenti pendenti a fine periodo, passati da 100 nell'anno 2021/2022 a 133 nell'anno in esame, con un aumento del 29%.

### **Ambiente.**

Sono in aumento i reati contro l'ambiente e, in particolare, quelli in materia di inquinamento e di rifiuti (7%) e quelli di lottizzazione abusiva (+ 30%).

### **Soggetti deboli e donne.**

Si riscontra un notevole incremento dei procedimenti per omicidio consumato, contro noti e contro ignoti, cresciuti del 42%; in aumento anche i procedimenti per omicidio volontario tentato, cresciuti del 44% rispetto all'anno precedente. Per i reati da c.d. "codice rosso", si registra una sensibile riduzione dei delitti di atti persecutori (c.d. stalking) e di violenza sessuale, diminuiti, rispetto al periodo precedente, rispettivamente del 13% e del 21%. La Procura segnala un aumento dei reati di maltrattamenti in famiglia (+ 10,8%), mentre riferisce che, nel periodo in esame. Non si sono verificati casi di femminicidio.

### **Furti e rapine.**

Desta allarme l'andamento dei reati contro il patrimonio. Nell'anno in esame si registra, rispetto all'anno precedente, un aumento del 40% delle rapine, un aumento del 55% dei delitti di

riciclaggio, un aumento del 70% dei delitti di auto riciclaggio. Sostanzialmente stabili le estorsioni, aumentate solo del 3%.

#### **Omicidi stradali e morti sul lavoro.**

Si registra un aumento dei procedimenti per omicidio colposo, cresciuti del 23% rispetto all'anno precedente; in aumento (+42%) anche i procedimenti per omicidio stradale; stabili (+1%) anche le lesioni colpose. Per gli infortuni sul lavoro, si registra una diminuzione dei procedimenti per omicidio colposo nella misura del 33%, mentre i procedimenti per lesioni colpose da infortunio sul lavoro sono aumentati del 9%".

### **7. Analisi e valutazione d'impatto del contesto interno**

#### **7.1 Premessa e rinvio**

L'attività di analisi del contesto interno dell'Ente è fondamentale per evidenziare tanto il sistema delle responsabilità, quanto il livello di complessità della struttura organizzativa dell'Ente.

Il Sindaco Metropolitan, insediatosi a seguito delle elezioni amministrative del 2022, ha avviato il percorso di riorganizzazione dell'Ente che ha previsto *un ampliamento delle strutture di livello dirigenziale (Direzioni)* per una migliore organizzazione dei processi di governo, in un quadro di forte contenimento delle risorse finanziarie ed umane a disposizione.

Per quanto concerne l'organigramma dell'ente e l'analisi delle risorse umane viene fatto espresso rinvio alla Sezione n. 3 "Organizzazione e Capitale Umano", Sottosezione di programmazione 3.1 "Struttura Organizzativa.

## 7.2 Provvedimenti disciplinari e penali

Dalle informazioni fornite dall'Ufficio procedimenti disciplinari (UPD) per la redazione della Relazione annuale del RPCT, risultano i seguenti dati:

ANNO	N. PROCEDIMENTI DISCIPLINARI	EVENTO CORRUTTIVO
2015	62	Inosservanza obblighi e doveri d'ufficio - non connessione a fatti corruttivi
2016	4	Non connessi a fatti corruttivi
2017	1	Non connesso a fatti corruttivi
2018	5	Non connessi a fatti corruttivi
2019	1	Non connesso a fatti corruttivi
2020	21 (riapertura parziale del 2015)	Inosservanza obblighi e doveri d'ufficio - non connessione a fatti corruttivi
2021	4 33 (riapertura parziale del 2015)	33 non connessi a fatti corruttivi 4 per Violazioni ai sensi artt.319-110-416-123 art. 99- 479 c.p.
2022	7 (di cui 6 riapertura del 2015)	7 non connessi a fatti corruttivi
2023	0	
2024	2	Inosservanza obblighi e doveri d'ufficio - non connessione a fatti corruttivi

### **7.3 Indagine sulla soddisfazione dell'utenza (Customer satisfaction) 2023 (Fonte: referto elaborato dal Servizio "Programmazione, Performance e processi organizzativi").**

La Pubblica Amministrazione, in ottemperanza a quanto disposto dalla Direttiva del Ministro della Funzione Pubblica (Gazzetta Ufficiale n. 80 del 5.04.2004) e dalle successive modifiche ed integrazioni (D.L. del 27 ottobre 2009 n. 150 e D.L. n.33 del 14 marzo 2013) è tenuta a verificare il grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive, sia all'esterno che all'interno.

#### **Customer satisfaction 2023**

Per la rilevazione della soddisfazione dell'utenza relativamente ai servizi offerti, la Città Metropolitana di Messina, a seguito di un processo condiviso con le Direzioni e gli Uffici di Staff, con Deliberazione n. 12 CG del 22/01/2016 ha fissato i criteri sulla base dei quali monitorare la funzionalità delle proprie strutture organizzative per misurare i propri standard di qualità, avviando un'attività di monitoraggio per meglio verificarne il reale impatto sulla collettività.

L'elenco dei servizi individuati con la suddetta Deliberazione è stato successivamente integrato con ulteriori servizi, giusta Decreti Sindacali n.117 del 20/04/2017 e n. 248 del 9/11/2018. La metodologia degli standard di qualità con i suoi indicatori consente ai cittadini il potere di esercitare il controllo sulla qualità dei servizi attraverso la constatazione oggettiva di alcuni elementi che caratterizzano una struttura, un servizio o una prestazione.

La L. n. 113 del 6/08/2012, introducendo per la P.A. l'adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ha avviato un nuovo percorso in tema di qualità dei servizi, che mira ad assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa, quindi, a migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese, anche, attraverso la semplificazione e reingegnerizzazione dei processi per una maggiore apertura della P.A. e coinvolgimento della cittadinanza.

Ad ogni servizio mappato sono correlati indicatori di qualità e quantità in grado di esprimere il livello di performance dei servizi erogati; La valutazione del grado di raggiungimento dei risultati, unitamente al grado di soddisfazione degli utenti interni ed esterni, è demandato al Nucleo Indipendente di Valutazione.

Ogni Direzione e/o Ufficio di Staff, cui sono assegnati i servizi da mappare, sottopongono all'utenza i questionari relativi al gradimento del servizio offerto. La pubblicizzazione degli esiti della valutazione sulla qualità dei servizi rappresenta per l'Ente un importante strumento ai fini del coinvolgimento dei cittadini /utenti per la partecipazione e per il controllo; di fatto, l'indagine della

*customer satisfaction*, pone le basi per l'apertura di canali di comunicazione e la creazione di relazioni tra amministrazione e cittadini, costruiti sulla capacità di fornire risposte tempestive e corrispondenti ai reali bisogni della collettività amministrata.

L'esito della rilevazione del livello di soddisfazione degli utenti viene pubblicato in:

["Amministrazione trasparente- Servizi erogati-Carta dei Servizi e standard di qualità"](#)

L'obiettivo principale è il monitoraggio della soddisfazione degli utenti, cercando di comprendere quali siano i fattori determinanti del gradimento e di ricavare elementi utili per sviluppare eventuali attività di miglioramento dell'azione amministrativa e quindi dei servizi erogati. La performance organizzativa non deve essere valutata infatti nella sola ottica dell'amministrazione, ma anche secondo la prospettiva degli utenti, al fine di implementare il sistema delle relazioni con i cittadini in conformità agli ambiti di performance organizzativa previsti dall'art. 8, comma 1, lett. B), c) e) e g), del D.lgs. 150/2009.

### **Customer interna 2013: *il benessere organizzativo e la formazione***

Dal 2014 la Città Metropolitana di Messina ha avviato il rilevamento della qualità interna della propria organizzazione, realizzando l'indagine sul benessere organizzativo. Queste analisi compiute cominciano ad avere un maggior valore stante l'incrementata partecipazione dei dipendenti.

Dall'analisi dei dati nell'indagine sul Benessere Organizzativo, relativa all'anno 2023, le cui risultanze sono state approvate con Determinazione del Direttore Generale n. 234 del 24/01/2024, si rilevano elementi che possono fornire, ai soggetti competenti, informazioni utili a delineare meglio le politiche del personale, prevenire e gestire situazioni di disagio e pianificare interventi mirati. Dai dati si evince che a compilare il questionario è stato il 42,24% del personale, un tasso di adesione maggiore di quello dell'anno precedente.

L'indagine evidenzia una parziale positività della valutazione che il personale ha espresso relativamente alla sicurezza del luogo di lavoro e un basso livello di discriminazione in rapporto all'appartenenza sindacale, orientamento politico, religione, identità di genere, disabilità ed anche, importante, rispetto agli atti di mobbing e di molestie percepite sotto forma di parole e/o comportamenti. Positivo il rapporto dei/delle dipendenti con il proprio lavoro: è evidente un alto senso di adeguatezza e competenza necessaria allo svolgimento dell'attività lavorativa ma, nel contempo, il personale sente di non essere valorizzato in maniera adeguata. I punteggi negativi sono legati alla carenza di meritocrazia in termini di crescita e sviluppo professionale dovuto allo stallo delle progressioni di carriera, un sistema di valutazione ritenuto poco adeguato e una



carente formazione specifica.

Per quanto riguarda l'area relazionale, è positivo il rapporto con i colleghi e le colleghe, basato su stima e collaborazione. Nei rapporti con il proprio superiore gerarchico emergono criticità circa la funzione di supporto sul lavoro e motivazione per far sì che il personale possa migliorare dando il massimo nell'attività lavorativa.

Emerge l'esigenza di una comunicazione circa le strategie dell'Amministrazione, degli obiettivi chiari e definiti da raggiungere e una maggiore informazione sulla valutazione del proprio operato. Dedicare attenzione al benessere dei dipendenti, con un'analisi del "clima interno" è un'esperienza che coinvolge trasversalmente la Pubblica Amministrazione ponendo in relazione il benessere dei dipendenti con le loro performance e, di conseguenza, con la qualità dei servizi messi a disposizione della collettività.

La relazione sul benessere organizzativo è pubblicata in Amministrazione Trasparente.

Per qual che riguarda il gradimento della formazione: per i corsi in presenza sono state rilevate n. 539 customer da utenti interni e n. 310 customer da utenti esterni, cui valutazione ha riscontrato il 90% di giudizi positivi.

#### **Conclusioni:**

L'analisi condotta ai fini della presente Sottosezione di Programmazione del PIAO denominata "Rischi Corruttivi e Trasparenza" evidenzia conclusivamente un contesto esterno caratterizzato da elementi di criticità capaci d'influenzare negativamente dal punto di vista del rischio di corruzione. Il contesto interno non fa rilevare particolari criticità se non quelle derivanti dalla natura di alcuni procedimenti amministrativi legati a materie istituzionalmente di competenza dell'ente che influenzano la sensibilità della struttura al rischio corruttivo.

Nel complesso si evidenzia l'importanza dell'utilità dell'analisi di contesto a patto di assumere come metodo la raccolta coordinata ed integrata dei flussi informativi a disposizione della struttura: dati statistici, open data, indagini di Customer Satisfaction per conoscere e programmare in via ottimale, di conseguenza, le attività complessive da espletare nell'Ente.

#### 7.4 La mappatura dei processi

All'interno dell'analisi del contesto interno, un ruolo di rilievo spetta alla "mappatura dei processi", ovvero l'attività di individuazione e analisi dei processi organizzativi con riferimento all'intera attività svolta dall'Amministrazione, al fine di giungere alla valutazione del rischio corruttivo (rapporto evento rischioso e fattore abilitante) e del processo di gestione dello stesso.

L'uso dei processi in funzione di prevenzione della corruzione deriva dalla loro stessa definizione.

Infatti il processo è definibile come una serie di attività interrelate che, perseguendo uno scopo comune, utilizzano risorse, per trasformare un input (materiali, informazioni, risorse, comportamenti, energia, etc.) in un output destinato ad un soggetto interno o esterno all'amministrazione (utente), aggiungendo del valore; a differenza del procedimento che è un insieme di attività ripetitive, sequenziali e condivise tra chi le attua, che vengono poste in essere per raggiungere un risultato determinato.

La mappatura consiste nella puntuale declinazione del processo, delle sue fasi e delle responsabilità a ciascuna di esse correlate. Essa ha consentito di elaborare il **Report** relativo all'attività di verifica posta in essere dal RPCT **sulla totalità dei processi di lavoro** – in correlazione al summenzionato indicatore di performance organizzativa del Segretario Generale dando atto del contestuale collegato adempimento dell'obiettivo esecutivo comune 2023\_C01 da parte di tutte le Direzioni, il **Catalogo dei Processi di lavoro (All. 1 – Sottosez. Rischi Corr. e T.)**, nonché le schede della mappatura dei processi di lavoro di tutte le direzioni denominate (**All. 6 - Sottosez. Rischi Corr. e T.**) individuando – appunto – i rischi associabili all'oggetto di analisi e formalizzandoli nella presente Sottosezione.

#### Individuazione delle Aree di Rischio

Alla luce di quanto sopra esposto, la Città Metropolitana di Messina, attraverso l'analisi del contesto interno ed esterno e della tipologia dell'attività istituzionale svolta, è giunta all'individuazione delle Aree di rischio.

Al riguardo la Legge n. 190/2012 (art. 1 comma 16), nonché l'ALLEGATO 1 del PNA 2019 "Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi", nella "Tabella 3 - Elenco delle principali aree di rischio", hanno indicato le aree di rischio cd. obbligatorie/generali (in quanto si presuppongono comuni a tutte le Amministrazioni) e quelle specifiche relative alle attività istituzionali delle Città metropolitane, lasciando libere le Amministrazioni di individuare, in base al contesto e alla tipologia di attività istituzionale svolta, ulteriori aree che possano presentare rischi di fenomeni corruttivi.

Nella presente Sottosezione “Rischi Corruttivi e Trasparenza” si considerano le seguenti:

**Aree di rischio Generali e Obbligatorie:**

- acquisizione e progressione del personale;
- contratti pubblici;
- provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario (Autorizzazioni e Concessioni ai sensi della lett. a, comma 16, art. 1 della Legge 190/2012);
- provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario (Contributi, Sussidi, Vantaggi economici di qualsiasi natura a persone, enti pubblici e privati ai sensi della lett. c, comma 16, art.1 L.190/2012);
- gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
- controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
- incarichi e nomine;
- affari legali e contenzioso.
- 

**Aree di rischio Specifiche:**

- governo del territorio: area comprensiva dei processi che regolano la tutela, l'uso e la trasformazione del territorio ed in cui rientrano:
  - ✓ pianificazione territoriale provinciale di coordinamento, nonché tutela e valorizzazione dell'ambiente, per gli aspetti di competenza;
  - ✓ pianificazione dei servizi di trasporto in ambito provinciale, autorizzazione e controllo in materia di trasporto privato, in coerenza con la programmazione regionale, nonché costruzione e gestione delle strade provinciali e regolazione della circolazione stradale ad esse inerente;
  - ✓ programmazione provinciale della rete scolastica, nel rispetto della programmazione regionale;
  - ✓ raccolta ed elaborazione di dati, assistenza tecnico-amministrativa agli enti locali;
  - ✓ gestione dell'edilizia scolastica;
  - ✓ controllo dei fenomeni discriminatori in ambito occupazionale e promozione delle pari opportunità sul territorio provinciale;
  - ✓ cura dello sviluppo strategico del territorio e gestione dei servizi in forma associata in base alla specificità del territorio medesimo;
  - ✓ cura delle relazioni istituzionali con province, province autonome, regioni, regioni a statuto

speciale ed enti territoriali di altri Stati, con esse confinanti e il cui territorio abbia caratteristiche montane, anche stipulando accordi e convenzioni con gli enti predetti.

### **La mappatura dei processi svolta**

La mappatura dei processi, nell'anno 2023 è stata oggetto di una importante attività di aggiornamento da parte di tutte le Strutture direzionali della Città Metropolitana di Messina sia per implementare i processi mappati, che per renderla coerente al nuovo Organigramma e Funzionigramma (decorrente dal 01/04/2023) approvato con Decreto Sindacale n. 34 del 02/03/2023.

Nella Sezione Performance del PIAO 2023-2025 è stato posto al Segretario Generale , quale RPCT l'obiettivo esecutivo 2023\_C01 inerente l'attività di mappatura dei processi a rischio di corruzione della Città Metropolitana di Messina portato a compimento con la Determinazione del Segretario Generale n. 5437 del 29/12/2023 con la quale sono stati approvati il catalogo dei 79 processi di lavoro distinto per aree e livelli di rischio, comprensivo delle misure generali e specifiche attuate , nonché la nuova mappatura dei processi di lavoro di tutte le Direzioni e della Direzione generale .

Per ogni Direzione/Servizio, è stata predisposta un'apposita scheda metodologica volta a far emergere quanto di seguito evidenziato:

- mappatura dei processi/procedimenti/attività di competenza di ogni Servizio in modo da individuare, oltre a quanto già indicato dall'art. 1, comma 16, della Legge n. 190/2012, ulteriori aree di rischio.
- indicazione per ogni processo/attività dei fattori di rischio che possono verificarsi avuto riguardo ad una casistica di potenziali eventi rischiosi.
- indicazione del livello di rischio (basso, medio, alto); tale indicazione è stata valutata sulla base dell'analisi qualitativa del rischio connesso alla natura dell'attività.
- programmazione per il triennio degli interventi da realizzare al fine di prevenire fenomeni di corruzione, tenendo conto degli strumenti indicati dalla Legge n. 190/2012 e tenuto conto anche di tutti gli interventi già attuati dai singoli Servizi (regolamentazioni, sistemi monitoraggio e controllo, procedure di trasparenza, etc) che riducono il livello di rischio.

Partendo da tale individuazione tutti i Dirigenti - ciascuno secondo la propria competenza e con la collaborazione delle rispettive strutture - hanno provveduto alla compilazione di una scheda per ogni processo loro ascritto con approccio metodologico omogeneo per tutto l'Ente, operando le

necessarie integrazioni e modificazioni ove necessarie, anche a seguito di incontri e di apposite interlocuzioni con i referenti. Tale scheda è stata trasmessa al RPCT, che ha valutato quanto proposto da ogni Dirigente e, in alcuni casi, ha provveduto ad apportare, ove necessario, delle integrazioni alle schede, soprattutto al fine di realizzare un quadro di interventi esaustivo e coordinato.

Il risultato del contributo collaborativo dei Dirigenti e dei referenti nella definizione e nell'attuazione di un'efficace strategia di contrasto dei fenomeni corruttivi ha consentito di formalizzare il "**CATALOGO dei PROCESSI**" rimodulati in n. 79 con la summenzionata Determinazione del Segretario Generale n. 5437 del 29/12/2023 (Vedi ALL. n.1 -Sottosez. Rischi Corr. e T.).

### **La mappatura dei processi**

Considerato che dal PNA 2019 si pone l'esigenza di un approccio di tipo qualitativo nella gestione del processo di risk management, come si dirà meglio nel paragrafo successivo, l'attività di mappatura rimane uno strumento in continua evoluzione. L'obiettivo è che l'intera attività svolta dall'amministrazione venga gradualmente esaminata al fine di identificare aree che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, risultino potenzialmente esposte a rischi corruttivi (es. appalti finanziati con fondi PNRR, etc.).

Attività svolta nel 2023: come sopra accennato, con la Determinazione del Segretario Generale n. 5437 del 29/12/2023 è stato approvato l'aggiornamento della mappatura dei processi di lavoro dell'intera amministrazione a seguito dell'attività di coordinamento svolta dal medesimo Segretario Generale n.q. di RPCT con la collaborazione dei Dirigenti, del Direttore Generale e dei relativi Referenti nonché con il supporto degli Uffici Prevenzione Corruzione e Controllo Successivo di Regolarità Amministrativa dei Servizi Istituzionali, incardinati nella Segreteria Generale.

Il RPCT si è avvalso anche di tutte le risorse necessarie e della collaborazione dell'intera struttura organizzativa dell'Ente, in particolare, attraverso la Struttura dei Referenti anticorruzione – struttura individuata con Determina del Segretario Generale n. 3066 del 03/08/2023 per un più efficace raccordo operativo tra il Responsabile e le strutture direzionali in cui i referenti operano. I Dirigenti, ai sensi dell'art. 16 co. 1-bis, del D.Lgs. 165/2001, lettera l ter), hanno inoltre fornito le informazioni richieste dal RPCT per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione.

L'attività, coordinata dal RPCT, è stata articolata nelle seguenti fasi:

- **Identificazione dei processi:** Il risultato atteso della prima fase della mappatura dei processi è stata l'identificazione dell'ELENCO COMPLETO dei processi dell'Amministrazione quantificati e rimodulati con la succitata Determinazione del Segretario Generale n. 5437 del 29/12/2023 in n. 79 (ALL. 1 sottosez. Rischi corr. e T.). Per fare ciò, si è ritenuto opportuno rivedere la classificazione di tutte le attività interne. Per identificare ed aggiornare i processi si è reso necessario, come sopra accennato, partire dalla revisione della mappatura operata dagli Uffici della Città Metropolitana nel corso del 2022 e dall'All. A sottosez. Rischi corr. e T.) del PIAO 2023/2025, nonché dall'analisi della documentazione esistente dell'organizzazione (organigramma, funzionigramma, regolamenti, elenco dei procedimenti amministrativi, ecc.).

L'elenco è stato aggregato nelle cosiddette "aree di rischio", intese come raggruppamenti omogenei di processi. Le aree di rischio possono essere distinte in generali e specifiche. Quelle generali sono comuni a tutte le amministrazioni (es. contratti pubblici, acquisizione e gestione del personale), mentre quelle specifiche riguardano la singola amministrazione e dipendono dalle caratteristiche peculiari delle attività da essa svolte.

- **Descrizione:** dopo aver identificato i processi, come evidenziato nella prima fase, è stato opportuno comprenderne le modalità di svolgimento attraverso la loro descrizione. In una logica di miglioramento graduale, la scheda metodologica per la mappatura già in uso agli Uffici della Città Metropolitana, è stata integrata dagli elementi suggeriti dall'Anac:
  - 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.

## **8. Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti**

La valutazione del rischio - secondo quanto indicato da ANAC nei PNA - 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.**

### **❖ Identificazione degli Eventi Rischiosi**

L'identificazione del rischio o, meglio, degli eventi rischiosi, ha l'obiettivo di individuare quei comportamenti o fatti che possono verificarsi in relazione ai processi di pertinenza dell'amministrazione, tramite cui si concretizza il fenomeno corruttivo.

Questa fase è cruciale perché 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.

L'identificazione dei rischi deve includere tutti gli eventi rischiosi che, anche solo ipoteticamente, potrebbero verificarsi. Anche in questa fase, il coinvolgimento di tutte le strutture organizzative dell'Ente è fondamentale poiché i responsabili degli uffici (o processi), avendo una conoscenza approfondita delle attività svolte dall'amministrazione, possono facilitare l'identificazione degli eventi rischiosi.

Ai fini dell'identificazione dei rischi è necessario:

- a) definire l'oggetto di analisi;
- b) utilizzare opportune tecniche di identificazione e una pluralità di fonti informative;
- c) individuare i rischi associabili all'oggetto di analisi e formalizzarli nella Sottosezione "Rischi Corruttivi e Trasparenza" del PIAO e nei relativi pertinenti Allegati.

#### **a) Definizione dell'oggetto di analisi**

Per una corretta identificazione dei rischi è necessario definire, in via preliminare, l'oggetto di analisi, ossia l'unità di riferimento rispetto al quale individuare gli eventi rischiosi.

Tenendo conto della dimensione organizzativa dell'amministrazione, delle conoscenze e delle risorse disponibili, si è stabilito che l'oggetto di analisi minimo per l'identificazione dei rischi debba

essere rappresentato dal processo. Per ogni processo rilevato nella mappatura sono identificati gli eventi rischiosi che possono manifestarsi. ((Vedi All. 1 - Sottosez. Rischi Corr. e T. -“Catalogo processi di lavoro”, distinti per Aree e Livelli di rischio e Schede All. 6 - Sottosez. Rischi Corr. e T. - “Mappatura Processi di lavoro di tutte le Direzioni”).

#### **b) Selezione delle tecniche e delle fonti informative**

Per procedere all’identificazione degli eventi rischiosi è opportuno utilizzare una pluralità di tecniche e prendere in considerazione il più ampio numero possibile di fonti informative.

Le tecniche utilizzabili per l’individuazione degli eventi corruttivi sono molteplici. Nella prassi quelle più frequenti includono l’analisi di documenti e di banche dati, l’esame delle segnalazioni, le interviste/incontri con il personale dell’amministrazione, i workshop e i focus group, i confronti (benchmarking) con amministrazioni simili, le analisi dei casi di corruzione, etc.

#### **c) Individuazione e formalizzazione dei rischi**

Gli eventi rischiosi individuati utilizzando le fonti informative disponibili sono stati opportunamente formalizzati e documentati nella presente Sottosezione tramite la predisposizione di un Registro degli eventi rischiosi – (Vedi ALL. 2 - Sottosez. Rischi Corr. e T.)

#### **❖ Analisi del Rischio**

L’analisi del rischio ha un duplice obiettivo. Il primo è quello di pervenire ad una comprensione più approfondita degli eventi rischiosi identificati nella fase precedente, attraverso l’analisi dei cosiddetti fattori abilitanti della corruzione come ad esempio:

- mancanza di misure di trattamento del rischio e/o controlli;
- 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.



Il secondo obiettivo è quello di stimare il livello di esposizione dei processi e delle relative attività al rischio.

Di seguito esempi di rilevatori di stima del livello di rischio utilizzati - secondo le indicazioni dell'ANAC a partire dal PNA 2019 e successivamente confermati:

- livello di interesse “esterno”: la presenza di interessi, anche economici, rilevanti e di benefici per i destinatari del processo determina un incremento del rischio;
- 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;
- 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;
- opacità del processo decisionale: l'adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, riduce il rischio;
- 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;
- grado di attuazione delle misure di trattamento: l'attuazione di misure di trattamento si associa ad una minore possibilità di accadimento di fatti corruttivi.

Ai fini dell'analisi del livello di esposizione al rischio si è reso necessario:

- a) scegliere l'approccio valutativo di tipo qualitativo (come suggerito dall'ANAC);
- b) individuare i criteri di valutazione;
- c) rilevare i dati e le informazioni;
- d) formulare un giudizio sintetico finale di rischio.

#### ❖ **Ponderazione del Rischio**

L'obiettivo della ponderazione del rischio è di «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».

In altre parole, la fase di ponderazione del rischio, prendendo come riferimento le risultanze della precedente fase, ha lo scopo di stabilire:

- le azioni da intraprendere per ridurre l'esposizione al rischio;
- le priorità di trattamento dei rischi, considerando gli obiettivi dell'organizzazione e il contesto in cui la stessa opera, attraverso il loro confronto.

## **9. Il trattamento del rischio e le correlate misure organizzative**

Il trattamento del rischio è la fase volta ad individuare i correttivi e le modalità più idonee a prevenire i rischi, sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione degli eventi rischiosi. In particolare, il RPCT in sede di aggiornamento della mappatura dei processi, con la nota prot. n. 45282 del 01/12/2023, ha invitato i Dirigenti a rivedere in tempi brevissimi sia la valutazione che il trattamento del rischio corruttivo dei processi di lavoro dell'Ente, secondo gli indirizzi previsti nell'Allegato 1 del PNA 2019 e nel PNA 2022, e, quindi, con la nota prot. 45746 del 5/12/2023 ad inserire in un format predisposto dalla stessa RPCT i dati relativi alle misure già previste in sede di mappatura (All. 6 Sottosezione Rischi Corruttivi e Trasparenza processi a rischio corruttivo 2023) e i dati relativi alle misure di fatto applicate, richiedendo di non limitarsi a proporre delle misure astratte o generali, ma di progettare l'attuazione di misure specifiche e puntuali e prevedere scadenze ragionevoli in base alle priorità rilevate e alle risorse disponibili. La fase di individuazione delle misure è stata, per quanto possibile, impostata avendo cura di temperare anche la sostenibilità della fase di controllo e di monitoraggio delle stesse, onde evitare la pianificazione di misure astratte e non attuabili.

L'individuazione e la progettazione delle misure per la prevenzione della corruzione è stata realizzata tenendo conto di alcuni aspetti fondamentali. In primo luogo, la distinzione tra misure generali e misure specifiche. Le misure generali intervengono in maniera trasversale sull'intera amministrazione e si caratterizzano per la loro incidenza sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione; le misure specifiche agiscono in maniera puntuale su alcuni specifici rischi individuati in fase di valutazione del rischio e si caratterizzano, dunque, per l'incidenza su problemi specifici. Pur traendo origine da presupposti diversi, sono entrambe altrettanto importanti e utili ai fini della definizione complessiva della strategia di prevenzione della corruzione dell'organizzazione.

Quindi, il trattamento del rischio rappresenta la fase in cui si individuano le misure idonee a prevenire il rischio corruttivo cui l'organizzazione è esposta e si programmano le modalità della loro attuazione.

Secondo l'indicazione dell'ANAC, l'identificazione della concreta misura del trattamento del rischio deve rispondere a tre requisiti:

- 1) Efficacia nella neutralizzazione delle cause del rischio. L'identificazione della misura di prevenzione è quindi una conseguenza logica dell'adeguata comprensione delle cause dell'evento rischioso.
- 2) Sostenibilità economica e organizzativa delle misure. L'identificazione delle misure di prevenzione è strettamente correlata alla capacità di attuazione da parte dell'Amministrazione. Pertanto, i dirigenti responsabili devono motivare l'impossibilità di attuazione della misura di loro competenza.
- 3) Adattamento alle caratteristiche specifiche dell'organizzazione. L'identificazione della misura di prevenzione deve risultare coerente con le caratteristiche organizzative dell'Ente, per esprimere la personalizzazione della strategia di prevenzione della corruzione sulla base delle peculiarità dell'ente.

Tutte le misure devono essere pianificate. Cioè, per ogni misura devono essere descritti i seguenti elementi:

- i tempi, con l'indicazione delle fasi di attuazione;
- le modalità di monitoraggio e gli indicatori di risultato;
- i responsabili dell'attuazione delle misure.

Nell'allegato 1) al PNA 2019 e nel PNA 2022, l'Autorità individua le tipologie di misure generali e specifiche, di seguito indicate:

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

Ciascuna categoria di misura può dare luogo, in funzione delle esigenze dell'organizzazione, a misure sia **“generali”** che **“specifiche”**.

La presente Sottosezione di Programmazione del PIAO denominata *“Rischi Corruttivi e Trasparenza”* aggiorna le misure definite dal PIAO 2023/2025 – con Determinazione del Segretario Generale n. 5435 del 29/12/2023 – ponendo come obiettivo la riprogrammazione delle misure specifiche esistenti in relazione all'analisi del rischio specifico tenendo conto anche degli opportuni aggiornamenti da effettuare per gli appalti inerenti il PNRR. Pertanto, nel fare rinvio alle *“misure di prevenzione specifiche”* individuate nelle schede di cui all'Allegato 6 (*Mappatura dei processi*). – nonché all'Allegato 3 (*Tabella esemplificativa .... Misure specifiche in materia di appalti di servizi, forniture e lavori – compresi quelli del PNRR, aggiornati al D.Lgs. n. 36/2023*), della presente Sottosezione, che costituiscono parte integrante e sostanziale della medesima, si riportano di seguito le *“misure di prevenzione generali”*.

## LE MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

### 9.1 LE MISURE GENERALI

#### La trasparenza (MG 01)

Riferimenti:

- legge 6 novembre 2012, n. 190, articolo 1, commi 9, lett. F), e 15
- decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33
- decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97
- decreto presidenziale n. 5257 del 18 settembre 2017
- Regolamento (UE) 2016/679
- decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196
- decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 101
- Delibera ANAC n. 605 del 19/12/2023

A seguito dell'accorpamento tra programmazione della trasparenza e programmazione delle misure di prevenzione della corruzione, la sezione sulla trasparenza è impostata come atto organizzativo fondamentale dei flussi informativi per garantire, all'interno di ogni ente, l'elaborazione, la trasmissione, la pubblicazione e l'aggiornamento dei dati.

La trasparenza rappresenta uno degli assi portanti della politica anticorruzione e concorre ad attuare i principi costituzionali di imparzialità, integrità, buon andamento, efficacia ed efficienza nell'utilizzo delle risorse pubbliche.

La legge 190/2012, all'art. 1, co. 15, definisce la trasparenza dell'attività amministrativa livello essenziale delle prestazioni concernenti i diritti sociali e civili ai sensi dell'art. 117, co. 2, lett. M), della Costituzione. Così intesa, la trasparenza si fonda sia su obblighi di pubblicazione previsti per legge sia su ulteriori adempimenti individuati da ogni ente, in ragione delle proprie caratteristiche strutturali e funzionali. Essa assicura l'accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle amministrazioni, per tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.

In materia di trasparenza si fa rinvio a quanto illustrato nella Sezione Trasparenza della presente Sottosezione, sia con riferimento agli obiettivi strategici che in relazione alle misure e alle soluzioni organizzative idonee ad assicurare l'attuazione effettiva degli obblighi di trasparenza e di pubblicazione, con particolare riguardo alle modifiche introdotte con l'Allegato 1 della Delibera

ANAC n. 264 del 20 giugno 2023, come modificata con la Delibera n. 601 del 19/12/2023, in relazione alla Sottosezione di 1° livello di A.T. denominata “Bandi di Gara e Contratti”.

### **Il Codice di Comportamento (MG02)**

**Riferimenti:**

- Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, art. 54, comma 1, e ss.mm.ii.;
- Decreto Presidenziale 16 aprile 2013, n. 62, aggiornato dal Decreto Presidenziale 13 giugno 2024 n. 81 (Regolamento recante Codice di comportamento dei dipendenti pubblici);
- Decreto Sindacale n. 114 del 01/06/2021 (Approvazione “Codice di Comportamento dei dipendenti della Città Metropolitana di Messina).

In attuazione della delega conferitagli con la L. 190/2012 “al fine di assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell’interesse pubblico” il Governo ha approvato il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici (D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62).

Il comma 5 dell’art. 54 D.Lgs. 165/2001 ha demandato a ciascuna amministrazione l'integrazione e la specificazione delle previsioni di cui al citato D.P.R. n. 62 mediante l'adozione di un proprio Codice di comportamento.

Sulla base di quanto previsto dal PNA, l’adozione del Codice rappresenta una delle “azioni e misure” principali di attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione a livello decentrato, in quanto si propone di orientare l’operato dei dipendenti pubblici in senso eticamente corretto e in funzione di garanzia della legalità, indirizzando l’attività amministrativa all’imparzialità ed al servizio esclusivo di cura dell’interesse pubblico.

In attuazione delle disposizioni normative sopra richiamate e delle indicazioni fornite dall’Autorità Nazionale Anticorruzione con propria deliberazione n. 75/2013, la Città Metropolitana di Messina con deliberazione del Commissario Straordinario, con i poteri della Giunta Provinciale, n. 148 del 31 Dicembre 2013, ha provveduto a definire un proprio Codice di comportamento, con Decreto Sindacale n. 10/2016, sono state individuate ulteriori specifiche regole comportamentali, tenuto conto del contesto organizzativo di riferimento, nel 2017 il Regolamento è stato adeguato all’art. 54 del D.Lgs. n. 165/2001. Il Nuovo Codice di Comportamento dei dipendenti della Città Metropolitana è stato approvato con decreto sindacale n. 114 dell’1 Giugno 2021 all’esito di una

procedura di consultazione pubblica e previa acquisizione del parere del Nucleo Indipendente di Valutazione.

L'impatto del Codice su azioni e prassi riconducibili a episodi di "cattiva amministrazione" è notevole anche in considerazione del fatto che la violazione delle regole del Codice di comportamento nazionale e dei Codici adottati da ciascuna Amministrazione dà luogo a responsabilità disciplinare (art. 1, comma 14, della legge n. 190/2012).

L'ANAC, in sede di aggiornamento del PNA 2018, ha palesato l'intenzione di "condurre sul tema dei codici di comportamento un notevole sforzo di approfondimento sui punti più rilevanti della nuova disciplina". In particolare l'Autorità Anticorruzione, partendo dalla constatazione della scarsa innovatività dei codici di amministrazione che potremmo chiamare 'di prima generazione', in quanto adottati a valle dell'entrata in vigore del d.P.R. 63/2013 e delle prime Linee Guida ANAC dell'ottobre del 2013, con Delibera n. 177 del 19 febbraio 2020 ha adottato le nuove "Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche" al fine di promuovere un sostanziale rilancio dei codici di comportamento presso le amministrazioni proprio per il valore che essi hanno sia per orientare le condotte di chi lavora nell'amministrazione e per l'amministrazione verso il miglior perseguimento dell'interesse pubblico, sia come strumento di prevenzione dei rischi di corruzione, armonizzandoli e coordinandoli con la Sottosezione del PIAO "Rischi corruttivi e Trasparenza" – con la quale l'amministrazione definisce e formula la propria strategia di prevenzione della corruzione, individuando le aree di rischio in relazione alla propria specificità, mappando i processi, valutando i possibili rischi di corruzione che in essi si possono annidare ed individuandole misure atte a neutralizzare o a ridurre tali rischi - nonché con il Piano della Performance, che persegue il fine d'incrementare l'efficienza dell'azione dei dipendenti pubblici attraverso il raggiungimento degli obiettivi individuali e organizzativi definite annualmente.

L'art. 4 del D.L. n. 36 del 30/04/2022, convertito con la Legge n. 79 del 29/06/2022, ha dato avvio all' *"Aggiornamento dei codici di comportamento e formazione in tema di etica pubblica"*, che si è concretizzato, con l'entrata in vigore delle nuove norme, il 14 luglio 2023. La riforma del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n.150 del 29 giugno 2023 con il Decreto del Presidente della Repubblica n. 81 del 13 giugno 2023, modifica ed integra il DPR n. 62/2013, noto come codice di condotta o comportamento dei dipendenti pubblici.

Le principali novità introdotte nel Codice Nazionale riguardano l'etica pubblica e, quindi, il comportamento etico, ovvero le scelte ed i comportamenti che devono assumere i dipendenti nel

gestire le funzioni, le informazioni, il potere e le relazioni, condotte che comunque influiscono nella creazione del valore pubblico.

A seguito dell'approvazione del DPR 81/2023 che modifica ed integra il DPR 62/2013, l'Ente ha proceduto alla revisione ed integrazione del Codice di comportamento dei dipendenti della Città Metropolitana di Messina.

La presente misura è diretta a monitorare le violazioni del Codice di Comportamento da parte dei dipendenti segnalate annualmente dai Dirigenti al RPCT al fine di ottimizzare la correlata attività di prevenzione.

<b>TABELLA DI PROGRAMMAZIONE AI FINI DELL'ATTUAZIONE DELLA MISURA MG02</b>			
<b>Fasi/attività</b>	<b>Responsabile</b>	<b>Tempi di attuazione</b>	<b>Indicatori di attuazione</b>
<b>Monitoraggio violazioni Codice di comportamento dei dipendenti;</b>	<b>Tutti i dirigenti</b>	<b>30/11/2024</b>	<b>N. di violazioni segnalate al RPCT</b>

### **Conflitto di interessi (MG 03)**

#### **Obbligo di astensione del dipendente**

Con l'art. 1, comma 41 della legge 190/2012 il Legislatore è intervenuto sulla legge 241/1990 introducendo, all'art. 6 bis, una disposizione con valenza deontologico-disciplinare che norma il "Conflitto di interessi".

Il conflitto di interessi è la situazione in cui un interesse secondario - privato o personale, patrimoniale o meno - interferisce o potrebbe tendenzialmente interferire con il dovere del pubblico dipendente di agire in conformità all'interesse primario a tutela della collettività.

In termini generali, il conflitto di interessi può assumere forma di:

- conflitto di interessi attuale (o reale) che si manifesta durante il processo decisionale, laddove l'interesse secondario di un dipendente tende ad interferire con l'interesse primario della collettività;
- conflitto di interessi potenziale quando il dipendente, può trovarsi, in un momento successivo, in una situazione di conflitto di interessi reale.

Ai sensi del citato art. 6 bis, "Il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale". La norma persegue la sua finalità di prevenzione imponendo due prescrizioni:



- l'obbligo di astensione;
- il dovere di segnalazione.

Il Codice di Comportamento dell'Ente prevede, all'art. 6, la comunicazione degli interessi finanziari e dei conflitti di interesse e definisce, all'art. 7, l'iter procedurale che il dipendente deve seguire ove ricorrano ipotesi di conflitto di interessi, ancorché potenziale. Il Dirigente, cui compete la valutazione e decisione sull'opportunità dell'astensione, cura la tenuta e l'archiviazione di tutte le decisioni di astensione adottate. Il RPCT predisporrà specifica Direttiva per l'individuazione dell'iter procedurale che il dipendente deve seguire, cui verranno allegati i modelli da utilizzare per la segnalazione, e fornirà indicazioni per l'istituzione del Registro dei conflitti di interesse in cui annotare i casi di astensione rilevati e la tipologia degli stessi.

Il PNA 2019 richiama l'attenzione delle Amministrazioni su un'ulteriore prescrizione, contenuta nel D.P.R. n. 62/2013, al comma 2 dell'art. 14 rubricato "Contratti ed altri atti negoziali". In tale fattispecie, viene disposto l'obbligo di astensione del dipendente nel caso in cui l'amministrazione concluda accordi con imprese con le quali il dipendente stesso abbia stipulato contratti a titolo privato (ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell'art. 1342 del codice civile) o ricevuto altre utilità nel biennio precedente. Con riferimento a tale ambito, il PNA 2019 chiarisce che, sebbene la norma sembri ipotizzare un conflitto di interessi configurabile in via automatica, si ritiene opportuno che il dipendente comunichi la situazione di conflitto al dirigente/superiore gerarchico per le decisioni di competenza in merito all'astensione. Il medesimo articolo del codice di comportamento prevede un ulteriore obbligo di informazione a carico del dipendente nel caso in cui stipuli contratti a titolo privato con persone fisiche o giuridiche private con le quali abbia concluso, nel biennio precedente, contratti di appalto, finanziamento e assicurazione, per conto dell'amministrazione.

La presente Sottosezione ribadisce che la segnalazione del conflitto di interessi, con riguardo sia ai casi previsti all'art. 6-bis della l. 241 del 1990 sia a quelli disciplinati dal codice di comportamento, deve essere tempestiva e indirizzata al dirigente o al superiore gerarchico o, in assenza di quest'ultimo, all'organo di indirizzo, che, esaminate le circostanze, valuta se la situazione rilevata realizza un conflitto di interessi idoneo a ledere l'imparzialità dell'agire amministrativo. Visto anche il riferimento alle gravi ragioni di convenienza che possono determinare il conflitto di interessi, è necessario che il dirigente/ superiore gerarchico verifichi in concreto se effettivamente l'imparzialità e il buon andamento dell'amministrazione possano essere messi in pericolo. La relativa decisione in merito deve essere comunicata al dipendente. Tale valutazione in capo al

dirigente o al superiore gerarchico circa la sussistenza di un conflitto di interessi, appare pertanto necessaria.

### **Il conflitto di interessi nel conferimento di incarichi ai consulenti nominati dall'amministrazione**

Per quanto riguarda il tema della tutela dell'imparzialità dell'azione amministrativa nei casi di conferimento di incarichi a consulenti, si sottolinea che l'art. 53 del d.lgs. 165/2001, come modificato dalla L. 190/2012, impone espressamente all'amministrazione di effettuare una previa verifica dell'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi. Al riguardo, si richiama anche l'art. 15 del d.lgs. 33/2013 che, con riferimento agli incarichi di collaborazione e di consulenza, prevede espressamente l'obbligo di pubblicazione dei dati concernenti gli estremi dell'atto di conferimento dell'incarico, il curriculum vitae, i dati relativi allo svolgimento di incarichi o la titolarità di cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione o lo svolgimento di attività professionali; i compensi, comunque denominati, relativi al rapporto di consulenza o di collaborazione.

La verifica della insussistenza di situazioni di conflitto di interessi ai fini del conferimento dell'incarico di consulente risulta coerente con l'art. 2 del D.P.R. n. 62/2013 e ss.mm. ed ii., laddove è stabilito che le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2, del d.lgs. 165/2001 estendono gli obblighi di condotta previsti dal codice di comportamento (e dunque anche la disciplina in materia di conflitto di interessi), per quanto compatibili, anche a tutti i collaboratori o consulenti, a qualunque titolo e qualunque sia la tipologia di contratto o incarico, ai titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche.

### **Il conflitto di interessi nel Nuovo Codice dei Contratti Pubblici (Art. 16 del D.Lgs. n. 36/2023)**

Con le disposizioni di cui all'art. 16 del D.Lgs. n. 36/2023, il legislatore ha espressamente manifestato la volontà di disciplinare il conflitto di interessi nelle procedure di affidamento degli appalti e concessioni, ambito particolarmente esposto al rischio di interferenze, a tutela del principio di concorrenza e del prestigio della pubblica amministrazione, al fine di contrastare fenomeni corruttivi e garantire la parità di trattamento degli operatori economici.

L'ipotesi del conflitto di interessi è stata descritta avendo riguardo alla necessità di assicurare l'indipendenza e la imparzialità nell'intera procedura relativa al contratto pubblico, qualunque sia la modalità di selezione del contraente. La norma ribadisce inoltre l'obbligo di comunicazione all'amministrazione/stazione appaltante e di astensione per il personale che si trovi in una situazione di conflitto di interessi.

In particolare, il comma 1 dell'art. 16 del succitato D.Lgs. dispone che "Si ha conflitto di interessi quando un soggetto che, a qualsiasi titolo, interviene con compiti funzionali nella procedura di aggiudicazione o nella fase di esecuzione degli appalti o delle concessioni e ne può influenzare, in qualsiasi modo, il risultato, gli esiti e la gestione, ha direttamente o indirettamente un interesse finanziario, economico o altro interesse personale che può essere percepito come una minaccia alla sua imparzialità e indipendenza nel contesto della procedura di aggiudicazione o nella fase di esecuzione." Inoltre il comma 3 del suddetto articolo prevede che "Il personale che versa nelle ipotesi di cui al comma 1 ne dà comunicazione alla stazione appaltante e si astiene dal partecipare alla procedura di aggiudicazione e all'esecuzione."

TABELLA DI PROGRAMMAZIONE AI FINI DELL'ATTUAZIONE DELLA MISURA MG03			
Fasi / attività	Responsabile	Tempi di attuazione	Indicatori di attuazione
Comunicazione da parte del dipendente/consulente/operatore economico della sussistenza di un conflitto di interessi al Dirigente.	Tutti i dirigenti	tempestivo	Report annuale delle segnalazioni al RPCT
Annotazione della segnalazione <b>nel registro</b> delle astensioni per conflitti istituito presso ciascuna <b>Direzione</b>			

#### Inconferibilità e incompatibilità incarichi dirigenziali (MG 04)

##### Riferimenti:

- legge 6 novembre 2012, n. 190, art. 1, commi 49 e 50;
- decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39;
- art. 29 ter del decreto legge 21 giugno 2013, n. 69, convertito con modificazioni dalla legge 9 agosto 2013, n. 98;
- delibera Anac n. 833 del 3 agosto 2016.

Il D. Lgs. n. 39/2013, in attuazione dell'art. 1, commi 49 e 50, della Legge 190/2012, ha apportato modifiche alla disciplina vigente in materia di attribuzione di incarichi dirigenziali e di incarichi di vertice a soggetti interni o esterni nelle pubbliche amministrazioni e negli enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico nonché alla disciplina vigente in materia di incompatibilità tra gli

incarichi di cui sopra e gli incarichi pubblici elettivi che possano compromettere l'esercizio imparziale delle funzioni pubbliche affidate.

Il complesso intervento normativo si inquadra nell'ambito delle misure volte a garantire l'imparzialità dei funzionari pubblici, al riparo da condizionamenti impropri che possano provenire dalla sfera politica e dal settore privato. Le disposizioni del decreto tengono conto dell'esigenza di evitare che lo svolgimento di certe attività/funzioni possa agevolare la preconstituzione di situazioni favorevoli al fine di ottenere incarichi dirigenziali e posizioni assimilate e, quindi, comportare il rischio di un accordo corruttivo per conseguire il vantaggio in maniera illecita.

La legge ha anche valutato in via generale che il contemporaneo svolgimento di alcune attività potrebbe generare il rischio di svolgimento imparziale dell'attività amministrativa costituendo un terreno favorevole a illeciti scambi di favori.

Il legislatore ha inoltre stabilito i requisiti di onorabilità e moralità richiesti per ricoprire incarichi dirigenziali e assimilati fissando all'art. 3 del d.lgs. 39/2013 il divieto ad assumere incarichi in caso di sentenza di condanna anche non definitiva per reati contro la pubblica amministrazione.

La durata della inconfiribilità può essere perpetua o temporanea, in relazione all'eventuale sussistenza della pena accessoria dell'interdizione dai pubblici uffici e alla tipologia del reato.

Il citato decreto ha fornito, all'art.1, comma 2, lettere g) e h), le definizioni delle fattispecie di "inconfiribilità" e di "incompatibilità", precisando, rispettivamente, che per la prima si intende "la preclusione, permanente o temporanea, a conferire gli incarichi previsti dal presente decreto a coloro che abbiano riportato condanne penali per i reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale, a coloro che abbiano svolto incarichi o ricoperto cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati da pubbliche amministrazioni o svolto attività professionali a favore di questi ultimi, a coloro che siano stati componenti di organi di indirizzo politico"; per la seconda si intende, invece, l'obbligo per il soggetto cui viene conferito l'incarico di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di quindici giorni, tra la permanenza nell'incarico e l'assunzione e lo svolgimento di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione che conferisce l'incarico, lo svolgimento di attività professionali ovvero l'assunzione della carica di componente di organi di indirizzo politico".

### **Inconfiribilità**

Sotto questo profilo, per l'attuazione della misura, gli atti con i quali viene data pubblicità delle postazioni dirigenziali vacanti devono espressamente richiamare le cause di inconfiribilità per l'attribuzione degli incarichi previste dal D.lgs. n. 39/2013, mentre gli interessati, all'atto del

conferimento dell'incarico, dirigenziale o amministrativo di vertice, devono produrre l'apposita dichiarazione sull'insussistenza delle cause di inconferibilità prevista dall'art. 20, comma 4, del medesimo decreto.

Posto che tale dichiarazione deve sussistere all'atto del conferimento dell'incarico e costituisce condizione per l'acquisizione di efficacia dello stesso, si evidenzia che l'Anac, con delibera 03.08.2016, n. 833, § 3, ha ritenuto di individuare una ulteriore cautela auspicando "... che il procedimento di conferimento dell'incarico si perfezioni solo all'esito della verifica, da parte dell'organo di indirizzo e della struttura di supporto, sulla dichiarazione resa dall'interessato, da effettuarsi tenendo conto degli incarichi risultanti dal curriculum vitae allegato alla predetta dichiarazione e dei fatti notori comunque acquisiti".

L'attribuzione di incarichi in violazione delle norme dell'inconferibilità determina, ai sensi dell'art. 17 del D.lgs. n. 39/2013, la nullità del provvedimento e del relativo contratto.

Ulteriori sanzioni sono previste a carico dei componenti degli organi responsabili della violazione, per i quali è stabilito il divieto per tre mesi di conferire incarichi (art. 18 del d.lgs. 39/2013).

### **Incompatibilità**

Con riguardo alle cause di incompatibilità, l'art. 20 del D.lgs. n. 39/2013 prevede l'obbligo di presentazione annuale, nel corso dell'incarico, di una dichiarazione sull'insussistenza di cause di incompatibilità individuate dal medesimo decreto.

Eventuali situazioni di incompatibilità sopravvenute devono comunque essere tempestivamente segnalate dall'interessato al soggetto conferente.

Tenuto conto dell'importanza di presidiare l'attività di conferimento degli incarichi presso le pubbliche amministrazioni, gli enti pubblici e gli enti di diritto privato regolati, finanziati e in controllo pubblico, si ritiene necessario individuare, sin da ora, la specifica procedura di conferimento degli incarichi che comporta:

- preventiva acquisizione della dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità da parte del destinatario dell'incarico a cura dell'Ufficio di Gabinetto del Sindaco;
- verifica dei contenuti della dichiarazione entro 15 giorni dalla acquisizione da parte dell'Ufficio di Gabinetto nell'ambito dell'istruttoria dei decreti sindacali di nomina dei dirigenti;
- conferimento dell'incarico solo all'esito positivo della verifica (ovvero assenza di motivi ostativi al conferimento stesso);

- pubblicazione contestuale dell'atto di conferimento dell'incarico, ai sensi dell'art. 14 del d.lgs. 33/2013, e della dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità, ai sensi dell'art. 20, co. 3, del d.lgs. 39/2013.

TABELLA DI PROGRAMMAZIONE AI FINI DELL'ATTUAZIONE DELLA MISURA			
MG04			
Fasi/attività	Responsabili	Tempi di attuazione	Indicatori di attuazione
1.Obbligo di acquisizione preventiva della dichiarazione prima di conferire l'incarico	Soggetti responsabili dell'istruttori a del decreto sindacale di nomina o del conferimento dell'incarico	Sempre prima di ogni incarico	Report a RPCT relativo a N. dichiarazioni/N. incarichi (100%)
2.Verifica della dichiarazione mediante utilizzo delle banche dati in uso all'Ente	Soggetti responsabili dell'istruttori a del decreto sindacale di nomina o del conferimento dell'incarico	Sempre prima di ogni incarico	N. verifiche/N. dichiarazioni (100%)
3.Obbligo di aggiornare la dichiarazione di incompatibilità	Il Dirigente – Servizio gestione giuridica del personale	Annualmente al 31/12/2024	Verifica a campione dell'adempimento a cura del RPC in sede di monitoraggio del sito Amministrazione Trasparente – Dirigenti

## **Formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici, conferimento di incarichi dirigenziali in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione (MG5)**

### Riferimenti:

- decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, art. 35 bis;
- decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39, artt. 3 e 17.

L'art. 35 bis del d.lgs. 165/2001, aggiunto dall'art.1, comma 46 della legge 190/2012, prevede che:

“1. Coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale: a) non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi; b) non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché' alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati; c) non possono fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché' per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

2. La disposizione prevista al comma 1 integra le leggi e regolamenti che disciplinano la formazione di commissioni e la nomina dei relativi segretari”.

Ai fini dell'attuazione della misura in oggetto disciplinata all'art. 3 del D.lgs. 39/2013 e all'art. 35 bis del D.lgs.165/01, i dirigenti sono tenuti a verificare la sussistenza di eventuali precedenti penali a carico dei dipendenti e/o dei soggetti cui si intende conferire incarichi sulle seguenti circostanze:

- all'atto della formazione delle commissioni concorso o commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere;
- all'atto di conferimento degli incarichi previsti dall'art. 3 del D.Lgs. n. 39/2013;
- all'atto dell'assegnazione dei dipendenti agli uffici che presentano le caratteristiche indicate dall'art. 35 bis del D.lgs. 165/01.

L'accertamento sui precedenti penali avviene mediante acquisizione d'ufficio ovvero mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni dell'art.

46 del DPR n. 445 del 2000, da sottoporre a verifica a campione. Se all'esito della verifica risultano a carico del personale interessato dei precedenti penali per delitti contro la PA, occorre:

- astenersi dal conferire l'incarico o dall'effettuare l'assegnazione;
- applicare le misure previste dall'art. 3 del D.Lgs. 39/2013;
- conferire l'incarico o disporre l'assegnazione nei confronti di altro soggetto.

In caso di violazione l'atto è nullo e si applicano le sanzioni di cui all'art. 18 del D.Lgs. 39/2013.

In conformità all'orientamento ANAC n. 66/2014, il dipendente che sia stato condannato, con sentenza non passata in giudicato per uno dei reati previsti dal Capo I del Titolo II del Codice Penale incorre nei divieti di cui all'art. 35 bis del d.lgs. n. 165/2001 fino a quando non sia pronunciata, per il medesimo reato, sentenza anche non definitiva di proscioglimento.

TABELLA DI PROGRAMMAZIONE AI FINI DELL'ATTUAZIONE DELLA MISURA MG05			
Fasi/attività	Responsabili	Tempi di attuazione	Indicatori di attuazione
Verifica, ai sensi dell'art.71 del DPR. 445/2000, in ordine al rispetto dei divieti di cui all'art.35 bis del d.lgs. n. 165/2001	Dirigenti per i dipendenti; Segretario Generale per i dirigenti	Sempre al conferimento dell'incarico o dell'assegnazione	Report a RPC N. Controlli/N. Nomine o Conferimenti

#### **Conferimento ed autorizzazione incarichi ai dipendenti (MG6)**

Riferimenti:

- decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, articolo 53;
- legge 23 dicembre 1996, n. 662, art. 1, comma 58 bis;
- circolare del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, n. 6/2014.
- Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi art.51

La misura di prevenzione in oggetto trova fondamento nell'art. 53 del D. Lgs. 165/2001, che detta una specifica disciplina in materia di incompatibilità, cumulo di impieghi ed incarichi per i pubblici dipendenti, stabilendo in particolare che "le pubbliche amministrazioni non possono conferire ai dipendenti incarichi, non compresi nei compiti e doveri di ufficio, che non siano espressamente previsti o disciplinati da legge o altre fonti normative, o che non siano espressamente autorizzati"



(comma 2). Il cumulo in capo ad un medesimo dipendente di incarichi conferiti dall'Amministrazione può comportare un'eccessiva concentrazione di potere su un unico centro decisionale, con il rischio che l'attività possa essere indirizzata verso fini privati o impropri. Infatti, lo svolgimento di incarichi, soprattutto se extraistituzionali, da parte del dipendente può realizzare situazioni di conflitto di interesse che possono compromettere il buon andamento dell'azione amministrativa, ponendosi come sintomo dell'evenienza di fatti corruttivi.

Per tale ragione, il conferimento operato direttamente dall'Amministrazione, nonché l'autorizzazione all'esercizio di incarichi che provengano da amministrazione pubblica diversa da quella di appartenenza, ovvero da società o persone fisiche, che svolgano attività d'impresa o commerciale, sono disposti dai rispettivi organi competenti secondo criteri oggettivi e predeterminati che tengano conto della specifica professionalità, tali da escludere casi di incompatibilità, sia di diritto che di fatto, nell'interesse del buon andamento della Pubblica Amministrazione o situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi, che pregiudichino l'esercizio imparziale delle funzioni attribuite al dipendente.

L'istruttoria circa il rilascio dell'autorizzazione va condotta, pertanto, in maniera molto accurata, considerando quanto sopra, ma anche tenendo presente che lo svolgimento di incarichi extra-istituzionali può costituire per il dipendente, in taluni casi, un'opportunità di arricchimento professionale utile a determinare una positiva ricaduta nell'attività istituzionale ordinaria.

Con direttiva n. 11 del 17/11/2023 il Segretario Generale ha disposto precise modalità operative in ordine al rilascio del parere dirigenziale, propedeutico al rilascio dell'autorizzazione de qua da parte dello stesso Segretario. Il parere va espresso secondo lo schema allegato alla direttiva al fine di standardizzare l'iter procedimentale.

Inoltre, secondo quanto previsto all'art. 51 del "Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi", approvato con decreto sindacale n. 230 del 13/10/2023 e dalla sezione 2.3. Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO 2023-2025, sono stati definiti i criteri oggettivi e predeterminati per il conferimento o l'autorizzazione allo svolgimento di incarichi extra-istituzionali conformandoli ai principi ed ai criteri generali fissati dall'art. 53 del D.Lgs. n. 165/2001 – nel testo modificato in particolare dalla L. n. 190/2012, dal D.L.n. 101 del 31/08/2013, convertito con modificazioni dalla Legge n. 125/2013 – e da ultimo dal D.Lgs. n. 75 del 25/05/2017, nonché alle direttive contenute nella sentenza n. 54 del 16/04/2015 della Corte dei Conti, Sezione Giurisdizionale della Lombardia.

TABELLA DI PROGRAMMAZIONE AI FINI DELL'ATTUAZIONE DELLA MISURA MG06			
Fasi/attività	Responsabili	Tempi di attuazione	Indicatori di attuazione
Attività istruttoria obbligatoria per la verifica di potenziali situazioni di conflitto di interesse a seguito di richieste di autorizzazione di incarichi/attività del dipendente	Ciascun Dirigente secondo la propria competenza	Annuale al 30/11/2024	Report annuale a RPC
Inserimento dell'incarico nella piattaforma Perla.Pa	Dirigente – Servizio Gestione Giuridica del personale	Tempestivo	Report annuale al RPC su n. autorizzati / n. inserimenti in piattaforma

**Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (divieto di pantouflage - revolving doors) (MG 07)**

Riferimenti:

- decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, art. 53, comma 16 ter;
- legge 6 novembre 2012, n. 190 articolo 1, co. 43;
- decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39, art. 21.
- Direttiva attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro- "Pantouflage-Revolving Doors"- (art. 53, comma 16 -ter D.Lgs n. 165/2001) del RPCT prot. n. 194/SG Serv Isp. del 08/04/2015.
- Circolare esplicativa -“Divieto di Pantouflage - Revolving doors” (MG 07) del RPCT prot. n. 9745 del 28/02/2024

L'art.1 co. 42 lett. l) della legge 190/2012 contempla l'ipotesi relativa alla c.d. incompatibilità successiva (“pantouflage”) introducendo all'art. 53 del d.lgs. 165/2001, il comma 16-ter, ove è

disposto il divieto, per i dipendenti che negli ultimi tre anni di servizio abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione del divieto sono nulli; ai soggetti privati che li hanno conferiti o conclusi è vietato contrattare con la pubblica amministrazione interessata per i tre anni successivi, con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti.

Vale precisare che il divieto concerne: - sia rapporti di lavoro subordinato – necessariamente di carattere oneroso (a tempo determinato o indeterminato, ivi compresi gli incarichi dirigenziali); - sia incarichi per ricoprire determinate posizioni nell'ente privato in destinazione. Ciò significa che il divieto si può applicare sia nel caso di assunzione di posizioni di vertice che di posizioni di livello inferiore (es. funzionari) all'interno del "soggetto privato" in destinazione.

A ciò si aggiunga che – come chiarito nel § 1.4. del PNA 2022 - l'occasionalità dell'incarico fa venire meno anche il carattere di "attività professionale" richiesto dalla norma, che si caratterizza per l'esercizio abituale di un'attività autonomamente organizzata

Il divieto di pantouflage trova applicazione alle sole attività professionali svolte a titolo oneroso e non anche a quelle a titolo gratuito (Linee guida ANAC su Pantouflage in visione)

Lo scopo della norma è quello di scoraggiare comportamenti impropri del dipendente, che durante il periodo di servizio potrebbe sfruttare la propria posizione all'interno dell'amministrazione per preconstituersi delle situazioni lavorative vantaggiose presso il soggetto privato con cui è entrato in contatto in ragione del proprio rapporto di lavoro. Il divieto è rivolto allo stesso tempo a ridurre il rischio che soggetti privati possano esercitare pressioni o condizionamenti nello svolgimento dei compiti istituzionali, prospettando ai dipendenti di un'amministrazione opportunità di assunzione o incarichi, una volta cessato dal servizio, qualunque sia la causa della cessazione, ivi compreso il collocamento in quiescenza per raggiungimento dei requisiti di accesso alla pensione.

Il potere autoritativo e negoziale in una pubblica amministrazione implica l'adozione di provvedimenti atti ad incidere unilateralmente, modificandole, sulle situazioni giuridiche soggettive dei destinatari (Cfr. PNA 2022, Parte Generale, "Il Pantouflage" § 1.2.) Tra queste situazioni possono essere ricompresi:

- i provvedimenti afferenti alla conclusione di contratti per l'acquisizione di beni e servizi per la p.a.;

- i provvedimenti che incidono unilateralmente, modificandole, sulle situazioni giuridiche soggettive dei destinatari, producendo effetti favorevoli per il destinatario e quindi anche atti di autorizzazione, concessione, sovvenzione, sussidi, vantaggi economici di qualunque genere (riferimento . Delibera ANAC n. 400 del 29 aprile 2020)

I dipendenti con poteri autoritativi, secondo l'Aggiornamento 2018 al PNA, sono:

- i dirigenti;
- i funzionari che svolgono incarichi dirigenziali, ad esempio ai sensi dell'art. 19, co. 6, del d.lgs. 165/2001 o ai sensi dell'art. 110 del d.lgs. 267/2000 e ss. mm.ii;
- coloro che esercitano funzioni apicali o a cui sono conferite apposite deleghe di rappresentanza all'esterno dell'ente;
- i dipendenti che hanno comunque avuto il potere di incidere in maniera determinante sulla decisione oggetto del provvedimento finale, collaborando all'istruttoria, ad esempio attraverso la elaborazione di atti endoprocedimentali obbligatori (pareri, perizie, certificazioni) che vincolano in modo significativo il contenuto della decisione.

L'Autorità definisce quali soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione:

- le società, le imprese, gli studi professionali;
- i soggetti che, pur se formalmente privati, sono partecipati o controllati da una pubblica amministrazione. (PNA 2022 chiarisce che il divieto di pantouflage non trova applicazione, invece, agli enti privati in destinazione costituiti successivamente alla cessazione del rapporto di pubblico impiego del dipendente (cfr. per i dettagli PNA 2022, § 1.3 pantouflage)

L'attuazione della misura MG07, come programmata nel PIAO 2023-2024, è stata oggetto della circolare esplicativa del RPCT prot. n. 9745 del 28/02/2024 che prevede l'obbligo per tutti i dipendenti, al momento della cessazione dal servizio, di sottoscrivere una dichiarazione con cui si impegnano al rispetto delle disposizioni dell'art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. n. 165/2001 (divieto di pantouflage) e che i responsabili individuati per l'attuazione di tale misura sono il Dirigente ed il Responsabile della Gestione giuridica del personale.

TABELLA DI PROGRAMMAZIONE AI FINI DELL'ATTUAZIONE DELLA MISURA MG07

Fasi/attività	Responsabili	Tempi di attuazione	Indicatori di attuazione
<p>Obbligo per tutti i dipendenti, al momento della cessazione dal servizio, di sottoscrivere una dichiarazione con cui si impegnano al rispetto delle disposizioni dell'art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. n. 165/2001 (divieto di pantouflage)</p>	<p>Dirigente /Responsabile Gestione giuridica del personale</p>	<p>Sempre alla cessazione del servizio</p>	<p>Report a Rpc N. dipendenti cessati/ N. dichiarazioni</p>
<p>Inserimento nei bandi di gara o nelle lettere di invito della condizione soggettiva di non avere concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o</p>	<p>Tutti i Dirigenti</p>	<p>Tempestivo</p>	<p>Controllo a campione in sede di controllo succ. reg. amm.va; Controllo da parte del Servizio attività rogatoria prima della stipula dei contratti</p>

negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del servizio			
---	--	--	--

**La rotazione del personale addetto alle aree di rischio (MG08)**

**La rotazione del personale si suddivide in “ordinaria” e “straordinaria”.**

**La rotazione ordinaria** del personale è una misura organizzativa preventiva finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione.

Sin dal primo PNA, nel 2013, l’Autorità ha previsto che ciascuna amministrazione indichi all’interno del proprio PTPCT come e in che misura intende fare ricorso alla rotazione ordinaria anche eventualmente rinviando ad ulteriori e successivi atti organizzativi che disciplinano in dettaglio la sua attuazione.

Rispetto ai vincoli posti all’attuazione della rotazione, l’Allegato al PNA 2019 distingue fra:

- a) vincoli di natura soggettiva, dati dai diritti individuali dei dipendenti interessati (ad esempio, i diritti sindacali, il permesso di assistere un familiare con disabilità, il congedo parentale);
- b) vincoli di natura oggettiva, che si riconducono alla c.d. infungibilità, derivante dall’appartenenza a categorie o professionalità specifiche, ovvero a prestazioni il cui svolgimento è direttamente correlato al possesso di un’abilitazione professionale e all’iscrizione al relativo albo, quali ad esempio gli avvocati, gli architetti, gli ingegneri.

La misura va considerata in una logica di necessaria complementarità con le altre misure di prevenzione della corruzione, specie laddove possano presentarsi difficoltà applicative sul piano organizzativo.

## **CRITERIO GENERALE DI ROTAZIONE ORDINARIA DEL PERSONALE**

Fermo restando quanto previsto dall'ordinamento vigente e dal Piano Nazionale Anticorruzione per il caso di avvio di procedimento penale o disciplinare relativo a fatti di corruzione, si individua il seguente criterio generale di rotazione del personale.

Il criterio viene formulato sulla base di quanto stabilito dall'intesa tra Governo, regioni ed enti locali sancita dalla Conferenza unificata nella seduta del 24 luglio 2013 e dalle disposizioni dei Piani Nazionali Anticorruzione, tenuto conto della necessità di assicurare la continuità organizzativa. Il criterio medesimo è applicato in termini generali, salve eccezionali e motivate ragioni da valutare caso per caso. È naturalmente possibile attuare la rotazione anche in aree diverse e con riferimento a soggetti diversi da quelli individuati sulla base del presente criterio, in coerenza con le previsioni normative vigenti.

Con riferimento alle strutture della Città Metropolitana di Messina competenti alla gestione di processi associati ad un indice di rischio "alto" sulla base della mappatura dei processi allegata alla presente Sottosezione, alla scadenza degli incarichi dirigenziali si applica la rotazione alternativa di:

- 1) dirigente;
- 2) responsabili di Servizio;
- 3) responsabili di procedimento (formalmente incaricati) o responsabili di istruttoria nei casi in cui la responsabilità del procedimento sia collocata al livello dirigenziale o di responsabile del Servizio

Secondo il criterio di alternatività sopra indicato, la rotazione attuata ai sensi del punto 1) oppure del punto 2) oppure del punto 3) assolve alle necessità di rotazione ed è rimessa al Sindaco, competente alle nomine di cui ai punti 1) e 2), oppure al dirigente nel caso previsto al punto 3).

La rotazione dei dirigenti ai sensi del punto 1) deve avvenire in relazione alla durata degli incarichi dirigenziali, che non può essere superiore al mandato amministrativo del Sindaco e non può essere inferiore a tre anni. La misura è stabilita in considerazione della necessità di temperare le esigenze di prevenzione della corruzione perseguite mediante la rotazione del personale con le esigenze di continuità ed efficienza dell'azione amministrativa.

La rotazione dei responsabili dei Servizi e dei responsabili di procedimento e istruttoria ai sensi dei punti 2) e 3) deve avvenire con riferimento ad una durata non superiore a 5 anni.

Nei casi straordinari in cui motivatamente non sia possibile procedere alla rotazione di cui ai punti 1), 2) e 3), si applicano misure alternative alla rotazione, tra le quali la trasparenza interna delle

funzioni da attuare tramite la compartecipazione del personale alle attività di ufficio e l'introduzione di meccanismi di condivisione delle fasi procedurali.

La rotazione può in ogni caso essere ulteriormente modulata nella durata (con effetto anche di ragionevole allungamento dei tempi di permanenza nell'incarico) in ragione della necessità di garantire la continuità dell'azione amministrativa e di assicurare adeguata attività preparatoria e di affiancamento, così come previsto dal Piano Nazionale Anticorruzione, nell'interesse del buon andamento dell'amministrazione e tenuto conto del nucleo minimo di professionalità necessarie per lo svolgimento delle funzioni.

Vengono peraltro correntemente attuate delle misure organizzative in un'ottica di prevenzione:

- in alcuni processi è prevista la condivisione di fasi procedurali mediante lavoro di staff e/o presenza di commissioni istruttorie;
- la responsabilità dei procedimenti è di norma assegnata a personale diverso dal quello dirigenziale cui compete l'adozione del provvedimento finale;
- alcuni atti, al fine di garantire la correttezza, la legittimità e la trasparenza, sono sottoscritti sia dal soggetto istruttore, sia dal titolare di adozione dell'atto finale stesso;
- viene attuata una rotazione nella composizione delle commissioni giudicatrici e delle commissioni di concorso. **(Nel PIAO 2023-2025 questo comma non è stato previsto).**

Il Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza verifica annualmente l'applicazione del presente criterio generale di rotazione del personale. I Dirigenti rendono disponibile al Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza ogni informazione utile ai fini della verifica mediante Report annuale al RPCT.

Rispetto alla rotazione "straordinaria", si fa riferimento alla disciplina contenuta nell'art. 16, comma 1, lettera l-quater del D.lgs. n. 165/2011 secondo cui "I dirigenti di uffici dirigenziali generali provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva".

Al fine di stabilire l'applicabilità della rotazione straordinaria al singolo caso, l'Amministrazione è tenuta a verificare la sussistenza:

- a) dell'avvio di procedimento penale o disciplinare nei confronti del dipendente, ivi inclusi i dirigenti;
- b) di una condotta qualificabile come "corruttiva", ai sensi dell'art.16, c.1, lettera l)-quater del D.lgs. n.165/2001.



Per avvio di procedimento penale si intende, così come precisato dal comma 1 dell'art. 3 della L. n.97 del 2001, quando viene disposto il giudizio.

Per avvio di procedimento disciplinare si intende la contestazione di addebito formulata nei modi previsti dal comma 2 dell'art.55 bis del D.lgs. n.165 del 2001 così come modificato dal D.lgs. n.75 del 2017.

Per condotte di natura corruttiva si intendono quelle integranti i delitti di cui agli articoli 314, primo comma, 317, 318, 319, 319 quater, 320 del Codice Penale.

Dal momento di avvio del procedimento disciplinare a quando, eventualmente, sia stato disposto il giudizio, l'Amministrazione può procedere alla attribuzione di un incarico differente da quello già svolto dal dipendente, in presenza di evidenti motivi di opportunità circa la permanenza del dipendente nell'ufficio in considerazione del discredito che l'Amministrazione stessa potrebbe ricevere da tale permanenza.

### **Tutela del soggetto che segnala illeciti (whistleblowing) (MG09)**

#### Riferimenti:

- Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, art. 54-bis, e ss.mm.ii.;
- Legge 6 novembre 2012, n. 190, art. 1, co. 51;
- Legge 30 novembre 2017, n. 179;
- Decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24.

L'art. 1, comma 51, della legge n. 190/2012 ha introdotto al D. Lgs. n. 165 del 2001, l'art. 54-bis, rubricato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti" (il c.d. whistleblower) che, dapprima modificato dall'art. 31, comma 1, del D.L. 90/2014, convertito, con modifiche, in Legge 114/2014, è stato riscritto dall'art. 1 della legge 30 novembre 2017 n. 179, recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato", pubblicata in G.U. 14/12/2017 n. 291. In base al richiamato art. 54 bis il pubblico dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria, alla Corte dei Conti o all'ANAC, ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Giova evidenziare che la richiamata disposizione introduce una serie di misure a protezione dei dipendenti che, denunciando, potrebbero rischiare di trovarsi inevitabilmente in situazioni

ritorsive. Gli stessi, infatti, non possono essere sanzionati, demansionati, licenziati, trasferiti, o sottoposti ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione.

Pur non essendo ammesse segnalazioni anonime, è tuttavia garantita dalla novella la tutela dell'identità della persona che segnala, secondo quanto previsto dal comma 3 dell'articolo in esame.

È evidente da quanto precede che la misura de qua è volta a consentire l'emersione di fattispecie di illecito, evitando che il dipendente ometta di effettuare segnalazioni per timore di subire ritorsioni. La tutela del dipendente che segnala illeciti incontra ovviamente il limite rappresentato dai casi in cui la denuncia o la segnalazione integri i reati di calunnia o di diffamazione (con i connessi profili risarcitori).

A partire dal 26 novembre 2019 si assiste a un cambiamento di prospettiva, con la Direttiva (UE) n. 2019/1937 è stato introdotto, per tutti gli Stati membri, un vero e proprio diritto alla segnalazione, *“Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”*. Il provvedimento attuativo della Direttiva UE è il D. Lgs n. 24 del 10 marzo 2023 che abroga le disposizioni precedenti: a) l'articolo 54-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001 n.165; b) l'articolo 6, commi 2-ter e 2-quater, del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231; c) l'articolo 3 della legge 30 novembre 2017, n. 179.

Il D.lgs 24/2023, all'art. 10, individua l'ANAC per l'adozione di *“linee guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni esterne”*.

Le *“Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne”* sono state approvate da ANAC con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023, ed ivi è indicato l'orientamento della nuova disciplina che mira a garantire la manifestazione della libertà di espressione e di informazione, compreso il diritto di ricevere e di comunicare informazioni, nonché la libertà e il pluralismo dei media, ed è, altresì, strumento per contrastare e prevenire la corruzione e la cattiva amministrazione nel settore pubblico e privato, per l'interesse pubblico collettivo.

Tra le novità introdotte dal D.Lgs. n. 24/2023 l'individuazione del segnalante come la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo, pertanto, in aggiunta ai dipendenti sono ricompresi tutti i soggetti che si trovino anche solo temporaneamente in rapporti lavorativi con l'amministrazione (come i volontari, i tirocinanti, retribuiti o meno), gli assunti in periodo di prova, nonché coloro che ancora non hanno un rapporto giuridico con l'Ente o il cui rapporto è cessato se, rispettivamente, le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali ovvero nel corso del rapporto di lavoro.

Un asse portante dell'intera disciplina è rappresentato dal sistema di tutele e misure di sostegno offerte a colui che segnala, tutele che si estendono anche a soggetti diversi dal segnalante e denunciante, come il facilitatore o le persone menzionate nella segnalazione che, proprio in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante, potrebbero essere destinatari di ritorsioni:

- Tutela della riservatezza (*l'identità del segnalante è tutelata nel procedimento penale, contabile e disciplinare, tranne nel caso in cui nel procedimento disciplinare il disvelamento sia indispensabile per la difesa*);
- Tutela da eventuali ritorsioni (nozione più ampia: *«qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, .... e che provoca o può provocare alla persona segnalante ..., in via diretta o indiretta, un danno ingiusto»*);
- Limitazioni della responsabilità (*Si tratta di limitazioni che operano al ricorrere di determinate condizioni in assenza delle quali vi sarebbero conseguenze in termini di responsabilità penale, civile, amministrativa.*)

Nel recepire le indicazioni della Direttiva europea è stato, altresì, previsto un sistema diversificato di presentazione delle segnalazioni:

- Interno (negli enti con persona o ufficio dedicato oppure tramite un soggetto esterno con competenze specifiche);
- Esterno (gestito da ANAC);
- La divulgazione pubblica;
- La denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

Il D.Lgs. n. 24/2023, di fatto, ha previsto un'ulteriore modalità di segnalazione consistente nella divulgazione pubblica tramite stampa o mezzi elettronici o comunque attraverso mezzi di

diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone, che può essere utilizzato solo al ricorrere di determinate condizioni:

- 1) Mancato riscontro ad una segnalazione interna.
- 2) Mancato riscontro ad una segnalazione esterna.
- 3) La persona effettua direttamente una divulgazione pubblica in quanto ha fondato motivo, di ritenere, ragionevolmente, sulla base di circostanze concrete e quindi, non su semplici illazioni, che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.
- 4) La persona effettua direttamente una divulgazione pubblica poiché ha fondati motivi di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni oppure possa non avere efficace seguito.

La nuova disciplina introduce, altresì, il divieto alle rinunce e transazioni non sottoscritte in sede protetta *“Le rinunce e le transazioni, integrali o parziali, che hanno per oggetto i diritti e le tutele previsti dal decreto non sono valide, salvo che siano effettuate nelle sedi protette (giudiziarie, amministrative o sindacali) di cui all’art. 2113, co.4, del codice civile”*.

Tra le tutele, particolare attenzione è dedicata al trattamento dei dati personali, così il legislatore ha previsto che l’acquisizione e gestione delle segnalazioni, divulgazioni pubbliche o denunce, ivi incluse le comunicazioni tra le autorità competenti, avvenga in conformità alla normativa in tema di tutela dei dati personali,

Il decreto, nell’ottica di estendere quanto più possibile il sistema delle tutele, ha riconosciuto che la riservatezza vada garantita anche al soggetto segnalato, fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione e nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.

La denuncia è sottratta al diritto di accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni e dall’art. 10 del D.Lgs. 267/2000.

Il whistleblower è, dunque, colui che segnala l’illecito di cui sia venuto a conoscenza nello svolgimento delle proprie mansioni lavorative ed il whistleblowing rappresenta l’attività di regolamentazione delle procedure finalizzate ad incentivare o proteggere tali segnalazioni.

Il d.lgs. n. 24/2023 stabilisce che sono oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia le informazioni sulle violazioni, compresi i fondati sospetti, di normative nazionali e dell’Unione europea che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’amministrazione pubblica commesse

nell'ambito dell'organizzazione dell'ente con cui il segnalante o denunciante intrattiene uno di rapporti giuridici qualificati considerati dal legislatore.

Si considerano rilevanti le segnalazioni riguardanti comportamenti oggettivamente illeciti o sintomatici di malfunzionamento e non eventuali e soggettive lamentele personali.

La Città Metropolitana di Messina in virtù dell'obbligo di attivare canali di segnalazioni interne per garantire la riservatezza del *whistleblower*, ha provveduto all'attivazione di un indirizzo e-mail (attivo dal 2014), nonché pubblicato sul sito tutte le informazioni **Segnalazione di condotte illecite – Whistleblowing.**

Ciò premesso, per quanto concerne la struttura organizzativa di questo Ente va rammentato che, ai sensi dell'art. 7, del Codice di comportamento dei dipendenti, ciascun dipendente presta la sua collaborazione al Segretario Generale in qualità di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza assicurandogli ogni comunicazione di dati e informazioni richiesta e segnalando in via riservata allo stesso, oltre che al proprio Dirigente, di sua iniziativa, eventuali situazioni di illecito nell'Amministrazione di cui sia venuto a conoscenza e ogni caso ritenuto rilevante. Le segnalazioni da parte di un Dirigente vengono indirizzate in via riservata allo stesso Segretario Generale.

Si evidenzia, infine, che le eventuali segnalazioni da parte dei whistleblowers possono essere effettuate tramite il link all'indirizzo <https://www.cittametropolitana.me.it/servizi/segnalazione-di-condotte-illecite-whistleblowing/> - che su "Amministrazione Trasparente" - Sottosezione di 1° livello "Altri Contenuti" - Sottosezione di 2° livello "Prevenzione della Corruzione" - **Dati ulteriori** - **Segnalazione di condotte illecite - Whistleblowing**

### **La formazione (MG10)**

La formazione risulta essere una misura strategica per l'implementazione di un sistema di gestione del rischio da evento corruttivo.

In considerazione della sempre più rapida evoluzione normativa e giurisprudenziale riguardante i diversi ambiti dell'agire amministrativo e la conseguente mancanza di adeguata "stabilizzazione" degli istituti giuridici da applicare, l'organizzazione di percorsi formativi costituisce, inoltre, un'esigenza diffusa del personale finalizzata ad evitare anche "malfunzionamenti" e "illegittimità" inconsapevoli nell'operare.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione è tenuto a definire procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare nelle aree esposte al rischio corruttivo.

Ove possibile la formazione è strutturata su due livelli:

- livello generale, rivolto a tutti i dipendenti: riguarda l'aggiornamento delle competenze (approccio contenutistico) e le tematiche dell'etica e della legalità (approccio valoriale);
- livello specifico, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree a rischio: riguarda le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nell'amministrazione.

I percorsi formativi all'interno della Città Metropolitana di Messina dovranno consentire il conseguimento dei seguenti fondamentali obiettivi:

- il proseguimento/aggiornamento della creazione di una base omogenea minima di conoscenza sulla strategia di prevenzione della corruzione in generale;
- la creazione di competenza specifica, in materia di prevenzione della corruzione, per lo svolgimento delle attività nelle aree a più elevato rischio corruzione;
- la diffusione di valori etici, mediante l'insegnamento di principi di comportamento eticamente e giuridicamente adeguati.

Nella definizione delle modalità per l'attuazione dei processi di formazione il Servizio Formazione, d'intesa con il RPC, dovrà somministrare percorsi formativi ad hoc al personale dell'ente.

Per il 2024 la formazione anticorruzione continuerà con il rafforzamento – in attuazione degli obiettivi strategici del PNA 2022 e del relativo Aggiornamento 2023 – degli interventi formativi in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza e sulle regole di comportamento per il personale della struttura dell'Ente anche ai fini della promozione del valore pubblico. Si prevede la somministrazione di seminari di approfondimento specialistico in modalità webinar per favorire un'erogazione capillare delle attività formative indirizzate alla più ampia platea di destinatari nell'ottica dello sviluppo di una cultura diffusa sui valori di legalità, all'interno delle seguenti tematiche:

- Prevenzione della Corruzione ed Etica;
- Nuovo Codice Appalti;
- Codice di Comportamento;
- Trasparenza, obblighi di pubblicazione, attestazione annuale NIV, performance, accesso documentale, civico, generalizzato.

Al Responsabile per la prevenzione della corruzione è demandato il compito di individuare, di concerto con i dirigenti/responsabili di servizio, i collaboratori cui somministrare formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza.

### **Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile**

Il ruolo della Società civile e degli Stakeholders dell'Ente è fondamentale ai fini di quel controllo sociale sul funzionamento della Pubblica Amministrazione e può aiutare l'emersione di fatti di "maladministration" e la prevenzione di fenomeni corruttivi. A tal fine è indispensabile far conoscere le azioni intraprese dall'Ente attraverso la presente Sottosezione di Programmazione. Si ritiene particolarmente rilevante il coinvolgimento e l'ascolto della cittadinanza. In tale contesto si collocano le azioni di sensibilizzazione che l'Ente intende promuovere allo scopo di sostenere un dialogo con l'esterno che possa implementare il rapporto di fiducia tra i cittadini ed in generale tra i soggetti che operano sul territorio e l'amministrazione.

### **Protocolli di Legalità e Patti di Integrità**

L' art.1, comma 17 della legge n. 190/2012 dispone che "le stazioni appaltanti possono prevedere negli avvisi, bandi di gara o lettere di invito che il mancato rispetto delle clausole contenute nei protocolli di legalità o nei patti di integrità costituisce causa di esclusione dalla gara."

Entrambi gli istituti richiamati sono riconducibili al più ampio genus degli accordi, ma sono contraddistinti da alcune rilevanti differenze.

I protocolli di legalità sono stati ricondotti dalla giurisprudenza prevalente nell'alveo degli accordi tra amministrazioni pubbliche (disciplinati dall'art. 15 della legge n. 241/1990), stipulati, nello specifico, tra quelle competenti in materia di sicurezza (solitamente le Prefetture - U.T.G) e le amministrazioni aggiudicatrici, ai fini del contenimento dell'illegalità e del controllo delle opere pubbliche; nell'ambito di tali protocolli sono concordate apposite clausole di integrità, unitamente all'obbligo per le amministrazioni stipulanti di recepirle nelle proprie procedure di gara.

Diversamente, i patti di integrità - pur essendo qualificabili come accordi aventi ad oggetto, al pari dei protocolli di legalità, la regolamentazione di comportamenti ispirati ai principi di legalità, lealtà, trasparenza e correttezza - sono documenti contenenti apposite clausole (definite unilateralmente da una pubblica amministrazione o recepite da precedenti protocolli di legalità) che - a seguito dell'inserimento nel bando pubblico - assumono la connotazione di lex specialis di gara e, per l'effetto, costituiscono la condizione per la partecipazione alla gara stessa o una causa di esclusione i cui effetti si verificano in caso di mancata accettazione del soggetto privato concorrente.

L'ente ha adottato i seguenti protocolli:

– Protocollo d'intesa sottoscritto con il Comando Provinciale della Guardia di Finanza di Messina", (cfr. D.S. n. 158 del 07.07.2020) che ha avviato un accordo di collaborazione al fine di prevenire e contrastare "condotte lesive degli interessi economici e finanziari pubblici connessi alla contrattualistica pubblica, nonché a possibili illeciti in materia di corruzione e illegalità nella pubblica amministrazione";

– Patto di integrità della Città Metropolitana di Messina in materia di contratti pubblici e conseguenti indirizzi per l'applicazione, da inserirsi nei documenti delle gare di appalto di lavori, servizi e forniture ovvero di concessione, qualsiasi siano il valore economico e le procedure di scelta del contraente adottate.

Il Patto di Integrità, configurandosi quale complesso di regole preordinate alla valorizzazione di comportamenti eticamente adeguati per tutti gli operatori economici, costituisce un efficace strumento di prevenzione e di lotta alla corruzione - non alternativo, bensì rafforzativo rispetto ai Protocolli di Legalità - che punta a potenziare il vincolo di collaborazione alla legalità tra amministrazione aggiudicatrice e partecipanti privati, nel pieno rispetto delle norme che regolano la libera concorrenza e la par condicio tra gli operatori economici.

Pertanto, l'approvazione dello schema di Patto e il relativo inserimento nella documentazione di gara prodotta dal Città Metropolitana di Messina rispondono all'esigenza di garantire la massima tutela dell'integrità della sua azione amministrativa attraverso la realizzazione di concrete iniziative finalizzate a prevenire rischi corruttivi, a contrastare fenomeni di *mala gestio* e di uso distorto delle risorse pubbliche nonché a favorire comportamenti trasparenti tra gli uffici dell'Ente e tutti i soggetti che hanno rapporti con lo stesso per la fornitura di beni o servizi e per l'esecuzione di lavori pubblici.

Con Delibera n. 318/CG del 09/12/2014 è stato adottato lo Schema del "Patto di integrità" (trasmesso a tutti i Dirigenti con direttiva del Segretario Generale giusta nota n. 541/SG Serv Isp del 16/12/2014) cui è prevista la regolamentazione dei comportamenti che devono ispirarsi ai principi di legalità, lealtà, trasparenza e correttezza e che, dunque, assume la connotazione di *lex specialis* di gara, documento che costituisce parte integrante della gara e del contratto e, quindi, condizione di ammissione alla procedura di gara o causa di esclusione, nell'ipotesi di mancata accettazione, il Segretario Generale, quale RPCT, ha provveduto a darne comunicazione ai Dirigenti dell'Ente, invitandoli, nel contempo, ad assicurare la piena applicazione delle disposizioni contenute nell'atto e delle norme dallo stesso richiamate, informando il personale delle relative strutture e garantendo, nell'ambito delle stesse, la corretta esecuzione degli adempimenti previsti



## **Informatizzazione dei processi e Monitoraggio del rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti.**

Ai sensi dell'art. 1, comma 9, della L. n. 190 del 2012 è imposto l'obbligo, in capo alle pubbliche amministrazioni di procedere al monitoraggio del rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi, in quanto l'inerzia procedimentale e i ritardi nella conclusione dei procedimenti amministrativi sono considerati quale elemento sintomatico di corruzione ed illegalità.

La misura si inserisce nel quadro normativo di cui alla L. n. 241/1991 ss.mm.ii. e alla L.R. n. 7/2019 che prevede:

- l'obbligo in capo alla pubblica amministrazione di concludere tutti i procedimenti con un provvedimento espresso;
- l'obbligo di rispettare tempi certi per la conclusione dei procedimenti, fissati da atti di natura regolamentare da parte della pubblica amministrazione, in un tempo non superiore a 90 giorni, che può essere aumentato fino a 150 giorni con espressa motivazione relativa alla complessità dell'istruttoria;
- la determinazione di un termine residuale di 30 giorni da parte della legge, nel caso la pubblica amministrazione non fissi termini diversi;
- la previsione dell'individuazione del titolare del potere sostitutivo nel caso di inerzia da parte del funzionario competente.

Il Piano Nazionale Anticorruzione indica, tra le misure generali, di carattere trasversale, da porre in essere ai fini di una adeguata prevenzione dei fenomeni corruttivi, l'informatizzazione dei processi, la quale, consentendo la tracciabilità dei processi e delle loro fasi di sviluppo, riduce il rischio di "blocchi" non controllabili, con emersione delle responsabilità per ciascuna fase.

Si evidenzia inoltre che a seguito dell'approvazione della nuova macrostruttura si dovrà procedere all'aggiornamento dell'elenco dei procedimenti amministrativi di competenza della Città Metropolitana di Messina finalizzato alla verifica del rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti, nonché al rispetto degli obblighi di trasparenza di cui all'art. 35 d.lgs. 33/2013.

La misura è verificata in fase di controllo successivo di regolarità amministrativa.

### **Meccanismi di controllo nella formazione delle decisioni nell'ambito dell'attività contrattuale:**

L'art. 1, comma 9, lett. b) della legge 190 del 2012 prevede per le attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione l'attivazione di idonei meccanismi di formazione, attuazione e

controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio di corruzione. I tempi, le modalità di attuazione della presente misura e i soggetti responsabili sono sintetizzati nella seguente tabella:

Fasi/attività	Responsabili	Tempi di attuazione	Indicatori di attuazione
<b>1.</b> Rispettare l'ordine cronologico di protocollo dell'istanza; - rispettare i tempi di conclusione dei procedimenti amministrativi	Dirigenti	Sempre	Verifica semestrale in sede di controllo successivo di regolarità amministrativa
<b>2.</b> Nella trattazione e nell'istruttoria degli atti redigere i provvedimenti in modo semplice e comprensibile rispettando il divieto di aggravio del procedimento.	Dirigenti	Sempre	Verifica semestrale in sede di controllo successivo di regolarità amministrativa
<b>3.</b> Nella formazione dei provvedimenti, con particolare riferimento agli atti in cui vi sia ampio margine di discrezionalità amministrativa, si motiva adeguatamente l'atto; l'onere di motivazione è tanto più diffuso quanto è ampia la sfera della discrezionalità.	Dirigenti	Sempre	Verifica semestrale in sede di controllo successivo di regolarità amministrativa
<b>4.</b> Per consentire a tutti coloro che vi abbiano titolo o interesse di partecipare e accedere alle attività	Dirigenti	Sempre	Verifica semestrale in sede di controllo successivo di regolarità

secondo quanto consentito dalla legge, gli atti dell'Ente si riportano, per quanto possibile, ad uno stile comune.			amministrativa
5. Il responsabile che sottoscrive il provvedimento finale deve essere diverso dal responsabile dell'istruttoria	Dirigenti	Sempre	Verifica semestrale in sede di controllo successivo di regolarità amministrativa

Fatte salve le misure specifiche relative agli affidamenti di lavori, servizi e forniture di rispettiva competenza si pongono come obbligatori i seguenti criteri quali meccanismi di attuazione e controllo delle decisioni, idonei a prevenire il rischio di corruzione, nell'ambito delle procedure connesse all'Area di rischio Contratti pubblici:

- Obbligo di utilizzo della Piattaforma di Acquisizione Digitale (PAD) certificata dal 01/01/2024, ai sensi del D.Lgs. n. 36/2024 ai fini della digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti di lavori, servizi e forniture;
- si assicura il confronto concorrenziale, definendo requisiti di partecipazione alle gare e di valutazione delle offerte chiari ed adeguati;
- si prevedono gli affidamenti diretti solo nei casi ammessi dalle leggi o dai regolamenti comunali;
- si verifica la congruità dei prezzi di acquisto di beni e servizi effettuati al di fuori del mercato elettronico della Pubblica Amministrazione;
- si verifica la congruità dei prezzi di acquisto, di cessione dei beni immobili o costituzione/ cessione diritti reali minori;
- quando il contratto è affidato con il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa si definiscono puntualmente, nel bando/lettera invito, i criteri di valutazione e la loro ponderazione;
- quando la soglia di affidamento consente il ricorso all'affidamento diretto ex art. 50 – c. 1, lett.a) e b) del D.Lgs. n. 36/2023 - si privilegia l'effettuazione di un'indagine di mercato;

- ricorso alle procedure negoziate ai sensi dell'art. 50 – comma 1 – lett. c), d) ed e) del D.Lgs. n. 36/2023;
- si verifica l'applicazione del Patto di Integrità della Città Metropolitana di Messina a tutti gli appalti pubblici;
- obbligo di rispettare la Direttiva del Segretario Generale, in attuazione dell'Obiettivo esecutivo 2024\_SG\_01, contenente gli Schemi tipo di Determinazioni per il *“corretto svolgimento delle procedure di affidamento di contratti di appalto di lavori, servizi e forniture sotto la soglia comunitaria”*, ai fini della relativa omogeneizzazione e della riduzione delle criticità rilevate in fase di controllo successivo di regolarità amministrativa.

Fasi/attività	Tempi	Responsabili	Indicatori di attuazione
Le misure sono attuate in tutte le procedure previste dal D.Lgs. 36/2023 ss.mm.ii.	Sempre	Dirigenti/Rup	Report trimestrale al RPCT

La misura è verificata anche in sede di controllo amministrativo successivo con particolare riguardo ai contenuti della determinazione a contrarre ai sensi dell'art. 192 del D.lgs. 267/2000 e dell'art.17 del D.lgs. n. 36/2023 ed ai fini del rispetto della Direttiva del Segretario Generale n. 1/2024 prot. n. 17494 del 16/04/2024 contenente il Nuovo Atto Organizzativo e le nuove check – list relative al controllo di cui trattasi.

#### **Attività di vigilanza su Enti controllati, partecipati o vigilati**

A seguito del D.Lvo n.175 recante il “Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica”, modificato in maniera sostanziale dal D.Lvo 16 giugno 2017 n.100 “Disposizioni integrative e correttive al decreto legislativo 19 agosto 2016, n.175, recante testo unico in materia di società a partecipazione pubblica”, l'Autorità Nazionale Anticorruzione, con la Delibera n.1134 dell'8 novembre 2017, ha approvato le «Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici».

In particolare, la suddetta delibera ANAC fornisce indicazioni utili circa l'attuazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato partecipati e controllati da pubbliche amministrazioni. Le stesse linee guida, inoltre, definiscono anche i compiti in capo alle amministrazioni controllanti rispetto

all'adozione da parte dei propri organismi partecipati e controllati delle misure di prevenzione della corruzione e di promozione della trasparenza.

L'allegato 1) alle Linee guida contiene la mappa ricognitiva degli obblighi di pubblicazione previsti per le società/enti, secondo il criterio della compatibilità di cui all'art. 2-bis del d.lgs. 33/2013, mappa che richiama quella allegata alla determinazione n. 1310 del 28 dicembre 2016 ma con gli opportuni adeguamenti.

Ambito soggettivo - con riferimento all'ambito soggettivo dell'obbligo di adozione di misure di prevenzione della corruzione, oltre e/o diverse dalla trasparenza, occorre fare riferimento all'art.1 comma 2bis della L.190/2012 che distingue tre tipologie di soggetti:

- le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, che devono adottare il Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT), adesso assorbito nel PIAO, ai sensi del D.P.R. n. 81 del 30 giugno 2022;
- i soggetti di cui all'art. 2bis, comma 2, del d.lgs. 33/2013, tenuti ad adottare misure integrative di quelle adottate ai sensi del d.lgs. 231 del 2001, il c.d. modello 231: enti pubblici economici, ordini professionali, società in controllo pubblico come definite dall'art. 2, co. 1, lett. m), del d.lgs. 175 del 2016, associazioni, fondazioni e enti di diritto privato comunque denominati, anche privi di personalità giuridica, con bilancio superiore a cinquecentomila euro, la cui attività sia finanziata in modo maggioritario per almeno due esercizi finanziari consecutivi nell'ultimo triennio da pubbliche amministrazioni e in cui la totalità dei titolari o dei componenti dell'organo d'amministrazione o di indirizzo sia designata da pubbliche amministrazioni;
- i soggetti di cui all'art. 2bis, comma 3, del d.lgs. 33/2013, sono esclusi dall'ambito di applicazione delle misure di prevenzione della corruzione, diverse dalla trasparenza.

Le disposizioni contenute nella presente Sottosezione di programmazione del PIAO costituiscono atto di indirizzo rivolto agli amministratori delle Società e degli Organismi controllati e partecipati della Città Metropolitana di Messina.

#### **Tipologia di Enti.**

Per quanto sopra detto sia gli Enti di diritto privato partecipati da Pubbliche Amministrazioni o in controllo pubblico che gli Enti pubblici economici sono destinatari delle misure di prevenzione della corruzione e di promozione della trasparenza previste dalla legge n. 190 del 2012. Tutti i soggetti sopraindicati sono tenuti all'attuazione delle disposizioni dei decreti legislativi nn. 33/2013 e 39/2013, emanati in attuazione della sopra citata legge. L'evidente ratio è quella di estendere le misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza e i relativi strumenti di programmazione

a soggetti che, indipendentemente dalla natura giuridica, sono controllati dalle Amministrazioni pubbliche, si avvalgono di risorse pubbliche, svolgono funzioni pubbliche o attività di pubblico interesse.

Le misure di prevenzione della corruzione che le società devono adottare fanno riferimento ai seguenti contenuti minimi, così come disciplinato al paragrafo 3.1.1 della citata delibera dell'ANAC n. 1134/2017:

- a) l'individuazione e la gestione dei rischi di corruzione;
- b) la valutazione del sistema dei controlli interni previsto dal "modello 231";
- c) l'adozione del codice etico o di comportamento;
- d) l'attuazione della disciplina di cui al d.lgs. n. 39/2013 e l'introduzione di un sistema di verifica sulla sussistenza delle cause di inconferibilità ed incompatibilità per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali;
- e) l'adozione di misure necessarie al fine di evitare l'assunzione di dipendenti pubblici che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, nei confronti delle società stesse;
- f) la definizione dei contenuti e di programmi di formazione obbligatoria del personale in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- g) l'adozione di idonee misure e tecnologie al fine dell'attuazione delle disposizioni contenute nella legge n. 179/2017 relativamente alla tutela del dipendente che segnala illeciti;
- h) l'attuazione, compatibilmente con le esigenze organizzative della società, della rotazione del personale preposto alla gestione dei processi più esposti a rischio corruzione. Qualora l'attuazione non fosse possibile, la società deve adottare, dandone adeguata motivazione, idonee misure alternative;
- i) l'individuazione di modalità, tecniche e frequenza dell'attività di monitoraggio sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione.

La Città Metropolitana di Messina promuove e vigila sull'osservanza delle norme in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza, effettuando, qualora opportuno, segnalazioni alla partecipata della quale riscontri la non piena conformità agli obblighi legislativi, fermo restando che il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza nominato in ciascun Ente/società è direttamente garante e soggiace alle eventuali sanzioni previste dalla normativa di settore.

Il Gruppo Pubblico Locale, inteso come l'insieme degli enti e delle società controllate o semplicemente partecipate dal nostro Ente, è riepilogato nella tabella che segue:

<b>TABELLA SINOTTICA E PARTECIPAZIONI DIRETTE AL 31/12/2023</b>					
<b>N.</b>	<b>Denominazione e Ragione sociale</b>	<b>Quota (%)</b>	<b>Codice fiscale</b>	<b>Anno di costituzione</b>	<b>Attività</b>
<b><i>Società in liquidazione</i></b>					
1	ASSOCIAZIONE ENTE TEATRO (i nattivà)	33,33%	01633920838	1988	Produzione e distribuzione rappresentazioni teatrali
2	ATOME1 S.p.A.	5%	02683660837	2002	Gestione integrata rifiuti
3	ATOME2 S.p.A.	10%	02683040832	2002	Gestione integrata rifiuti
4	ATOME3 S.p.A.	1,67%	02680950835	2002	Pulizia e manutenzione straordinaria arredo urbano e cimiteri
5	ATOME4 S.p.A.	10%	02681490831	2002	Gestione integrata rifiuti
6	ATOME5 S.r.l.	10%	02721710834	2003	Gestione e smaltimento rifiuti
<b><i>Società sottoposte a procedura fallimentare</i></b>					
7	FELUCA S.p.A.	20%	02568720839	2001	Rete civica, informatica e servizi telematici
8	MULTISERVIZI S.r.l.	4,86%	00556290864	1990	Servizio di vigilanza ambientale e territoriale
9	SOGAS S.p.A.	14,96%	00607320801	1981	Gestione servizi aeroporto Reggio Calabria
10	S.V.I.M. Consortium S.c.p.a.	0,05%	06868030724	2009	Consulenza Ente Pubblico e finanza
11	VIGILANZA VENATORIA S.r.l.	6,51%	01166080869	2010	Vigilanza ambientale e faunistico-venatoria
<b><i>Società ed organismi da mantenere</i></b>					
12	CENTRO PER IL TURISMO CULTURALE IN SICILIA Consorzio	50%	02626000836	2001	Acquisizione, razionalizzazione e diffusione delle risorse culturali locali – promozione del territorio
13	S.R.R. AREA METROPOLITANA S.C.p.A.	5%	03281470835	2013	Regolamento del servizio gestione rifiuti
14	S.R.R. MESSINA PROVINCIA S.C.p.a.	5%	03279530830	2013	Regolamento del servizio gestione rifiuti
15	S.R.R. MESSINA ISOLE EOLIE S.C.a.r.l.	5%	03277770834	2013	Regolamento del servizio gestione rifiuti

## **9.2 Misure specifiche**

Le azioni e le misure di prevenzione della corruzione specifiche sono descritte nelle schede di mappatura e valutazione del rischio relative a ciascuna Direzione/Servizio della Città Metropolitana di Messina acquisite dalla Segreteria Generale (Vedi Schede ALL. A – Sottosez. Rischi Corr. E T. – su mappatura processi di lavoro) nonché nell'Allegato 3 con riferimento alle misure specifiche in materia di appalti di servizi, forniture e lavori – compresi quelli del PNRR.

## **10. Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure. Aggiornamento e comunicazione della sottosezione di programmazione del PIAO denominata "rischi corruttivi e trasparenza"**

Il monitoraggio periodico costituisce una fase fondamentale del processo di gestione del rischio attraverso cui verificare l'attuazione e l'adeguatezza delle misure di prevenzione.

L'articolo 1, comma 10, lettera a) della legge n. 190/2012 prevede che il Responsabile della prevenzione della corruzione provveda alla verifica dell'efficace attuazione del piano e della sua idoneità, nonché a proporre la modifica dello stesso quando sono state accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'Amministrazione.

Con l'obiettivo di adempiere alla suddetta verifica, il Responsabile della prevenzione della corruzione si avvale di tutti i Dirigenti, che sono i primi responsabili dell'attuazione delle misure di rispettiva competenza.

In attuazione di quanto previsto a partire dal PNA 2019, nel 2024 sarà sviluppata un'attività di monitoraggio che si articolerà su due livelli:

- il monitoraggio di primo livello, attuato mediante autovalutazione da parte dei Dirigenti in collaborazione con i Responsabili degli Uffici e dei Servizi della struttura organizzativa che ha la responsabilità di attuare le misure oggetto del monitoraggio. Il Dirigente responsabile del monitoraggio di primo livello è chiamato a fornire al RPCT evidenze concrete dell'effettiva adozione della misura, a mezzo di idonea attività di reportistica effettuata con cadenza annuale (30 novembre, salvo eventuali proroghe).

In tale attività il Dirigente è supportato dal Referente Anticorruzione della propria Direzione.



Il RPC, dopo l'adozione del Piao, con proprio provvedimento definirà il format finalizzato all'attività di reportistica sopra detta per uniformare l'attività di monitoraggio e per garantire il flusso di informazioni al Responsabile stesso.

- il monitoraggio di secondo livello, attuato dal RPCT coadiuvato dai Servizi Istituzionali, Anticorruzione, Trasparenza e Urp, mediante verifiche a campione sulle informazioni di autovalutazione fornite dai Dirigenti e direttamente sull'effettivo stato di attuazione delle misure di prevenzione rispetto ai risultati attesi.

A ciò si aggiunge l'attività di monitoraggio degli obiettivi anticorruzione inseriti nella Sottosezione di Programmazione del PIAO denominata "Performance".

L'aggiornamento della presente Sottosezione di Programmazione del PIAO denominata "Rischi Corruttivi e Trasparenza" avviene con cadenza annuale ed ha ad oggetto i contenuti di seguito indicati:

- individuazione dei processi a rischio;
- individuazione, per ciascun processo, dei possibili rischi;
- individuazione, per ciascun processo, delle azioni di prevenzione;
- ogni altro contenuto individuato dal responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza.

L'aggiornamento può avvenire anche in corso d'anno, qualora reso necessario da eventuali adeguamenti a disposizioni normative, dalla riorganizzazione di processi o funzioni o da altre circostanze ritenute rilevanti dal responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza.

La presente Sottosezione di Programmazione del PIAO 2024/2026 con i relativi allegati sostituisce nei termini di cui in premessa quella approvata con Decreto Sindacale n. 201 dell'11/08/2023 ed è destinata a tutto il personale dipendente dell'Amministrazione.

La presente Sottosezione, infine, sarà pubblicata sul sito istituzionale, nella sezione "Amministrazione Trasparente" - "Altri contenuti" - "Corruzione" e i Dirigenti ne cureranno la divulgazione a tutti i dipendenti.

## PARTE TERZA – LA TRASPARENZA: PROGRAMMAZIONE DELL’ATTUAZIONE DELLA TRASPARENZA E RELATIVO MONITORAGGIO

### 11. Introduzione

Elevata dall’art.1, comma 15, della legge n. 190/2012 a *“livello essenziale delle prestazioni concernenti i diritti sociali e civili ai sensi dell’art. 117, secondo comma, lettera m) della Costituzione”* la trasparenza costituisce misura fondamentale per la prevenzione della corruzione, in quanto strumentale alla promozione dell’integrità e allo sviluppo della cultura della legalità in ogni ambito dell’attività pubblica.

Essa è intesa come accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all’attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull’utilizzo delle risorse pubbliche.

Con il processo di digitalizzazione e il ripensamento del ruolo del settore pubblico, il concetto di trasparenza ha assunto nuovi significati:

- accessibilità totale a dati e informazioni per assicurare la conoscenza, da parte dei cittadini, dei servizi resi dalle amministrazioni;
- controllo diffuso di ogni fase del ciclo di gestione della performance;
- prevenzione dei fenomeni corruttivi e promozione dell’integrità.

In breve, è diventato uno dei pilastri dell’Open Government, un modello di Governance che mette al centro il cittadino e la partecipazione, ponendo come obiettivo dell’attività amministrativa e dei processi decisionali, le effettive esigenze della comunità.

Il percorso intrapreso dal nostro legislatore è culminato nell’approvazione del Decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 *“Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”* (c.d. *“Decreto Trasparenza”*), che ha imposto alle pubbliche amministrazioni una serie di obblighi in materia di trasparenza *“allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull’utilizzo delle risorse pubbliche”* (art. 1, comma 1) e ha altresì introdotto il diritto di accesso civico. Con il Decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97 *“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”*,

sono state poi apportate rilevanti modifiche al D.Lgs. n. 33/2013: il nuovo decreto, definito anche “*Freedom Of Information Act (FOIA)*”, ha ampliato ulteriormente gli obblighi di trasparenza delle pubbliche amministrazioni e, soprattutto, ha potenziato il diritto di accesso civico.

Il Decreto Trasparenza, nella sua formulazione originaria, individuava nel Programma triennale per la trasparenza e l’integrità (PTTI) lo strumento attraverso cui ogni amministrazione definiva le misure, i modi e le iniziative per l’adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, ivi comprese le misure organizzative volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi facenti capo ai dirigenti responsabili degli uffici dell’amministrazione (articolo 10, comma 2, ora abrogato).

A seguito dell’entrata in vigore del suddetto Decreto si è registrata la piena integrazione del Programma triennale della trasparenza e dell’integrità nel Piano triennale di prevenzione della corruzione, poi anche della trasparenza, come indicato nella deliberazione n. 831/2016 dell’ANAC sul PNA 2016.

Quindi, come prima accennato, con il D.P.R. n. 81 del 30 giugno 2022 concernente il “*Regolamento recante l’individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO)*” è stata stabilita la soppressione – tra gli altri – dell’adempimento relativo al Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di cui all’art. 1, comma 5, lett. a) e 60, lett. a) della Legge n. 190/2012 in quanto assorbito nella Sottosezione di Programmazione del PIAO denominata “*Rischi corruttivi e Trasparenza*”, facente parte della correlata Sezione “*Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione*”.

La presente Sottosezione del PIAO, in particolare, è volta a garantire:

- un adeguato livello di trasparenza;
- la legalità e lo sviluppo della cultura dell’integrità;
- la massima interazione tra cittadini e pubblica amministrazione;
- la totale conoscibilità dell’azione amministrativa, delle sue finalità e corrispondenza con gli obiettivi di mandato elettorale;
- l’accrescimento della capacità di alimentare la sezione “*Amministrazione Trasparente*” attraverso flussi informatizzati.

## 12. Obiettivi strategici

Il raggiungimento di maggiori livelli di trasparenza costituisce, ai sensi del comma 3 dell'art. 10 del d.lgs. 33/2013, un obiettivo strategico che ogni amministrazione deve perseguire attraverso la definizione di obiettivi organizzativi e individuali da inserire nei propri documenti programmatici. Per dare esecuzione alla enunciata disposizione la presente Sottosezione di Programmazione "*Rischi Corruttivi e Trasparenza*" è coordinata, secondo un rapporto di reciproca integrazione, al DUP 2024/2026 - approvato con Deliberazione del Commissario ad acta con i poteri del Consiglio metropolitano n. 3 del 16.05.2024 - nonché alla Sottosezione di Programmazione del PIAO 2024/2026 denominata "*Performance*" con la previsione dei seguenti obiettivi strategici:

- 1) *Miglioramento continuo dell'informatizzazione dei flussi per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente";*
- 2) *Miglioramento dell'organizzazione dei flussi informativi e della comunicazione al proprio interno e verso l'esterno;*
- 3) *Miglioramento del ciclo della performance in una logica integrata (performance, trasparenza, anticorruzione);*
- 4) *Consolidamento di un sistema di indicatori per monitorare l'attuazione della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO integrato nel sistema di misurazione e valutazione della performance;*
- 5) *Integrazione tra sistema di monitoraggio della sezione Anticorruzione e Trasparenza del PIAO e il monitoraggio degli altri sistemi di controllo interni;*
- 6) *Miglioramento continuo della chiarezza e conoscibilità dall'esterno dei dati presenti nella sezione Amministrazione Trasparente;*

Maggiori livelli di trasparenza verranno perseguiti attraverso un processo di autoanalisi organizzativa e con l'aggiornamento della mappatura dei procedimenti amministrativi di competenza delle Direzioni, con l'obiettivo di pervenire ad una conoscenza sistematica dei processi svolti e di garantire la più completa informazione e partecipazione dei cittadini interessati.

L'evoluzione legislativa del concetto di trasparenza nella pubblica amministrazione è stato elevato a valore sociale, quale ausilio alla prevenzione della corruzione e strumento per migliorare il rapporto di fiducia con i cittadini. La Città Metropolitana di Messina ha istituzionalizzato la giornata del 21 marzo, già "Giornata nazionale della memoria e dell'impegno in ricordo delle vittime della mafia", come "Giornata dell'Anticorruzione e della Trasparenza".

### 13. I soggetti coinvolti nell'assolvimento degli obblighi di trasparenza

Il Responsabile per la Trasparenza - In capo al Segretario Generale, dott.ssa Rossana Carrubba, sono unificate le funzioni di Responsabile per la prevenzione della corruzione e di Responsabile per la trasparenza (RPCT), giusta nomina conferita con decreto sindacale n. 262 del 04/11/2022.

Al Responsabile sono riconosciuti poteri e funzioni idonei a garantire lo svolgimento dell'incarico con piena autonomia ed effettività.

Il suo nominativo, i suoi recapiti e il provvedimento di designazione sono pubblicati sul sito istituzionale della Città Metropolitana di Messina:

In particolare, svolge le seguenti funzioni:

- assicura l'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'Amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente;
- controlla e assicura la regolare attuazione dell'accesso civico sulla base di quanto stabilito dal D. Lgs. 33/2013 e ss.mm.ii.;
- segnala all'organo di indirizzo politico e all'organismo indipendente di valutazione le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza.
- indica agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza.
- emana direttive, disposizioni e quant'altro necessario all'attuazione dei principi di trasparenza all'interno dell'Ente.
- cura l'organizzazione delle "Giornate della trasparenza".

**Dirigenti** – L'art. 43 del D.Lg. 33/2013 stabilisce al comma 3 che *"I dirigenti responsabili dell'Amministrazione degli uffici garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla Legge"*.

I Dirigenti, pertanto, sono responsabili del procedimento di pubblicazione dei dati, delle informazioni e dei documenti secondo le disposizioni di legge e le prescrizioni della presente Sottosezione. In particolare, sono responsabili della completezza, della tempestività, dell'aggiornamento e della pubblicazione dei dati in formato aperto.

I Dirigenti sono, altresì, responsabili della trasmissione dei dati (ovvero della loro immissione in una banca dati informatica o in un archivio), qualora l'attività del Servizio di riferimento consista nella comunicazione di dati ad un altro Servizio incaricato della pubblicazione.

I responsabili, così come individuati nell'ALLEGATO n. 4 - Sottosez. Rischi Corr. e T. - e nell'Allegato 4 Bis - Sottosez. Rischi Corr. e T. - della presente Sottosezione, sono tenuti quindi a dare puntuale e corretta attuazione agli obiettivi; il mancato raggiungimento dei suddetti obiettivi determina la responsabilità dirigenziale ai sensi dell'art. 21 del d.lgs. n. 165/2001.

**I Referenti per la trasparenza** sono designati dal RPCT su proposta dei Dirigenti e con essi collaborano all'attuazione della Sottosezione del PIAO denominata "Rischi Corruttivi e Trasparenza"; coadiuvano e supportano il personale assegnato al servizio di riferimento nell'adempimento degli obblighi di pubblicazione

Curano la pubblicazione dei dati direttamente o attraverso gli incaricati della pubblicazione secondo l'organizzazione interna del Dipartimento.

Collaborano con l'ufficio di supporto del Responsabile della Trasparenza per tutti gli adempimenti connessi alla attuazione del presente programma, garantendo la regolarità dei flussi informativi.

La presenza di una rete dei referenti della trasparenza individuati in tutti i settori dell'Ente permette una gestione più semplice ed efficiente delle attività connesse agli adempimenti in materia di trasparenza ed in particolar modo l'aggiornamento delle pagine della sezione "*Amministrazione Trasparente*" di competenza dei responsabili dei settori stessi.

La procedura di definizione del sistema di responsabilità in materia di anticorruzione e trasparenza è stata perfezionata dal RPCT con l'adozione della Determina del Segretario Generale n. 3066 del 03/08/2023 e n. 1750 del 26/04/2024 con le quali è stata approvata la Struttura dei Referenti anticorruzione e trasparenza (Vedi ALL. n. 5 – Sottosez. Risch. Corr. e T.).

**Gli addetti alla pubblicazione**, ove individuati dai Dirigenti, provvedono alla pubblicazione dei dati, delle informazioni e dei documenti previsti dalla legge e di ogni altro dato richiesto dal dirigente o dal Responsabile della trasparenza.

**I soggetti detentori dei dati** sono i soggetti che in ragione dell'ufficio sono tenuti a garantire la pubblicazione di dati, informazioni o documenti riguardanti l'attività di competenza. Hanno il compito di assicurare la tempestiva e completa fornitura del dato, dell'informazione e del documento da pubblicare, all'incaricato della pubblicazione e ne garantiscono la corretta trasmissione nel formato tipo aperto.

Con riferimento, in particolare, agli obblighi in materia di trasparenza, si allega alla presente Sottosezione l'allegato denominato ALL. 4 alla Sottosez. Rischi Corr. e T. – l'ALL. 4 BIS, con le modifiche introdotte nella Sottosezione "Bandi di Gara e Contratti" dall'Allegato 1) della Delibera

ANAC n. 264 del 20/06/2023 come modificata dalla Delibera n. 601 del 19/12/2023, nonché l'ALL. 5 alla Sottosez. Rischi Corr. e T. - contenenti sia la specificazione dei succitati singoli obblighi che i Referenti Anticorruzione, Trasparenza della Direzione Generale e delle Direzioni.

## 14. Il sito istituzionale e la Sezione Amministrazione Trasparente

Il D.Lgs. 33/2013, già prima delle succitate modifiche, ha previsto l'obbligo per ogni p.a. di creare nel proprio sito internet un'apposita sezione denominata "*Amministrazione trasparente*", in sostituzione della sezione "Trasparenza, valutazione e merito", disposta dal previgente art. 11, comma 8, del D. Lgs. n. 150/2009.

La Città Metropolitana di Messina si è dotata di un sito web istituzionale, visibile al link <https://www.cittametropolitana.me.it/> nella cui home page è collocata la sezione denominata "*Amministrazione Trasparente*".

La sezione è organizzata nell'ordine e secondo lo schema indicato nell'allegato al D.Lgs. 33/2013 e ss.mm.ii., che riporta le seguenti sottosezioni c.d. di primo livello, fornendo nel contempo indicazioni anche in materia di accesso civico:

- Disposizioni generali
- Organizzazione
- Consulenti e collaboratori
- Personale
- Bandi di concorso
- Performance
- Enti controllati
- Attività e procedimenti
- Provvedimenti
- Bandi di gara e contratti
- Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici
- Bilanci
- Beni immobili e gestione patrimonio
- Controlli e rilievi sull'amministrazione
- Servizi erogati
- Pagamenti dell'amministrazione
- Opere pubbliche
- Pianificazione e governo del territorio
- Informazioni ambientali
- Interventi straordinari e di emergenza
- Altri contenuti



Ciascuna delle predette sottosezioni è, a sua volta, ripartita in sottosezioni c.d. di secondo livello, che contengono informazioni e documenti concernenti, oltre alla struttura organizzativa e funzionale della Città Metropolitana di Messina, le attività espletate, i servizi erogati, i procedimenti amministrativi gestiti e i tempi di realizzazione degli stessi.

A seguito dell'entrata in vigore del D. lgs. n. 97/2016 e delle indicazioni fornite dall'ANAC nella Delibera n. 1310 del 28.12.2016, nel corso del primo semestre 2017 la sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale dell'Ente è stata interamente revisionata e sono state effettuate tutte le necessarie modifiche alle sottosezioni di primo, secondo e terzo livello, in modo da allinearle alle nuove disposizioni legislative.

Per quanto riguarda le modifiche introdotte nella sottosezione "Bandi di gara e Contratti" dall'Allegato n. 9 del PNA 2022 – in sostituzione dei correlati obblighi previsti dall'Allegato 1 della Delibera ANAC n. 1310/2016 – l'azienda fornitrice del software dovrà dare tempestivamente corso ai consequenziali aggiornamenti sulla Sezione "Amministrazione Trasparente" del sito web istituzionale e nel 2024 ha in corso di aggiornamento la Sottosezione "Bandi di Gara e Contratti" alle modifiche introdotte con l'Allegato 1 della Delibera ANAC n. 264 del 20 giugno 2023, come modificata con la Delibera n. 601 del 19/12/2023.

Nel sito è disponibile l'Albo Pretorio on line che, in seguito alla L. n. 69/2009, è stato attivato per consentire la pubblicazione degli atti e dei provvedimenti amministrativi in un'ottica di informatizzazione e semplificazione delle procedure; si provvede, altresì, alla pubblicazione, ai fini di pubblicità-notizia, degli atti di cui all'art. 18 della L.R. n. 22 del 16 dicembre 2008, così come novellato dall'art. 6 della L.R. n. 11/2015.

È, inoltre, attivata la casella di posta elettronica certificata (PEC) indicata nella home page del sito. L'art.43 del D.Lg. 33/2013 stabilisce al comma 3 che *"I dirigenti responsabili dell'Amministrazione degli uffici garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla Legge"*.

A tal fine, negli Allegati denominati "Allegato 4" - Sottosez. Rischi Corr. e T. – e nell' Allegato 4 BIS sono indicati i singoli obblighi di pubblicazione previsti dal D.lgs. n. 33/2013 con le modifiche introdotte dall'Allegato 1 della Delibera ANAC n. 264 del 20 giugno 2023 come modificata con la Delibera n. 601 del 19/12/2023 in relazione alla Sottosezione "Bandi di gara e Contratti", la denominazione delle sezioni e delle sotto-sezioni di I e II livello all'interno della sezione "Amministrazione Trasparente" del sito web istituzionale, i riferimenti normativi, i Responsabili della pubblicazione e della trasmissione dei dati e la periodicità dell'aggiornamento.

## Le caratteristiche delle informazioni

L'Ente è tenuto ad assicurare la qualità delle informazioni riportate nel sito istituzionale nel rispetto degli obblighi di pubblicazione previsti dalla legge assicurandone l'integrità, il costante aggiornamento, la completezza, la tempestività, la semplicità di consultazione, la comprensibilità, l'omogeneità, la facile accessibilità nonché la conformità ai documenti originali in possesso dell'amministrazione, l'indicazione della loro provenienza e la riutilizzabilità.

I Dirigenti, quindi, garantiranno che i dati e le informazioni, i documenti e gli atti da rendere accessibili siano pubblicati:

- in forma chiara e semplice tali da poter essere comprensibili al soggetto che ne prende visione;
- completi nel loro contenuto e degli allegati costituenti parte integrale e sostanziale dell'atto;
- con indicazione dell'Ufficio di provenienza;
- in formato di tipo aperto ai sensi dell'articolo 68 del Codice dell'amministrazione digitale, di cui al D.Lgs. 82/2005 e ss.mm.ii., che non necessiti di download di programmi proprietari, ad esempio PDF/A, e riutilizzabili ai sensi del d.lgs. 196/2003 e ss.mm.ii., senza ulteriori restrizioni diverse dall'obbligo di citare la fonte e di rispettarne l'integrità.

### 15. L'accesso civico

Il citato D. Lgs. n. 33/2013, come modificato dal D. Lgs. n. 97/2016, mira a garantire l' "accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche" (art. 1, comma 1, del D. Lgs. n. 33/2013) e, per l'effetto, ha dotato i cittadini di due distinti strumenti: quello dell'**accesso civico c.d. "semplice"**, che - concretandosi nella possibilità, per chiunque, di richiedere i documenti, le informazioni o i dati che gli Enti abbiano omesso di pubblicare sui loro siti istituzionali, pur avendone l'obbligo - funge da deterrente ad ipotesi di eccesso di potere o di abuso del diritto nell'operato della pubblica amministrazione; quello dell'**accesso civico c.d. generalizzato** che, "allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico ...", consente a chiunque "... di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione ..., nel

*rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi giuridicamente rilevanti secondo quanto previsto dall'articolo 5-bis".*

Pertanto, al fine di dare attuazione a tale nuovo principio di trasparenza introdotto dal legislatore, l'ordinamento giuridico prevede tre distinti istituti:

- **l'accesso documentale** di cui agli artt. 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990 n.241 e ss. mm. ed ii. (espressamente richiamati dall'art.25 L.R. 10/1991 come modificata dalla L.R. 5/2011), riconosciuto ai soggetti che dimostrino di essere titolari di un "interesse diretto, concreto e attuale, corrispondente a una situazione giuridicamente tutelata e collegata al documento al quale è chiesto l'accesso". La finalità dell'accesso documentale è quella di porre i soggetti interessati in grado di esercitare al meglio le facoltà (partecipative, oppositive e difensive) che l'ordinamento attribuisce loro a tutela delle posizioni giuridiche qualificate di cui sono titolari;
- **l'accesso civico "semplice"**, previsto dall'art. 5, co. 1, del citato decreto n. 33/2013, riconosciuto a chiunque, indipendentemente dalla titolarità di una situazione giuridica soggettiva connessa, ma circoscritto ai soli atti, documenti e informazioni oggetto di obblighi di pubblicazione, al fine di offrire al cittadino un rimedio alla mancata osservanza degli obblighi di pubblicazione imposti dalla legge, sovrapponendo al dovere di pubblicazione il diritto del privato di accedere ai documenti, dati e informazioni;
- **l'accesso civico "generalizzato"**, disciplinato dall'art. 5, co. 2, e dall'art. 5-bis del decreto trasparenza, che può essere anch'esso attivato da chiunque, ma è esercitabile relativamente "*ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione*", ossia per i quali non sussista un obbligo di pubblicazione.

L'ANAC con la delibera n.1309 del 28 dicembre 2016 ha definito le "Linee guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico di cui all'art.5, co.2, del D.Lgs. 33/2013 - Art.5 bis, comma 6, del d.lgs. n.33 del 14/03/2013 recante "Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni".

La Città Metropolitana di Messina ha fatto proprie le indicazioni dell'Autorità adottando opportune soluzioni organizzative, al fine di coordinare la coerenza delle risposte sui diversi tipi di accesso.

In particolare:

- 1) l'adozione del Regolamento contenente misure organizzative per assicurare il diritto di accesso civico semplice e accesso civico generalizzato, approvato con deliberazione n. 52 del 22/12/2016 dal Commissario Straordinario con i poteri del Consiglio Metropolitan.

2) l'istituzione del registro on line delle richieste di accesso presentate (per tutte le tipologie di accesso) c.d. registro degli accessi, contenente l'elenco delle richieste con l'oggetto e la data e il relativo esito con la data della decisione. Tale registro è pubblicato sul sito istituzionale, nella sezione Amministrazione trasparente "Altri contenuti-accesso civico" e aggiornato ogni sei mesi. Gli esiti dell'attività di monitoraggio degli obiettivi in materia di trasparenza sono riportati nella Relazione annuale (2023) del RPCT, pubblicata in Amministrazione Trasparente – sottosezione de 1° livello "Altri contenuti" – Sottosezione di 2° livello "Prevenzione della corruzione". Da tale attività emerge sostanzialmente, un buono stato di aggiornamento e pubblicazione dei dati, dei documenti, degli atti e delle informazioni soggetti a pubblicazione obbligatoria. I tempi, le modalità di attuazione della presente misura e i soggetti responsabili sono sintetizzati nella seguente tabella:

Fasi/Attività	Responsabili	Tempi di attuazione	Indicatori di attuazione
Monitoraggio delle richieste di accesso civico c.d. semplice	RPCT	Trimestrale	Pubblicazione report tratto dal Registro degli accessi
Monitoraggio delle richieste di accesso civico c.d. generalizzato pervenute e verifica del rispetto degli obblighi di legge	RPCT	Trimestrale	Pubblicazione report tratto dal Registro degli accessi

## **16. La trasparenza dei contratti pubblici a seguito dell'entrata in vigore del d.lgs. n. 36/2023.**

La disciplina che dispone sugli obblighi di pubblicazione in materia di contratti pubblici di lavori, servizi e forniture si rinviene oggi all'art. 37 del d.lgs. 33/2013 e nel nuovo Codice dei contratti di cui al d.lgs. n. 36/2023 che ha acquistato efficacia dal 1° luglio 2023 (art. 229, co. 2).

In particolare, sulla trasparenza dei contratti pubblici il nuovo Codice ha previsto:

- che le informazioni e i dati relativi alla programmazione di lavori, servizi e forniture, nonché alle procedure del ciclo di vita dei contratti pubblici, ove non considerati riservati ovvero secretati, siano tempestivamente trasmessi alla Banca dati nazionale dei contratti pubblici (BDNCP) presso l'ANAC da parte delle stazioni appaltanti e dagli enti concedenti attraverso le piattaforme di approvvigionamento digitale utilizzate per svolgere le procedure di affidamento e di esecuzione dei contratti pubblici (art. 28);
- che spetta alle stazioni appaltanti e agli enti concedenti, al fine di garantire la trasparenza dei dati comunicati alla BDNCP, il compito di assicurare il collegamento tra la sezione «Amministrazione trasparente» del sito istituzionale e la stessa BDNCP, secondo le disposizioni di cui al d.lgs. 33/2013;
- la sostituzione, ad opera dell'art. 224, co. 4 del Codice, dell'art. 37 del d.lgs. 33/2013 rubricato "Obblighi di pubblicazione concernenti i contratti pubblici di lavori, servizi e forniture" con il seguente:
  1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 9-bis e fermi restando gli obblighi di pubblicità legale, le pubbliche amministrazioni e le stazioni appaltanti pubblicano i dati, gli atti e le informazioni secondo quanto previsto dall'articolo 28 del codice dei contratti pubblici di cui al decreto legislativo di attuazione della legge 21 giugno 2022, n. 78.
  2. Ai sensi dell'articolo 9-bis, gli obblighi di pubblicazione di cui al comma 1 si intendono assolti attraverso l'invio dei medesimi dati alla Banca dati nazionale dei contratti pubblici presso l'ANAC e alla banca dati delle amministrazioni pubbliche ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo 29 dicembre 2011, n. 229, limitatamente alla parte lavori."
- che le disposizioni in materia di pubblicazione di bandi e avvisi e l'art. 29 del d.lgs. 50/2016 recante la disciplina di carattere generale in materia di trasparenza (cfr. Allegato 9 al PNA 2022) si applicavano fino al 31 dicembre 2023;

- che l'art. 28, co. 3 individua i dati minimi oggetto di pubblicazione e che in ragione di tale norma è stata disposta l'abrogazione, con decorrenza dal 1°luglio 2023, dell'art. 1, co. 32 della legge n. 190/2012.

A completamento del quadro normativo descritto occorre richiamare i provvedimenti dell'ANAC che hanno precisato gli obblighi di pubblicazione e le modalità di attuazione degli stessi a decorrere dal 1°gennaio 2024:

- la deliberazione ANAC n. 261 del 20 giugno 2023 recante "Adozione del provvedimento di cui all'articolo 23, comma 5, del decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36 recante «Individuazione delle informazioni che le stazioni appaltanti sono tenute a trasmettere alla Banca dati nazionale dei contratti pubblici attraverso le piattaforme telematiche e i tempi entro i quali i titolari delle piattaforme e delle banche dati di cui agli articoli 22 e 23, comma 3, del codice garantiscono l'integrazione con i servizi abilitanti l'ecosistema di approvvigionamento digitale". La delibera – come riporta il titolo - individua le informazioni che le stazioni appaltanti sono tenute a trasmettere alla BDNCP attraverso le piattaforme telematiche;

- la deliberazione ANAC n. 264 del 20 giugno 2023 e ss.mm.ii. recante "Adozione del provvedimento di cui all'articolo 28, comma 4, del decreto legislativo n. 31 marzo 2023, n. 36 recante individuazione delle informazioni e dei dati relativi alla programmazione di lavori, servizi e forniture, nonché alle procedure del ciclo di vita dei contratti pubblici che rilevano ai fini dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 e relativo allegato 1). La delibera – come riporta il titolo - individua gli effetti dell'articolo 37 del decreto trasparenza e dell'articolo 28 del Codice.

In particolare, nella deliberazione n. 264/2023 l'Autorità ha chiarito che gli obblighi di pubblicazione in materia di contratti pubblici sono assolti dalle stazioni appaltanti e dagli enti concedenti:

- con la comunicazione tempestiva alla BDNCP, ai sensi dell'articolo 9-bis del d.lgs. 33/2013, di tutti i dati e le informazioni individuati nell'articolo 10 della deliberazione ANAC n. 261/2023;

- con l'inserimento sul sito istituzionale, nella sezione "Amministrazione trasparente", di un collegamento ipertestuale che rinvia ai dati relativi all'intero ciclo di vita del contratto contenuti nella BDNCP. Il collegamento garantisce un accesso immediato e diretto ai dati da consultare riferiti allo specifico contratto della stazione appaltante e dell'ente concedente ed assicura la trasparenza in ogni fase della procedura contrattuale, dall'avvio all'esecuzione;

- con la pubblicazione in “Amministrazione Trasparente” del sito istituzionale dei soli atti e documenti, dati e informazioni che non devono essere comunicati alla BDNCP, come elencati nell’Allegato 1) della delibera n. ANAC 264/2023 e successivi aggiornamenti;

Alla luce delle disposizioni vigenti richiamate, delle abrogazioni disposte dal Nuovo Codice dei Contratti, dell’efficacia differita prevista per alcune disposizioni, la trasparenza dei contratti pubblici è governata da norme differenziate, che determinano distinti regimi di pubblicazione dei dati e che possono essere ripartiti nelle seguenti fattispecie:

**A. Contratti con bandi e avvisi pubblicati prima o dopo il 1° luglio 2023 ed esecuzione conclusa entro il 31 dicembre 2023.**

**B. Contratti con bandi e avvisi pubblicati prima o dopo il 1° luglio 2023 ma non ancora conclusi alla data del 31 dicembre 2023.**

**C. Contratti con bandi e avvisi pubblicati dopo il 1° gennaio 2024.**

**A. Contratti con bandi e avvisi pubblicati prima o dopo il 1° luglio 2023 ed esecuzione conclusa entro il 31 dicembre 2023:**

Per queste fattispecie, disciplinate dal d.lgs. 50/2016 o dal d.lgs. 36/2023, la pubblicazione di dati, documenti e informazioni in AT, sottosezione “Bandi di gara e contratti”, avviene secondo le indicazioni ANAC di cui all’Allegato 9) al PNA 2022.

Ciò in considerazione del fatto che il nuovo Codice prevede che le disposizioni in materia di pubblicazione di bandi e avvisi e l’art. 29 del vecchio Codice continuano ad applicarsi fino al 31 dicembre 2023 (art. 225, co. 1 e 2 d.lgs. 36/2023).

Rimane ferma anche la pubblicazione tempestiva, quindi per ogni procedura di gara, dei dati elencati all’art. 1, co. 32 della legge 190/2012, con esclusione invece delle tabelle riassuntive in formato digitale standard aperto e della comunicazione ad ANAC dell’avvenuta pubblicazione dei dati e della URL.

Si ribadisce, da ultimo, che i dati da pubblicare devono riferirsi a ciascuna procedura contrattuale in modo da avere una rappresentazione sequenziale di ognuna di esse, dai primi atti alla fase di esecuzione.

**B. Contratti con bandi e avvisi pubblicati prima o dopo il 1° luglio 2023 ma non ancora conclusi alla data del 31 dicembre 2023:**

Per queste ipotesi, l’Autorità ha adottato con Delibera n. 582 del 13 dicembre 2023, d’intesa con il MIT, un comunicato relativo all’avvio del processo di digitalizzazione e a cui si rinvia anche per i profili attinenti all’assolvimento degli obblighi di trasparenza.

### **C. Contratti con bandi e avvisi pubblicati dopo il 1° gennaio 2024:**

Gli obblighi di pubblicazione sono assolti secondo quanto previsto dalle disposizioni del nuovo Codice in materia di digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti di cui agli artt. 19 e ss. e dai relativi regolamenti attuativi di ANAC. In particolare, le informazioni che le stazioni appaltanti sono tenute a trasmettere alla BDNCP e le modalità di assolvimento di tale obbligo sono stati descritti da ANAC, come sopra precisato, nella delibera n. 261 del 20 giugno 2023. Nell’Allegato 1) della già citata delibera n. 264 del 20 giugno 2023 e successivi aggiornamenti ( Vedi Allegato 4 BIS – Sottosezione Rischi Corr. e T.) sono stati invece precisati i dati, i documenti, le informazioni la cui pubblicazione va comunque assicurata nella sezione “Amministrazione trasparente”.

Conclusivamente, in adempimento alla normativa come sopra richiamata, gli obblighi di pubblicazione della Sezione “Amministrazione Trasparente” sono riportati analiticamente nel cosiddetto “Allegato 4” - Sottosez. Rischi Corr. e T. – e nell’Allegato 4 BIS - Sottosez. Rischi Corr. e T.

## **17. Trasparenza e privacy.**

Le esigenze di trasparenza, pubblicità e consultabilità degli atti e dei dati informativi devono essere, comunque, temperate con i limiti posti dalla legge in materia di protezione dei dati personali, secondo quanto evidenziato, anche sotto un profilo operativo, dal Garante sulla Privacy nei propri provvedimenti.

Il 15 maggio 2014 il Garante per la Protezione dei dati personali ha emanato le *“Linee guida in materia di trattamento di dati personali, contenuti anche in atti e documenti amministrativi, effettuato per finalità di pubblicità e trasparenza sul web da soggetti pubblici e da altri enti obbligati”* per aiutare le pubbliche amministrazioni a conciliare le esigenze di pubblicità e trasparenza del proprio operato con il diritto alla privacy.

Il 25 maggio 2018 è entrato in vigore il Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 “relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (Regolamento generale sulla protezione dei dati)” (di seguito RGPD) e, il 19 settembre 2018, il decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 101 che ha adeguato il Codice in materia di



protezione dei dati personali – decreto legislativo 196/2003 – alle disposizioni del Regolamento (UE) 2016/679.

L'Aggiornamento 2018 al PNA dedica un paragrafo specifico all'entrata in vigore del Regolamento 2016/679/UE, nel quale ricorda che l'art. 2-ter del d.lgs. 196/2003, introdotto dal d.lgs. 101/2018, in continuità con il previgente articolo 19 del Codice, dispone che la base giuridica per il trattamento di dati personali effettuato per l'esecuzione di un compito di interesse pubblico o connesso all'esercizio di pubblici poteri, ai sensi dell'art. 6, paragrafo 3, lett. b) del Regolamento (UE) 2016/679, *“è costituita esclusivamente da una norma di legge o, nei casi previsti dalla legge, di regolamento”*. Inoltre, il comma 3 del medesimo articolo stabilisce che *“la diffusione e la comunicazione di dati personali, trattati per l'esecuzione di un compito di interesse pubblico o connesso all'esercizio di pubblici poteri, a soggetti che intendono trattarli per altre finalità sono ammesse unicamente se previste ai sensi del comma 1.”*

Il regime normativo per il trattamento di dati personali da parte dei soggetti pubblici è, quindi, rimasto sostanzialmente inalterato restando fermo il principio che esso è consentito unicamente se ammesso da una norma di legge o di regolamento.

Pertanto, occorre che le pubbliche amministrazioni, prima di mettere a disposizione sui propri siti web istituzionali dati e documenti (in forma integrale o per estratto, ivi compresi gli allegati) contenenti dati personali, verifichino che la disciplina in materia di trasparenza contenuta nel d.lgs. 33/2013 o in altre normative, anche di settore, preveda l'obbligo di pubblicazione.

L'attività di pubblicazione dei dati sui siti web per finalità di trasparenza, anche se effettuata in presenza di idoneo presupposto normativo, deve avvenire nel rispetto di tutti i principi applicabili al trattamento dei dati personali contenuti all'art. 5 del Regolamento (UE) 2016/679.

In particolare, assumono rilievo i principi di adeguatezza, pertinenza e limitazione a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali i dati personali sono trattati («minimizzazione dei dati») (par. 1, lett. c) e quelli di esattezza e aggiornamento dei dati, con il conseguente dovere di adottare tutte le misure ragionevoli per cancellare o rettificare tempestivamente i dati inesatti rispetto alle finalità per le quali sono trattati (par. 1, lett. d).

Il medesimo d.lgs. 33/2013 all'art. 7 bis, co. 4, dispone inoltre che *“nei casi in cui norme di legge o di regolamento prevedano la pubblicazione di atti o documenti, le pubbliche amministrazioni provvedono a rendere non intelligibili i dati personali non pertinenti o, se sensibili o giudiziari, non indispensabili rispetto alle specifiche finalità di trasparenza della pubblicazione”*.

Si richiama anche quanto previsto all'art. 6 del d.lgs. 33/2013 rubricato "Qualità delle informazioni" che risponde alla esigenza di assicurare esattezza, completezza, aggiornamento e adeguatezza dei dati pubblicati.

Ai sensi della normativa europea, il Responsabile della Protezione dei Dati – RPD – svolge specifici compiti, anche di supporto, per tutta l'amministrazione essendo chiamato a informare, fornire consulenza e sorvegliare in relazione al rispetto degli obblighi derivanti della normativa in materia di protezione dei dati personali (art. 39 del RGPD).

## **18. Il titolare del potere sostitutivo.**

Il costante rispetto dei termini di conclusione del procedimento amministrativo, in particolare quando avviato su "istanza di parte", è indice di buona amministrazione ed una variabile da monitorare per l'attuazione delle politiche di contrasto alla corruzione.

Il sistema di monitoraggio del rispetto dei suddetti termini è prioritaria misura anticorruzione prevista dal PNA e dalla presente Sottosezione.

Vigila sul rispetto dei termini procedurali il "titolare del potere sostitutivo".

Ai sensi dell'articolo 2 comma 9-bis della legge 241/1990, "l'organo di governo individua, nell'ambito delle figure apicali dell'amministrazione, il soggetto cui attribuire il potere sostitutivo in caso di inerzia".

Nel nostro Ente, titolare del potere sostitutivo ai sensi dell'art. 2 comma 9bis L.241/90 è il Direttore Generale.

Decorso infruttuosamente il termine per la conclusione del procedimento, il privato cittadino, che con domanda ha attivato il procedimento stesso, ha facoltà di rivolgersi al titolare del potere sostitutivo affinché, entro un termine pari alla metà di quello originariamente previsto, concluda il procedimento attraverso le strutture competenti o con la nomina di un commissario.

## **19. Monitoraggio e vigilanza sull'attuazione degli obblighi di trasparenza.**

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza effettua, con frequenza semestrale (entro il 30 giugno ed entro il 31 dicembre di ogni anno) il monitoraggio sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti nell'allegato denominato ALL. 4 e nell'ALL. 4 BIS della presente Sottosezione Rischi Corr. E T.

Il RPCT si riserva la facoltà di verificare in qualunque momento, anche a campione, la regolare

pubblicazione di specifici obblighi.

Al fine di consolidare la piena conoscenza, diffusione e condivisione del principio di trasparenza, il Responsabile stesso, nel caso in cui ravvisi che le informazioni pubblicate non risultino conformi alle indicazioni contenute nella presente Sottosezione, sollecita – anche informalmente – il dirigente responsabile affinché provveda tempestivamente all’adeguamento assegnando, altresì, un termine ad adempiere. Qualora, nonostante il sollecito, il dirigente responsabile non provveda, il Responsabile della trasparenza inoltra le segnalazioni previste dall’articolo 43 del decreto legislativo 33/2013 al Nucleo Indipendente di Valutazione, al Sindaco Metropolitan, all’Autorità Nazionale Anticorruzione e, nei casi più gravi, all’ufficio di disciplina (Ufficio giuridico amministrativo).

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, inoltre, fornisce al NIV ogni informazione necessaria per le periodiche attestazioni richieste dall’Autorità Nazionale Anticorruzione.

Per perseguire l’obiettivo di introdurre elementi di semplificazione e razionalizzazione nelle attività di controllo sull’attuazione degli obblighi di pubblicazione prosegue anche nel 2024 l’attività di verifica sull’assolvimento degli obblighi di pubblicazione nell’ambito del controllo di regolarità amministrativa in fase successiva sugli atti.

In occasione dell’esercizio delle attività di monitoraggio viene rilevato anche il rispetto della privacy inerenti i dati personali contenuti nelle pubblicazioni.

In caso di anomalie nel procedimento di pubblicazione emerse in ragione dell’attività di controllo, il Responsabile ne darà evidenza nella direttiva conformativa all’esito dell’attività di controllo stessa.

## **20. Monitoraggio integrato**

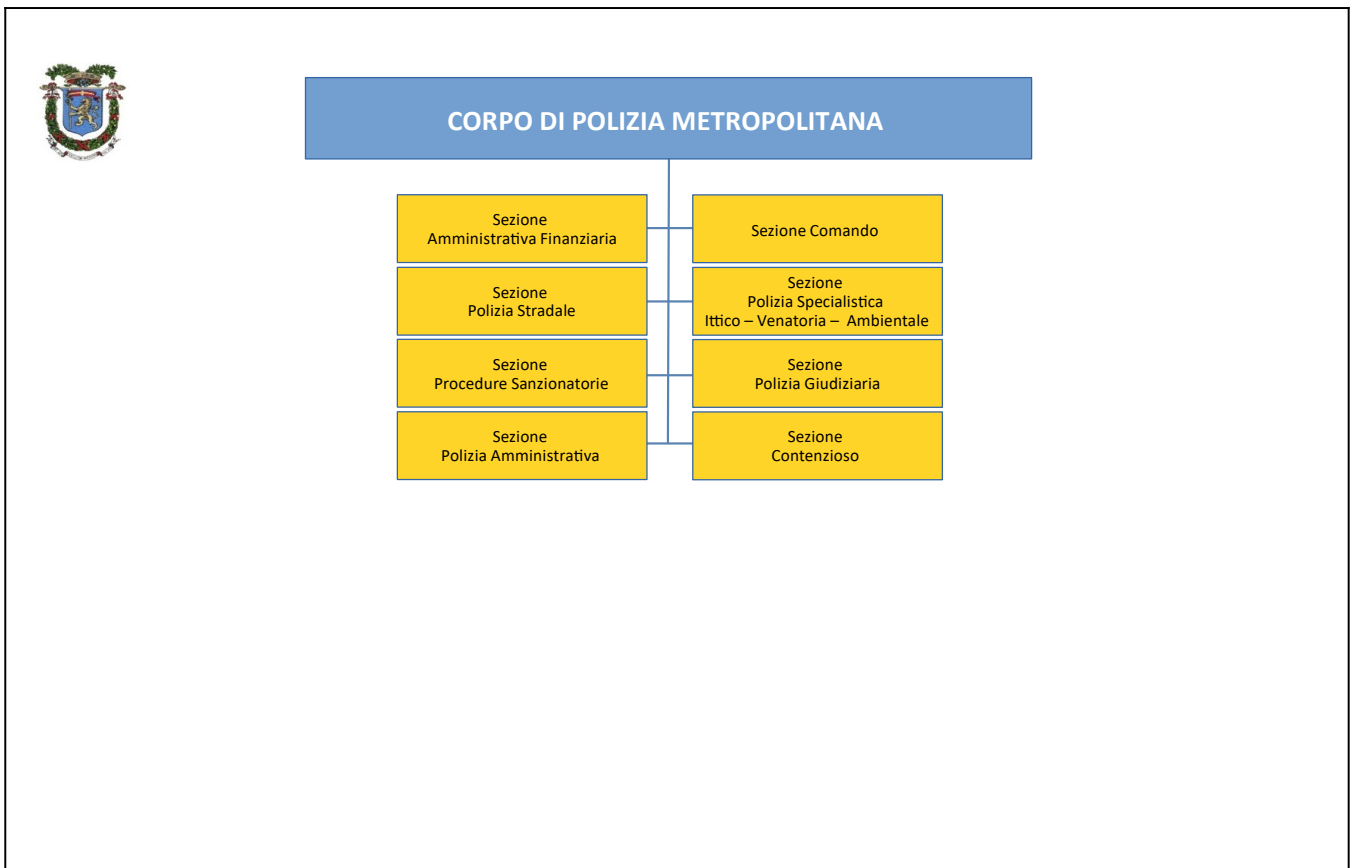
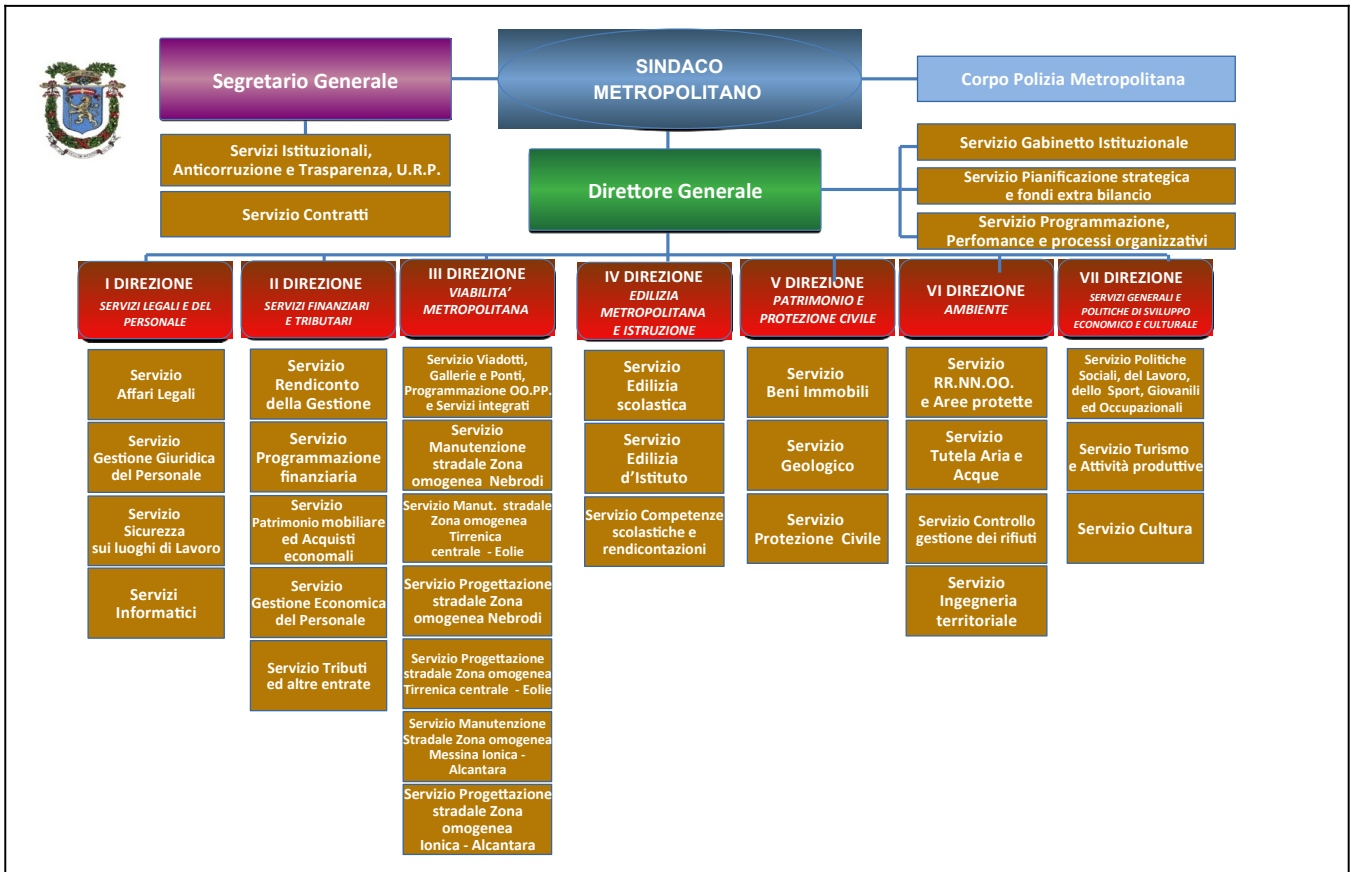
Il RPCT, per quanto concerne la Sottosezione di Programmazione *“Rischi Corruttivi e Trasparenza”*, ed i Responsabili delle altre Sottosezioni di Programmazione del PIAO - con il Coordinamento del Direttore Generale – provvedono con cadenza semestrale al monitoraggio integrato delle suddette Sottosezioni avvalendosi della collaborazione di un Gruppo di Lavoro – costituito con apposito provvedimento – nonché, ove possibile, di strumenti e procedure digitalizzate idonei, tenuto conto delle modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del D.Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009 nonché delle indicazioni dell’ANAC contenute nel PNA 2022 e nell’Aggiornamento 2023 del medesimo PNA.

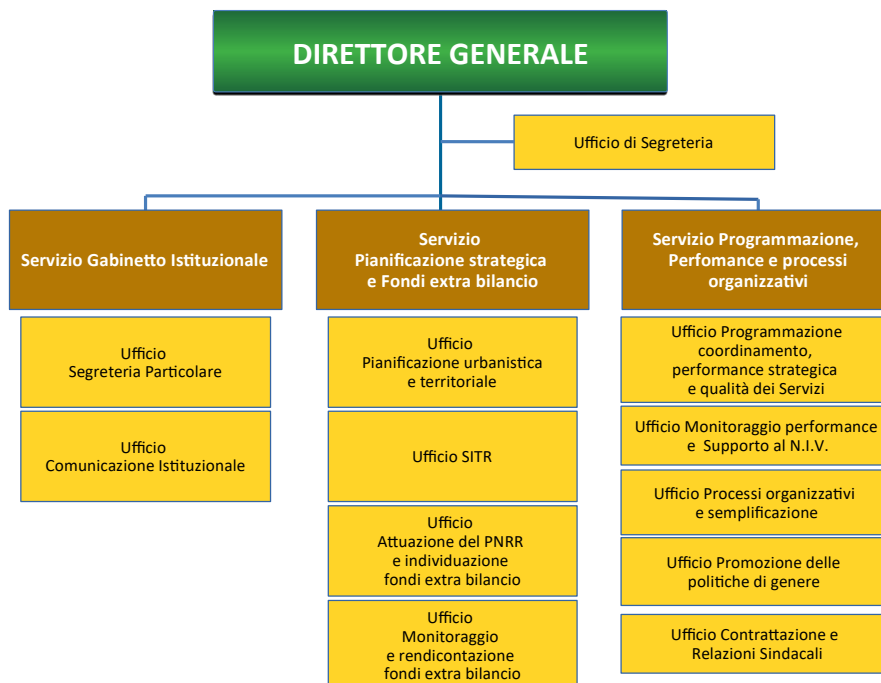
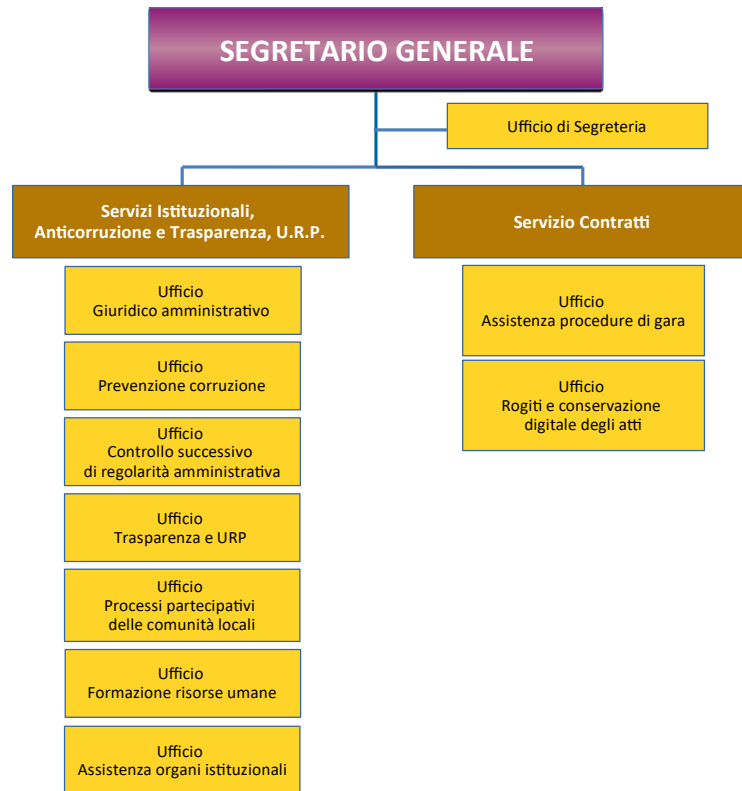
**Allegati alla sottosezione di programmazione: “Rischi Corruttivi e Trasparenza”:**

- 1) ALL. 1 – Sottosez. Rischi Corr. e T. – Catalogo dei Processi**
- 2) ALL. 2 – Sottosez. Rischi Corr. e T. – Registro eventi rischiosi**
- 3) ALL. 3 – Sottosez. Rischi Corr. e T. – ( Esemplificazione di eventi rischiosi e relative misure di prevenzione inerenti gli appalti pubblici di servizi, forniture e lavori nonché gli appalti relativi al PNRR)**
- 4) ALL. 4 – Sottosez. Rischi Corr. e T. – Griglia obblighi di trasparenza**
- 5) ALL. 4 BIS – Sottosez. Rischi Corr. e T. – Griglia sottosezione “Bandi di gara e contratti” aggiornato alla Delibera ANAC n. 264 del 20/06/2023 come modificato con Delibera n. 601 del 19/12/2023**
- 6) ALL. 5 – Sottosez. Rischi Corr. e T. – Struttura Referenti anticorruzione, trasparenza ed addetti alla pubblicazione- giusta DD. 1750 del 26/04/2024**
- 7) ALL. 6 – Sottosez. Rischi Corr. e T. – Mappatura dei Processi**

### 3. Organizzazione e Capitale Umano

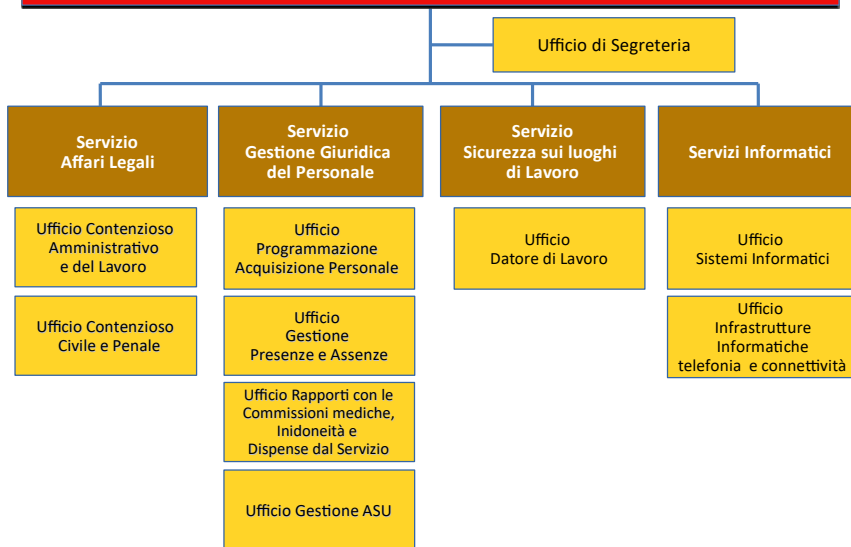
#### 3.1 Struttura Organizzativa



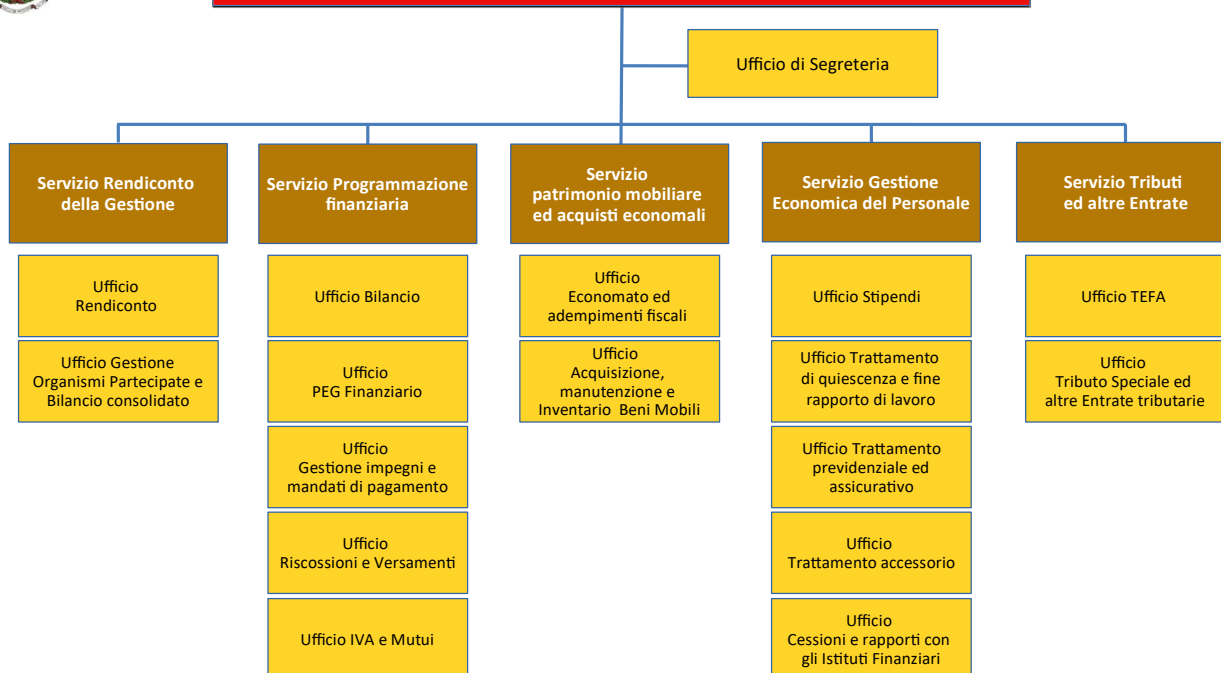




## I DIREZIONE SERVIZI LEGALI E DEL PERSONALE

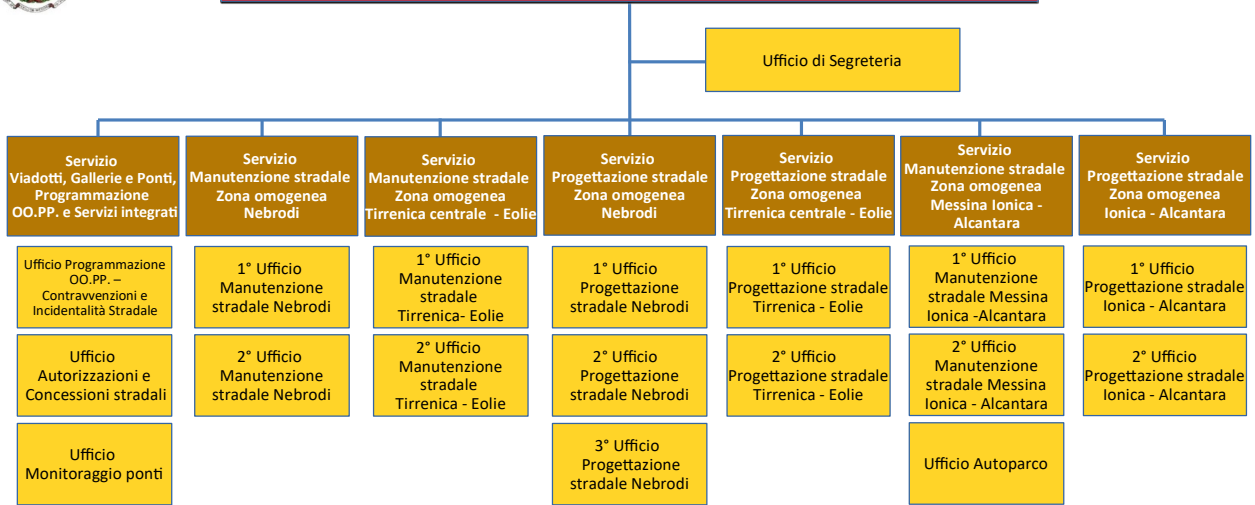


## II DIREZIONE SERVIZI FINANZIARI E TRIBUTARI

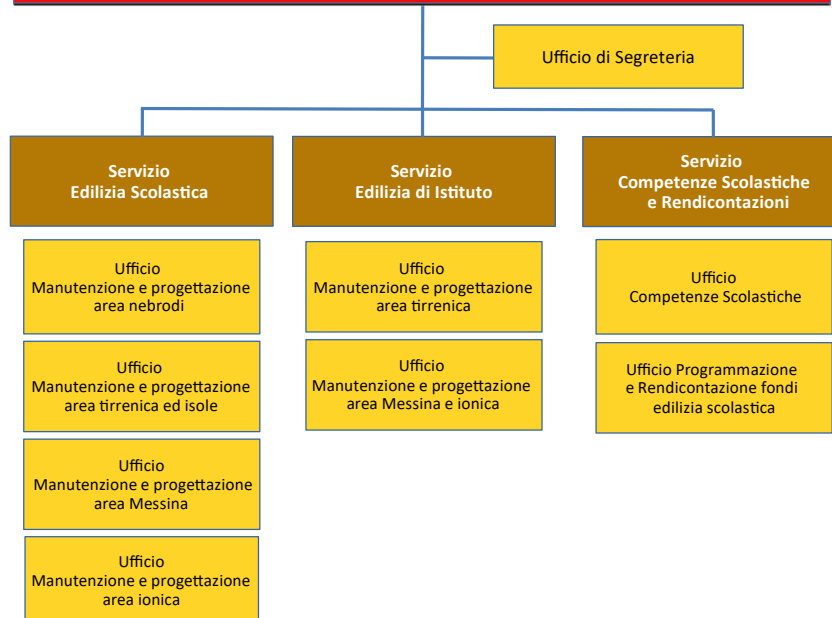




### III DIREZIONE VIABILITÀ METROPOLITANA



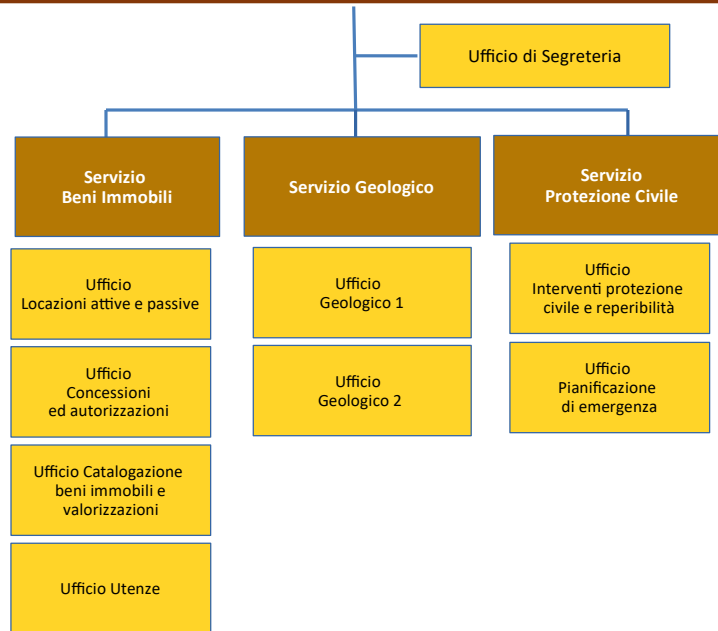
### IV DIREZIONE EDILIZIA METROPOLITANA E ISTRUZIONE



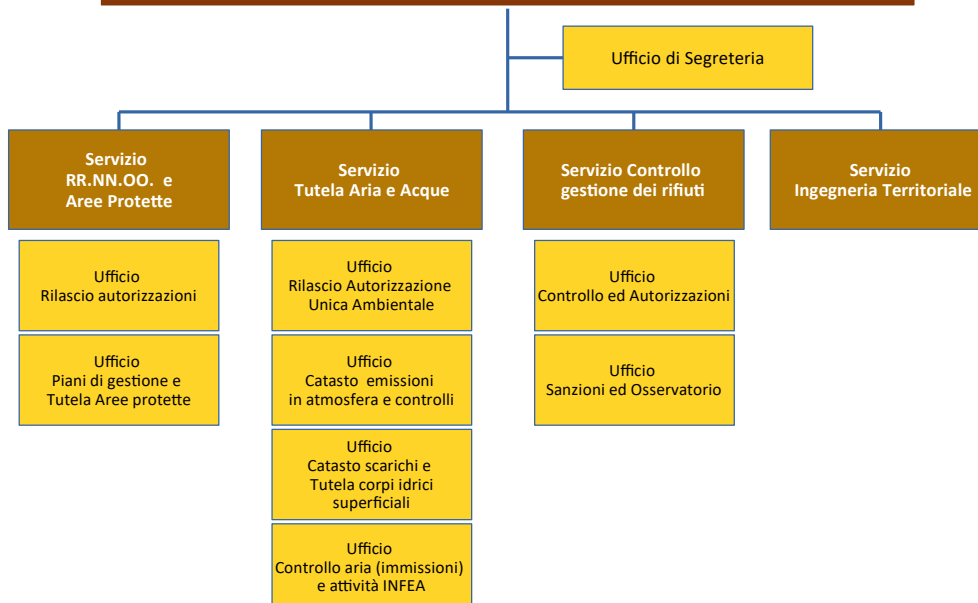




## V DIREZIONE PATRIMONIO E PROTEZIONE CIVILE

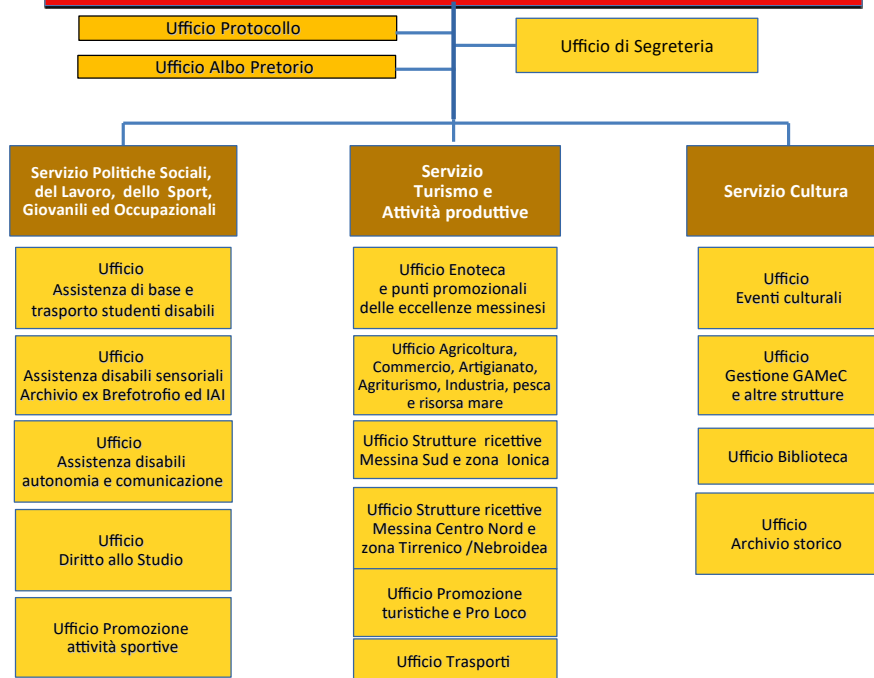


## VI DIREZIONE AMBIENTE





**VII DIREZIONE**  
**SERVIZI GENERALI E POLITICHE DELLO SVILUPPO ECONOMICO E CULTURALE**



[Assetto organizzativo approvato con Decreto Sindacale n.106 del 24/05/2024](#)

### 3.1.1 Livelli di responsabilità organizzativa, numero di Dirigenti e numero di Funzionari incaricati di Elevata Qualificazione.

Alla data di entrata in vigore del nuovo funzionigramma alla Città Metropolitana di Messina sono presenti in organico un **Dirigente** a tempo indeterminato, quattro Dirigenti a tempo determinato (art.110 c.1 del T.U.E.L.) e trentaquattro Funzionari incaricati di Elevata Qualificazione (Assegnati trentadue). Di seguito una tabella riepilogativa sulla distribuzione del personale.

Numero dei dipendenti medi per ciascuna Unità Organizzativa (dati riferiti al 01/07/2024)	Personale dipendente tempo indeterminato				Totali tempo indet.	Personale dipendente tempo determinato				Totali tempo det.	Totali
	Funzionari ed E.Q.	Istruttori	Operatori Esperti	Operatori		Funzionari ed E.Q.	Istruttori	Operatori Esperti	Operatori		
SEGRETARIO GENERALE	4	9	12	1	26					0	26
DIRETTORE GENERALE	7	10	10	1	28					0	28
CORPO DI POLIZIA METROPOLITANA	0	30	27	0	57					0	57
I DIREZIONE	4	16	19	0	39					0	39
II DIREZIONE	8	19	21	1	49					0	49
III DIREZIONE	13	8	94	10	125					0	125
IV DIREZIONE	3	12	9	0	24	1				1	25
V DIREZIONE	7	6	12	1	26					0	26
VI DIREZIONE	8	14	18	0	40					0	40
VII DIREZIONE	8	34	49	11	102					0	102
TOTALI per categorie	62	158	271	25	516	1	0	0	0	1	517
N. Dirigenti	5										
Totale complessivo	522										
Funzionari incaricati Elevata Qualificazione Assegnati n°32											

### 3.1.2 Inquadramento contrattuale

Il CCNL del Comparto Funzioni Locali sottoscritto il 16 novembre 2022 prevede un nuovo modello di classificazione che persegue la finalità di fornire agli Enti del Comparto Funzioni Locali uno strumento innovativo ed efficace di gestione del personale e contestualmente offre ai dipendenti un percorso agevole e incentivante di sviluppo professionale, aggiornando le declaratorie delle aree professionali adattandole ai nuovi contesti organizzativi, anche al fine di facilitare il riconoscimento delle competenze delle risorse umane;

In particolare l'art. 12, dispone:

*“1. Il sistema di classificazione è articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:*

- Area degli Operatori;
- Area degli Operatori esperti;
- Area degli Istruttori;
- Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione. ”

*“2. Al personale inquadrato nell’area dei Funzionari e dell’Elevata Qualificazione possono essere conferiti gli incarichi di Elevata Qualificazione, di seguito denominati incarichi di “EQ”;*

*“3. Le aree corrispondono a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie all’espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative; esse sono individuate mediante le declaratorie definite nell’Allegato A che descrivono l’insieme dei requisiti indispensabili per l’inquadramento in ciascuna di esse.*

*4. “Ai sensi dell’art. 52 del D. Lgs n. 165/2001, ogni dipendente è tenuto a svolgere le mansioni per le quali è stato assunto e le mansioni equivalenti nell’ambito dell’area di inquadramento, fatte salve quelle per il cui espletamento siano richieste specifiche abilitazioni professionali”;*

*5. “I profili professionali descrivono il contenuto professionale delle attribuzioni proprie dell’area.”;*

In particolare il CCNL vigente:

- all’art. 12 c. 6 dispone *“Gli enti, in relazione al proprio modello organizzativo, identificano i profili professionali e li collocano nelle corrispondenti aree nel rispetto delle relative declaratorie, di cui all’Allegato “A.”*

- all’art. 13 comma 2 inoltre dispone che *“Il personale in servizio alla data di entrata in vigore del presente titolo è inquadrato nel nuovo sistema di classificazione con effetto automatico dalla stessa data secondo la Tabella B di trasposizione ( Tabella di trasposizione automatica nel sistema di classificazione)”*.

In attuazione del nuovo sistema di classificazione del vigente CCNL, i profili infracategoriali b1 e b3 sono stati unificati nell’Area degli Operatori Esperti;

Il nuovo Contratto Collettivo di Lavoro del Comparto Funzioni Locali prevede una rivisitazione dei profili professionali da parte degli Enti;

Il Ministero per la pubblica amministrazione con proprio decreto ha definito, ai sensi dell’art. 6- ter, comma 1, del decreto legislativo n. 165/2001, le *“Linee di indirizzo per l’individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle Amministrazioni Pubbliche”* volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti e alla definizione dei nuovi profili professionali individuati dalla contrattazione collettiva, con particolare riguardo all’insieme di conoscenze, competenze, capacità del personale da assumere anche per sostenere la transizione digitale ed ecologica della pubblica amministrazione.

Le linee di indirizzo sopra richiamate, introducono la nozione di *Famiglie Professionali*, definite come ambiti professionali omogenei caratterizzati da competenze simili o da una base di conoscenze comuni;

Tenendo conto del nuovo sistema di classificazione professionale articolato in quattro aree e, dei criteri sopra richiamati, sono state individuate le seguenti *Famiglie Professionali*: a) *amministrativa contabile*, b) *comunicazione*, c) *tecnica*, d) *vigilanza*, e) *informatica*, e) *servizi culturali*, all’interno delle quali collocare i diversi Profili Professionali;

Conseguentemente si sono ridefiniti i profili professionali nell’ambito di una *“job description”* che definisce per ciascun profilo professionale:

- Le *Mansioni*: insieme di compiti più o meno omogenei, anche complessi, che connotano lo spazio organizzativo affidato ad una persona;

- Il *Ruolo*: descrizione delle finalità, responsabilità e competenze che caratterizzano un determinato ruolo;
- Le *Competenze*: insieme di conoscenze, capacità tecniche e capacità comportamentali;

Si rende necessario pertanto procedere ad una ridefinizione dei profili professionali vigenti nell'ente, alla luce dell'evoluzione subita negli ultimi anni dalla pubblica amministrazione nel suo complesso, e tenendo conto di eventuali specificità del singolo Ente.

La valutazione di partenza per la definizione dei nuovi profili sono : a) le funzioni storiche svolte dalla Città Metropolitana di Messina; b) le prospettive di sviluppo alla luce delle linee strategiche politiche; c) le prospettive derivanti da riforme amministrative che impattano sull'organizzazione degli Enti locali. Le tre dimensioni sopra dette, sono fisiologicamente dinamiche ed in continua evoluzione, pertanto nella descrizione dei profili si dovrà tenere conto di scenari futuri sia con riferimento alle funzioni storiche dell'Ente, sia con riferimento alle strategie politiche degli organi di indirizzo politico, sia con riferimento alle riforme da attuare .

I profili professionali vengono definiti, in coerenza con le indicazioni dettate dal CCNL, sulla base delle conoscenze richieste. Per ognuno di essi sono individuate le competenze organizzative e le caratteristiche comportamentali caratterizzanti, tenendo conto delle indicazioni dettate in modo unitario. I profili vengono raggruppati, sulla base della prevalenza di caratteristiche comuni, in famiglie professionali, ritenendo che, per ognuna delle aree professionali di inquadramento, si possa dare luogo alla equivalenza e, quindi, alla possibilità di dare corso alla assegnazione in modo fungibile.

Il profilo professionale, identifica l'oggetto del rapporto di lavoro subordinato, costituisce, quindi elemento essenziale del contratto individuale di lavoro. I contenuti sono definiti dagli organi gestionali in correlazione alle declaratorie contrattuali (Allegato "A" del CCNL del 16/11/2022), alle competenze e conoscenze professionali richieste per il ruolo da ricoprire, i risultati attesi dalla prestazione lavorativa, le relazioni interne ed esterne, le responsabilità attribuite e anche una esemplificazione delle mansioni attribuite.

Le modifiche del profilo professionale sono effettuate in correlazione alle prevalenti esigenze organizzative dell'Ente, quali, a titolo esemplificativo, quelle nascenti da scelte contrattuali di livello nazionale, determinazioni organizzative comportanti un maggiore fabbisogno di particolari figure professionali in luogo di altre, valorizzazione delle attitudini e delle aspirazioni professionali del personale a tempo indeterminato; in merito a questo ultimo punto requisito specifico è il possesso dei requisiti culturali e professionali previsti per l'accesso dall'esterno.

Si evidenzia che i profili vengono raggruppati, sulla base della prevalenza di caratteristiche comuni in Famiglie Professionali, con perfetta corrispondenza e aderenza con la declaratoria dell' *Allegato "A" al contratto collettivo di lavoro del 16/11/2022*.

Nel punto 3.1.5 *job description* vengono specificate le mansioni, il ruolo, le competenze e le conoscenze richieste a ciascun profilo.

Il personale è stato inquadrato nei nuovi profili professionali secondo la tabella di corrispondenza denominata "Tabella Ricoduzione Profili Professionali Attuali Ai Nuovi Profili Professionali", approvata con [D.S. n. 169 del 31.07.2023](#).

### 3.1.3 Famiglie e Profili professionali

#### FAMIGLIE PROFILI PROFESSIONALI

<b>FAMIGLIA PROFESSIONALE</b>
<b>AMMINISTRATIVA CONTABILE</b>
<b>FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO</b>
<b>FUNZIONARIO AVVOCATO</b>
<b>FUNZIONARIO LEGALE</b>
<b>FUNZIONARIO CONTABILE</b>
<b>ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO</b>
<b>ISTRUTTORE CONTABILE</b>
<b>OPERATORE ESPERTO IN SUPPORTO AMMINISTRATIVO</b>
<b>OPERATORE SERVIZI GENERALI</b>

<b>FAMIGLIA PROFESSIONALE</b>
<b>VIGILANZA</b>
<b>FUNZIONARIO DI POLIZIA METROPOLITANA</b>
<b>AGENTE POLIZIA METROPOLITANA</b>
<b>OPERATORE ESPERTO DI VIGILANZA</b>

<b>FAMIGLIA PROFESSIONALE</b>
<b>TECNICA</b>
<b>FUNZIONARIO TECNICO</b>
<b>FUNZIONARIO GEOLOGO</b>
<b>FUNZIONARIO AMBIENTALE</b>
<b>FUNZIONARIO AGRONOMO</b>
<b>F.R.U.O. TECNICA - CHIMICO</b>
<b>F.R.U.O. TECNICA - DIRETTORE RISERVA NATURALE</b>
<b>ISTRUTTORE DIRETTIVO BIOLOGO</b>
<b>ISTRUTTORE TECNICO</b>
<b>CAPO SERVIZIO RISERVA NATURALE</b>
<b>ISTRUTTORE DI LABORATORIO</b>
<b>ISTRUTTORE PERITO AGRARIO</b>
<b>OPERATORE ESPERTO TECNICO</b>
<b>OPERATORE ESPERTO AUTISTA</b>
<b>ESECUTORE SORVEGLIANZA RISERVA NATURALE</b>
<b>OPERATORE MANUTENZIONE STRADE</b>

<b>FAMIGLIA PROFESSIONALE</b>
<b>INFORMATICA</b>
<b>FUNZIONARIO INFORMATICO</b>
<b>PROGRAMMATORE DI GESTIONE OPERATIVA</b>

<b>FAMIGLIA PROFESSIONALE</b>
<b>COMUNICAZIONE</b>
<b>ISTRUTTORE ADDETTO ALLA COMUNICAZIONE</b>

<b>FAMIGLIA PROFESSIONALE</b>
<b>SERVIZI CULTURALI</b>
<b>FUNZIONARIO CULTURALE E BIBLIOTECARIO</b>
<b>ISTRUTTORE CULTURALE E BIBLIOTECARIO</b>

**I seguenti profili professionali saranno mantenuti fino al loro esaurimento**

<b>PROFILI AD ESAURIMENTO</b>
F.R.U.O. Tecnica - Chimico
F.R.U.O. Tecnica-Direttore Ris.Naturale
Istruttore Direttivo Biologo
Capo Servizio Riserva Naturale
Istruttore di Laboratorio
Istruttore Perito Agrario
Programmatore di Gestione Operativa
Esecutore Sorveglianza Riserva Naturale

**TABELLA RICONDUZIONE PROFILI PROFESSIONALI ATTUALI AI NUOVI PROFILI PROFESSIONALI.**

	<b>CATEG. GIUR.</b>	<b>PROFILI VIGENTI</b>	<b>NUOVO PROFILO PROFESSIONALE CCNL 2019/2021</b>	<b>NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE</b>
1	D	F.R.U.O. Tecnica-Geologo	FUNZIONARIO TECNICO GEOLOGO	<b>AREA DEI FUNZIONARI DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE</b>
2	D	Istruttore Direttivo Analista Informatico P.N.R.R.►	FUNZIONARIO INFORMATICO	
3	D	Istruttore Direttivo Informatico►		
4	D	Istruttore Direttivo Amministrativo Giuridico P.N.R.R.►	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	
5	D	Istruttore Direttivo Ufficio Amministrativo ►		
6	D	Istruttore Direttivo Sociale►		
7	D	Istr. Dir. Fin. Gestionale, rendicontazione e controllo P.N.R.R.►	FUNZIONARIO CONTABILE	
8	D	Istruttore Direttivo Ufficio Finanziario►		
9	D	Istruttore Direttivo Tecnico P.N.R.R.►	FUNZIONARIO TECNICO	
10	D	Istruttore Direttivo Ufficio Tecnico►		
11	D	Comandante di Polizia Metropolitana	FUNZIONARIO DI POLIZIA METROPOLITANA	
1	C	Addetto Stampa	ISTRUTTORE ADDETTO ALLA COMUNICAZIONE	<b>AREA DEGLI ISTRUTTORI</b>
2	C	Istruttore Amministrativo	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	
3	C	Istruttore di Polizia Metropolitana	AGENTE POLIZIA METROPOLITANA	
4	C	Istruttore di Ragioneria	ISTRUTTORE CONTABILE	
5	C	Istruttore Tecnico	ISTRUTTORE TECNICO	



1	B3	Collaboratore Amministrativo ►	OPERATORE ESPERTO IN SUPPORTO AMMINISTRATIVO	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI
2	B1	Esecutore Amministrativo ►		
3	B3	Conducente Mezzi Pesanti e Speciali	OPERATORE ESPERTO AUTISTA	
4	B1	Esecutore Centralino ►	OPERATORE ESPERTO TECNICO	
5	B1	Esecutore Stradale ►		
6	B1	Operaio Specializzato ►		
7	B1	Operatore Specializzato Centro Radio ►		
1	A	Operatore Servizi Generali	OPERATORE SERVIZI GERNERALI	AREA DEGLI OPERATORI
2	A	Operatore Stradale	OPERATORE MANUTENZIONE STRADE	
25				

### 3.1.4 NUOVI PROFILI PROFESSIONALI E COMPETENZE ( Job Description)

FAMIGLIA PROFESSIONALE AMMINISTRATIVA CONTABILE

AREA: FUNZIONARI ED ELEVATE QUALIFICAZIONI

PROFILO: **FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO**

**Mansioni:** Programmazione, gestione e controllo di processi amministrativi anche complessi, nei diversi ambiti di intervento dell'Ente con relativa cura e predisposizione di atti e provvedimenti. Studio delle problematiche di applicazione delle norme ai casi di interesse, standardizzazione e monitoraggio dei procedimenti amministrativi, individuazione dei percorsi per la formalizzazione di atti e decisioni. Può coordinare e avere la responsabilità dei processi complessivi dell'unità organizzativa di competenza, garantendo adeguati livelli di qualità dei servizi erogati. È responsabile della correttezza sia formale che sostanziale dell'attività svolta dall'unità organizzativa, se formalmente affidata anche per la rilevanza esterna degli atti adottati, e della integrazione della stessa nei processi complessivi dell'Ente.

**Ruolo:** Piena autonomia nell'ambito di importanti e differenti processi di lavoro, con relativa responsabilità di risultato e con un'elevata ampiezza delle soluzioni tecnico amministrative possibili nell'applicazione di modelli teorici e fattispecie disciplinate del diritto. Responsabilità e gestione completa dei processi e attività di competenza, dalla fase di istruttoria alla produzione di decisioni e atti finali, dei risultati delle attività svolte direttamente o dal personale coordinato, dei risultati e degli obiettivi assegnati. Garantire la pianificazione complessiva, il monitoraggio e il controllo delle attività del servizio di riferimento e partecipare alla progettazione e adeguamento dei processi complessivi dell'ente. Attuare iniziative innovative e migliorative sviluppando le procedure di lavoro verso un continuo aggiornamento delle stesse, nonché l'integrazione dei processi con le altre unità organizzative dell'Ente. Garantire l'elaborazione e la corretta protezione di dati e informazioni relativamente ai processi di competenza. Garantire la correttezza, anche ai fini dell'anticorruzione, e la trasparenza dell'attività amministrativa di propria competenza e il continuo aggiornamento dell'ente alle normative in vigore.

COMPETENZE	LIVELLO ATTESO		
	BASSO	MEDIO	ELEVATO
CAPACITA' DI COMUNICAZIONE		x	
CONSAPEVOLEZZA ORGANIZZATIVA			x
DECISIONALITA'			x
FLESSIBILITA'		x	
INIZIATIVA			x
INNOVAZIONE		x	
LAVORO DI GRUPPO			x
NEGOZIAZIONE			x
ORIENTAMENTO AL RISULTATO			x
ORIENTAMENTO ALL'UTENTE			x
PIANIFICAZIONE		x	
PROBLEM SOLVING			x

AMBITO	SETTORE DI CONOSCENZA	LIVELLO DI CONOSCENZA			
		A: assente, B: basso, C: medio, D elevato			
NORMATIVO	Ordinamento comunitario				D
	Ordinamento nazionale				D
	Ordinamento regionale				D
	Ordinamento dell'ente				D
TECNICO AMMINISTRATIVO	In relazione alle attività svolte ...				D
TECNICO E STRUMENTI DI SUPPORTO	Archivistica			C	
	Analisi e gestione documentale			C	
	Utilizzo e manutenzione apparecchiature		B		
	Guida automezzi	A			
	Manutenzione automezzi	A			
CONTABILITA', TRIBUTI, FINANZA E CONTROLLO	Tecniche di analisi economico finanziarie			C	
	Contabilità pubblica				D
	Rendicontazione			C	
	Contabilità economica e patrimoniale				D
PROGRAMMAZIONE, MONITORAGGIO E VALUTAZIONE	Modelli, strumenti e tecniche per la valutazione delle esigenze del territorio e la comprensione dei suoi trend evolutivi			C	
	Modelli, strumenti e tecniche di analisi degli impatti			C	
	Tecniche e strumenti di analisi di fattibilità e valutazioni alternative			C	
	Modelli, strumenti e sistemi di monitoraggio e controllo di gestione			C	
	Tecniche e strumenti di monitoraggio e valutazione			C	
ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO	Organizzazione dell'ente				D
	Gestione dei progetti				D
	Tecniche, strumenti e processi di amministrazione e gestione del personale				D
TECNOLOGIE DELLA COMUNICAZIONE ED INFORMAZIONE	strumenti applicativi informatici di base			C	
	Strumenti web			C	
	Strumenti applicativi specifici			C	
LINGUE	Inglese			C	
	Altra lingua straniera ....	A			

I TITOLI DI STUDIO RICHIESTI PER L'ACCESSO DALL'ESTERNO: Laurea specialistica magistrale o del vecchio ordinamento in giurisprudenza, economia e commercio, scienze politiche ed equipollenti

FAMIGLIA PROFESSIONALE AMMINISTRATIVA CONTABILE  
 AREA: FUNZIONARI ED ELEVATE QUALIFICAZIONI  
 PROFILO FUNZIONARIO **AVVOCATO**

**Mansioni:** Rappresentanza legale dell'ente nei contenziosi e nei precontenziosi. Formulazione di pareri su questioni giuridiche.

**Ruolo:** Piena autonomia professionale. Garantire l'elaborazione e la corretta protezione di dati e informazioni relativamente ai processi di competenza. Garantire la correttezza, anche ai fini dell'anticorruzione, e la trasparenza dell'attività amministrativa di propria competenza e il continuo aggiornamento dell'ente alle normative in vigore.

COMPETENZE	LIVELLO ATTESO		
	BASSO	MEDIO	ELEVATO
CAPACITA' DI COMUNICAZIONE		x	
CONSAPEVOLEZZA ORGANIZZATIVA		x	
DECISIONALITA'			x
FLESSIBILITA'			x
INIZIATIVA			x
INNOVAZIONE		x	
LAVORO DI GRUPPO		x	
NEGOZIAZIONE			x
ORIENTAMENTO AL RISULTATO			x
ORIENTAMENTO ALL'UTENTE			x
PIANIFICAZIONE		x	
PROBLEM SOLVING			x

AMBITO	SETTORE DI CONOSCENZA	LIVELLO DI CONOSCENZA			
		A: assente,	B: basso,	C: medio,	D elevato
NORMATIVO	Ordinamento comunitario				D
	Ordinamento nazionale				D
	Ordinamento regionale				D
	Ordinamento dell'ente				D
TECNICO AMMINISTRATIVO	In relazione alle attività svolte ...			C	
TECNICO E STRUMENTI DI SUPPORTO	Archivistica			C	
	Analisi e gestione documentale				D
	Utilizzo e manutenzione apparecchiature		B		
	Guida automezzi	A			
	Manutenzione	A			

	automezzi				
CONTABILITA', TRIBUTI, FINANZA E CONTROLLO	Tecniche di analisi economico finanziarie		B		
	Contabilità pubblica			C	
	Rendicontazione		B		
	Contabilità economica e patrimoniale		B		
PROGRAMMAZI ONE, MONITORAGGI O E VALUTAZIONE	Modelli, strumenti e tecniche per la valutazione delle esigenze del territorio e la comprensione dei suoi trend evolutivi		B		
	Modelli, strumenti e tecniche di analisi degli impatti			C	
	Tecniche e strumenti di analisi di fattibilità e valutazioni alternative			C	
	Modelli, strumenti e sistemi di monitoraggio e controllo di gestione		B		
	Tecniche e strumenti di monitoraggio e valutazione			C	
ORGANIZZAZIO NE DEL LAVORO	Organizzazione dell'ente				D
	Gestione dei progetti		B		
	Tecniche, strumenti e processi di amministrazione e gestione del personale			C	
TECNOLOGIE DELLA COMUNICAZIO NE ED INFORMAZIONE	strumenti applicativi informatici di base				D
	Strumenti web			C	
	Strumenti applicativi specifici				D
LINGUE	Inglese			C	
	Altra lingua straniera ....	A			

I TITOLI DI STUDIO RICHIESTI PER L'ACCESSO DALL'ESTERNO: laurea in giurisprudenza ed iscrizione all'albo degli avvocati o superamento degli esami per l'iscrizione a tale albo

FAMIGLIA PROFESSIONALE AMMINISTRATIVA CONTABILE  
 AREA: FUNZIONARI ED ELEVATE QUALIFICAZIONI  
 PROFILO **FUNZIONARIO LEGALE**

**Mansioni:** Programmazione, gestione e controllo di processi amministrativi anche complessi, nei diversi ambiti di intervento dell'Ente con relativa cura e predisposizione di atti e provvedimenti. Studio delle problematiche di applicazione delle norme in materia di diritto civile, penale e amministrativo, in particolare: rapporto di pubblico impiego, codice dell'amministrazione digitale, trasparenza, anticorruzione. Svolge nelle procedure di approvvigionamento in attuazione degli obblighi sanciti dal Codice dei contratti pubblici e nella gestione amministrativa dei contratti d'appalto. Può coordinare e avere la responsabilità dei processi complessivi dell'unità organizzativa di competenza, garantendo adeguati livelli di qualità dei servizi erogati. È responsabile della correttezza sia formale che sostanziale dell'attività svolta dall'unità organizzativa, se formalmente affidata anche per la rilevanza esterna degli atti adottati, e della integrazione della stessa nei processi complessivi dell'Ente.

**Ruolo:** Piena autonomia professionale. Garantire l'elaborazione e la corretta protezione di dati e informazioni relativamente ai processi di competenza. Garantire la correttezza, anche ai fini dell'anticorruzione, e la trasparenza dell'attività amministrativa di propria competenza e il continuo aggiornamento dell'ente alle normative in vigore.

COMPETENZE	LIVELLO ATTESO		
	BASSO	MEDIO	ELEVATO
CAPACITA' DI COMUNICAZIONE		x	
CONSAPEVOLEZZA ORGANIZZATIVA		x	
DECISIONALITA'			x
FLESSIBILITA'			x
INIZIATIVA			x
INNOVAZIONE		x	
LAVORO DI GRUPPO		x	
NEGOZIAZIONE			x
ORIENTAMENTO AL RISULTATO			x
ORIENTAMENTO ALL'UTENTE			x
PIANIFICAZIONE		x	
PROBLEM SOLVING			x

AMBITO	SETTORE DI CONOSCENZA	LIVELLO DI CONOSCENZA			
		A: assente,	B: basso,	C: medio,	D elevato
NORMATIVO	Ordinamento comunitario				D
	Ordinamento nazionale				D
	Ordinamento regionale				D
	Ordinamento dell'ente				D
TECNICO AMMINISTRATIVO	In relazione alle attività svolte ...			C	
TECNICO E STRUMENTI DI SUPPORTO	Archivistica			C	
	Analisi e gestione documentale				D

	Utilizzo e manutenzione apparecchiature		B		
	Guida automezzi	A			
	Manutenzione automezzi	A			
CONTABILITA', TRIBUTI, FINANZA E CONTROLLO	Tecniche di analisi economico finanziarie		B		
	Contabilità pubblica			C	
	Rendicontazione		B		
	Contabilità economica e patrimoniale		B		
PROGRAMMAZI ONE, MONITORAGGI O E VALUTAZIONE	Modelli, strumenti e tecniche per la valutazione delle esigenze del territorio e la comprensione dei suoi trend evolutivi		B		
	Modelli, strumenti e tecniche di analisi degli impatti			C	
	Tecniche e strumenti di analisi di fattibilità e valutazioni alternative			C	
	Modelli, strumenti e sistemi di monitoraggio e controllo di gestione		B		
	Tecniche e strumenti di monitoraggio e valutazione			C	
ORGANIZZAZIO NE DEL LAVORO	Organizzazione dell'ente				D
	Gestione dei progetti		B		
	Tecniche, strumenti e processi di amministrazione e gestione del personale			C	
TECNOLOGIE DELLA COMUNICAZIO NE ED INFORMAZIONE	strumenti applicativi informatici di base				D
	Strumenti web			C	
	Strumenti applicativi specifici				D
LINGUE	Inglese			C	
	Altra lingua straniera ....	A			

I TITOLI DI STUDIO RICHIESTI PER L'ACCESSO DALL'ESTERNO: laurea in giurisprudenza ed iscrizione all'albo degli avvocati o superamento degli esami per l'iscrizione a tale albo

FAMIGLIA PROFESSIONALE AMMINISTRATIVA CONTABILE  
 AREA: FUNZIONARI ED ELEVATE QUALIFICAZIONI  
 PROFILO **FUNZIONARIO CONTABILE**

**Mansioni:** Programmazione, gestione e controllo di processi economico finanziari anche complessi, nei diversi ambiti di intervento dell'Ente con relativa cura e predisposizione di atti e provvedimenti. Studio delle problematiche di applicazione delle norme ai casi di interesse, standardizzazione e monitoraggio dei procedimenti economico – finanziari, individuazione dei percorsi per la formalizzazione di atti e decisioni. Può coordinare e avere la responsabilità dei processi complessivi dell'unità organizzativa di competenza, garantendo adeguati livelli di qualità dei servizi erogati. È responsabile della correttezza sia formale che sostanziale dell'attività svolta dall'unità organizzativa, se formalmente affidata anche per la rilevanza esterna degli atti adottati, e della integrazione della stessa nei processi complessivi dell'Ente.

**Ruolo:** Piena autonomia nell'ambito di importanti e differenti processi di lavoro, con relativa responsabilità di risultato e con un'elevata ampiezza delle soluzioni tecnico economiche possibili nell'applicazione di modelli teorici e fattispecie disciplinate del diritto. Responsabilità e gestione completa dei processi e attività di competenza, dalla fase di istruttoria alla produzione di decisioni e atti finali, dei risultati delle attività svolte direttamente o dal personale coordinato, dei risultati e degli obiettivi assegnati. Garantire la pianificazione complessiva, il monitoraggio e il controllo delle attività del servizio di riferimento e partecipare alla progettazione e adeguamento dei processi complessivi dell'ente. Attuare iniziative innovative e migliorative sviluppando le procedure di lavoro verso un continuo aggiornamento delle stesse, nonché l'integrazione dei processi con le altre unità organizzative dell'Ente. Garantire l'elaborazione e la corretta protezione di dati e informazioni relativamente ai processi di competenza. Garantire la correttezza, anche ai fini dell'anticorruzione, e la trasparenza dell'attività amministrativa di propria competenza e il continuo aggiornamento dell'ente alle normative in vigore.

COMPETENZE	LIVELLO ATTESO		
	BASSO	MEDIO	ELEVATO
CAPACITA' DI COMUNICAZIONE		x	
CONSAPEVOLEZZA ORGANIZZATIVA			x
DECISIONALITA'			x
FLESSIBILITA'		x	
INIZIATIVA			x
INNOVAZIONE			x
LAVORO DI GRUPPO			x
NEGOZIAZIONE			x
ORIENTAMENTO AL RISULTATO			x
ORIENTAMENTO ALL'UTENTE			x
PIANIFICAZIONE		x	
PROBLEM SOLVING			x

AMBITO	SETTORE DI CONOSCENZA	LIVELLO DI CONOSCENZA			
		A: assente,	B: basso,	C: medio,	D elevato
NORMATIVO	Ordinamento			C	



	comunitario				
	Ordinamento nazionale				D
	Ordinamento regionale				D
	Ordinamento dell'ente				D
TECNICO AMMINISTRATIVO	In relazione alle attività svolte ...				D
TECNICO E STRUMENTI DI SUPPORTO	Archivistica			C	
	Analisi e gestione documentale			C	
	Utilizzo e manutenzione apparecchiature		B		
	Guida automezzi	A			
	Manutenzione automezzi	A			
CONTABILITA', TRIBUTI, FINANZA E CONTROLLO	Tecniche di analisi economico finanziarie				D
	Contabilità pubblica				D
	Rendicontazione				D
	Contabilità economica e patrimoniale				D
PROGRAMMAZIONE, MONITORAGGIO E VALUTAZIONE	Modelli, strumenti e tecniche per la valutazione delle esigenze del territorio e la comprensione dei suoi trend evolutivi			C	
	Modelli, strumenti e tecniche di analisi degli impatti				D
	Tecniche e strumenti di analisi di fattibilità e valutazioni alternative			C	
	Modelli, strumenti e sistemi di monitoraggio e controllo di gestione				D
	Tecniche e strumenti di monitoraggio e valutazione			C	
	ORGANIZZAZIONE E DEL LAVORO	Organizzazione dell'ente			
Gestione dei progetti				C	

	Tecniche, strumenti e processi di amministrazione e gestione del personale				D
TECNOLOGIE DELLA COMUNICAZIONE ED INFORMAZIONE	strumenti applicativi informatici di base			C	
	Strumenti web			C	
	Strumenti applicativi specifici			C	
LINGUE	Inglese			C	
	Altra lingua straniera ....	A			

I TITOLI DI STUDIO RICHIESTI PER L'ACCESSO DALL'ESTERNO: Laurea specialistica, magistrale o del vecchio ordinamento in economia e commercio o titolo equipollente

FAMIGLIA PROFESSIONALE: AMMINISTRATIVA  
 AREA: ISTRUTTORI  
 PROFILO: **ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO**

**Mansioni:** Gestione di processi amministrativi anche complessi, nei diversi ambiti di intervento dell'Ente, con relativa predisposizione di atti e provvedimenti. Capacità di lettura e applicazione delle norme ai casi di interesse, risoluzione di problemi nella formalizzazione degli atti e delle decisioni, nell'ambito dei processi definiti. Può coordinare e avere la responsabilità di singoli processi, garantendo adeguati livelli di qualità dei servizi erogati. È responsabile della correttezza sia formale che sostanziale dell'attività svolta relativamente ai servizi gestiti e della integrazione degli stessi nei processi complessivi dell'Ente.

**Ruolo:** Autonomia nell'ambito di specifici processi amministrativi, con relativa responsabilità di risultato e con una significativa ampiezza delle soluzioni possibili su modelli predefiniti secondo l'esperienza di settore. Responsabilità delle attività assegnate, dei risultati relativi a specifici processi produttivi, amministrativi e di erogazione di servizi. Responsabilità nel garantire adeguati livelli di prestazione in termini di qualità e di celerità di esecuzione. Verifica che le procedure di lavoro siano sempre aggiornate al quadro normativo di riferimento e che le modalità di lavoro rispondano a criteri di efficienza. Propone soluzioni operative nella realizzazione delle attività di competenza. Garantisce il corretto trattamento dei dati personali. Garantisce la trasparenza e la correttezza, anche ai fini dell'anticorruzione, dell'attività amministrativa di propria competenza e il continuo aggiornamento dell'Ente alle normative in vigore.

COMPETENZE	LIVELLO ATTESO		
	BASSO	MEDIO	ELEVATO
CAPACITA' DI COMUNICAZIONE	x		
CONSAPEVOLEZZA ORGANIZZATIVA		x	
DECISIONALITA'		x	
FLESSIBILITA'			x
INIZIATIVA		x	
INNOVAZIONE		x	
LAVORO DI GRUPPO			x
NEGOZIAZIONE		x	
ORIENTAMENTO AL RISULTATO			x
ORIENTAMENTO ALL'UTENTE			x
PIANIFICAZIONE		x	
PROBLEM SOLVING		x	

AMBITO	SETTORE DI CONOSCENZA	LIVELLO DI CONOSCENZA			
		A: assente, B: basso, C: medio, D elevato			
NORMATIVO	Ordinamento comunitario			C	
	Ordinamento nazionale				D
	Ordinamento regionale			C	
	Ordinamento dell'ente			C	
TECNICO	In relazione alle attività				D

AMMINISTRATIVO	svolte ...				
TECNICO E STRUMENTI DI SUPPORTO	Archivistica				D
	Analisi e gestione documentale			C	
	Utilizzo e manutenzione apparecchiature				D
	Guida automezzi	A			
	Manutenzione automezzi	A			
PROGRAMMAZIONE, MONITORAGGIO E VALUTAZIONE	Modelli, strumenti e tecniche per la valutazione delle esigenze del territorio e la comprensione dei suoi trend evolutivi			C	
	Modelli, strumenti e tecniche di analisi degli impatti			C	
	Tecniche e strumenti di analisi di fattibilità e valutazioni alternative			C	
	Modelli, strumenti e sistemi di monitoraggio e controllo di gestione			C	
	Tecniche e strumenti di monitoraggio e valutazione			C	
ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO	Organizzazione dell'ente			C	
	Gestione dei progetti			C	
	Tecniche, strumenti e processi di amministrazione e gestione del personale				D
TECNOLOGIE DELLA COMUNICAZIONE ED INFORMAZIONE	strumenti applicativi informatici di base				D
	Strumenti web			C	
	Strumenti applicativi specifici				D
LINGUE	Inglese			C	
	Altra lingua straniera ....	A			

I TITOLI DI STUDIO RICHIESTI PER L'ACCESSO DALL'ESTERNO: diploma di scuola media superiore

FAMIGLIA PROFESSIONALE: AREA AMMINISTRATIVA CONTABILE

AREA: ISTRUTTORI

PROFILO : **ISTRUTTORE CONTABILE**

**Mansioni:** Gestione di processi contabili anche complessi, nei diversi ambiti di intervento dell'Ente, con relativa predisposizione di atti e provvedimenti. Capacità di lettura e applicazione delle norme contabili ai casi di interesse, risoluzione di problemi contabili nella formalizzazione degli atti e delle decisioni, nell'ambito dei processi definiti, applicazione anche di tecniche contabili e di analisi economico finanziarie. Può coordinare e avere la responsabilità di singoli processi, garantendo adeguati livelli di qualità dei servizi erogati. È responsabile della correttezza sia formale che sostanziale dell'attività svolta relativamente ai servizi gestiti e della integrazione degli stessi nei processi complessivi dell'Ente.

**Ruolo:** Autonomia nell'ambito di specifici processi contabili, con relativa responsabilità di risultato e con una significativa ampiezza delle soluzioni possibili su modelli predefiniti secondo l'esperienza di settore. Responsabilità delle attività assegnate, dei risultati relativi a specifici processi. Responsabilità nel garantire adeguati livelli di prestazione in termini di qualità e di celerità di esecuzione. Verifica che le procedure di lavoro siano sempre aggiornate al quadro normativo di riferimento e che le modalità di lavoro rispondano a criteri di efficienza. Propone soluzioni operative nella realizzazione delle attività di competenza. Garantisce il corretto trattamento dei dati personali. Garantisce la trasparenza e la correttezza, anche ai fini dell'anticorruzione, dell'attività amministrativa di propria competenza e il continuo aggiornamento dell'Ente alle normative contabili in vigore.

COMPETENZE	LIVELLO ATTESO		
	BASSO ELEVATO	MEDIO	
CAPACITA' DI COMUNICAZIONE	x		
CONSAPEVOLEZZA ORGANIZZATIVA		x	
DECISIONALITA'		x	
FLESSIBILITA'			x
INIZIATIVA		x	
INNOVAZIONE		x	
LAVORO DI GRUPPO			x
NEGOZIAZIONE		x	
ORIENTAMENTO AL RISULTATO			x
ORIENTAMENTO ALL'UTENTE			x
PIANIFICAZIONE		x	
PROBLEM SOLVING		x	

ASETTORE DI CONOSCENZA	LIVELLO DI CONOSCENZA			
	A: assente,	B: basso,	C: medio,	D elevato
N Ordinamento comunitario			C	
Ordinamento nazionale				D
Ordinamento regionale			C	
Ordinamento dell'ente			C	
T In relazione alle attività svolte ...				D
T Archivistica				D
Analisi e gestione documentale			C	
Utilizzo e manutenzione apparecchiature				D

Guida automezzi	A			
Manutenzione automezzi	A			
CTecniche di analisi economico finanziarie			C	
Contabilità pubblica				D
Rendicontazione			C	
Contabilità economica e patrimoniale				D
PModelli, strumenti e tecniche per la valutazione delle esigenze del territorio e la comprensione dei suoi trend evolutivi			C	
Modelli, strumenti e tecniche di analisi degli impatti			C	
Tecniche e strumenti di analisi di fattibilità e valutazioni alternative			C	
Modelli, strumenti e sistemi di monitoraggio e controllo di gestione			C	
Tecniche e strumenti di monitoraggio e valutazione			C	
OOrganizzazione dell'ente			C	
Gestione dei progetti			C	
Tecniche, strumenti e processi di amministrazione e gestione del personale				D
Tstrumenti applicativi informatici di base				D
Strumenti web			C	
Strumenti applicativi specifici				D
LInglese			C	
Altra lingua straniera ....	A			

I TITOLI DI STUDIO RICHIESTI PER L'ACCESSO DALL'ESTERNO: diploma di scuola media superiore in ragioneria o titolo equipollente

FAMIGLIA PROFESSIONALE AREA AMMINISTRATIVA CONTABILE  
 AREA: OPERATORI ESPERTI  
 PROFILO **OPERATORE ESPERTO IN SUPPORTO AMMINISTRATIVO**

**Mansioni:** Attività di tipo amministrativa di supporto. Attività di tipo specialistico nel campo amministrativo, esercitate mediante l'utilizzo di apparecchiature tecniche, automezzi e/o apparecchiature informatiche, ovvero svolgendo attività di tipo strumentale a più ampi processi produttivi. Presidia parti specifiche di carattere operativo dei processi all'interno di direttive specifiche di indirizzo. Valuta nel merito i singoli casi concreti ed applica le istruzioni operative.

**Ruolo:** Autonomia operativa nell'ambito di istruzioni e prescrizioni di massima con relativa responsabilità per la corretta esecuzione dell'attività direttamente svolta. Responsabilità nella gestione efficiente delle risorse affidate. Svolge le attività che gli competono attenendosi e facendo uso corretto dei dispositivi di protezione individuale.

COMPETENZE	LIVELLO ATTESO		
	BASSO	MEDIO	ELEVATO
CAPACITA' DI COMUNICAZIONE	x		
CONSAPEVOLEZZA ORGANIZZATIVA		x	
DECISIONALITA'		x	
FLESSIBILITA'		x	
INIZIATIVA		x	
INNOVAZIONE	x		
LAVORO DI GRUPPO		x	
NEGOZIAZIONE	x		
ORIENTAMENTO AL RISULTATO	x		
ORIENTAMENTO ALL'UTENTE	x		
PIANIFICAZIONE	x		
PROBLEM SOLVING		x	

AMBITO	SETTORE DI CONOSCENZA	LIVELLO DI CONOSCENZA A: assente, B: basso, C: medio, D elevato			
NORMATIVO	Ordinamento comunitario		B		
	Ordinamento nazionale		B		
	Ordinamento regionale		B		
	Ordinamento dell'ente		B		
TECNICO AMMINISTRATIVO	In relazione alle attività svolte ...			C	
TECNICO E STRUMENTI DI SUPPORTO	Archivistica			C	
	Analisi e gestione documentale		B		
	Utilizzo e manutenzione apparecchiature			C	
	Guida automezzi			C	
	Manutenzione automezzi		B		
CONTABILITA', TRIBUTI, FINANZA E CONTROLLO	Tecniche di analisi economico finanziarie		B		
	Contabilità pubblica		B		
	Rendicontazione		B		
	Contabilità economica e patrimoniale		B		
PROGRAMMAZIONE, MONITORAGGIO E VALUTAZIONE	Modelli, strumenti e tecniche per la valutazione delle esigenze del territorio e la comprensione dei suoi trend evolutivi	A			
	Modelli, strumenti e tecniche di analisi degli impatti	A			
	Tecniche e strumenti di analisi di fattibilità e valutazioni alternative		B		
	Modelli, strumenti e sistemi di monitoraggio e controllo di gestione	A			
	Tecniche e strumenti di monitoraggio e valutazione	A			
ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO	Organizzazione dell'ente		B		
	Gestione dei progetti	A			
	Tecniche, strumenti e processi di amministrazione e		B		



	gestione del personale				
TECNOLOGIE DELLA COMUNICAZIONE ED INFORMAZIONE	strumenti applicativi informatici di base			C	
	Strumenti web			C	
	Strumenti applicativi specifici				D
LINGUE	Inglese			C	
	Altra lingua straniera ....	A			

I TITOLI DI STUDIO RICHIESTI PER L'ACCESSO DALL'ESTERNO: assolvimento obbligo scolastico e attestato professionale (quale ECDL) o esperienza almeno quinquennale in attività analoghe

AREA OPERATORI

PROFILO: **OPERATORE SERVIZI GENERALI**

**Mansioni:** lavoratore che provvede ad attività prevalentemente esecutive di carattere amministrativo.

**Ruolo:** Svolge le attività che gli competono attenendosi alle disposizioni assegnate.

COMPETENZE	LIVELLO ATTESO		
	BASSO ELEVATO	MEDIO	
CAPACITA' DI COMUNICAZIONE	x		
CONSAPEVOLEZZA ORGANIZZATIVA		x	
DECISIONALITA'	x		
FLESSIBILITA'		x	
INIZIATIVA	x		
INNOVAZIONE	x		
LAVORO DI GRUPPO		x	
NEGOZIAZIONE	x		
ORIENTAMENTO AL RISULTATO	x		
ORIENTAMENTO ALL'UTENTE		x	
PIANIFICAZIONE	x		
PROBLEM SOLVING	x		

AMBITO	SETTORE DI CONOSCENZA	LIVELLO DI CONOSCENZA			
		A: assente, B: basso, C: medio, D elevato			
NORMATIVO	Ordinamento comunitario	A			
	Ordinamento nazionale		B		
	Ordinamento regionale	A			
	Ordinamento dell'ente		B		
TECNICO AMMINISTRATIVO	In relazione alle attività svolte ...		B		
TECNICO E STRUMENTI DI SUPPORTO	Archivistica	A			
	Analisi e gestione documentale	A			
	Utilizzo e manutenzione		B		

	apparecchiature				
	Guida automezzi	A			
	Manutenzione automezzi		B		
CONTABILITA', TRIBUTI, FINANZA E CONTROLLO	Tecniche di analisi economico finanziarie	A			
	Contabilità pubblica	A			
	Rendicontazione	A			
	Contabilità economica e patrimoniale	A			
PROGRAMMAZIONE, MONITORAGGIO E VALUTAZIONE	Modelli, strumenti e tecniche per la valutazione delle esigenze del territorio e la comprensione dei suoi trend evolutivi	A			
	Modelli, strumenti e tecniche di analisi degli impatti	A			
	Tecniche e strumenti di analisi di fattibilità e valutazioni alternative	A			
	Modelli, strumenti e sistemi di monitoraggio e controllo di gestione	A			
	Tecniche e strumenti di monitoraggio e valutazione	A			
ORGANIZZAZIONE E DEL LAVORO	Organizzazione dell'ente		B		
	Gestione dei progetti	A			
	Tecniche, strumenti e processi di amministrazione e gestione del personale	A			
TECNOLOGIE DELLA COMUNICAZIONE E ED INFORMAZIONE	strumenti applicativi informatici di base		B		
	Strumenti web		B		
	Strumenti applicativi specifici		B		
LINGUE	Inglese		B		
	Altra lingua straniera ....	A	B		

I TITOLI DI STUDIO RICHIESTI PER L'ACCESSO DALL'ESTERNO: assolvimento obbligo scolastico

FAMIGLIA PROFESSIONALE TECNICA  
 AREA: FUNZIONARI ED ELEVATE QUALIFICAZIONI  
 PROFILO: **FUNZIONARIO TECNICO**

**Mansioni:** Progettazione, gestione ed esecuzione delle opere pubbliche, direzione lavori e processi tecnici, manutenzioni, pianificazione territoriale, predisposizione degli elaborati tecnici e pratiche edilizie, controllo e monitoraggio delle condizioni di sicurezza di immobili e cantieri. Studio delle problematiche di applicazione delle norme ai casi di interesse, standardizzazione e monitoraggio dei procedimenti amministrativi, individuazione dei percorsi per la formalizzazione di atti e decisioni. Può coordinare e avere la responsabilità dei processi complessivi dell'unità organizzativa di competenza, garantendo adeguati livelli di qualità dei servizi erogati. È responsabile della correttezza sia formale che sostanziale dell'attività svolta dall'unità organizzativa, se formalmente affidata anche per la rilevanza esterna degli atti adottati, e della integrazione della stessa nei processi complessivi dell'Ente.

**Ruolo:** Piena autonomia nell'ambito di importanti e differenti processi di lavoro, con relativa responsabilità di risultato e con un'elevata ampiezza delle soluzioni tecniche possibili nell'applicazione di modelli teorici e fattispecie disciplinate del diritto. Responsabilità e gestione completa dei processi e attività di competenza, dalla fase di istruttoria alla produzione di decisioni e atti finali, dei risultati delle attività svolte direttamente o dal personale coordinato, dei risultati e degli obiettivi assegnati. Garantire la pianificazione complessiva, il monitoraggio e il controllo delle attività del servizio di riferimento e partecipare alla progettazione e adeguamento dei processi complessivi dell'ente. Attuare iniziative innovative e migliorative sviluppando le procedure di lavoro verso un continuo aggiornamento delle stesse, nonché l'integrazione dei processi con le altre unità organizzative dell'Ente. Garantire l'elaborazione e la corretta protezione di dati e informazioni relativamente ai processi di competenza. Garantire la correttezza, anche ai fini dell'anticorruzione, e la trasparenza dell'attività amministrativa di propria competenza e il continuo aggiornamento dell'ente alle normative in vigore.

COMPETENZE	LIVELLO ATTESO		
	BASSO	MEDIO	ELEVATO
CAPACITA' DI COMUNICAZIONE		x	
CONSAPEVOLEZZA ORGANIZZATIVA			x
DECISIONALITA'			x
FLESSIBILITA'		x	
INIZIATIVA			x
INNOVAZIONE		x	
LAVORO DI GRUPPO			x
NEGOZIAZIONE			x
ORIENTAMENTO AL RISULTATO			x
ORIENTAMENTO ALL'UTENTE			x
PIANIFICAZIONE		x	
PROBLEM SOLVING			x

AMBITO	SETTORE DI CONOSCENZA	LIVELLO DI CONOSCENZA A: assente, B: basso, C: medio, D elevato
--------	--------------------------	--

NORMATIVO	Ordinamento comunitario			C	
	Ordinamento nazionale				D
	Ordinamento regionale				D
	Ordinamento dell'ente				D
TECNICO AMMINISTRATIVO	In relazione alle attività svolte ...				D
TECNICO E STRUMENTI DI SUPPORTO	Archivistica		B		
	Analisi e gestione documentale				D
	Utilizzo e manutenzione apparecchiature				D
	Guida automezzi		B		
	Manutenzione automezzi	A			
CONTABILITA', TRIBUTI, FINANZA E CONTROLLO	Tecniche di analisi economico finanziarie				D
	Contabilità pubblica				D
	Rendicontazione				D
	Contabilità economica e patrimoniale				D
PROGRAMMAZIONE, MONITORAGGIO E VALUTAZIONE	Modelli, strumenti e tecniche per la valutazione delle esigenze del territorio e la comprensione dei suoi trend evolutivi				D
	Modelli, strumenti e tecniche di analisi degli impatti			C	
	Tecniche e strumenti di analisi di fattibilità e valutazioni alternative				D
	Modelli, strumenti e sistemi di monitoraggio e controllo di gestione				D
	Tecniche e strumenti di monitoraggio e valutazione				D
	ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO	Organizzazione dell'ente			C

	Gestione dei progetti				D
	Tecniche, strumenti e processi di amministrazione e gestione del personale			C	
TECNOLOGIE DELLA COMUNICAZIONE ED INFORMAZIONE	strumenti applicativi informatici di base				D
	Strumenti web			C	
	Strumenti applicativi specifici				D
LINGUE	Inglese				D
	Altra lingua straniera....	A			

I TITOLI DI STUDIO RICHIESTI PER L'ACCESSO DALL'ESTERNO: laurea specialistica o magistrale o vecchio ordinamento in ingegneria, architettura o titolo equipollente ed iscrizione all'albo professionale degli ingegneri o architetti

FAMIGLIA PROFESSIONALE TECNICA  
 AREA: FUNZIONARI ED ELEVATE QUALIFICAZIONI  
 PROFILO **FUNZIONARIO GEOLOGO**

**Mansioni:** Svolgimento di attività che richiedono competenze geologiche. Studio delle problematiche di applicazione delle norme ai casi di interesse, standardizzazione e monitoraggio dei procedimenti amministrativi, individuazione dei percorsi per la formalizzazione di atti e decisioni. Può coordinare e avere la responsabilità dei processi complessivi dell'unità organizzativa di competenza, garantendo adeguati livelli di qualità dei servizi erogati. È responsabile della correttezza sia formale che sostanziale dell'attività svolta dall'unità organizzativa, se formalmente affidata anche per la rilevanza esterna degli atti adottati, e della integrazione della stessa nei processi complessivi dell'Ente.

**Ruolo:** Piena autonomia nell'ambito di importanti e differenti processi di lavoro, con relativa responsabilità di risultato e con un'elevata ampiezza delle soluzioni tecniche possibili nell'applicazione di modelli teorici e fattispecie disciplinate del diritto. Responsabilità e gestione completa dei processi e attività di competenza, dalla fase di istruttoria alla produzione di decisioni e atti finali, dei risultati delle attività svolte direttamente o dal personale coordinato, dei risultati e degli obiettivi assegnati. Garantire la pianificazione complessiva, il monitoraggio e il controllo delle attività del servizio di riferimento e partecipare alla progettazione e adeguamento dei processi complessivi dell'ente. Attuare iniziative innovative e migliorative sviluppando le procedure di lavoro verso un continuo aggiornamento delle stesse, nonché l'integrazione dei processi con le altre unità organizzative dell'Ente. Garantire l'elaborazione e la corretta protezione di dati e informazioni relativamente ai processi di competenza. Garantire la correttezza, anche ai fini dell'anticorruzione, e la trasparenza dell'attività amministrativa di propria competenza e il continuo aggiornamento dell'ente alle normative in vigore.

COMPETENZE	LIVELLO ATTESO		
	BASSO	MEDIO	ELEVATO
CAPACITA' DI COMUNICAZIONE		x	
CONSAPEVOLEZZA ORGANIZZATIVA			x
DECISIONALITA'			x
FLESSIBILITA'		x	
INIZIATIVA			x
INNOVAZIONE		x	
LAVORO DI GRUPPO			x
NEGOZIAZIONE			x
ORIENTAMENTO AL RISULTATO			x
ORIENTAMENTO ALL'UTENTE			x
PIANIFICAZIONE		x	
PROBLEM SOLVING			x

AMBITO	SETTORE DI CONOSCENZA	LIVELLO DI CONOSCENZA			
		A: assente,	B: basso,	C: medio,	D elevato
NORMATIVO	Ordinamento comunitario			C	
	Ordinamento nazionale				D
	Ordinamento regionale				D
	Ordinamento dell'ente				D

TECNICO AMMINISTRATIVO	In relazione alle attività svolte ...				D
TECNICO E STRUMENTI DI SUPPORTO	Archivistica		B		
	Analisi e gestione documentale				D
	Utilizzo e manutenzione apparecchiature				D
	Guida automezzi		B		
	Manutenzione automezzi	A			
CONTABILITA', TRIBUTI, FINANZA E CONTROLLO	Tecniche di analisi economico finanziarie				D
	Contabilità pubblica				D
	Rendicontazione				D
	Contabilità economica e patrimoniale				D
PROGRAMMAZIONE, MONITORAGGIO E VALUTAZIONE	Modelli, strumenti e tecniche per la valutazione delle esigenze del territorio e la comprensione dei suoi trend evolutivi				D
	Modelli, strumenti e tecniche di analisi degli impatti			C	
	Tecniche e strumenti di analisi di fattibilità e valutazioni alternative				D
	Modelli, strumenti e sistemi di monitoraggio e controllo di gestione				D
	Tecniche e strumenti di monitoraggio e valutazione				D
ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO	Organizzazione dell'ente			C	
	Gestione dei progetti				D
	Tecniche, strumenti e processi di amministrazione e gestione del personale			C	
TECNOLOGIE DELLA COMUNICAZIONE ED	strumenti applicativi informatici di base				D
	Strumenti web			C	
	Strumenti applicativi				D



INFORMAZIONE	specifici				
LINGUE	Inglese				D
	Altra lingua straniera ....	A			

I TITOLI DI STUDIO RICHIESTI PER L'ACCESSO DALL'ESTERNO Laurea specialistica, magistrale o vecchio ordinamento in geologia o equipollente ed iscrizione all'albo professionale dei geologi

FAMIGLIA PROFESSIONALE TECNICA  
 AREA: FUNZIONARI ED ELEVATE QUALIFICAZIONI  
 PROFILO **FUNZIONARIO AMBIENTALE**

**Mansioni:** Svolgimento delle attività di tutela ambientale, compreso il miglioramento, il risanamento e la programmazione ambientali. Studio delle problematiche di applicazione delle norme ai casi di interesse, standardizzazione e monitoraggio dei procedimenti amministrativi, individuazione dei percorsi per la formalizzazione di atti e decisioni. Può coordinare e avere la responsabilità dei processi complessivi dell'unità organizzativa di competenza, garantendo adeguati livelli di qualità dei servizi erogati. È responsabile della correttezza sia formale che sostanziale dell'attività svolta dall'unità organizzativa, se formalmente affidata anche per la rilevanza esterna degli atti adottati, e della integrazione della stessa nei processi complessivi dell'Ente.

**Ruolo:** Piena autonomia nell'ambito di importanti e differenti processi di lavoro, con relativa responsabilità di risultato e con un'elevata ampiezza delle soluzioni tecniche possibili nell'applicazione di modelli teorici e fattispecie disciplinate del diritto. Responsabilità e gestione completa dei processi e attività di competenza, dalla fase di istruttoria alla produzione di decisioni e atti finali, dei risultati delle attività svolte direttamente o dal personale coordinato, dei risultati e degli obiettivi assegnati. Garantire la pianificazione complessiva, il monitoraggio e il controllo delle attività del servizio di riferimento e partecipare alla progettazione e adeguamento dei processi complessivi dell'ente. Attuare iniziative innovative e migliorative sviluppando le procedure di lavoro verso un continuo aggiornamento delle stesse, nonché l'integrazione dei processi con le altre unità organizzative dell'Ente. Garantire l'elaborazione e la corretta protezione di dati e informazioni relativamente ai processi di competenza. Garantire la correttezza, anche ai fini dell'anticorruzione, e la trasparenza dell'attività amministrativa di propria competenza e il continuo aggiornamento dell'ente alle normative in vigore.

COMPETENZE	LIVELLO ATTESO		
	BASSO	MEDIO	ELEVATO
CAPACITA' DI COMUNICAZIONE		x	
CONSAPEVOLEZZA ORGANIZZATIVA			x
DECISIONALITA'			x
FLESSIBILITA'		x	
INIZIATIVA			x
INNOVAZIONE		x	
LAVORO DI GRUPPO			x
NEGOZIAZIONE			x
ORIENTAMENTO AL RISULTATO			x
ORIENTAMENTO ALL'UTENTE			x
PIANIFICAZIONE		x	
PROBLEM SOLVING			x

AMBITO	SETTORE DI CONOSCENZA	LIVELLO DI CONOSCENZA			
		A: assente,	B: basso,	C: medio,	D elevato
NORMATIVO	Ordinamento comunitario			C	
	Ordinamento nazionale				D
	Ordinamento regionale				D
	Ordinamento dell'ente				D

TECNICO AMMINISTRATIVO	In relazione alle attività svolte ...				D
TECNICO E STRUMENTI DI SUPPORTO	Archivistica		B		
	Analisi e gestione documentale				D
	Utilizzo e manutenzione apparecchiature				D
	Guida automezzi		B		
	Manutenzione automezzi	A			
CONTABILITA', TRIBUTI, FINANZA E CONTROLLO	Tecniche di analisi economico finanziarie				D
	Contabilità pubblica				D
	Rendicontazione				D
	Contabilità economica e patrimoniale				D
PROGRAMMAZIONE, MONITORAGGIO E VALUTAZIONE	Modelli, strumenti e tecniche per la valutazione delle esigenze del territorio e la comprensione dei suoi trend evolutivi				D
	Modelli, strumenti e tecniche di analisi degli impatti			C	
	Tecniche e strumenti di analisi di fattibilità e valutazioni alternative				D
	Modelli, strumenti e sistemi di monitoraggio e controllo di gestione				D
	Tecniche e strumenti di monitoraggio e valutazione				D
	ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO	Organizzazione dell'ente			C
Gestione dei progetti					D
Tecniche, strumenti e processi di amministrazione e gestione del personale				C	
TECNOLOGIE DELLA COMUNICAZIONE ED	strumenti applicativi informatici di base				D
	Strumenti web			C	
	Strumenti applicativi				D

INFORMAZIONE	specifici				
LINGUE	Inglese				D
	Altra lingua straniera	A			
	....				

I TITOLI DI STUDIO RICHIESTI PER L'ACCESSO DALL'ESTERNO Laurea specialistica, magistrale o vecchio ordinamento in ingegneria ambientale, scienze ambientali o ecologiche o equipollenti

FAMIGLIA PROFESSIONALE TECNICA

AREA: FUNZIONARI ED ELEVATE QUALIFICAZIONI

PROFILO: **FUNZIONARIO AGRONOMO**

**Mansioni:** Svolgimento di attività che richiedono una competenza agronomica. Studio delle problematiche di applicazione delle norme ai casi di interesse, standardizzazione e monitoraggio dei procedimenti amministrativi, individuazione dei percorsi per la formalizzazione di atti e decisioni. Può coordinare e avere la responsabilità dei processi complessivi dell'unità organizzativa di competenza, garantendo adeguati livelli di qualità dei servizi erogati. È responsabile della correttezza sia formale che sostanziale dell'attività svolta dall'unità organizzativa, se formalmente affidata anche per la rilevanza esterna degli atti adottati, e della integrazione della stessa nei processi complessivi dell'Ente.

**Ruolo:** Piena autonomia nell'ambito di importanti e differenti processi di lavoro, con relativa responsabilità di risultato e con un'elevata ampiezza delle soluzioni tecniche possibili nell'applicazione di modelli teorici e fattispecie disciplinate del diritto. Responsabilità e gestione completa dei processi e attività di competenza, dalla fase di istruttoria alla produzione di decisioni e atti finali, dei risultati delle attività svolte direttamente o dal personale coordinato, dei risultati e degli obiettivi assegnati. Garantire la pianificazione complessiva, il monitoraggio e il controllo delle attività del servizio di riferimento e partecipare alla progettazione e adeguamento dei processi complessivi dell'ente. Attuare iniziative innovative e migliorative sviluppando le procedure di lavoro verso un continuo aggiornamento delle stesse, nonché l'integrazione dei processi con le altre unità organizzative dell'Ente. Garantire l'elaborazione e la corretta protezione di dati e informazioni relativamente ai processi di competenza. Garantire la correttezza, anche ai fini dell'anticorruzione, e la trasparenza dell'attività amministrativa di propria competenza e il continuo aggiornamento dell'ente alle normative in vigore.

COMPETENZE	LIVELLO ATTESO			
	BASSO	MEDIO	ELEVATO	
CAPACITA' DI COMUNICAZIONE		x		
CONSAPEVOLEZZA ORGANIZZATIVA			x	
DECISIONALITA'			x	
FLESSIBILITA'		x		
INIZIATIVA			x	
INNOVAZIONE		x		
LAVORO DI GRUPPO			x	
NEGOZIAZIONE			x	
ORIENTAMENTO AL RISULTATO			x	
ORIENTAMENTO ALL'UTENTE			x	
PIANIFICAZIONE		x		
PROBLEM SOLVING			x	
AMBITO	SETTORE DI CONOSCENZA	LIVELLO DI CONOSCENZA A: assente, B: basso, C: medio, D elevato		
NORMATIVO	Ordinamento comunitario			C
	Ordinamento nazionale			D
	Ordinamento regionale			D
	Ordinamento dell'ente			D

TECNICO AMMINISTRATIVO	In relazione alle attività svolte ...				D
TECNICO E STRUMENTI DI SUPPORTO	Archivistica		B		
	Analisi e gestione documentale				D
	Utilizzo e manutenzione apparecchiature				D
	Guida automezzi		B		
	Manutenzione automezzi	A			
CONTABILITA', TRIBUTI, FINANZA E CONTROLLO	Tecniche di analisi economico finanziarie				D
	Contabilità pubblica				D
	Rendicontazione				D
	Contabilità economica e patrimoniale				D
PROGRAMMAZIONE, MONITORAGGIO E VALUTAZIONE	Modelli, strumenti e tecniche per la valutazione delle esigenze del territorio e la comprensione dei suoi trend evolutivi				D
	Modelli, strumenti e tecniche di analisi degli impatti			C	
	Tecniche e strumenti di analisi di fattibilità e valutazioni alternative				D
	Modelli, strumenti e sistemi di monitoraggio e controllo di gestione				D
	Tecniche e strumenti di monitoraggio e valutazione				D
	ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO	Organizzazione dell'ente			C
Gestione dei progetti					D
Tecniche, strumenti e processi di amministrazione e gestione del personale				C	
TECNOLOGIE DELLA	strumenti applicativi informatici di base				D

COMUNICAZIONE ED INFORMAZIONE	Strumenti web			C	
	Strumenti applicativi specifici				D
LINGUE	Inglese				D
	Altra lingua straniera ....	A			

I TITOLI DI STUDIO RICHIESTI PER L'ACCESSO DALL'ESTERNO Laurea specialistica, magistrale o del vecchio ordinamento in agronomia ed iscrizione all'albo professionale degli agronomi

FAMIGLIA PROFESSIONALE TECNICA

AREA: ISTRUTTORI

PROFILO ISTRUTTORE TECNICO

**Mansioni:** Svolgimento di attività di natura tecnica nell'ambito della collaborazione alla pianificazione, progettazione, gestione e controllo di lavori pubblici e delle manutenzioni, d'interventi finalizzati alla trasformazione del territorio e dell'edilizia residenziale, alla protezione ambientale, alla manutenzione, controllo e monitoraggio delle condizioni di sicurezza di immobili e cantieri. Può gestire e controllare lavori e cantieri, nel rispetto delle norme vigenti, pianificare lavori e coordinare le operazioni relative all'avanzamento degli stessi. Partecipazione alle attività di progettazione delle opere pubbliche e di predisposizione dei relativi elaborati tecnici, nonché alle attività di analisi e valutazione, anche economica, connesse con la progettazione e individuazione delle soluzioni tecnico amministrative più adeguate. Partecipazione alle attività di pianificazione urbana ed ambientale, come l'elaborazione di piani e programmi studi e ricerche. Elaborazione di pratiche edilizie. Predisposizione degli atti amministrativi relativi ai processi di competenza. Organizza e verifica che il lavoro del personale dipendente assegnato si svolga nel rispetto dell'organizzazione dello stesso e che le prestazioni siano qualitativamente valide

**Ruolo:** Autonomia nell'ambito delle attività svolte sia amministrative che tecniche, con relativa responsabilità di risultato rispetto agli interventi realizzati e all'eventuale coordinamento di gruppi di operatori. Responsabilità delle attività assegnate, dei risultati relativi a specifici processi produttivi, amministrativi e di erogazione di servizi. Responsabilità nel garantire adeguati livelli di prestazione in termini di qualità e di celerità di esecuzione. Verifica che le procedure di lavoro siano sempre aggiornate al quadro normativo di riferimento e che le modalità di lavoro rispondano a criteri di efficienza. Propone soluzioni operative nella realizzazione delle attività di competenza. Garantire un flusso continuo e preciso di informazioni e dati relativi alle attività svolte. Garantisce il corretto trattamento dei dati personali. Garantisce la trasparenza e la correttezza, anche ai fini dell'anticorruzione, dell'attività amministrativa di propria competenza e il continuo aggiornamento dell'Ente alle normative in vigore. Svolge le attività che gli competono attenendosi e facendo uso corretto dei dispositivi di protezione individuale.

COMPETENZE	LIVELLO ATTESO		
	BASSO	MEDIO	ELEVATO
CAPACITA' DI COMUNICAZIONE	x		
CONSAPEVOLEZZA ORGANIZZATIVA		X	
DECISIONALITA'		X	
FLESSIBILITA'			x
INIZIATIVA		X	
INNOVAZIONE		X	
LAVORO DI GRUPPO			x

NEGOZIAZIONE		X	
ORIENTAMENTO AL RISULTATO			x
ORIENTAMENTO ALL'UTENTE			x
PIANIFICAZIONE		X	
PROBLEM SOLVING		X	

AMBITO	SETTORE DI CONOSCENZA	LIVELLO DI CONOSCENZA			
		A: assente,	B: basso,	C: medio,	D elevato
NORMATIVO	Ordinamento comunitario		B		
	Ordinamento nazionale			C	
	Ordinamento regionale			C	
	Ordinamento dell'ente			C	
TECNICO AMMINISTRATIVO	In relazione alle attività svolte ...				D
TECNICO E STRUMENTI DI SUPPORTO	Archivistica		B		
	Analisi e gestione documentale		B		
	Utilizzo e manutenzione apparecchiature			C	
	Guida automezzi		B		
	Manutenzione automezzi	A			
CONTABILITA', TRIBUTI, FINANZA E CONTROLLO	Tecniche di analisi economico finanziarie		B		
	Contabilità pubblica			C	
	Rendicontazione		B		
	Contabilità economica e patrimoniale			C	
PROGRAMMAZIONE, MONITORAGGIO E VALUTAZIONE	Modelli, strumenti e tecniche per la valutazione delle esigenze del territorio e la comprensione dei suoi trend evolutivi		B		
	Modelli, strumenti e tecniche di analisi degli impatti		B		
	Tecniche e strumenti di analisi di fattibilità e valutazioni alternative			C	
	Modelli, strumenti e sistemi di			C	



	monitoraggio e controllo di gestione				
	Tecniche e strumenti di monitoraggio e valutazione			C	
ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO	Organizzazione dell'ente			C	
	Gestione dei progetti			C	
	Tecniche, strumenti e processi di amministrazione e gestione del personale		B		
TECNOLOGIE DELLA COMUNICAZIONE ED INFORMAZIONE	strumenti applicativi informatici di base				D
	Strumenti web			C	
	Strumenti applicativi specifici				D
LINGUE	Inglese			C	
	Altra lingua straniera ....	A			

I TITOLI DI STUDIO RICHIESTI PER L'ACCESSO DALL'ESTERNO Diploma di geometra o titolo equipollente

#### FAMIGLIA PROFESSIONALE TECNICA

AREA: OPERATORI ESPERTI

#### PROFILO: OPERATORE ESPERTO TECNICO

**Mansioni:** Attività di tipo amministrativa di supporto. Attività di tipo specialistico nel campo tecnico e della manutenzione nei diversi settori di attività della viabilità, degli edifici, degli impianti, degli arredi e del verde pubblico, esercitate mediante l'utilizzo di apparecchiature tecniche, automezzi e/o apparecchiature informatiche, ovvero svolgendo attività di tipo strumentale a più ampi processi produttivi. Presidia parti specifiche di carattere operativo dei processi all'interno di direttive specifiche di indirizzo. Valuta nel merito i singoli casi concreti ed applica le istruzioni operative.

**Ruolo:** Autonomia operativa nell'ambito di istruzioni e prescrizioni di massima con relativa responsabilità per la corretta esecuzione dell'attività direttamente svolta. Responsabilità nella gestione efficiente delle risorse materiali ed eventualmente umane affidate. Svolge le attività che gli competono attenendosi e facendo uso corretto dei dispositivi di protezione individuale.

COMPETENZE	LIVELLO ATTESO		
	BASSO	MEDIO	ELEVATO
CAPACITA' DI COMUNICAZIONE	x		
CONSAPEVOLEZZA ORGANIZZATIVA		x	
DECISIONALITA'		x	
FLESSIBILITA'		x	
INIZIATIVA		x	
INNOVAZIONE	x		
LAVORO DI GRUPPO		x	
NEGOZIAZIONE	x		

ORIENTAMENTO AL RISULTATO	x		
ORIENTAMENTO ALL'UTENTE	x		
PIANIFICAZIONE	x		
PROBLEM SOLVING		X	

AMBITO	SETTORE DI CONOSCENZA	LIVELLO DI CONOSCENZA			
		A: assente,	B: basso,	C: medio,	D elevato
NORMATIVO	Ordinamento comunitario	A			
	Ordinamento nazionale		B		
	Ordinamento regionale	A			
	Ordinamento dell'ente		B		
TECNICO AMMINISTRATIVO	In relazione alle attività svolte ...			C	
TECNICO E STRUMENTI DI SUPPORTO	Archivistica		B		
	Analisi e gestione documentale	A			
	Utilizzo e manutenzione apparecchiature			C	
	Guida automezzi		B		
	Manutenzione automezzi	A			
CONTABILITA', TRIBUTI, FINANZA E CONTROLLO	Tecniche di analisi economico finanziarie	A			
	Contabilità pubblica	A			
	Rendicontazione	A			
	Contabilità economica e patrimoniale	A			
PROGRAMMAZIONE, MONITORAGGIO E VALUTAZIONE	Modelli, strumenti e tecniche per la valutazione delle esigenze del territorio e la comprensione dei suoi trend evolutivi	A			
	Modelli, strumenti e tecniche di analisi degli impatti	A			
	Tecniche e strumenti di analisi di fattibilità e valutazioni alternative	A			
	Modelli, strumenti e sistemi di monitoraggio e controllo di gestione	A			
	Tecniche e strumenti di	A			

	monitoraggio e valutazione				
ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO	Organizzazione dell'ente		B		
	Gestione dei progetti	A			
	Tecniche, strumenti e processi di amministrazione e gestione del personale	A			
TECNOLOGIE DELLA COMUNICAZIONE ED INFORMAZIONE	strumenti applicativi informatici di base			C	
	Strumenti web			C	
	Strumenti applicativi specifici			C	
LINGUE	Inglese			C	
	Altra lingua straniera ....	A			

I TITOLI DI STUDIO RICHIESTI PER L'ACCESSO DALL'ESTERNO assolvimento obbligo scolastico e attestato professionale o esperienza almeno quinquennale in attività analoghe

FAMIGLIA PROFESSIONALE TECNICA  
 AREA: OPERATORI ESPERTI  
 PROFILO: **OPERATORE ESPERTO AUTISTA**

**Mansioni:** Attività di conduzione di autoveicoli. Presidio allo svolgimento delle attività di manutenzione degli stessi.

**Ruolo:** Autonomia operativa. Responsabilità nella gestione efficiente delle risorse materiali ed eventualmente umane affidate.

COMPETENZE	LIVELLO ATTESO		
	BASSO	MEDIO	ELEVATO
CAPACITA' DI COMUNICAZIONE	x		
CONSAPEVOLEZZA ORGANIZZATIVA		X	
DECISIONALITA'		X	
FLESSIBILITA'		X	
INIZIATIVA		X	
INNOVAZIONE	x		
LAVORO DI GRUPPO		X	
NEGOZIAZIONE	x		
ORIENTAMENTO AL RISULTATO	x		
ORIENTAMENTO ALL'UTENTE	x		
PIANIFICAZIONE	x		
PROBLEM SOLVING		X	

AMBITO	SETTORE DI CONOSCENZA	LIVELLO DI CONOSCENZA			
		A: assente,	B: basso,	C: medio,	D elevato
NORMATIVO	Ordinamento comunitario	A			
	Ordinamento nazionale		B		
	Ordinamento regionale	A			
	Ordinamento dell'ente		B		
TECNICO AMMINISTRATIVO	In relazione alle attività svolte ...			C	
TECNICO E STRUMENTI DI SUPPORTO	Archivistica		B		
	Analisi e gestione documentale	A			
	Utilizzo e manutenzione apparecchiature		B		
	Guida automezzi				D
	Manutenzione automezzi				D
CONTABILITA', TRIBUTI, FINANZA E	Tecniche di analisi economico finanziarie	A			
	Contabilità pubblica	A			

CONTROLLO	Rendicontazione	A			
	Contabilità economica e patrimoniale	A			
PROGRAMMAZIONE, MONITORAGGI O E VALUTAZIONE	Modelli, strumenti e tecniche per la valutazione delle esigenze del territorio e la comprensione dei suoi trend evolutivi	A			
	Modelli, strumenti e tecniche di analisi degli impatti	A			
	Tecniche e strumenti di analisi di fattibilità e valutazioni alternative	A			
	Modelli, strumenti e sistemi di monitoraggio e controllo di gestione	A			
	Tecniche e strumenti di monitoraggio e valutazione	A			
ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO	Organizzazione dell'ente		B		
	Gestione dei progetti	A			
	Tecniche, strumenti e processi di amministrazione e gestione del personale	A			
TECNOLOGIE DELLA COMUNICAZIONE ED INFORMAZIONE	strumenti applicativi informatici di base		B		
	Strumenti web		B		
	Strumenti applicativi specifici		B		
LINGUE	Inglese			C	
	Altra lingua straniera ....	A			

I TITOLI DI STUDIO RICHIESTI PER L'ACCESSO DALL'ESTERNO assolvimento obbligo scolastico e patente di guida C o D

AREA OPERATORI

PROFILO: **OPERATORE MANUTENZIONE STRADE**

**Mansioni:** lavoratore che provvede ad attività prevalentemente esecutive o di carattere tecnico manuali, comportanti anche gravosità o disagio ovvero uso e manutenzione ordinaria di strumenti ed arnesi di lavoro.

**Ruolo:** Svolge le attività che gli competono attenendosi e facendo uso corretto dei dispositivi di protezione individuale.

COMPETENZE	LIVELLO ATTESO		
	BASSO	MEDIO	ELEVATO
CAPACITA' DI COMUNICAZIONE	X		
CONSAPEVOLEZZA ORGANIZZATIVA		X	
DECISIONALITA'	X		
FLESSIBILITA'		X	
INIZIATIVA	X		
INNOVAZIONE	X		
LAVORO DI GRUPPO		X	
NEGOZIAZIONE	X		
ORIENTAMENTO AL RISULTATO	X		
ORIENTAMENTO ALL'UTENTE		X	
PIANIFICAZIONE	X		
PROBLEM SOLVING	X		

AMBITO	SETTORE DI CONOSCENZA	LIVELLO DI CONOSCENZA			
		A: assente,	B: basso,	C: medio,	D elevato
NORMATIVO	Ordinamento comunitario	A			
	Ordinamento nazionale		B		
	Ordinamento regionale	A			
	Ordinamento dell'ente		B		
TECNICO AMMINISTRATIVO	In relazione alle attività svolte ...		B		
TECNICO E STRUMENTI DI SUPPORTO	Archivistica	A			
	Analisi e gestione documentale	A			
	Utilizzo e manutenzione apparecchiature		B		
	Guida automezzi	A			
	Manutenzione automezzi		B		
CONTABILITA', TRIBUTI,	Tecniche di analisi economico finanziarie	A			

FINANZA E CONTROLLO	Contabilità pubblica	A			
	Rendicontazione	A			
	Contabilità economica e patrimoniale	A			
PROGRAMMAZIONE, MONITORAGGI O E VALUTAZIONE	Modelli, strumenti e tecniche per la valutazione delle esigenze del territorio e la comprensione dei suoi trend evolutivi	A			
	Modelli, strumenti e tecniche di analisi degli impatti	A			
	Tecniche e strumenti di analisi di fattibilità e valutazioni alternative	A			
	Modelli, strumenti e sistemi di monitoraggio e controllo di gestione	A			
	Tecniche e strumenti di monitoraggio e valutazione	A			
ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO	Organizzazione dell'ente		B		
	Gestione dei progetti	A			
	Tecniche, strumenti e processi di amministrazione e gestione del personale	A			
TECNOLOGIE DELLA COMUNICAZIONE ED INFORMAZIONE	strumenti applicativi informatici di base		B		
	Strumenti web		B		
	Strumenti applicativi specifici		B		
LINGUE	Inglese		B		
	Altra lingua straniera ....	A	B		

I TITOLI DI STUDIO RICHIESTI PER L'ACCESSO DALL'ESTERNO: assolvimento obbligo scolastico

FAMIGLIA PROFESSIONALE COMUNICAZIONE

AREA: ISTRUTTORI

PROFILO: ISTRUTTORE ADDETTO ALLA COMUNICAZIONE

**Mansioni:** Gestione di processi amministrativi complessi con relativa predisposizione di atti e provvedimenti, quali la comunicazione istituzionale all'esterno, l'uso dei social media istituzionali, i rapporti con i media esterni, la realizzazione di rassegne stampa. Capacità di lettura e applicazione delle norme ai casi di interesse, risoluzione di problemi nella formalizzazione degli atti e delle decisioni, nell'ambito dei processi definiti, applicazione anche di tecniche contabili e di analisi economico finanziarie. Può coordinare e avere la responsabilità di singoli processi, garantendo adeguati livelli di qualità dei servizi erogati. È responsabile della correttezza sia formale che sostanziale dell'attività svolta relativamente ai servizi gestiti e della integrazione degli stessi nei processi complessivi dell'Ente.

**Ruolo:** Autonomia nell'ambito di specifici processi amministrativi, con relativa responsabilità di risultato e con una significativa ampiezza delle soluzioni possibili su modelli predefiniti secondo l'esperienza di settore. Responsabilità delle attività assegnate, dei risultati relativi a specifici processi amministrativi e di erogazione di servizi. Responsabilità nel garantire adeguati livelli di prestazione in termini di qualità e di celerità di esecuzione. Verifica che le procedure di lavoro siano sempre aggiornate al quadro normativo di riferimento e che le modalità di lavoro rispondano a criteri di efficienza. Propone soluzioni operative nella realizzazione delle attività di competenza. Garantisce il corretto trattamento dei dati personali. Garantisce la trasparenza e la correttezza, anche ai fini dell'anticorruzione, dell'attività amministrativa di propria competenza e il continuo aggiornamento dell'Ente alle normative in vigore.

COMPETENZE	LIVELLO ATTESO		
	BASSO	MEDIO	ELEVATO
CAPACITA' DI COMUNICAZIONE			x
CONSAPEVOLEZZA ORGANIZZATIVA		x	
DECISIONALITA'		x	
FLESSIBILITA'			x
INIZIATIVA		x	
INNOVAZIONE		x	
LAVORO DI GRUPPO			x
NEGOZIAZIONE	x		
ORIENTAMENTO AL RISULTATO			x
ORIENTAMENTO ALL'UTENTE			x
PIANIFICAZIONE	x		
PROBLEM SOLVING		x	

AMBITO	SETTORE DI CONOSCENZA	LIVELLO DI CONOSCENZA			
		A: assente,	B: basso,	C: medio,	D elevato
NORMATIVO	Ordinamento comunitario			C	
	Ordinamento nazionale			C	
	Ordinamento regionale			C	
	Ordinamento dell'ente				D
TECNICO	In relazione alle attività				D



AMMINISTRATIVO	svolte ...				
TECNICO E STRUMENTI DI SUPPORTO	Archivistica		B		
	Analisi e gestione documentale		B		
	Utilizzo e manutenzione apparecchiature			C	
	Guida automezzi		B		
	Manutenzione automezzi	A			
CONTABILITA', TRIBUTI, FINANZA E CONTROLLO	Tecniche di analisi economico finanziarie		B		
	Contabilità pubblica			C	
	Rendicontazione		B		
	Contabilità economica e patrimoniale			C	
PROGRAMMAZIONE, MONITORAGGIO E VALUTAZIONE	Modelli, strumenti e tecniche per la valutazione delle esigenze del territorio e la comprensione dei suoi trend evolutivi		B		
	Modelli, strumenti e tecniche di analisi degli impatti		B		
	Tecniche e strumenti di analisi di fattibilità e valutazioni alternative		B		
	Modelli, strumenti e sistemi di monitoraggio e controllo di gestione		B		
	Tecniche e strumenti di monitoraggio e valutazione		B		
ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO	Organizzazione dell'ente		B		
	Gestione dei progetti		B		
	Tecniche, strumenti e processi di amministrazione e gestione del personale		B		
TECNOLOGIE DELLA COMUNICAZIONE ED INFORMAZIONE	strumenti applicativi informatici di base				D
	Strumenti web				D
	Strumenti applicativi specifici			C	

LINGUE	Inglese			C	
	Altra lingua straniera ....	A			

I TITOLI DI STUDIO RICHIESTI PER L'ACCESSO DALL'ESTERNO Diploma di scuola media superiore

FAMIGLIA PROFESSIONALE DI VIGILANZA  
 AREA: FUNZIONARI ED ELEVATE QUALIFICAZIONI  
 PROFILO **FUNZIONARIO DI POLIZIA METROPOLITANA**

**Mansioni:** Programmazione, gestione e controllo di processi amministrativi anche complessi, nei diversi ambiti di intervento quali viabilità e sicurezza stradale, attività economiche e produttive, tutela dell'ambiente, del territorio e della qualità della vita urbana, disagio sociale, sicurezza dei cittadini, nonché attività delegate dall'Autorità Giudiziaria. Studio delle problematiche di applicazione delle norme ai casi di interesse, standardizzazione e monitoraggio dei procedimenti amministrativi, individuazione dei percorsi per la formalizzazione di atti e decisioni. Può coordinare e avere la responsabilità dei processi complessivi dell'unità organizzativa di competenza, garantendo adeguati livelli di qualità dei servizi erogati. È responsabile della correttezza sia formale che sostanziale dell'attività svolta dall'unità organizzativa, se formalmente affidata anche per la rilevanza esterna degli atti adottati, e della integrazione della stessa nei processi complessivi dell'Ente.

**Ruolo:** Piena autonomia nell'ambito di importanti e differenti processi di lavoro, con relativa responsabilità di risultato e con un'elevata ampiezza delle soluzioni volte al miglioramento della qualità della vita urbana e delle condizioni di sicurezza dei cittadini, nell'applicazione di modelli teorici e fattispecie disciplinate del diritto. Responsabilità e gestione completa dei processi e attività di competenza, dalla fase di istruttoria alla produzione di decisioni e atti finali, dei risultati delle attività svolte direttamente o dal personale coordinato, dei risultati e degli obiettivi assegnati. Garantire la pianificazione complessiva, il monitoraggio e il controllo delle attività del servizio di riferimento e partecipare alla progettazione e adeguamento dei processi complessivi dell'ente. Attuare iniziative innovative e migliorative sviluppando le procedure di lavoro verso un continuo aggiornamento delle stesse, nonché l'integrazione dei processi con le altre unità organizzative dell'Ente. Garantire l'elaborazione e la corretta protezione di dati e informazioni relativamente ai processi di competenza. Garantire la correttezza, anche ai fini dell'anticorruzione, e la trasparenza dell'attività amministrativa di propria competenza e il continuo aggiornamento dell'ente alle normative in vigore.

COMPETENZE	LIVELLO ATTESO		
	BASSO	MEDIO	ELEVATO
CAPACITA' DI COMUNICAZIONE			X
CONSAPEVOLEZZA ORGANIZZATIVA			X
DECISIONALITA'			X
FLESSIBILITA'		X	
INIZIATIVA			X
INNOVAZIONE		X	
LAVORO DI GRUPPO			X
NEGOZIAZIONE		X	
ORIENTAMENTO AL RISULTATO			X
ORIENTAMENTO ALL'UTENTE			X
PIANIFICAZIONE		X	
PROBLEM SOLVING			X

AMBITO	SETTORE DI CONOSCENZA	LIVELLO DI CONOSCENZA			
		A: assente,	B: basso,	C: medio,	D elevato
NORMATIVO	Ordinamento comunitario			C	
	Ordinamento nazionale				D
	Ordinamento regionale			C	
	Ordinamento dell'ente				D
TECNICO AMMINISTRATIVO	In relazione alle attività svolte ...				D
TECNICO E STRUMENTI DI SUPPORTO	Archivistica			C	
	Analisi e gestione documentale		B		
	Utilizzo e manutenzione apparecchiature				D
	Guida automezzi				D
	Manutenzione automezzi			C	
CONTABILITA', TRIBUTI, FINANZA E CONTROLLO	Tecniche di analisi economico finanziarie			C	
	Contabilità pubblica			C	
	Rendicontazione				D
	Contabilità economica e patrimoniale				D
PROGRAMMAZIONE, MONITORAGGIO E VALUTAZIONE	Modelli, strumenti e tecniche per la valutazione delle esigenze del territorio e la comprensione dei suoi trend evolutivi		B		
	Modelli, strumenti e tecniche di analisi degli impatti		B		
	Tecniche e strumenti di analisi di fattibilità e valutazioni alternative		B		
	Modelli, strumenti e sistemi di monitoraggio e controllo di gestione				D
	Tecniche e strumenti di monitoraggio e valutazione				D
	ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO	Organizzazione dell'ente			

	Gestione dei progetti				D
	Tecniche, strumenti e processi di amministrazione e gestione del personale				D
TECNOLOGIE DELLA COMUNICAZIONE ED INFORMAZIONI	strumenti applicativi informatici di base				D
	Strumenti web				D
	Strumenti applicativi specifici				D
LINGUE	Inglese				D
	Altra lingua straniera ....		B		

I TITOLI DI STUDIO RICHIESTI PER L'ACCESSO DALL'ESTERNO Laurea specialistica magistrale o del vecchio ordinamento in giurisprudenza, scienze politiche ed equipollenti

FAMIGLIA PROFESSIONALE VIGILANZA

AREA: ISTRUTTORI

**PROFILO AGENTE POLIZIA METROPOLITANA**

**Mansioni:** Svolgimento di attività di prevenzione e vigilanza sull'osservanza di leggi e regolamenti relativi agli ambiti di intervento quali viabilità e sicurezza stradale, attività economiche e produttive, tutela dell'ambiente, del territorio e della qualità della vita urbana, disagio sociale, sicurezza dei cittadini, nonché attività delegate dall'Autorità Giudiziaria. Può avere attività di coordinamento di risorse e di collaboratori nell'ambito dello specifico ambito organizzativo di competenza. Raccolta e trasmissione di dati ed informazioni. Predisposizione degli atti amministrativi e degli atti di polizia giudiziaria relativamente ai processi di competenza. Gestisce procedure complete all'interno dei processi di erogazione di servizi di supporto amministrativo e organizzativo, nonché all'interno dei processi della polizia stradale, viabilità e traffico, pubblica sicurezza, controllo del territorio, urbanistica, ecologia, controllo attività economiche e produttive, polizia giudiziaria, pubblica sicurezza, infortunistica sul lavoro.

**Ruolo:** Può avere autonomia nell'ambito di specifici processi amministrativi con relativa responsabilità di risultato e con una significativa ampiezza delle soluzioni possibili su modelli predefiniti secondo l'esperienza di settore. Responsabilità di garantire adeguati livelli di prestazione in termini di qualità e di celerità di esecuzione. Responsabilità di verificare che le procedure di lavoro siano sempre aggiornate al quadro normativo di riferimento e che le modalità di lavoro rispondano a criteri di efficienza. Garantisce il corretto trattamento dei dati personali. Garantisce la trasparenza e la correttezza, anche ai fini dell'anticorruzione, dell'attività amministrativa di propria competenza e il continuo aggiornamento dell'Ente alle normative in vigore. Svolge le attività che gli competono attenendosi e facendo uso corretto dei dispositivi di protezione individuale.

COMPETENZE	LIVELLO ATTESO		
	BASSO	MEDIO	ELEVATO
CAPACITA' DI COMUNICAZIONE		x	
CONSAPEVOLEZZA ORGANIZZATIVA		x	
DECISIONALITA'		x	
FLESSIBILITA'			x
INIZIATIVA		x	
INNOVAZIONE		x	
LAVORO DI GRUPPO			x
NEGOZIAZIONE		x	
ORIENTAMENTO AL RISULTATO			x
ORIENTAMENTO ALL'UTENTE			x
PIANIFICAZIONE	x		
PROBLEM SOLVING		x	

AMBITO	SETTORE DI CONOSCENZA	LIVELLO DI CONOSCENZA			
		A: assente,	B: basso,	C: medio,	D elevato
NORMATIVO	Ordinamento comunitario		B		
	Ordinamento nazionale			C	
	Ordinamento regionale		B		

	Ordinamento dell'ente			C	
TECNICO AMMINISTRATIVO	In relazione alle attività svolte ...				D
TECNICO E STRUMENTI DI SUPPORTO	Archivistica		B		
	Analisi e gestione documentale	A			
	Utilizzo e manutenzione apparecchiature			C	
	Guida automezzi				D
	Manutenzione automezzi			C	
CONTABILITA', TRIBUTI, FINANZA E CONTROLLO	Tecniche di analisi economico finanziarie	A			
	Contabilità pubblica		B		
	Rendicontazione			C	
	Contabilità economica e patrimoniale			C	
PROGRAMMAZIONE, MONITORAGGIO E VALUTAZIONE	Modelli, strumenti e tecniche per la valutazione delle esigenze del territorio e la comprensione dei suoi trend evolutivi	A			
	Modelli, strumenti e tecniche di analisi degli impatti	A			
	Tecniche e strumenti di analisi di fattibilità e valutazioni alternative	A			
	Modelli, strumenti e sistemi di monitoraggio e controllo di gestione		B		
	Tecniche e strumenti di monitoraggio e valutazione		B		
ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO	Organizzazione dell'ente			C	
	Gestione dei progetti		B		
	Tecniche, strumenti e processi di amministrazione e gestione del personale		B		
TECNOLOGIE DELLA COMUNICAZIONE	strumenti applicativi informatici di base			C	
	Strumenti web			C	

NE ED INFORMAZIONE	Strumenti applicativi specifici			C	
LINGUE	Inglese			C	
	Altra lingua straniera ....	A			

I TITOLI DI STUDIO RICHIESTI PER L'ACCESSO DALL'ESTERNO Diploma di scuola media superiore



FAMIGLIA PROFESSIONALE VIGILANZA  
 AREA: OPERATORI ESPERTI  
 PROFILO **OPERATORE ESPERTO DI VIGILANZA**

**Mansioni:** Attività di supporto alla Polizia Metropolitana nelle attività di vigilanza svolte dalla stessa. L'attività può essere esercitata mediante l'utilizzo delle apparecchiature tecniche e/o informatiche in dotazione alla Polizia Metropolitana.

**Ruolo:** Autonomia operativa nell'ambito di istruzioni e prescrizioni di massima con relativa responsabilità per la corretta esecuzione dell'attività direttamente svolta. Responsabilità nella gestione efficiente delle risorse affidate. Svolge le attività che gli competono attenendosi e facendo uso corretto dei dispositivi di protezione individuale.

COMPETENZE	LIVELLO ATTESO		
	BASSO	MEDIO	ELEVATO
CAPACITA' DI COMUNICAZIONE	x		
CONSAPEVOLEZZA ORGANIZZATIVA		x	
DECISIONALITA'		x	
FLESSIBILITA'		x	
INIZIATIVA		x	
INNOVAZIONE	x		
LAVORO DI GRUPPO		x	
NEGOZIAZIONE	x		
ORIENTAMENTO AL RISULTATO	x		
ORIENTAMENTO ALL'UTENTE	x		
PIANIFICAZIONE	x		
PROBLEM SOLVING		x	

AMBITO	SETTORE DI CONOSCENZA	LIVELLO DI CONOSCENZA			
		A: assente,	B:basso,	C: medio,	D elevato
NORMATIVO	Ordinamento comunitario		B		
	Ordinamento nazionale		B		
	Ordinamento regionale		B		
	Ordinamento dell'ente		B		
TECNICO AMMINISTRATIVO	In relazione alle attività svolte ...			C	
TECNICO E STRUMENTI DI SUPPORTO	Archivistica			C	
	Analisi e gestione documentale		B		
	Utilizzo e manutenzione apparecchiature			C	
	Guida automezzi			C	
	Manutenzione automezzi		B		

CONTABILITA', TRIBUTI, FINANZA E CONTROLLO	Tecniche di analisi economico finanziarie		B		
	Contabilità pubblica		B		
	Rendicontazione		B		
	Contabilità economica e patrimoniale		B		
PROGRAMMAZIONE, MONITORAGGIO E VALUTAZIONE	Modelli, strumenti e tecniche per la valutazione delle esigenze del territorio e la comprensione dei suoi trend evolutivi	A			
	Modelli, strumenti e tecniche di analisi degli impatti	A			
	Tecniche e strumenti di analisi di fattibilità e valutazioni alternative		B		
	Modelli, strumenti e sistemi di monitoraggio e controllo di gestione	A			
	Tecniche e strumenti di monitoraggio e valutazione	A			
ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO	Organizzazione dell'ente		B		
	Gestione dei progetti	A			
	Tecniche, strumenti e processi di amministrazione e gestione del personale		B		
TECNOLOGIE DELLA COMUNICAZIONE ED INFORMAZIONE	strumenti applicativi informatici di base			C	
	Strumenti web			C	
	Strumenti applicativi specifici				D
LINGUE	Inglese			C	
	Altra lingua straniera ....	A			

I TITOLI DI STUDIO RICHIESTI PER L'ACCESSO DALL'ESTERNO: assolvimento obbligo scolastico e attestato professionale (quale ECDL) o esperienza almeno quinquennale in attività analoghe

FAMIGLIA PROFESSIONALE INFORMATICA  
 AREA: FUNZIONARI ED ELEVATE QUALIFICAZIONI  
 PROFILO: **FUNZIONARIO INFORMATICO**

**Mansioni:** Analisi e progettazione di sistemi informatici e di sistemi telematici. Programmazione, gestione e controllo di processi amministrativi anche complessi, nei diversi ambiti di intervento dell'Ente con relativa cura e predisposizione di atti e provvedimenti. Progettazione e monitoraggio dei processi collegati sia alla gestione interna che esterna di sistemi informatici e telematici. Programmazione delle attività di conservazione, ripristino e mantenimento di software e di archivi dati. Programmazione dei livelli di sicurezza per la protezione della rete, degli elaboratori e delle banche dati gestiti. Può coordinare e avere la responsabilità dei processi complessivi dell'unità organizzativa di competenza, garantendo adeguati livelli di qualità dei servizi erogati. È responsabile della correttezza sia formale che sostanziale dell'attività svolta dall'unità organizzativa, se formalmente affidata anche per la rilevanza esterna degli atti adottati, e della integrazione della stessa nei processi complessivi dell'Ente.

**Ruolo:** Piena autonomia nell'ambito di importanti e differenti processi di lavoro, con relativa responsabilità di risultato e con un'elevata ampiezza delle soluzioni tecnico informatiche possibili nell'applicazione di modelli teorici e fattispecie tecniche. Responsabilità e gestione completa dei processi e attività di competenza, dalla fase di istruttoria alla produzione di decisioni e atti finali, dei risultati delle attività svolte direttamente o dal personale coordinato, dei risultati e degli obiettivi assegnati. Garantire la pianificazione complessiva, il monitoraggio e il controllo delle attività del servizio di riferimento e partecipare alla progettazione e adeguamento dei processi complessivi dell'ente. Attuare iniziative innovative e migliorative sviluppando le procedure di lavoro verso un continuo aggiornamento delle stesse, nonché l'integrazione dei processi con le altre unità organizzative dell'Ente. Garantire l'elaborazione e la corretta protezione di dati e informazioni relativamente ai processi di competenza. Garantire la correttezza, anche ai fini dell'anticorruzione, e la trasparenza dell'attività amministrativa di propria competenza e il continuo aggiornamento dell'ente alle normative in vigore.

COMPETENZE	LIVELLO ATTESO		
	BASSO	MEDIO	ELEVATO
CAPACITA' DI COMUNICAZIONE		x	
CONSAPEVOLEZZA ORGANIZZATIVA			x
DECISIONALITA'			x
FLESSIBILITA'		x	
INIZIATIVA			x
INNOVAZIONE			x
LAVORO DI GRUPPO			x
NEGOZIAZIONE			x
ORIENTAMENTO AL RISULTATO			x
ORIENTAMENTO ALL'UTENTE			x
PIANIFICAZIONE		x	
PROBLEM SOLVING			x

AMBITO	SETTORE DI CONOSCENZA	LIVELLO DI CONOSCENZA			
		A: assente, B: basso, C: medio, D elevato			
NORMATIVO	Ordinamento comunitario			C	
	Ordinamento nazionale				D
	Ordinamento regionale			C	
	Ordinamento dell'ente				D
TECNICO AMMINISTRATIVO	In relazione alle attività svolte ...				D
TECNICO E STRUMENTI DI SUPPORTO	Archivistica			C	
	Analisi e gestione documentale				D
	Utilizzo e manutenzione apparecchiature				D
	Guida automezzi		B		
	Manutenzione automezzi	A			
CONTABILITA', TRIBUTI, FINANZA E CONTROLLO	Tecniche di analisi economico finanziarie			C	
	Contabilità pubblica			C	
	Rendicontazione				D
	Contabilità economica e patrimoniale				D
PROGRAMMAZIONE, MONITORAGGI O E VALUTAZIONE	Modelli, strumenti e tecniche per la valutazione delle esigenze del territorio e la comprensione dei suoi trend evolutivi			C	
	Modelli, strumenti e tecniche di analisi degli impatti				D
	Tecniche e strumenti di analisi di fattibilità e valutazioni alternative				D
	Modelli, strumenti e sistemi di monitoraggio e controllo di gestione			C	
	Tecniche e strumenti di monitoraggio e valutazione			C	
	ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO	Organizzazione dell'ente			

	Gestione dei progetti				D
	Tecniche, strumenti e processi di amministrazione e gestione del personale			C	
TECNOLOGIE DELLA COMUNICAZIONE ED INFORMAZIONE	strumenti applicativi informatici di base				D
	Strumenti web				D
	Strumenti applicativi specifici				D
LINGUE	Inglese				D
	Altra lingua straniera ....		B		

I TITOLI DI STUDIO RICHIESTI PER L'ACCESSO DALL'ESTERNO Laurea specialistica, magistrale o vecchio ordinamento in ingegneria informatica, informatica o titoli equipollenti

FAMIGLIA PROFESSIONALE SERVIZI CULTURALI  
 AREA: FUNZIONARI ED ELEVATE QUALIFICAZIONI  
 PROFILO: **FUNZIONARIO CULTURALE E BIBLIOTECARIO**

**Mansioni:** Programmazione, organizzazione e gestione dei servizi culturali e bibliotecari rivolti al pubblico o a categorie determinate di utenti. Organizzazione di attività di promozione dei servizi, di attività culturali, di promozione della lettura, realizzazione di convegni, mostre documentarie, incontri, seminari, laboratori. Può coordinare e avere la responsabilità dei processi complessivi dell'unità organizzativa di competenza, garantendo adeguati livelli di qualità dei servizi erogati. È responsabile della correttezza sia formale che sostanziale dell'attività svolta dall'unità organizzativa, se formalmente affidata anche per la rilevanza esterna degli atti adottati, e della integrazione della stessa nei processi complessivi dell'Ente.

**Ruolo:** Piena autonomia nell'ambito di importanti e differenti processi di lavoro, con relativa responsabilità di promozione della lettura, alla conservazione, valorizzazione ed incremento delle raccolte librerie. Responsabilità e gestione completa dei processi e attività di competenza, dalla fase di istruttoria alla produzione di decisioni e atti finali, dei risultati delle attività svolte direttamente o dal personale coordinato, dei risultati e degli obiettivi assegnati. Garantire la pianificazione complessiva, il monitoraggio e il controllo delle attività del servizio di riferimento e partecipare alla progettazione e adeguamento dei processi complessivi dell'ente. Attuare iniziative innovative e migliorative sviluppando le procedure di lavoro verso un continuo aggiornamento delle stesse, nonché l'integrazione dei processi con le altre unità organizzative dell'Ente. Garantire l'elaborazione e la corretta protezione di dati e informazioni relativamente ai processi di competenza. Garantire la correttezza, anche ai fini dell'anticorruzione, e la trasparenza dell'attività amministrativa di propria competenza e il continuo aggiornamento dell'ente alle normative in vigore.

COMPETENZE	LIVELLO ATTESO		
	BASSO	MEDIO	ELEVATO
CAPACITA' DI COMUNICAZIONE			X
CONSAPEVOLEZZA ORGANIZZATIVA			X
DECISIONALITA'			X
FLESSIBILITA'		X	
INIZIATIVA			X
INNOVAZIONE			X
LAVORO DI GRUPPO		X	
NEGOZIAZIONE		X	
ORIENTAMENTO AL RISULTATO			X
ORIENTAMENTO ALL'UTENTE			X
PIANIFICAZIONE		X	
PROBLEM SOLVING			X

AMBITO	SETTORE DI CONOSCENZA	LIVELLO DI CONOSCENZA			
		A: assente, B: basso, C: medio, D elevato			
NORMATIVO	Ordinamento comunitario			C	
	Ordinamento nazionale				D

	Ordinamento regionale				D
	Ordinamento dell'ente				D
TECNICO AMMINISTRATIVO	In relazione alle attività svolte ...				D
TECNICO E STRUMENTI DI SUPPORTO	Archivistica				D
	Analisi e gestione documentale				D
	Utilizzo e manutenzione apparecchiature		B		
	Guida automezzi		B		
	Manutenzione automezzi	A			
CONTABILITA', TRIBUTI, FINANZA E CONTROLLO	Tecniche di analisi economico finanziarie			C	
	Contabilità pubblica				D
	Rendicontazione				D
	Contabilità economica e patrimoniale				D
PROGRAMMAZIONE, MONITORAGGIO E VALUTAZIONE	Modelli, strumenti e tecniche per la valutazione delle esigenze del territorio e la comprensione dei suoi trend evolutivi			C	
	Modelli, strumenti e tecniche di analisi degli impatti			C	
	Tecniche e strumenti di analisi di fattibilità e valutazioni alternative				D
	Modelli, strumenti e sistemi di monitoraggio e controllo di gestione				D
	Tecniche e strumenti di monitoraggio e valutazione			C	
ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO	Organizzazione dell'ente				D
	Gestione dei progetti				D
	Tecniche, strumenti e processi di amministrazione e gestione del personale				D
TECNOLOGIE DELLA	strumenti applicativi informatici di base				D

COMUNICAZIONE ED INFORMAZIONI	Strumenti web				D
	Strumenti applicativi specifici				D
LINGUE	Inglese				D
	Altra lingua straniera ....			C	

I TITOLI DI STUDIO RICHIESTI PER L'ACCESSO DALL'ESTERNO Laurea specialistica, magistrale o vecchio ordinamento in lettere, beni culturali o equipollente



FAMIGLIA PROFESSIONALE CULTURALE  
 AREA: ISTRUTTORI  
 PROFILO: **ISTRUTTORE CULTURALE E BIBLIOTECARIO**

**Mansioni:** Gestione di processi amministrativi nell'ambito delle attività culturali, museali e bibliotecarie, con relativa predisposizione di atti e provvedimenti. Capacità di lettura e applicazione delle norme ai casi di interesse, risoluzione di problemi nella formalizzazione degli atti e delle decisioni, nell'ambito dei processi definiti, applicazione anche di tecniche contabili e di analisi economico finanziarie. Può coordinare e avere la responsabilità di singoli processi, garantendo adeguati livelli di qualità dei servizi erogati. È responsabile della correttezza sia formale che sostanziale dell'attività svolta relativamente ai servizi gestiti e della integrazione degli stessi nei processi complessivi dell'Ente.

**Ruolo:** Autonomia nell'ambito di specifici processi amministrativi e contabili, con relativa responsabilità di risultato e con una significativa ampiezza delle soluzioni possibili su modelli predefiniti secondo l'esperienza di settore. Responsabilità delle attività assegnate, dei risultati relativi a specifici processi produttivi, amministrativi e di erogazione di servizi. Responsabilità nel garantire adeguati livelli di prestazione in termini di qualità e di celerità di esecuzione. Verifica che le procedure di lavoro siano sempre aggiornate al quadro normativo di riferimento e che le modalità di lavoro rispondano a criteri di efficienza. Propone soluzioni operative nella realizzazione delle attività di competenza. Garantisce il corretto trattamento dei dati personali. Garantisce la trasparenza e la correttezza, anche ai fini dell'anticorruzione, dell'attività amministrativa di propria competenza e il continuo aggiornamento dell'Ente alle normative in vigore.

COMPETENZE	LIVELLO ATTESO		
	BASSO ELEVATO	MEDIO	
CAPACITA' DI COMUNICAZIONE		x	
CONSAPEVOLEZZA ORGANIZZATIVA	x		
DECISIONALITA'		x	
FLESSIBILITA'			x
INIZIATIVA		x	
INNOVAZIONE		x	
LAVORO DI GRUPPO			x
NEGOZIAZIONE		x	
ORIENTAMENTO AL RISULTATO			x
ORIENTAMENTO ALL'UTENTE			x
PIANIFICAZIONE		x	
PROBLEM SOLVING		x	

AMBITO	SETTORE DI CONOSCENZA	LIVELLO DI CONOSCENZA			
		A: assente, B: basso, C: medio, D elevato			
NORMATIVO	Ordinamento comunitario		B		
	Ordinamento nazionale			C	
	Ordinamento regionale		B		
	Ordinamento dell'ente			C	

TECNICO AMMINISTRATIVO	In relazione alle attività svolte ...				D
TECNICO E STRUMENTI DI SUPPORTO	Archivistica				D
	Analisi e gestione documentale				D
	Utilizzo e manutenzione apparecchiature		B		
	Guida automezzi		B		
	Manutenzione automezzi		B		
CONTABILITA', TRIBUTI, FINANZA E CONTROLLO	Tecniche di analisi economico finanziarie		B		
	Contabilità pubblica			C	
	Rendicontazione			C	
	Contabilità economica e patrimoniale			C	
PROGRAMMAZIONE, MONITORAGGIO E VALUTAZIONE	Modelli, strumenti e tecniche per la valutazione delle esigenze del territorio e la comprensione dei suoi trend evolutivi		B		
	Modelli, strumenti e tecniche di analisi degli impatti	A			
	Tecniche e strumenti di analisi di fattibilità e valutazioni alternative		B		
	Modelli, strumenti e sistemi di monitoraggio e controllo di gestione		B		
	Tecniche e strumenti di monitoraggio e valutazione		B		
ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO	Organizzazione dell'ente		B		
	Gestione dei progetti			C	
	Tecniche, strumenti e processi di amministrazione e gestione del personale		B		
TECNOLOGIE DELLA COMUNICAZIONE ED	strumenti applicativi informatici di base				D
	Strumenti web			C	
	Strumenti applicativi				D

INFORMAZIONE	specifici				
LINGUE	Inglese			C	
	Altra lingua straniera ....	A			

I TITOLI DI STUDIO RICHIESTI PER L'ACCESSO DALL'ESTERNO Diploma scuola media superiore

### **3.1.5 Interventi sul modello organizzativo per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico**

L'Ente, programmando la sua riorganizzazione interna e valorizzando al meglio il proprio capitale umano, ha avuto tra i suoi obiettivi la reale creazione di valore pubblico, generando benessere, non a proprio favore, ma della collettività, questa Città Metropolitana vuole essere una pubblica amministrazione al servizio dei suoi cittadini e del suo territorio. Una ristrutturazione interna per cambiare, stimolando empowerment, potenziando la formazione e le competenze e garantire il miglior equilibrio della conciliazione vita lavoro per migliorare i livelli ottimali di erogazione dei servizi. La scelta di aumentare il numero delle Direzioni per meglio organizzare "chi fa cosa", per un'organizzazione che abbia una struttura più capillare per meglio rispondere a una società in perenne evoluzione ed essere più al passo con le indicazioni e i modelli comunitari.

### **3.2 Organizzazione del lavoro agile.**

La Città Metropolitana di Messina ha positivamente sperimentato il lavoro agile quale modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, durante il periodo emergenziale ed ha avviato una progressiva informatizzazione e dematerializzazione dei procedimenti, in linea con quanto previsto:

- dalla L. 81/2017 sul lavoro agile;
- dalla Direttiva n. 3/2017 contenente le linee guida in materia;
- dall'art. 4 del DPCM 30 giugno 2022 n. 132 *"Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione"*
- dalle previsioni contrattuali di cui al titolo VI del CCNL 16/11/2022 relativo al personale del comparto funzioni locali triennio 2019 – 2021.

Nell'ambito della propria autonomia regolatoria, l'ente ha approvato il regolamento del lavoro agile con decreto del Sindaco Metropolitan n. 219 del 21/09/2022, pubblicato in Amministrazione Trasparente del sito web istituzionale ed è consultabile al seguente link: <https://www.cittametropolitana.me.it/trasparenza/details.aspx?contentID=12430>.

Disciplinando il lavoro agile, la Città Metropolitana di Messina ha inteso:

- rafforzare le misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, funzionali al miglioramento del benessere individuale e organizzativo;

- promuovere modelli di gestione delle risorse umane orientati al miglioramento dei risultati e alla valorizzazione di competenze individuali, quali l'orientamento ai risultati, lo spirito di iniziativa e la flessibilità operativa;
- promuovere una visione dell'organizzazione del lavoro ispirata alla massima autonomia e alla responsabilizzazione dei dipendenti;
- diffondere la cultura digitale e sviluppare le competenze necessarie, per un utilizzo equilibrato ed efficace delle nuove tecnologie;
- razionalizzare l'organizzazione del lavoro, per la realizzazione di economie di gestione;
- promuovere la mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti o la riprogrammazione degli orari atti a favorire una viabilità più agevole, nel segno della promozione di azioni volte alla diminuzione del traffico urbano in termini di volumi e percorrenze, in continuità con le politiche ambientali promosse a livello locale e nazionale.

Nel rispetto del suddetto impianto regolatorio, le Direzioni autorizzano i propri dipendenti all'espletamento delle prestazioni dovute, anche in lavoro agile, sulla scorta di "accordi individuali", sottoscritti dai dipendenti interessati e dai dirigenti di riferimento.

Tali "**accordi di lavoro agile**" devono descrivere il contenuto della prestazione lavorativa, nei termini di:

- chiara indicazione dell'attività da svolgere in modalità agile, supportata da scheda di monitoraggio e dalla misurazione degli obiettivi anche in termini di tempo e/o di risparmio di spesa;
- eventuali criteri qualitativi individuati dalle parti (dirigente e dipendente) in base all'obiettivo specifico che si intende realizzare;
- durata semestrale dell'accordo e specifica indicazione delle giornate da svolgere in lavoro agile;
- indicazione del luogo prevalente di esecuzione della prestazione lavorativa;
- indicazione della fascia di contattabilità e della fascia di inoperabilità;
- tempi di riposo e diritto alla disconnessione;
- modalità di recesso e ipotesi di giustificato motivo di recesso;
- modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro;
- impegno del lavoratore a rispettare le prescrizioni indicate nell'informativa sulla salute e sicurezza sul lavoro agile-
- decalogo per lavorare online in sicurezza.

Nello specifico, si segnala che hanno richiesto di accedere al lavoro agile complessivamente: n. 157 dipendenti nell'anno 2022, pari a quasi il 20 % del personale, n. 37 dipendenti nell'anno 2023 pari a quasi il 7 % del personale e n. 31 dipendenti autorizzati nel 2024 pari al 6 % del personale

Lo sviluppo dell'istituto del lavoro agile è un processo unitario nel quale devono convergere in maniera coordinata e coerente molteplici interventi relativi a diverse dimensioni organizzative, quali: la digitalizzazione; la formazione; il benessere organizzativo e gli strumenti organizzativi procedurali.

### **La digitalizzazione.**

In questo ambito risulta strategico il processo di transizione digitale già avviato dall'amministrazione quale leva fondamentale per implementare tra l'altro, l'impiego del lavoro agile. Ai sensi della normativa vigente, l'organizzazione del lavoro agile deve prevedere *“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”* nonché *“l'adozione di ogni adempimento al fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta”*.

Sotto il primo profilo, tralasciando i residuali procedimenti smartizzabili espletati analogicamente e per i quali risulta determinante il ruolo organizzativo della singola direzione, occorre considerare che le procedure che richiedono l'impiego di applicazioni software (gestione finanziaria e documentale) operano già in *Cloud*. In questa ambito l'utente si connette ad una piattaforma certificata che cifra i dati trasmessi e ricevuti secondo standard normati che soddisfa i requisiti di sicurezza/riservatezza richiesti dalla norma.

Laddove il procedimento richiede flussi integrati di processi digitali (es. programmi di editor e mail), gli standard di sicurezza sono soddisfatti dall'impiego di un *cloud* aziendale gestito internamente (cartelle e file condivisi dell'ente raggiungibili sia da internet che da intranet). Anche il *cloud* aziendale è dotato di certificati di cifratura propri e registrati ma In questo ambito ogni utente abilitato lavora sui documenti in produzione da parte della direzione/servizio/ufficio con diversi gradi di profilazione (lettura o Lettura/ scrittura o amministrazione di tutta la cartella). Essendo lo stesso integrato con *l'accounting* di dominio, per facilitare il *single sign-on*, è necessario che tutti gli utenti di dominio utilizzino password complesse con scadenza periodica infrannuale e nel contempo abilitare l'autenticazione a due fattori (tramite app o email) per l'accesso al *cloud*.

Con riferimento alla *policy* digitale è auspicabile che unitamente all'informativa in materia di tutela della sicurezza nei luoghi di lavoro, venga fatto sottoscrivere ad ogni lavoratore anche in lavoro agile un decalogo per lavorare online in sicurezza che preveda le seguenti prescrizioni:

- 1) Utilizzare i sistemi operativi per i quali attualmente è garantito il supporto;
- 2) Effettuare costantemente gli aggiornamenti di sicurezza del sistema operativo;

- 3) Assicurarsi che i software di protezione del sistema operativo (Firewall, Antivirus, ecc.) siano abilitati e costantemente aggiornati;
- 4) Assicurarsi che gli accessi al sistema operativo siano protetti da una password sicura e comunque conforme alle password policy emanate dall'amministrazione;
- 5) Non installare software proveniente da fonti/repository non ufficiali;
- 6) Bloccare l'accesso al sistema e/o configurare la modalità di blocco automatico quando ci si allontani dalla postazione di lavoro;
- 7) Non cliccare su link o allegati contenuti in email sospette;
- 8) Utilizzare l'accesso a connessioni Wi-Fi adeguatamente protette;
- 9) Collegarsi a dispositivi mobili (pen-drive, hdd-esterno, ecc.) di cui si conosca la provenienza (nuovi, già utilizzati, forniti o consigliati dall'amministrazione);
- 10) Effettuare sempre il log-out dai servizi/portali utilizzati dopo la conclusione della sessione lavorativa.

### **Formazione**

L'obiettivo dell'Amministrazione è quello di condurre interventi formativi *ad hoc* sul lavoro agile e destinati a tutti gli *stakeholder* coinvolti al fine di attivare un processo di apprendimento organizzativo che permetta di sviluppare nuove competenze e di favorire la condivisione di nuovi modelli organizzativi e comportamentali, con particolare riguardo ai dirigenti quali propulsori del cambiamento organizzativo.

### **Benessere Organizzativo**

Il nuovo CCNL interpreta il lavoro agile anche come strumento di inclusione lavorativa, specificando, all'art.64 "Accesso al lavoro agile" che l'amministrazione "avrà cura di facilitare l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovano in condizioni di particolari necessità, non coperte da altre misure". L'ente come già sta avvenendo promuoverà dunque l'utilizzo dello smartworking anche come strumento di supporto nei casi di lavoratori fragili e/o in situazioni specifiche e temporanee di disagio lavorativo. Il tema del lavoro agile all'interno dell'Ente sarà sviluppato in sinergia anche con il Comitato Unico di Garanzia.

### **Strumenti organizzativi e procedurali**

Occorre procedere all'implementazione di soluzioni organizzative innovative per promuovere un ambiente lavorativo flessibile e una cultura organizzativa basata sui risultati e la produttività. Il dirigente responsabile esercita un ruolo autorizzativo e organizzativo: stabilisce la programmazione del lavoro da

remoto e in presenza nei suoi uffici assicurando che il lavoro agile non pregiudichi in alcun modo o riduca la fruizione dei servizi a favore degli utenti oltre ad un'adeguata rotazione del personale.

A differenza dal lavoro da remoto fondato sulle ordinarie linee di attività eseguite in ufficio, che l'Amministrazione provvederà ad organizzare, il lavoro agile è espressamente finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa, stimolando l'autonomia e la responsabilità dei dipendenti, garantendone l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro, in un'ottica globale orientata a promuovere la mobilità sostenibile in termini di riduzione del traffico veicolare.

Nello specifico le finalità del lavoro agile sono quelle che tendono a favorire, attraverso lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al risultato, un incremento di efficacia e di efficienza dell'azione amministrativa, a promuovere una visione dell'organizzazione del lavoro ispirata ai principi della flessibilità, dell'autonomia e della responsabilità, a rafforzare le pari opportunità e le misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro ed a promuovere la mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa-lavoro-casa.

Attraverso l'adesione al lavoro agile il dipendente può eseguire la prestazione in modalità agile quando è possibile delocalizzare, almeno in parte, le attività allo stesso assegnate, senza che sia necessaria la costante presenza fisica nella sede di lavoro; quando è possibile utilizzare strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro organizzando l'esecuzione della prestazione lavorativa in piena autonomia, nel rispetto degli obiettivi prefissati con il monitoraggio da parte dell'Ente dei risultati delle attività assegnate al dipendente, rispetto agli obiettivi programmati.

I dipendenti che accedono al lavoro agile dovranno aver conseguito adeguata formazione in materia di procedura tecnica per la connessione da remoto ivi compreso l'utilizzo di TEAMS o altre piattaforme di comunicazione da remoto oltre che sulla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro ed i rischi connessi all'utilizzo dei dispositivi tecnologici anche sul loro corretto utilizzo. Non meno importante è la conoscenza in materia di protezione e sicurezza dei dati personali.

Lo svolgimento di lavoro agile può riguardare tutto il personale, dipendente della Città Metropolitana di Messina, appartenente agli uffici che vi intendano aderire, nel rispetto del principio di non discriminazione e di pari opportunità tra uomo e donna, in coerenza con quanto stabilito dal Piano della performance e dai risultati da perseguire.

La Città Metropolitana di Messina con il predetto regolamento, ha definito il contingente pari al 15% del personale in servizio relativamente alle attività che si prestano alla realizzazione da remoto.

Da detto contingente resta escluso il personale addetto alle seguenti attività non smartabili:



- a) Attività di custodia e pulizia;
- b) Attività di operatore e esecutore stradale;
- c) Attività di conducente di mezzi pesanti e speciali;
- d) Attività operative della Polizia Metropolitana;
- e) Attività di Addetto alle notifiche.

In caso di manifestazioni di interesse in numero superiore al contingente previsto per l'accesso al lavoro agile, ciascun Dirigente terrà conto di quanto stabilito in sede di Conferenza di Direzione in merito alla percentuale di lavoro agile da assegnare alle singole Direzioni.

Ciascun Dirigente procederà quindi ad individuare i Dipendenti che vi potranno accedere, tenendo conto dei seguenti criteri di priorità:

1. situazioni di disabilità psico-fisica del lavoratore, "in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, ivi inclusi i lavoratori in possesso di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'art. 3, legge 5 febbraio 41992 n. 104";
2. esigenze di assistenza nei confronti di uno o più familiari o conviventi, in condizioni di disabilità ai sensi dell'art. 3, comma 3, legge 104/92;
3. maggiore tempo di percorrenza per raggiungere la sede di lavoro, con riferimento al numero di chilometri di distanza dall'abitazione del lavoratore;
4. lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità previsto dalle disposizioni legislative in materia di sostegno della maternità e della paternità; assenza di ulteriori istituti di flessibilità già fruiti dal dipendente al fine di conciliare le esigenze lavorative con quelle personali o familiari.

Al fine di sviluppare l'attività di monitoraggio periodico dei risultati ottenuti dal lavoratore posto in modalità di lavoro agile, atteso che il lavoro agile deve essere sempre informato a criteri generali di efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, è stato predisposto un nuovo schema di accordo individuale che disciplina termini e condizioni della prestazione di lavoro in modalità agile ed esplicita il controllo del dirigente sulla prestazione in modalità agile, attraverso la verifica dei risultati ottenuti. Il dirigente, nella sottoscrizione dell'accordo individuale deve assegnare al dipendente obiettivi puntuali, chiari e misurabili che possano consentire di monitorare i risultati della prestazione lavorativa e deve elaborare il progetto delle attività da assegnare al dipendente e le modalità del loro monitoraggio.

In ultimo, per la prestazione in lavoro agile è comunque privilegiata, quanto alle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, l'attività in presenza.

### **3.3 Sottosezione di Programmazione: Programma Triennale dei Fabbisogni di Personale**

#### **Premessa: il quadro normativo di riferimento**

Si riportano, di seguito, le disposizioni normative di riferimento per la redazione della presente sottosezione di programmazione:

**-l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449** ha introdotto l'obbligo della programmazione del fabbisogno e del reclutamento del personale, stabilendo, in particolare, che tale programma, , non sia esclusivamente finalizzato a criteri di buon andamento dell'azione amministrativa, ma che tenda anche a realizzare una pianificazione di abbattimento dei costi relativi al personale e così recita:

*1. Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla [legge 2 aprile 1968, n. 482](#);*

**-l'art. 91, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267**, in tema di assunzioni, prevede che gli organi di vertice delle amministrazioni locali siano tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzandola alla riduzione programmata delle spese del personale ,e così recita:

*1. Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla [legge 12 marzo 1999, n. 68](#), finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.*

*2. Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze.*

*3. Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure*

*professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente.*

*4. Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo.*

**–l'art. 89, c. 5, D.Lgs. n. 267/2000** stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

- **l'art. 6, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165**, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017, che prevede che le amministrazioni pubbliche adottino il Piano triennale dei fabbisogni di personale in coerenza con gli strumenti di pianificazione delle attività e delle performance nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'art. 6-ter e così recita:

*"1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.*

*2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33.*

*Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità' e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità' di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.*

*3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario*

*massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.*

*4. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, e' approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, e' approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, e' assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.*

*(...) 6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.”*

**Le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA emanate dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, con Decreto 8/05/2018**

e pubblicate in Gazzetta Ufficiale–Serie Generale n.173 del 27 luglio 2018; Le predette linee di indirizzo costituiscono per gli enti territoriali norme di principio rispetto alle quali essi devono uniformarsi nell’ambito della loro autonomia organizzativa riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica.

- **l’art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113 e ss.m.ii.** ha introdotto il Piano Integrato di Attività e Organizzazione(PIAO) con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell’attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione.

- **il Decreto del Presidente della Repubblica n. 81 del 30 giugno 2022**, recante “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”, di cui all’articolo 6, comma 5, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 per dare attuazione alle nuove disposizioni normative indica i Piani e i previgenti adempimenti in materia di pianificazione e programmazione “soppressi” e viene disposto che per le Amministrazioni tenute all’adozione del PIAO, tutti i richiami ai piani

individuati dal decreto stesso sono da intendersi come riferiti alla corrispondente sezione del PIAO. Il Piano dei fabbisogni di personale, di cui all'art. 6, commi 1, 4, 6, e art. 6-ter del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 rientra tra i piani soppressi. Il vigente quadro normativo in materia di spese di personale degli enti locali:

- pone una serie di vincoli e limiti assunzionali inderogabili posti quali principi di coordinamento della finanza pubblica per il perseguimento degli obiettivi di contenimento della spesa e di risanamento dei conti pubblici;

- prevede che tali vincoli e limiti debbano essere tenuti in debita considerazione nell'ambito della programmazione dei fabbisogni di personale in quanto devono orientare le scelte amministrative e gestionali dell'ente al perseguimento degli obiettivi di riduzione di spesa.

## **A) Capacità assunzionali**

### **A1) Normativa**

**Il decreto ministeriale 11 Gennaio 2022** reca la nuova disciplina delle assunzioni di personale nelle Province e nelle Città metropolitane, in attuazione dell'articolo 33, comma 1-bis, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34 ed individua i valori soglia ai fini della determinazione delle capacità assunzionali delle province e delle città metropolitane, stabilendo che le disposizioni di cui al succitato decreto non si applicano alla Regione Siciliana, avendo con legge regionale 04/08/2015 n. 15, recante "Disposizioni in materia di liberi consorzi comunali e città metropolitane", la Regione Siciliana, ha attuato un processo di riordino degli enti di area vasta, definendo con successiva legge regionale n. 27 del 12/12 2016, i limiti di spesa dei suddetti enti in misura non corrispondente e disomogenea rispetto a quelli previsti dalla normativa statale di cui all'art. 1 comma 421, della legge 23/12/2014 n. 190 e, pertanto, le disposizioni di cui al decreto non trovano diretta applicazione nei confronti di tali enti;

- Nei confronti degli enti di area vasta della Regione siciliana, lungi dal configurarsi "vuoti di vincolo" (cfr., Corte dei Conti Sezioni riunite in sede giurisdizionale in speciale composizione, sentenza n. 7/2022/DELIC), continua a trovare applicazione, in materia di capacità e limiti assunzionali, il regime fondato sul turn-over, la cui disciplina risiede, **nell'art. 3, commi da 5 a 5-sexies, del decreto-legge n. 90 del 2014**, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114 ;

- L'art 5 sexies citato stabilisce che *" Per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle*

programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over. **(Le disposizioni di cui al periodo precedente si applicano, per il triennio 2022-2024, limitatamente agli enti territoriali non soggetti alla disciplina assunzionale di cui all'[articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34](#), convertito, con modificazioni, dalla [legge 28 giugno 2019, n. 58](#))).**

## **B) Contenimento della spesa di personale**

### **B1. Normativa**

con riferimento **ai limiti alla spesa di personale** l'articolo 1, commi 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater della L. 27 dicembre 2006, n. 296 (*Legge finanziaria 2007*), contiene la disciplina vincolistica in materia di spese di personale degli enti soggetti a patto di stabilità, (ora soggetti al "pareggio di bilancio", come previsto dalla Legge di Stabilità 2016) prevedendo che:

- ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, tali enti "assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento: **a)** (lettera **oggi abrogata dall'art.16 del d.l. 113 del 24 giugno 2016**); **b)** razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico; **c)** contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali" (**comma 557**);
- costituiscono spese di personale anche quelle "sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente" (**comma 557-bis**);
- in caso di mancato rispetto dell'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui al comma 557 scatta il divieto di assunzione già previsto in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno (**comma 557-ter**);
- a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio

del triennio precedente alla data di entrata in vigore della legge (triennio 2011-2013) (**comma 557-  
quater** nel testo modificato ed inserito dall'[art. 3, comma 5-bis, del D.L. 24/06/2014, n. 90](#),  
convertito, con modificazioni, dalla [Legge 11/08/2014, n. 114](#))

Come certificato dal Responsabile Area Economico finanziaria il valore medio della spesa di personale del triennio 2011- 2013 è pari a €. **39.676.510,98** e che la spesa del personale in servizio di cui al c.557 dell' art. 1 – L.292/2006 è di € **28.320.932,54** (al netto della spesa eterofinanziata) così come riportato nel bilancio previsionale finanziario per l'anno 2024;

Che, pertanto, l'ammontare complessivo della spesa di personale rispetta il vincolo di cui al sopra richiamato art. 1 comma 557 della Legge n. 296/2006 e s.m.i..

## **1. Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente**

### **DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2023:**

TOTALE: n. 557 unità di personale

*di cui:*

#### **n. 556 a tempo indeterminato**

n. 1 a tempo determinato

n. 544 a tempo pieno

n. 13 a tempo parziale

### **SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO**

#### **n. 1 Dirigente Area Amministrativa**

#### **n.76 Area dei Funzionari dell'Elevata Qualificazione**

*così articolate:*

n. 1 con profilo di F.R.U.O. Tecnica - Chimico

n. 1 con profilo di F.R.U.O. Tecnica - Direttore Riserva Naturale

n. 2 con profilo di F.R.U.O. Tecnica - Geologo

n. 1 con profilo di Istruttore Direttivo Biologo

n. 20 con profilo di Funzionario Amministrativo

n. 16 con profilo di Funzionario Contabile

n. 1 con profilo di Funzionario Informatico

n. 34 con profilo di Funzionario Tecnico

### **n. 160 Area degli Istruttori**

*così articolate:*

- n. 1 con profilo di Capo Servizio Riserva Naturale
- n. 1 con profilo di Istruttore addetto alla Comunicazione
- n. 7 con profilo di Istruttore di Laboratorio
- n. 3 con profilo di Istruttore Perito Agrario
- n. 2 con profilo di Programmatore di Gestione Operativa
- n. 27 con profilo di Agente di Polizia Metropolitana
- n. 88 con profilo di Istruttore Amministrativo
- n. 18 con profilo di Istruttore Contabile
- n. 13 con profilo di Istruttore Tecnico

### **n. 292 Area degli Operatori Esperti**

*così articolate:*

- n.196 con profilo di Operatore Esperto in Supporto Amministrativo
- n. 11 con profilo di Operatore Esperto Autista
- n. 3 con profilo di Esecutore Sorveglianza Riserva Naturale
- n. 82 con profilo di Operatore Esperto Tecnico

### **n. 28 Area degli Operatori**

*così articolate:*

- n. 20 con profilo di Operatore Servizi Generali
- n. 8 con profilo di Operatore Manutenzione Strade

Tenuto conto del quadro sopra rappresentato e della necessità di tendere al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese e perseguire al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività sia attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione ottimizzando l'impiego delle risorse pubbliche disponibili, che procedendo a nuove assunzioni si aggiorna la dotazione organica come segue con una spesa teorica di **euro 28.320.932,52** inclusi oneri riflessi, inferiore alla spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e



seguenti della L. n. 296/2006 e s.m.i., che nella Città Metropolitana di Messina è pari a € 39.676.510,98 corrispondente al limite massimo teorico della spesa di personale dell'Ente cui al triennio 2011-2013.

**DOTAZIONE ORGANICA**

<b>CATEGORIE</b>	<b>TEMPO INDETERMINATO</b>	<b>POSTI OCCUPATI</b>	<b>POSTI VACANTI</b>
DIRIGENTI	9	5	4
Funzionari	204	70	134
Istruttori	305	159	146
Operatori Esperti	329	278	51
Operatori	28	28	2
<b>TOTALI</b>	<b>875</b>	<b>538</b>	<b>337</b>
<b>CATEGORIE</b>	<b>TEMPO DETERMINATO</b>	<b>POSTI OCCUPATI</b>	<b>POSTI VACANTI</b>
Funzionari	1	1	0
<b>TOTALI</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>

### **3.4. Programmazione strategica delle risorse umane**

#### **3.4.1 Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa**

##### **verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato**

In virtù della normativa attualmente applicabile alle città metropolitane siciliane si possono computare, ai fini della determinazione delle proprie capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over;

- ai fini del computo dei resti assunzionali non utilizzati, ha permesso di effettuare il calcolo sui cinque anni precedenti.

CONSIDERATO quindi che allo stato attuale della normativa per gli anni 2024-2026 le capacità assunzionali sono fissate per le città metropolitane siciliane al 100% dei risparmi derivanti dalle cessazioni dell'anno precedente e dell'anno in corso a cui si aggiungono i resti assunzionali del quinquennio precedente non utilizzate.

VISTA la **deliberazione della sezione autonomie della Corte dei Conti n. 17/2019** secondo cui il riferimento al quinquennio precedente è da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all'anno in cui si intende effettuare le assunzioni.

CHE la suddetta deliberazione chiarisce che i valori economici delle capacità assunzionali 2019-2021 per il personale dirigenziale e non dirigenziale riferiti alle cessazioni dell'anno precedente, ai sensi dell'art. 3, comma 5, del d.l. 90/2014, possono essere cumulati fra loro al fine di determinare un unico budget complessivo utilizzabile indistintamente per assunzioni riferite ad entrambe le tipologie di personale, dirigenziale e non, in linea con la programmazione dei fabbisogni di personale e nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalla legislazione vigente.

ATTESO che, in base **all'art. 3, commi da 5 a 5 sexies del D.L. 24 giugno 2014, n. 90** la Città Metropolitana di Messina determina la propria capacità assunzionale per il triennio 2024-2026 per nuovi contratti a tempo indeterminato, pur sempre entro i limiti alla spesa imposti dall'articolo 1, commi 557, 557-bis e, 557 quater della legge 27 dicembre 2006, n. 296, entro i seguenti parametri di spesa corrispondenti al 100% del personale di ruolo cessato nell'anno precedente, cessazioni programmate nella annualità oltre ai resti assunzionali del quinquennio 2023-2019, e, pertanto, per una spesa complessiva al lordo degli oneri riflessi così determinata :

## Budgets anno 2024:

✓ **100% cessati 2023 e cessazioni previste anno 2024**

✓ **Resti quinquennio 2023-2019**

- I resti del quinquennio 2023-2019, ai sensi dell'art. 3 comma 5 del D.L. 90/2014 convertito con legge 114/2014, vanno così calcolati:

2019 100% dei risparmi di spesa per cessazioni dal servizio del personale di ruolo cessato nell'anno precedente a quello di riferimento;

2020 100% dei risparmi di spesa per cessazioni dal servizio del personale di ruolo cessato nell'anno precedente a quello di riferimento;

2021 100% dei risparmi di spesa per cessazioni dal servizio del personale di ruolo cessato nell'anno precedente a quello di riferimento

2022 100% dei risparmi di spesa per cessazioni dal servizio del personale di ruolo cessato nell'anno precedente a quello di riferimento

2023 100% dei risparmi di spesa per cessazioni dal servizio del personale di ruolo cessato nell'anno precedente a quello di riferimento

2024 100% delle cessazioni programmate per l'anno in corso;

PRESO ATTO che :

- negli anni 2018 – 2023 si sono avute n. 271 cessazioni di personale a tempo indeterminato, per l'anno 2024 sono previste n. 55 cessazioni, rapportata ad anno, come risulta dal seguente prospetto:

<b>CESSAZIONI</b>		
<b>ANNO</b>	<b>NUMERO</b>	<b>RISPARMI ASSUNZIONALI</b>
<b>2018</b>	<b>28</b>	<b>798.841,91</b>
<b>2019</b>	<b>34</b>	<b>959.123,57</b>

<b>2020</b>	<b>42</b>	<b>1.250.107,09</b>
<b>2021</b>	<b>46</b>	<b>1.340.172,14</b>
<b>2022</b>	<b>66</b>	<b>1.908.006,46</b>
<b>2023</b>	<b>55</b>	<b>1.675.118,83</b>
<b>2024</b>	<b>55</b>	<b>888.038,04</b>
<b>Totale</b>	<b>326</b>	<b>8.819.408,04</b>

RILEVATO che le facoltà assunzionali residue degli ultimi 5 anni antecedenti al 2024, che possono essere utilizzati, oltre le cessazioni previste per l'anno 2024, calcolati al netto degli spazi assunzionali utilizzati nell'anno 2023 pari ad euro 1.143.758,11 calcolati come di seguito :

- 1) € 153.435,52 + 888.342,63 pari al complessivo incremento orario fino a 36 ore dei rapporti di lavoro di n. 90 unità di personale;
- 2) € 101.979,96 per la stabilizzazione di n. 3 Funzionari (rif.art. 50, comma 17 bis del d. l. n. 13/2023, convertito con modificazioni dalla legge n. 41 del 21 aprile 2023);
- 3) € 228.619,49 per l'assunzione di n. 4 Dirigenti contrattualizzati il 01/02/2024 (11 MESI);

corrispondono ad euro **7.447.030,44**, calcolati come da prospetto che segue:

<b>RISORSE ASSUNZIONALI</b>				
<b>ANNO</b>	<b>IMPORTO</b>	<b>DESCRIZIONE</b>	<b>CAPACITA' UTILIZZATA</b>	<b>CAPACITA' UTILIZZABILE</b>
2019	798.841,91	100% cessazioni 2018	0	798.841,91
2020	959.123,57	100% cessazioni 2019	0	959.123,57
2021	1.250.107,09	100% cessazioni 2020	0	1.250.107,09
2022	1.340.172,14	100% cessazioni 2021	0	1.340.172,14
2023	1.908.006,46	100% cessazioni 2022	1.143.758,11	1.908.006,46
2024	1.675.118,83	100% cessazioni 2023	0	1.675.118,83

2024	888.038,04	Cessazioni previste 2024	228.619,49	888.038,04
			<b>Totale</b>	<b>8.819.408,04</b>
	Spazi assunzionali utilizzati	2023		1.143.758,11
	Spazi assunzionali utilizzati	2024		228.619,49
	Spazi assunzionali disponibili	2024		<b>7.447.030,44</b>

Al fine di attuare il potenziamento dell'Organico in linea con quanto stabilito nel DUP e nel Programma di Mandato del Sindaco Metropolitan e di garantire il miglioramento quali-quantitativo dei servizi, è intendimento dell'amministrazione procedere alle assunzioni di seguito indicate:

**A) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica Triennio 2024 /2026 :**

AREA	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITA' ASSUNZIONE	COSTO ANNUO
FUNZIONARIO ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	19	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno tramite concorso	645.873,08
FUNZIONARIO ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	9	FUNZIONARIO CONTABILE	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno tramite concorso	305.939,88
FUNZIONARIO ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	48	FUNZIONARIO TECNICO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno tramite concorso	1.631.679,36
FUNZIONARIO ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	2	FUNZIONARIO INFORMATICO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno tramite concorso	67.986,64
FUNZIONARIO ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	2	FUNZIONARIO DELL'AREA DI VIGILANZA	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno tramite concorso	67.986,64
FUNZIONARIO ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	9	FUNZIONARIO LEGALE	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno tramite concorso	305.939,88
FUNZIONARIO ED	2	FUNZIONARIO	Tempo	Assunzione dall'esterno tramite	67.986,64

ELEVATA QUALIFICAZIONE		AVVOCATO	Pieno	concorso	
ISTRUTTORE	25	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno tramite concorso	783.219,25
ISTRUTTORE	25	ISTRUTTORE CONTABILE	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno tramite concorso	783.219,25
ISTRUTTORE	35	ISTRUTTORE TECNICO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno tramite concorso	1.096.506,95
ISTRUTTORE	10	AGENTE DI VIGILANZA	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno tramite concorso	313.287,7
<b>TOT.</b>	<b>186</b>				<b>Euro 6.069.625,27</b>

### **B) Progressioni verticali di carriera ANNO 2024**

DATO ATTO che nella nuova programmazione del fabbisogno di personale, oltre ad acquisizione di personale dall'esterno, la copertura di posti vacanti in dotazione organica è effettuata attraverso la progressione verticale, che consiste in un percorso di sviluppo professionale, riservato ai dipendenti dell'amministrazione, con il passaggio da un'area professionale a quella superiore e che si attua attraverso procedure di selezione interna, in ossequio alla normativa vigente, e nell'ambito delle facoltà assunzionali nonché entro i limiti di spesa di personale

CHE la quota a disposizione per le progressioni verticali è di euro 100.375,30 corrispondente allo 0,55% del monte salari 2018 come consentito dall'art.13 comma 6 del CCNL 16/11/2022 per un totale di n.44 progressioni.

Il costo delle progressioni verticali è calcolato dalla differenza tra i valori annuali di stipendio tabellare + quota dell'indennità di comparto a carico del bilancio dell'area di destinazione e stipendio tabellare + quota dell'indennità di comparto a carico del bilancio dell'area di appartenenza. Che corrisponde ad euro 98.725,88 oltre oneri riflessi, per complessivi 133.457,64.

<b>NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE</b>	<b>N.</b>	<b>PROFILO PROFESSIONALE</b>	<b>REGIME ORARIO</b>	<b>MODALITA' ASSUNZIONE</b>	<b>COSTO ANNUO</b>
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	<b>8</b>	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Selezione interna finalizzata alla progressione verticale	21.395,43

AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	7	FUNZIONARIO CONTABILE	Tempo Pieno	Selezione interna finalizzata alla progressione verticale	18.721,01
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	8	FUNZIONARIO TECNICO	Tempo Pieno	Selezione interna finalizzata alla progressione verticale	21.395,43
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	1	FUNZIONARIO INFORMATICO	Tempo Pieno	Selezione interna finalizzata alla progressione verticale	2.674,43
AREA DEGLI ISTRUTTORI	5	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Selezione interna finalizzata alla progressione verticale	17.317,84
AREA DEGLI ISTRUTTORI	7	ISTRUTTORE TECNICO	Tempo Pieno	Selezione interna finalizzata alla progressione verticale	24.244,97
AREA DEGLI ISTRUTTORI	5	ISTRUTTORE CONTABILE	Tempo Pieno	Selezione interna finalizzata alla progressione verticale	17.317,84
AREA DEGLI ISTRUTTORI	3	AGENTE DI VIGILANZA	Tempo Pieno	Selezione interna finalizzata alla progressione verticale	10.390,705
TOT	44				133.457,64

### **Copertura della quota d'obbligo di cui all'art. 1 della legge 68/99. ANNO 2024**

Dal Prospetto Informativo del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 18/01/2024, protocollo di sistema 00001587, la Città Metropolitana di Messina presenta la copertura di n. 20 soggetti disabili quale quota d'obbligo (legge 68/99, art. 1);

La legge n. 68/99 che all'art. 3 stabilisce che i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori appartenenti alle categorie di cui all'art. 1 nella misura del sette per cento dei lavoratori occupati, se occupano più di 50 dipendenti;

La circolare n. 1/2019 del Ministero per la Pubblica Amministrazione, **punto 4.2**, richiama la circolare n. 5/2013 del Ministero per la Pubblica Amministrazione e la semplificazione che chiarisce:

- *per effetto dell'art. 7, comma 6, del D.L. 101/2013 ( legge125/2013) le assunzioni delle categorie protette, nel limite della quota d'obbligo, non sono da computare nel budget assunzionale e vanno garantite sia in presenza di posti vacanti, sia in caso di soprannumerarietà;*

- in particolare in caso di disciplina limitativa delle assunzioni, non rientrano nelle predette limitazioni le assunzioni di personale appartenente alle categorie protette, nel solo limite della copertura delle quote d'obbligo. Va da sé che le cessazioni di personale appartenente alle categorie protette non vanno computate ai fini della determinazione delle risorse utili per le nuove assunzioni. In sostanza le dinamiche inerenti questa categoria di soggetti vanno neutralizzate tanto in uscita quanto in entrata.

- le predette assunzioni vanno effettuate anche in deroga ai divieti di nuove assunzioni previsti dalla legislazione vigente, fermi restando le disposizioni speciali limitative che scaturiscono da criticità della situazione economico – finanziaria in cui versa l'amministrazione.

Ancora, la circolare n. 1/2019, **al punto 4.5**, "**Collocamento obbligatorio dei disabili**", stabilisce: l'art. 7 della legge 68/1999, definisce le modalità di assunzione obbligatorie per i datori di lavoro pubblici e privati. I datori di lavoro pubblici effettuano le assunzioni dei soggetti con disabilità in conformità a quanto previsto dall'art. 35, comma 2, del d.lgs. 165/2001, salva l'applicazione delle disposizioni di cui all'art. 11 della stessa legge 68/99. L'articolo 16 della legge 68/99 disciplina poi l'assunzione dei predetti soggetti mediante concorso pubblico.

L'ordinamento prevede quindi, tre diverse modalità di assunzioni di soggetti con disabilità:

1. la chiamata numerica ( mediante avviamento) per le categorie e i profili cui è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo in base all'art. 35 comma 2, del d.lgs. 165/2001;
2. il concorso ( con riserva di posti) per le altre qualifiche secondo l'art. 16 della legge 68/1999.
3. le convenzioni ai sensi dell'art. 11 della medesima legge 68/99.

Come previsto nella circolare n. 1/2019, la convenzione può essere utilizzata per sostituire il reclutamento mediante avviamento per le qualifiche più basse, in un ottica di adempimento programmato della copertura della quota cadenzato a seconda degli obblighi occupazionali, oppure in ragione delle qualifiche da assumere in funzione del fabbisogno.

E' intendimento dell'amministrazione procedere alla copertura dei 20 posti da destinare alla quota obbligatoria dei soggetti disabili nella Area dei Funzionari e Istruttori;

Il Dipartimento Regionale del lavoro e dell'Impiego, Servizio XI, Centro per l'Impiego di Messina, con la nota prot. n. 13683 del 27/02/2024, ad oggetto Legge 68/99, norme sul diritto al lavoro disabili, ha invitato questo Ente ad ottemperare alla copertura della quota d'obbligo per l'assunzione di n. 20 soggetti disabili. In riscontro alla suddetta richiesta, con nota prot. n. 11280/24 del 07/03/2024, il Dirigente della I Direzione, ha comunicato che si darà corso alle suddette assunzioni in tempi ragionevolmente brevi, tenuto conto della complessità della procedura concorsuale relativa alla copertura di n. 20 soggetti disabili nelle ex categorie "D" e "C" ora area dei Funzionari e Area degli



Istruttori.

Area	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITA' ASSUNZIONE	COSTO ANNUO
Funzionario e elevata qualificazione	3	Funzionario Amministrativo	TEMPO PIENO	Assunzione personale disabile art. 1 legge 68/99 tramite mobilità volontaria esterna ex art. 30 D.Lgs. 165/2001	95.567,56
Funzionario e elevata qualificazione	5	Funzionario Tecnico	TEMPO PIENO	Assunzione personale disabile art. 1 legge 68/99 tramite mobilità volontaria esterna ex art. 30 D.Lgs. 165/2001	159.279,26
Funzionario e elevata qualificazione	3	Funzionario Contabile	TEMPO PIENO	Assunzione personale disabile art. 1 legge 68/99 tramite mobilità volontaria esterna ex art. 30 D.Lgs. 165/2001	95.567,56
Istruttore	3	Istruttore Amministrativo	TEMPO PIENO	Assunzione personale disabile art. 1 legge 68/99 tramite mobilità volontaria esterna ex art. 30 D.Lgs. 165/2001	88.076,55
Istruttore	3	Istruttore Contabile	TEMPO PIENO	Assunzione personale disabile art. 1 legge 68/99 tramite mobilità volontaria esterna ex art. 30 D.Lgs. 165/2001	88.076,55
Istruttore	3	Istruttore Tecnico	TEMPO PIENO	Assunzione personale disabile art. 1 legge 68/99 tramite mobilità volontaria esterna ex art. 30 D.Lgs. 165/2001	88.076,55
TOT.	20			TOTALE	<b>614.644,03</b>

**Assunzioni lavoratori impegnati in attività di pubblica utilità e in attività socialmente utili ANNO 2024**

L'art. 10 della Legge di stabilità della Regione Sicilia 2024-2026 n. 1, del 16 gennaio 2024, "Assunzioni, lavoratori impegnati in attività di pubblica utilità e in attività socialmente utili" ha previsto l'autorizzazione di spesa dal 2024 al 2047, con gli importi annuali indicati nell'apposita tabella al comma 1 dell'art. 10, per le finalità di cui al comma 1 dell'art. 2 del decreto legge 22 giugno 2023, n.75, convertito con modificazioni dalla legge 10 agosto 2023, n. 112 e ss.mm. e ii., in favore della stabilizzazione di soggetti inseriti nell'elenco regionale di cui al comma 1 dell'art. 30 della legge regionale n. 5/2014 e ss.mm.

La circolare esplicativa n. 17548 del 24/04/2024 della Regione Siciliana , ha previsto per ciascun lavoratore ASU stabilizzato, l'erogazione del contributo fino ad un massimo di €19.180,00 annui lordi a valere sulle risorse previste dall'art. 10 della citata legge regionale, per numero massimo di 24 ore settimanali.

Il costo annuo del personale appartenente all'Area degli Istruttori ex Cat. C ammonta ad € 20.885,52 di cui € 19.180,00 finanziati dalla Regione Siciliana, la differenza di € 1.705,52, per unità, resterà a carico del Bilancio dell'Ente per un totale complessivo pari ad € 8.527,60 (5 unità).

Il personale ASU in utilizzazione presso la Città Metropolitana di Messina da stabilizzare è di n. 47 unità così distinto per AREA:

Area	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO PART TIME	MODALITA' ASSUNZIONE	COSTO ANNUO
Istruttore	5	Istruttore Amministrativo	24	Stabilizzazione personale ASU ai sensi della legge di stabilità della Regione Sicilia 2024-2026 n. 1, art. 10, del 16 gennaio 2024	104.429,30
Operatore Esperto	8	Operatore Esperto Tecnico	24	Stabilizzazione personale ASU ai sensi della legge di stabilità della Regione Sicilia 2024-2026 n. 1, art. 10, del 16 gennaio 2024	148.667,12
Operatore Esperto	34	Operatore Esperto in supporto amministrativo	24	Stabilizzazione personale ASU ai sensi della legge di stabilità della Regione Sicilia 2024-2026 n. 1, art. 10, del 16 gennaio 2024	631.835,26
TOT.	47			TOTALE	<b>884.931,68</b>

### Assunzioni a tempo indeterminato Programma Nazionale Capacità per la Coesione 2021-2027 –

#### **Anno 2025**

Il Decreto Legge n. 124/2023 “Disposizioni urgenti in materia di politiche di coesione, per il rilancio dell'economia nelle aree del Mezzogiorno del Paese, nonché in materia di immigrazione”, convertito con modificazione della legge n. 162/2023, ha individuato alcune misure volte alla semplificazione dei procedimenti amministrativi concernenti l'utilizzazione delle risorse nazionali ed europee in materia di politiche di coesione, per favorire la realizzazione di investimenti pubblici.

In particolare l'art. 19 del sopra citato D.L. 124/2023 (convertito con modificazioni dalla legge 13 novembre 2023, n. 162, in Gazzetta Ufficiale n. 268 del 16 novembre 2023) prevede che a decorrere

dall'anno 2024, al fine di promuovere il rafforzamento della capacità amministrativa delle regioni Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia, delle città metropolitane, delle province, delle unioni dei comuni e dei comuni appartenenti alle predette regioni, nonché per rafforzare le funzioni di coordinamento nazionale del Dipartimento per le politiche di coesione della Presidenza del Consiglio dei Ministri, le predette amministrazioni, nell'ambito delle vigenti dotazioni organiche, siano autorizzate ad assumere, con contratto di lavoro a tempo indeterminato personale non dirigenziale, da inquadrare nel livello iniziale dell'area dei funzionari prevista dal contratto collettivo nazionale di lavoro 2019-2021 - Comparto Funzioni locali - nei limiti dei criteri di ripartizione definiti dal Decreto previsto dal comma 3 del medesimo art. 19.

Come specificato all'art. 4, rubricato "dotazione finanziaria dell'avviso", i costi gravano sul PN CapCoe per l'intero periodo di ammissibilità delle spese (fino al 31.12.2029) e sulle risorse previste dall'art. 19 del D.L. 124/2023, convertito in legge con modificazioni, con legge 13 novembre 2023, n. 162, per il periodo successivo.

Quindi la città metropolitana di Messina ha presentato la manifestazione di interesse alla Presidenza del Consiglio dei Ministri indicando (Decreto Sindacale n. 3 del 22/01/2024) il fabbisogno di personale CapCoe così come segue:

Priorità 1 - n. 28 unità di personale con profilo professionale di "Funzionario Tecnico";

Priorità 2 - n. 6 unità di personale con il profilo professionale di "Funzionario Contabile";

Priorità 3 - n. 10 unità di personale con il profilo professionale di "Funzionario Amministrativo";

Allo stato si resta in attesa del DPCM di cui all'art. 10.6 dell'Avviso, che dovrà riconoscere e definire il personale da assegnare alla città metropolitana di Messina nell'ambito delle n. 70 unità di personale che sono riconosciute alle città metropolitane delle sette regioni interessate.

Occorre evidenziare che il personale a tempo indeterminato che verrà assegnato all'ente, sarà reclutato con procedura centralizzata da parte del Dipartimento e una volta contrattualizzato dalla città metropolitana, gli oneri graveranno fino al 31 dicembre 2029 sulla misura PN CapCoe e successivamente per tutta la vita lavorativa, su appositi capitoli di bilancio statale.

#### **e) Stabilizzazioni dipendenti Agenzia per la coesione anno 2025**

L'ente è assegnatario da parte dell'Agenzia per la coesione territoriale (oggi Dipartimento) di alcune unità di personale assunto mediante il concorso pubblico bandito ai sensi dell'articolo 1, comma 181, della medesima legge n. 178 del 2020 con rapporto di lavoro subordinato ai sensi dell'art. 1, comma 179, della legge n.178/2020.

La materia è disciplinata dall'art.50 comma 17 bis del D.L. n.13/2023 convertito con modificazioni dalla

L. 21 aprile 2023, n. 41 che testualmente recita " *le regioni, le province, le città metropolitane e gli enti locali, ivi comprese le unioni di comuni, assegnatari del personale assunto con rapporto di lavoro subordinato ai sensi dell'articolo 1, comma 179, della legge 30 dicembre 2020, n. 178, mediante il concorso pubblico bandito ai sensi dell'articolo 1, comma 181, della medesima legge n. 178 del 2020, possono procedere, dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, alla stabilizzazione, nei limiti dei posti disponibili della vigente dotazione organica, del medesimo personale che abbia prestato servizio per almeno ventiquattro mesi nella qualifica ricoperta, previo colloquio selettivo e all'esito della valutazione positiva dell'attività lavorativa svolta. Per le assunzioni di cui al presente comma, i ventiquattro mesi di servizio possono essere maturati anche computando i periodi di servizio svolti a tempo determinato presso amministrazioni diverse da quella che procede all'assunzione. Le assunzioni di personale di cui al presente comma sono effettuate a valere sulle facoltà assunzionali di ciascuna amministrazione disponibili a legislazione vigente all'atto della stabilizzazione.*"

Nel corso dell'anno 2023, tre unità di tale personale hanno maturato ventiquattro mesi di servizio e pertanto sono state stabilizzate da questo Ente, mentre una unità di personale maturerà i ventiquattro mesi di servizio nell'anno 2025 che verrà pertanto assunta come da seguente prospetto:

AREA	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITA' DI ASSUNZIONE	COSTO ANNUO
Funzionario e E.Q.	1	Amministrativo	pieno	Stabilizzazione art. 50 comma 17 bis D.L n°13/2023 convertito dalla L.41/23	<b>33.993,32</b>

#### ASSUNZIONI ANNO 2024

Le assunzioni programmate nell'anno 2024, come sopra indicate, si riassumono nel seguente prospetto:

PROGRESSIONI VERTICALI	44	TEMPO INDETERMINATO	C.6 art. 13 CCNL 2019/2021	<b>133.457,64</b>	
STABILIZZAZIONE ASU	47	TEMPO INDETERMINATO	Legge di stabilità della Regione Sicilia 2024-2026 n. 1,	<b>884.931,68</b>	Eterofinanziato per la durata della vita lavorativa
ASSUNZIONI	49	TEMPO PART TIME INDETERMINATO	Assunzione dall'esterno tramite concorso art. 10, del 16 gennaio	<b>1.599.058,93</b>	
ASSUNZIONI	20	TEMPO INDETERMINATO	Assunzione personale disabile art. 1 legge 68/99	<b>614.644,03</b>	

tramite mobilità volontaria

<b>TOTALE</b>	<b>160</b>		<b>3.232.092,28</b>	
---------------	------------	--	---------------------	--

La spesa da sostenere per le assunzioni programmate per il triennio 2024/2026, prevede oltre le assunzioni inserite per il 2024 sopra specificate, le seguenti assunzioni, previste sui capitoli di spesa del personale del Bilancio di Previsione 2024-2026:

ESERCIZIO 2025	ASSUNZIONI N. 65	TEMPO INDETERMINATO	Assunzione dall'esterno
tramite concorso	2.126.964,75		
ESERCIZIO 2026	ASSUNZIONI N. 72	TEMPO INDETERMINATO	Assunzione dall'esterno
tramite concorso	2.343.601,59		

RILEVATO che includendo le azioni assunzionali introdotte dalla presente deliberazione, dettagliate di seguito, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2024 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi D.L. n. 90 del 2014, art. 3 commi da 5 a 5 sexies nei seguenti valori:

LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro **7.447.030,44**– SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2024 Euro **28.722.029,36**

*n.b.: il dato spesa personale previsionale 2024 è determinato secondo la nozione del d.m. 17/03/2020 (quindi senza Irap), tenuto conto delle scelte assunzionali previste nella presente programmazione dei fabbisogni, sia a tempo indeterminato che mediante forme di lavoro flessibile.*

**DATO ATTO** che:

la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal d.m. 11 Gennaio 2022; tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della "soglia", secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione strategica

#### **a.2) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale**

- le azioni di reclutamento previste nella presente programmazione del fabbisogno di personale 2024-2026 sono disposte nel rispetto del vincolo di sostenibilità finanziaria D.M. 11 Gennaio 2022 e la previsione annuale di spesa di personale per il triennio 2024-2026 è inferiore al limite della spesa

media del triennio pari ad € 39.676.510,98. Infatti gli importi previsti nell'allegato al bilancio di previsione 2024/2026 risultano:

Anno 2024 – Euro 28.320.932,54 al netto di spesa eterofinanziata

Anno 2025 – Euro 28.758.353,37 al netto di spesa eterofinanziata

Anno 2026 – Euro 29.767.269,99 al netto di spesa eterofinanziata

-la spesa di personale per l'anno 2024, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge 296/2006 come segue:

valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 : Euro <b>39.676.510,98</b>
spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2024: € 28.320.932,54 ( <u>al netto di spesa eterofinanziata</u> )

- la spesa di personale prevista per il triennio 2024-2026 risulta finanziata dai relativi stanziamenti contemplati nel bilancio 2024-2026.

### **a.3) Verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile**

In ordine alle assunzioni a tempo determinato l'articolo 9, comma 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78 convertito dalla legge 30/07/2010, n. 122 il quale prevede per gli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale, che la spesa annua per lavoro flessibile non possa essere superiore alla spesa sostenuta per la medesima finalità nell'anno 2009.

-L'art. 16, comma 1 quater, del Decreto-Legge 24 giugno 2016, n. 113 convertito con modificazioni dalla Legge 7 agosto 2016, n. 160, ha previsto che sono in ogni caso escluse dal vincolo di cui al precedente punto le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

- Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per lavoro flessibile, il limite deve essere computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009.

Atteso che dai dati contabili in possesso dell'Area Finanziaria e con riferimento all'articolo 9 comma 28 del D.L. n. 78/2010 convertito in legge n. 122/2010 e s.m.i. risulta per il 2009 una spesa per il personale a tempo determinato pari ad € **1.246.075,24** ( al netto del trasferimento regionale lavoratori LSU dell'anno 2009);

La spesa del personale per lavoro flessibile prevista nel 2024 è di € **228.619,49** (**comprensiva di oneri riflessi per 11 mesi**) relativa all'assunzione a n. 4 Dirigenti con incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110 c. 1 D.Lgs n. 267/2000 .

Dato atto, inoltre, che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2024, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue:

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro € <b>1.246.075,24</b>
Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2024: Euro <b>228.619,49</b>

#### **a.4) verifica dell'assenza di eccedenze di personale**

Dato atto che l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, come da Decreto Sindacale n. 121 del 14/06/2024, con esito negativo.

#### **a.5) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere**

Atteso che:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente per procedere alle assunzioni deve rispettare i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed inviare i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- per procedere alle assunzioni previste per l'anno 2024 si sono verificate le condizioni previste dalla normativa vigente ad esclusione dell'approvazione del Rendiconto della Gestione relativo all'esercizio finanziario 2023 e del bilancio consolidato e la relativa trasmissione alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche e che pertanto si procederà alle assunzioni programmate

dopo l'approvazione dei predetti documenti contabili

- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;

La Città Metropolitana di Messina non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

#### **a) stima del trend delle cessazioni:**

Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

**ANNO 2024:** n. 12 Funzionari e EQ; n. 5 area Istruttori; n. 34 area Operatori esperti; n. 4 area Operatori. **Totale n. 55 – pari a euro 1.197.970,00 – (euro 1.619.415,85 Includo oneri riflessi ed Irap);**

**ANNO 2025:** n. 7 Funzionari e EQ; n. 6 area Istruttori; n. 16 area Operatori esperti; n. 2 area Operatori. **Totale n. 31 - pari a euro 705.246,35 – (euro 925.476,95 Includo oneri riflessi ed Irap);**

**ANNO 2026:** n. 4 Funzionari e EQ; n. 6 area Istruttori; n. 26 area Operatori esperti; n. 1 area Operatori. **Totale n. 37 - pari a euro 795.585,61 – (euro 1.075.472,63 Includo oneri riflessi ed Irap);**

**Totale cessazioni nel triennio 2024/2026 n. 123 – pari a euro 2.698.801,96 (euro 3.620.365,43 incluso oneri riflessi ed irap).**

#### **b) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:**

Considerato che, in relazione agli obiettivi strategici definiti nella Sezione 2.1 (Valore pubblico) del presente Piano integrato di attività e organizzazione, si evidenziano a fondamento delle necessità dotazionali dell'ente che la Città Metropolitana di Messina presenta un forte carenza di risorse umane in tutti i profili professionali rispetto alle necessità connesse ai servizi istituzionali resi e alle attività connesse al PNRR e alla spendita dei fondi extrabilancio assegnati all'ente, che hanno messo in luce la criticità degli uffici del settore tecnico, che in particolare risultano gravemente carente rispetto alla



numerosità dei procedimenti da condurre a alle gare da aggiudicare e ai contratti di appalto di cui curare l'esecuzione. Atteso che da decenni, a causa della criticità della situazione finanziaria dell'ente non si effettuano nuove assunzioni di personale eccetto le stabilizzazioni dei precari, comunque già presenti in forza nella struttura con contratto a tempo determinato, si prevede che le assunzioni programmate con il presente atto possano, sebbene solo parzialmente, colmare le esigenze di nuove e qualificate risorse umane da immettere nella struttura.

#### **certificazioni del Revisore dei conti:**

Dato atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio, ottenendone parere positivo come da verbale allegato al decreto di approvazione del presente documento.

#### **c) modifica della distribuzione del personale fra i servizi e Direzioni**

L'esiguo numero di personale rispetto alle necessità non consente di risolvere le necessità degli uffici attraverso la mobilità interna del personale. Tutti i settori risultano scoperti e la mobilità interna non è risolutiva.

### **3.5 Formazione del Personale**

#### **3.5.1 Priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze**

La Città Metropolitana di Messina presenta un capitale umano a forte potenziale, sul quale è fondamentale intervenire con opportune politiche formative per lo sviluppo e l'adeguamento delle competenze, in sintonia con l'evolvere del ruolo dell'Ente e delle relative funzioni da assolvere.

La formazione e lo sviluppo delle conoscenze, delle competenze e delle capacità del personale costituiscono strumento fondamentale nella gestione delle risorse umane e si collocano al centro del processo di rinnovamento della pubblica amministrazione.

L'utilizzo della formazione diventa leva strategica per rafforzare e sviluppare il senso e il valore pubblico del lavoro nella pubblica amministrazione da parte dei propri dipendenti. In particolare, la valorizzazione del capitale umano delle pubbliche amministrazioni è centrale nella strategia del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza. La Città Metropolitana di Messina inserisce la formazione del personale al centro dei propri processi di pianificazione e programmazione coordinandola ed integrandola nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione con gli obiettivi programmatici e strategici di performance dell'amministrazione. La Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 23 marzo 2023, avente ad oggetto "Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza", ha fornito alle amministrazioni indicazioni metodologiche e operative per la pianificazione, la gestione e la valutazione delle attività formative al fine di promuovere lo sviluppo delle conoscenze e delle competenze del

proprio personale. In particolare, la Direttiva definisce le priorità di investimento in ambito formativo, tra le quali rientrano:

- lo sviluppo, in maniera diffusa e strutturale, delle competenze del personale pubblico, funzionali alla realizzazione della transizione digitale, amministrativa ed ecologica delle amministrazioni stesse promosse dal PNRR;
- la strutturazione di percorsi di formazione iniziale per l’inserimento del personale neoassunto, allo scopo di fornire competenze e conoscenze finalizzate al ruolo che lo stesso andrà a ricoprire nell’ambito di ciascuna amministrazione, comprensivi di processi di *mentoring* a supporto dell’apprendimento;
- la necessità di riservare un’attenzione particolare rispetto allo sviluppo delle *soft skills*, ovvero delle competenze trasversali, legate alla *leadership*, al lavoro in *team*, alla capacità di adattamento al cambiamento, alle capacità comunicative, intese come il set di comportamenti organizzativi espressione delle capacità e attitudini rilevanti per svolgere il proprio ruolo con successo;
- la necessità di dedicare una sempre maggiore attenzione al tema della formazione internazionale – considerata la costante interazione delle amministrazioni con le istituzioni europee e con gli organismi internazionali – e a quella relativa alla gestione dei finanziamenti europei date anche le note carenze strutturali, delle amministrazioni pubbliche, in fase di progettazione ed attuazione dei programmi e degli obiettivi promossi dall’UE.

Sul solco di queste indicazioni si colloca la direttiva firmata il 28 Novembre 2023 dal Ministro per la Pubblica Amministrazione Paolo Zangrillo avente ad oggetto “nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale” che, pone la “massima attenzione verso i dipendenti pubblici, che sono il fulcro delle amministrazioni pubbliche”, e rappresenta la “bussola” dei dirigenti verso la valorizzazione delle persone delle pubbliche amministrazioni nel loro contesto organizzativo.

Con la direttiva anzidetta viene assegnato ai dirigenti, nei limiti delle risorse umane, strumentali e finanziarie, il compito di promuovere percorsi per accrescere le competenze del capitale umano e vengono definite le priorità formative per perfezionare sia le competenze personali che il ruolo dirigenziale.

Con essa si è voluto rimarcare:

- il ruolo centrale dei dirigenti deputati alla gestione delle risorse umane loro assegnate, alla cura delle loro competenze, alla promozione del loro sviluppo e della loro crescita anche attraverso percorsi

formativi diretti a svilupparne le potenzialità e a correggerne i punti di debolezza emersi in sede di valutazione dei comportamenti e degli obiettivi;

- il ruolo fondamentale della formazione, per la creazione della cultura della valutazione e per la costruzione delle competenze dirigenziali.

Nella valutazione comportamentale della dirigenza (ai fini della performance individuale) la richiamata direttiva del 28 Novembre ribadisce poi che l'elemento della "leadership", costituisce una delle capacità fondamentali da tenere in considerazione, nella ferma convinzione che solo in presenza di una classe dirigente in grado di esercitare appieno siffatta capacità, le organizzazioni siano in grado di raggiungere efficacemente gli obiettivi traguardati.

In linea con l'impostazione riaffermata nel *PNRR*, pertanto, il "*ciclo di gestione*" della formazione nelle amministrazioni pubbliche:

- a) si attiva a partire dall'individuazione delle priorità strategiche dell'amministrazione e dall'analisi del fabbisogno di competenze a livello organizzativo e per famiglie professionali;
- b) presuppone la verifica, a livello individuale, delle competenze "*in ingresso*", al fine di accertare il livello di conoscenza e padronanza detenuto da ciascun dipendente con riferimento ad uno specifico ambito di conoscenza/competenza;
- c) deve prevedere l'erogazione di una formazione mirata, individuata con l'obiettivo di ridurre/colmare i gap di conoscenza e di competenza di ciascun dipendente;
- d) si conclude con la verifica delle competenze "*in uscita*", a valle delle attività formative, in modo da rilevare e attestare i progressi compiuti in termini di incremento di conoscenze e competenze a livello individuale e organizzativo, attraverso l'aggregazione e analisi degli esiti

I principi dell'azione formativa di questo ente sono dunque ispirati e conformati alla:

- valorizzazione del personale: la formazione quale strumento di sviluppo delle competenze del personale si pone come scopo ultimo la valorizzazione dei dipendenti intesi quali risorse strategica dell'Ente;
- continuità: la formazione deve essere intesa quale metodo permanente per assicurare il costante adeguamento delle competenze professionali dei dipendenti;
- uguaglianza e pari opportunità: la formazione viene progettata ed offerta a tutti i dipendenti in relazione alle effettive esigenze formative e professionali rilevate;
- partecipazione: il processo di formazione deve prevedere momenti e modalità di coinvolgimento dei dipendenti nelle diverse sue fasi: rilevazione dei fabbisogni formativi, feedback sui corsi e relativa analisi (*gradimento*), raccolta di proposte di miglioramento, segnalazioni;

- **condivisione:** la programmazione dell'offerta formativa viene condivisa con i Dirigenti;
- **adeguatezza:** i corsi di formazione devono essere progettati sulla base delle esigenze formative proprie rispetto alle professionalità dei dipendenti ed agli obiettivi dell'Ente, garantendo un corretto equilibrio tra la formazione trasversale e quella specialistica/di settore, tra l'aggiornamento e la formazione per lo sviluppo professionale;
- **efficacia:** la formazione deve essere costantemente monitorata e valutata anche con riguardo agli esiti della stessa in termini di gradimento, di impatto sul lavoro, etc.;
- **efficienza:** la formazione deve essere erogata anche sulla base di un'attenta valutazione e ponderazione tra qualità della formazione offerta e costo della stessa, e quindi occorre esaminare le differenti offerte formative anche in relazione a tale ottica.

Come valore pubblico, orientare l'azione formativa verso la dimensione degli impatti - anche alla luce delle esigenze che pone il PNRR - consente di dotarsi di strumenti per comprendere se e in che misura i servizi erogati dalle PA siano in grado di contribuire al soddisfacimento dei bisogni di cittadini e imprese.

### **3.5.2 Risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative.**

La formazione viene svolta attraverso il ricorso a formatori esterni specializzati qualora non individuabili tra il personale interno dell'Ente.

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

L'Amministrazione provvede a riconoscere:

- i permessi di studio come previsto, dall'art. 10 della Legge n. 300 del 20/05/1970 come recepita dall'art. 46, CCNL 16 novembre 2022 Funzioni Locali che prevedono, in favore dei dipendenti con qualifica non dirigenziale e con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato di durata non inferiore a sei mesi continuativi, il diritto di usufruire di speciali permessi retribuiti per la frequenza di corsi finalizzati al conseguimento di titoli o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico, nella misura massima di 150 ore individuali annue. La concessione del beneficio di cui trattasi è consentita dalle predette disposizioni nel limite massimo del 3% del personale a tempo indeterminato e determinato delle aree funzionali in servizio all'inizio di ogni anno presso l'Amministrazione;

- il congedo per la formazione nelle modalità stabilite dall'art. 5 della Legge n.53/2000 come recepita dall'art. 47, CCNL 16 novembre 2022, per un periodo non superiore ad undici mesi, da utilizzare in maniera continuativa o frazionata, nell'arco dell'intera vita lavorativa del dipendente.

Nel corso dell'anno 2023 sono stati autorizzati n. 4 richieste di permesso di studio

Al fine di ottimizzare la partecipazione dei dipendenti ai percorsi formativi individuati ed il completamento dei medesimi sarà valutata positivamente dall'amministrazione nell'ambito della valutazione della performance individuale, anche attraverso la previsione di una sezione dedicata agli obiettivi formativi, all'interno delle schede di programmazione della performance. Il raggiungimento degli obiettivi formativi da parte dei dipendenti rileva altresì in termini di *“risultati conseguiti e valutazione positiva”* ai fini delle progressioni professionali all'interno della stessa area e fra le aree o qualifiche diverse.

### **3.5.4 Obiettivi formativi di carattere generale e specifico funzionali alla realizzazione del “Valore Pubblico” atteso.**

Per quanto attiene i target e i risultati attesi dall'attività formativa in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, la direttiva ministeriale stabilisce l'individuazione di due tipologie di obiettivi:

- a) obiettivi formativi di carattere generale
- b) obiettivi formativi di carattere specifico

#### **Obiettivi formativi di carattere generale**

Il riferimento strategico per la programmazione degli interventi formativi, per i prossimi anni, è rappresentato dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza che pone l'attenzione sullo sviluppo di un set di competenze comuni a tutti i dipendenti delle amministrazioni pubbliche necessario per cogliere gli obiettivi funzionali alla realizzazione delle transizioni digitale, ecologica e amministrativa potenzialmente rivolti a tutti i dipendenti.

Detta finalità formativa si inserisce coerentemente nell'ambito delle linee strategiche e programmatiche di governo dell'Ente nella parte in cui si prevede l'attuazione di interventi puntuali mirati alla formazione, all'aggiornamento, allo sviluppo professionale, alla riqualificazione e al potenziamento delle skill dei dipendenti comunali, ivi compreso il personale dirigenziale, con specifico riferimento agli ambiti strategici correlati alla transizione energetica, ambientale e digitale (rif. SeS del

DUP 2024-2026 e Sottosezione di programmazione 2.1 “Valore Pubblico” del presente documento “Politica 1” - “Indirizzo strategico 1.1.”).

Sul piano operativo, gli indirizzi strategici di “*Valore Pubblico*” concernenti la formazione relativa alle competenze digitali del personale pubblico si traducono in azioni che mirano a far sì che ciascun dipendente comprenda, accetti e adotti i nuovi strumenti a disposizione e i cambiamenti nei processi di lavoro che questi comportano. Il riferimento per la formazione delle competenze digitali è rappresentato dal documento metodologico “*Syllabus delle competenze digitali per la PA*” del Dipartimento della Funzione Pubblica. Il documento descrive le competenze digitali minime richieste ad ogni dipendente pubblico, con particolare riferimento a quelle connesse a norme e strumenti relativi ai processi di trasformazione digitale dell’amministrazione italiana e all’erogazione dei servizi online a cittadini e imprese.

Ulteriori indicazioni strategiche per la programmazione e la progettazione della formazione relativa alle competenze digitali del personale delle amministrazioni pubbliche sono individuate dalla stessa norma introduttiva del PIAO (art. 6 del d.l. n. 80 del 2021), che indica, quali priorità della formazione, quelle finalizzate “*al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali, l’accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all’ambito d’impiego e alla progressione di carriera del personale*” (art. 6, comma 2, lett. b). La Città Metropolitana di Messina, per dare attuazione alle nuove sfide dell’innovazione a partire da quella digitale, con la Direttiva n. 9 del Segretario Generale, prot. n. 26178 del 26 luglio 2023 ha promosso e diffuso al proprio personale la richiamata direttiva ministeriale del 23 Marzo.

L’obiettivo della formazione sulle competenze digitali, per l’anno 2023, è stato finalizzato al conseguimento, da parte del personale individuato dall’Amministrazione, di un livello di padronanza superiore a quello riscontrato all’esito del test di assessment iniziale, per almeno 8 delle 11 competenze descritte nel citato Syllabus “Competenze digitali per la PA”.

“L’obiettivo della formazione sulle competenze digitali, per l’anno 2023, è stato finalizzato al conseguimento, da parte del personale individuato dalla Città Metropolitana di Messina, di un livello di padronanza superiore a quello riscontrato all’esito del test di assessment iniziale, per almeno 8 delle 11 competenze descritte nel citato Syllabus “Competenze digitali per la PA”. I dipendenti registrati sono stati pari a n. 412, i dipendenti partecipanti sono stati pari a n. 394 mentre quelli che hanno conseguito almeno un livello di padronanza superiore a quello riscontrato all’esito del citato test di assessment

sono stati pari a n. 285, raggiungendo il valore percentuale pari al 72%.”, mentre i dipendenti che hanno concluso i due corsi abilitati sono pari a 104, raggiungendo il valore percentuale pari al 26 %.

La Città Metropolitana intende proseguire nell’attività formativa anche per i successivi anni, con un’azione mirata al coinvolgimento del personale per il raggiungimento dei target indicati nella Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 24 marzo 2023, con il conseguimento dell’obiettivo formativo di un’ulteriore quota del personale pari al 25% entro il 31/12/2024 e di una ulteriore quota del personale non inferiore al 20% entro il 31/12/2025.

Il raggiungimento del predetto obiettivo formativo, oltre a tendere ad un allineamento progressivo rispetto ai *target* previsti dalla citata Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 24.03.2023, si pone quale fattore abilitante a “*tutela e protezione*” del “*Valore Pubblico*”, la cui generazione non può prescindere da azioni volte a stimolare, promuovere e presidiare percorsi mirati all’acquisizione e al rafforzamento diffuso e uniforme delle competenze digitali di tutto il personale che possano adeguatamente accompagnare e sostenere in modo “*trasversale*” il processo di apprendimento organizzativo in relazione all’utilizzo di nuove metodologie lavorative e di tecnologie innovative anche derivanti da disposizioni legislative in materia.

Infatti, l’acquisizione delle competenze digitali di tutto il personale si pone **quale condizione operativa essenziale, complementare e funzionale alla attuazione degli obiettivi strategici e ai programmi operativi definiti nella SeO e nella SeS del DUP nonché nella Sottosezione di programmazione “Valore Pubblico”**.

Di fatto, l’acquisizione di tali competenze è finalizzata alla preparazione del personale per le attività e le azioni già avviate per la completa digitalizzazione dei processi gestiti dalla Città Metropolitana di Messina e l’implementazione delle modalità di accesso fruibili anche dagli utenti più anziani e/o diversamente abili.

Con riguardo alla formazione inerente la transizione ecologica, energetica e ambientale un importante riferimento è rappresentato dal Documento del Dipartimento della Funzione Pubblica, condiviso con il Ministero per la Transizione Ecologica, intitolato “*Dieci azioni per il risparmio energetico e l’uso intelligente e razionale dell’energia nella pubblica amministrazione*” che, per quanto attiene gli aspetti formativi, prevede i seguenti percorsi:

1. formazione e campagna di sensibilizzazione per i dipendenti pubblici;
2. formazione specifica dei dirigenti;
3. collaborazione a una campagna di comunicazione e di informazione diretta alla cittadinanza.

L'attività di formazione in materia di transizione ecologica, pertanto, si svilupperà lungo le predette direttrici tematiche, tenendo conto, nel contempo, delle **priorità strategiche e del correlato "Valore Pubblico" esplicitati nella SeS e nella SeO del DUP 2024-2026 nonché nella Sottosezione di programmazione "Valore Pubblico"**

Nel corso degli anni successivi proseguirà in tal senso, promuovendo e diffondendo le iniziative formative presenti nella piattaforma dedicata.

In occasione dell'entrata in vigore del D.lgs n. 36/2023 "Nuovo codice degli appalti", anche nel corso dell'anno 2024 e degli anni successivi verrà offerta un'ampia e articolata panoramica sull'evoluzione continua della materia che pone il problema di sviluppare adeguati livelli di conoscenza e di formazione.

Inoltre, in coerenza con gli obiettivi di sostenibilità della Città Metropolitana di Messina ed in linea con le strategie di città verde innanzi esplicitate, per garantire l'approfondimento di tale ambito e con esso, lo sviluppo delle conoscenze necessarie, si prevede l'organizzazione di almeno un corso e/o l'adesione ad offerte formative gratuite proposte da enti pubblici o società formative.

Obiettivo dell'azione formativa è quello di creare una cultura e una sensibilità diffusa nell'amministrazione, sui grandi temi dell'agricoltura sostenibile, dell'economia circolare, della transizione energetica, della mobilità sostenibile, dell'efficienza energetica degli edifici, delle risorse idriche e dell'inquinamento etc., al fine di migliorare la sostenibilità del sistema economico e assicurare una transizione equa e inclusiva verso una società ad impatto ambientale pari a zero. Le Competenze attese mirano al rafforzamento permanente delle capacità delle strutture amministrative sulle questioni di efficienza ecologica.

La Città Metropolitana di Messina ha aderito al piano didattico attivato e finanziato dal MIT (oggi MIMS) in materia di contratti pubblici, denominato: **"Piano nazionale di formazione per l'aggiornamento professionale del Responsabile Unico del Procedimento (RUP)"**, finalizzato alla professionalizzazione delle stazioni appaltanti, la cui fruizione è aperta non solo ai dipendenti del MIT ma a tutti i RUP delle amministrazioni aggiudicatrici pubbliche italiane. Il Piano mira a fornire al personale delle stazioni appaltanti e delle centrali di committenza un insieme di conoscenze a carattere specialistico, di natura giuridica, economica e merceologica, indispensabili per la corretta applicazione della disciplina sui contratti pubblici.

Proseguono gli interventi formativi con ASMEL e IFEL, associazioni che progettano ed organizzano corsi per i dipendenti su tutte le materie di competenza dell'Ente Locale.



Per effetto di tale rapporto, i dipendenti della Città Metropolitana di Messina continueranno a beneficiare gratuitamente delle iniziative e degli eventi formativi nelle materie i cui ambiti sono definiti in base alle esigenze formative rilevate, avvalendosi della collaborazione di docenti dotati di particolare esperienza formativa.

Al fine di potenziare l'efficacia di alcuni interventi formativi e di garantire un opportuno confronto di esperienze nonché la condivisione di obiettivi di valorizzazione delle risorse, saranno favorite forme di collaborazione con gli altri enti pubblici del territorio, e con le primarie strutture formative pubbliche presenti in ambito regionale e nazionale per la realizzazione di iniziative di formazione.

### **Obiettivi formativi di carattere specifico**

Gli obiettivi formativi di carattere specifico sono rivolti al conseguimento da parte dei dipendenti di un maggiore grado di operatività ed autonomia in relazione alle funzioni assegnate, tenendo conto dell'evoluzione della normativa e delle conoscenze riferite ai contesti di lavoro, delle caratteristiche tecnologiche ed organizzative degli stessi contesti.

La formazione che l'Ente intende attuare opererà, quindi, su quattro fronti:

1. il sapere: conoscenze;
2. il saper fare: capacità tecnico professionali;
3. il saper essere: sviluppo di una cultura organizzativa discendente dalle strategie dell'Ente;
4. il saper sentire: la capacità di comprendere i contesti interni ed esterni all'amministrazione.

Nella definizione dei piani formativi, per target o gruppi di dipendenti, tesi a sviluppare le competenze trasversali, ciascun dirigente farà riferimento al Framework delle competenze trasversali approvato con Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 28 giugno 2023 composto da 16 Competenze trasversali e articolato in quattro Aree. In tale ambito, obiettivo diventa quello di sviluppare le competenze relative alle aree "Capire il contesto pubblico", "Interagire nel contesto pubblico", "Realizzare il valore pubblico", "Gestire le risorse pubbliche".

Il "*ciclo della formazione*" risulta scomponibile in quattro fasi:

1. rilevazione e analisi dei fabbisogni;
2. progettazione e metodologie di supporto;
3. erogazione e gestione;
4. monitoraggio e valutazione.

#### ➤ Rilevazione ed analisi dei fabbisogni formativi:

Coniugando, le tematiche comuni a più settori e con quelle specifiche di particolari settori, emerse in sede di rilevazione del fabbisogno, nonché le strategie dell'Amministrazione, il Piano di Formazione suddivide gli interventi formativi da realizzare secondo le seguenti aree di contenuto prevalente:

- 4 area giuridico amministrativa;
- 5 area economico finanziaria;
- 6 area informatica;
- 7 area manageriale dirigenziale
- 8 area socio organizzativa
- 9 area obbligatoria
- 10 area specialistica.

**Competenze richieste in relazione alle aree professionali:**

Lo sviluppo delle competenze dei dipendenti pubblici rappresenta, insieme al *recruiting*, alla semplificazione e alla digitalizzazione, una delle principali direttrici dell'impianto riformatore del PNRR.

In un'ottica di *reskilling* si mira a formare nuove abilità per svolgere un lavoro diverso, mentre in un'ottica di *upskilling* si mira a fornire nuove abilità per migliorare le proprie prestazioni lavorative, ed adattarsi ai cambiamenti.

La transizione amministrativa, digitale ed ecologica è possibile soltanto attraverso un potenziamento dell'attività formativa quale forma di investimento sul capitale umano.

La valenza della formazione è duplice: rafforza le competenze individuali dei singoli, in linea con gli *standard* europei e internazionali, e potenzia strutturalmente la capacità amministrativa, con l'obiettivo di migliorare la qualità dei servizi a cittadini e imprese.

In linea con le azioni previste nel Piano Strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano della P.A. "*Ri-formare la P.A- persone qualificate per qualificare il paese*" sono state definite per il triennio 2024-2026 le tematiche di intervento che si intende prioritariamente sviluppare:

Area Tematica	Progetto Formativo
<b>Area giuridica-amministrativa</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Codice degli appalti pubblici e aggiornamenti</li> <li>– Le nuove regole per le assunzioni del personale</li> <li>– Sistema di valutazione e ciclo della performance</li> </ul>
<b>Area economico-finanziaria</b>	– Normativa finanziaria e contabile
	Formazione volta al trasferimento di conoscenze e capacità di

<p><b>Area Informatica</b></p>	<p>utilizzo dei moderni strumenti informatici e telematici.</p> <p>Rientrano in quest'area le iniziative formative dirette a diffondere la cultura informatica, l'importanza delle competenze digitali e della digitalizzazione della gestione documentale della P.A e l'impatto sull'attività amministrativa in termini sia di maggiore semplificazione che di velocizzazione della stessa. Ciò nell'ottica di implementazione degli obiettivi di semplificazione e digitalizzazione della Pubblica Amministrazione, al centro degli interventi varati dal Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR).</p>
<p><b>Area socio-organizzativa</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Formazione culturale sui problemi associati alle pari opportunità e sulle varie forme di discriminazione.</li> <li>– Formazione organizzativo/relazionale dei Dirigenti e dei Funzionari per migliorare il rapporto con i collaboratori, accrescere la capacità di iniziativa personale, alimentare la creatività di squadra e individuale, rafforzare l'attitudine a costruire relazioni positive con Responsabili e colleghi ed imparare a lavorare per obiettivi.</li> </ul>
<p><b>Area Manageriale</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Partecipazione a comunità di pratica tematiche e trasversali all'amministrazione, promosse dal Dipartimento della Funzione Pubblica, da altre amministrazioni e istituzioni pubbliche, nonché da Anci e UPI al fine di rafforzare competenze e capacità attraverso lo scambio e la condivisione di informazioni e conoscenze, la progettazione di soluzioni innovative e la messa a fattor comune di esperienze applicative come ad es. Comunità sul capital umano, la transizione digitale, la gestione di procedure complesse, le esperienze in materia di valutazione del personale etc</li> <li>– Comunicazione e comportamenti organizzativi</li> <li>– Aggiornamenti</li> <li>– Gestione dei progetti e dei finanziamenti europei per il raggiungimento di target e milestone del PNRR e più in generale</li> </ul>

	<p>per l'attuazione dei programmi e degli obiettivi promossi dall'UE, finalizzati al concreto rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Formazione organizzativo/relazionale dei Dirigenti e dei Funzionari per migliorare il rapporto con i collaboratori, soluzioni di problemi, gestione dei processi, sviluppo dei collaboratori, decisione responsabile, gestione delle relazioni interne ed esterne, tenuta emotiva, capacità di iniziativa personale, creatività di squadra e individuale, rafforzamento dell'attitudine a costruire relazioni positive con Responsabili e colleghi ed imparare a lavorare per obiettivi.</li> <li>– Programmi formativi dedicati alla valutazione delle performance.</li> <li>– Formazione culturale sui problemi associati alle pari opportunità e sulle varie forme di discriminazione.</li> </ul>
<p><b>Area tecnico-specialistica</b></p>	<p>Include la formazione di settore e l'aggiornamento su normative di carattere tecnico, mirati all'acquisizione e al consolidamento delle competenze necessarie per lo svolgimento delle mansioni attinenti ad attività o a profili professionali specifici.</p> <p>La formazione specialistica è deputata ai singoli settori, i quali richiedono la partecipazione dei dipendenti ai corsi specialistici e/o di aggiornamento per temi specifici e rivolti ai singoli servizi</p>
<p><b>Area obbligatoria</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Aggiornamenti Prevenzione e Sicurezza sui luoghi di lavoro (art. 37 D.lgs. 81/2008).</li> <li>– Prevenzione della corruzione (Legge 190/2012)</li> </ul>

Il presente piano formativo, pur avendo carattere programmatico, ha valore di massima delle attività formative e di aggiornamento. Esso potrà eventualmente essere rimodulato in fase di attuazione, avuto riguardo all'emergere di ulteriori e nuove necessità formative, alla modalità di erogazione dei corsi (*on line, in presenza, in house, a catalogo*) alla disponibilità di bilancio, nonché a sopravvenute esigenze di carattere esogeno o endogeno che potrebbero comportare l'annullamento o

il rinvio di alcuni corsi in programmazione. Gli interventi formativi compresi verranno prevalentemente erogati “a costo zero o minimo”.

Il Segretario Generale ha predisposto apposita Direttiva, avente per oggetto “*Obiettivo SG\_05/2024 denominato: “Direttiva in ordine alla definizione delle modalità attuative dei piani formativi per target/gruppi di dipendenti in applicazione della circolare del Ministero della Pubblica Amministrazione del 28/11/2023 recante nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale.” (cfr. prot. N. 19658 del 30/04/2024), al fine di acquisire i piani formativi proposti dai dirigenti per il personale loro assegnato. Nella programmazione delle attività formative verrà promossa e diffusa la partecipazione ai percorsi formativi promossi dal Dipartimento della Funzione Pubblica, SNA, Formez, IFEL, ANCI, ASMEL, su tematiche connesse ai processi di transizione amministrativa, digitale ed ecologica, comuni a tutti i dipendenti e finalizzati a creare una cultura condivisa su questi temi.*

Si riportano di seguito le iniziative in corso o che si prevede di realizzare per l’anno 2024:

<b>Area Tematica</b>	<b>Progetto Formativo</b>	<b>Destinatari</b>	<b>totale</b>
<b>Area giuridica-amministrativa</b>	Codice dei Contratti, evoluzione della normativa di settore e regime speciale degli appalti PNRR: progettazione, affidamento, esecuzione e rispetto dei tempi	Dirigenti, Responsabili Rup e collaboratori di tutti i settori coinvolti negli appalti e nei progetti del PNRR	1
	Gestione delle procedure di acquisto sul mercato elettronico della Pubblica Amministrazione	Dirigenti, Responsabili Rup e collaboratori di tutti i settori coinvolti negli appalti e nei progetti del PNRR	1
	Procedure selettive riforma sul pubblico impiego e Contrattazione collettiva	Dirigenti, Responsabile, funzionari del Servizio Gestione Giuridica del Personale e loro collaboratori. Dipendenti	1

		individuati degli altri servizi	
	Controllo di gestione: come impostarlo e come utilizzare i dati per rafforzare la capacità di performance e di creazione di valore pubblico	Dirigente, Responsabili e funzionari individuati del Servizio preposto	1
	Aggiornamenti normativi su specifiche materia di settore richieste dai dirigenti	Dirigente, Responsabili e funzionari dei Servizi interessati	1
<b>Area economico-finanziaria</b>	Bilancio e contabilità: analisi delle novità in materia	Dirigente, Responsabili e funzionari dei Servizi Finanziari e loro collaboratori. Dipendenti individuati degli altri servizi	1
	Riscossione ordinaria e coattiva delle entrate comunali	Dipendenti individuati struttura entrate e dipendenti settori interessati	1
<b>Area Manageriale dirigenziale</b>	Marketing e gestione economica e finanziaria di risorse e beni territoriali	Dirigenti e funzionari delle strutture interessate	1
	Tecniche e gestione del personale, comportamento organizzativo, valutazione e leadership	Dirigenti	1
<b>Area Manageriale dirigenziale</b>	Finanziamenti e bandi europei, nazionali e regionali e gestione dei relativi fondi	Dirigenti, Responsabili, Rup e collaboratori di tutti i settori coinvolti negli appalti e nei progetti del PNRR	1

	Cultura antidiscriminatoria e pari opportunità di genere	Dirigenti e dipendenti	1
<b>Area tecnico specialistica</b>	Progettazione e gestione delle opere pubbliche, CAM edilizia	Dirigenti, responsabili e funzionari e tecnici	1
	Progettazione BIM Building Information Modeling	Dirigenti, responsabili e funzionari e tecnici	1
<b>Area informatica</b>	Piano Triennale dell'informatica/AgID	Dirigenti e dipendenti individuati dei Servizi	1
	Codice dell'Amministrazione digitale	Dirigenti e dipendenti individuati dei Servizi	1
	Sviluppo competenze digitali	Dirigenti e dipendenti individuati dei Servizi	1
	La sicurezza informatica – le misure minime, il tool di Risk Assessment	Dirigenti e dipendenti individuati dei Servizi	1
	I processi di dematerializzazione e digitalizzazione dei procedimenti	Dirigenti e dipendenti individuati dei Servizi	1
	Formazione, gestione e conservazione dei documenti informatici	Dirigenti e dipendenti individuati dei Servizi	1
	Open gov: metodi e strumenti per l'Amministrazione aperta	Dirigenti e dipendenti individuati dei Servizi	1
<b>Area Socio Organizzativa</b>	Coaching e lavoro di squadra e team building	Dirigenti e dipendenti	1

## **FORMAZIONE OBBLIGATORIA**

Al fine di fornire gli strumenti necessari per favorire la prevenzione al rischio corruttivo è prevista la realizzazione di specifici programmi di formazione, il cui obiettivo è quello di fornire ai dipendenti della Città Metropolitana di Messina gli strumenti per svolgere le loro funzioni in conformità con la normativa sulla prevenzione della corruzione, sulla trasparenza e, più in generale, su tutti gli adempimenti di compliance.

Invero, la formazione riveste un ruolo centrale nella prevenzione della corruzione e presenta, da un lato, un approccio contenutistico, ovvero informativo e di accrescimento delle competenze in relazione alle buone prassi da seguire nello svolgimento dell'attività lavorativa e, dall'altro, un approccio valoriale, al fine di promuovere comportamenti eticamente e giuridicamente adeguati in un'ottica di condivisione della dimensione di senso della legalità, del bene comune e dell'etica pubblica.



La modalità di realizzazione degli interventi formativi ed il numero dei dipendenti coinvolti viene individuata di volta in volta previa validazione del RPCT, tenuto conto del contenuto e dei destinatari delle specifiche iniziative formative.

Fermo restando l'obbligo formativo per tutti i dipendenti dell'Ente, per l'anno 2024 si prevede la realizzazione di un numero di giornate pari o superiori a 2, atteso che ogni anno la formazione prevista per la prevenzione della corruzione è stata puntualmente svolta. Per quanto precede, stante l'assenza in atto di rilevanti modifiche normative, si ritengono sufficienti le richiamate due giornate.

Per ogni annualità del triennio, la formazione obbligatoria in materia di anticorruzione e trasparenza proseguirà con l'aggiornamento della formazione specifica prevista per i dirigenti e i dipendenti assegnati alle aree di rischio particolarmente esposte, già avviata negli anni precedenti. Le azioni formative individuate dal responsabile della prevenzione della corruzione, con specifici cicli formativi per anno, sono all'interno delle seguenti tematiche:

- Prevenzione della Corruzione, codice di comportamento e formazione Etica;
- Codice degli appalti e contratti pubblici;
- Trasparenza, obblighi di pubblicazione, attestazione annuale NIV, performance, accesso documentale, civico, generalizzato.

I corsi sono rivolti a tutti i dipendenti dell'ente.

Si prevede anche la realizzazione di seminari di approfondimento specialistico.

La modalità *webinar* sarà privilegiata, al fine di favorire un'erogazione capillare delle attività formative rivolte alla più ampia platea di destinatari nell'ottica dello sviluppo di una cultura diffusa sui valori della legalità.

Con specifico riguardo alla formazione obbligatoria di cui all'Accordo Stato-Regioni del 21.12.2011 e ss.mm.ii, in materia di Salute e Sicurezza sui Luoghi di Lavoro, così come previsto dall'art. 37 c. 2 del D. Lgs. n. 81/2008 e ss.mm.ii., verrà portata avanti la formazione già avviata negli anni precedenti, mentre in materia di privacy verranno erogati corsi sul tema della protezione dei dati personali ai sensi del Regolamento UE 2016/679 (GDPR) su input del RPD aziendale.

Nella considerazione che le funzioni afferenti alla formazione sulla sicurezza ed alla formazione sulla *privacy* sono assegnate rispettivamente in capo al "*Servizio Sicurezza sui luoghi di lavoro*" ed ai "*Servizi Informatici*", entrambi incardinati alla I<sup>a</sup> Direzione, il presente piano sarà integrato e completato dai relativi piani di formazione programmati dai servizi competenti.

**Target di soggetti beneficiari profili professionali che beneficeranno della formazione:**

Il sistema degli interventi di formazione e sviluppo professionali prevede un piano di azione ad ampio raggio e diversificato per metodologie e target di popolazione organizzativa coinvolta, al fine di colmare eventuali lacune di competenze, ed articolato in modo coerente rispetto agli indirizzi strategici dell'amministrazione.

Pertanto, sarà coinvolto:

- il personale appartenente all'area dirigenziale;
- il personale appartenente a tutte le strutture delle direzioni.

In funzione delle finalità dei fabbisogni formativi rilevati, nel contesto di evoluzione della P.A. locale, si promuove la realizzazione di un Piano di Formazione triennale, articolato in una serie di interventi che, pur facendo riferimento a specifiche aree tematiche, verranno sviluppati a livelli differenti di trattazione e applicazione, in funzione delle diverse tipologie di destinatari. Quindi, nell'ambito di una stessa area tematica, potranno essere organizzati più corsi sullo stesso argomento, ma ogni corso adatterà i contenuti al livello di ingresso dei partecipanti e agli obiettivi specifici del gruppo in formazione.

La formazione sarà adeguatamente pianificata e programmata, in modo da garantire la massima diffusione e partecipazione da parte dei dipendenti inquadrati in tutte le categorie e profili professionali.

In caso di procedure concorsuali indette dalla Città Metropolitana di Messina per varie figure professionali, sarà progettato e coordinato un pacchetto formativo *e-learning* per il personale neoassunto, con l'obiettivo di favorire l'inserimento e la conoscenza del contesto organizzativo dell'Ente. Il pacchetto sarà interamente digitale al fine di rendere la sua fruizione il più agevole possibile.

Ad ogni modo la programmazione della formazione verrà realizzata secondo criteri di massima partecipazione e trasparenza. Verrà garantita pari opportunità di partecipazione dei dipendenti alle iniziative formative, senza distinzione di genere, ruoli, categorie e profili professionali.

**Metodologie utilizzate (formazione in aula, convegni, seminari, webinar, web training, coaching, e-learning), almeno 24 ore di formazione/anno:**

La Città Metropolitana di Messina organizza direttamente la formazione attraverso l'individuazione dei soggetti esterni cui affidare l'intervento formativo mediante l'utilizzazione di strumenti utili a selezionare i soggetti più idonei in relazione alle materie da trattare e, comunque, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di affidamento di incarichi e/o di servizi, oppure partecipa

ad attività formative organizzate da Enti, istituti specializzati e Società che operano nel settore della formazione attraverso un'offerta gratuita predisposta direttamente da loro.

In casi specifici ci si avvarrà, laddove possibile, delle competenze interne all'Amministrazione.

Le attività formative possono essere erogate secondo una molteplicità di tipologie didattiche:

- Formazione in aula: interventi formativi strutturati che prevedono trasferimento di conoscenze con momenti d'interattività fra il docente e i discenti (corso di formazione e/o aggiornamento, seminario, giornata di studio ed analoghe).
- Formazione a distanza: riguarda i processi di aggiornamento e/o formazione con metodologie didattiche strutturate e interattive (*programmi open source, corsi multimediali, corsi fruiti individualmente in rete con verifica dell'apprendimento*).
- Addestramento: riguarda attività che prevedono un trasferimento di abilità tecniche tra uno o più operatori. Nell'addestramento sono prevalenti gli aspetti operativi rispetto a quelli formativi.
- Autoformazione: riguarda i processi di aggiornamento e/o formativi con metodologie didattiche strutturate (*corsi multimediali, corsi fruiti individualmente con verifica o meno dell'apprendimento*).

Le metodologie didattiche possono essere diverse (*frontale, e-learning, blended, learning by doing etc.*).

L'aggiornamento professionale avviene anche attraverso l'uso autonomo di testi, riviste tecniche e altro materiale bibliografiche

La formazione potrà essere integrata e/o supportata da materiale illustrativo (*slides, manuali on line*) predisposto dagli Uffici competenti e reso disponibile on line. La formazione può essere svolta anche avvalendosi delle società in house. Possono altresì essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite.

Considerato il positivo riscontro circa l'impiego delle metodologie di formazione a distanza, che consente di ampliare il numero dei destinatari e realizzare una formazione continua che garantisce livelli minimi comuni di conoscenze, si continueranno ad utilizzare tutte le opportunità dei canali digitali per l'erogazione dei corsi di formazione a distanza, quali: *webinar*, video-lezioni e piattaforme di apprendimento digitale incentivando allo stesso tempo, ove possibile, la modalità *blended (parte e-learning e parte in presenza)* per tornare a favorire confronti e comunicazioni dirette anche tra Amministrazioni diverse.

Constatata una maggiore e più agevole partecipazione ai corsi da parte del personale in relazione all'utilizzo dell'*e-learning*, si intende continuare a privilegiare tale canale di erogazione ogni qualvolta

che ciò sarà possibile e funzionale alla partecipazione, o in alternativa in presenza, preferibilmente svolte in *house* o nelle vicinanze, nel giusto temperamento della qualità della formazione e dell'economicità della partecipazione.

Verranno privilegiati naturalmente i servizi interessati da modifiche legislative e organizzative e/o particolari situazioni che richiedono un accrescimento professionale teso a sviluppare l'autonoma capacità del dipendente nella trattazione delle materie affidate.

I dirigenti assicureranno la massima diffusione delle iniziative formative, nonché, la possibilità di partecipazione da parte dei dipendenti inquadrati in tutte le categorie e profili professionali. In ogni caso dovranno essere garantite almeno 24 ore di formazione all'anno per ciascun dipendente di struttura, con riguardo alla formazione relativa alle competenze trasversali ed a quella riferita ad obiettivi specifici.

La formazione e le conoscenze acquisite dovranno essere messe a disposizione, nelle forme più idonee, da parte dei dipendenti formati al rimanente personale del servizio interessato ed eventualmente, anche dei servizi correlati; l'accrescimento professionale dovrà essere oggetto, da parte del dirigente, di opportuno riscontro dei risultati al fine di un efficace e razionale utilizzo della risorsa.

#### **Misurazione dei risultati conseguiti:**

La presente sezione del PIAO deve contenere con riguardo alla programmazione delle attività di formazione:

- a) indicatori di output/di realizzazione, quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo: numero di dipendenti che hanno completato la formazione, ore di formazione annue erogate, ore di formazione annue fruite per unità di personale; ore di formazione fruite in presenza e ore di formazione fruite a distanza etc.;
- b) indicatori di *outcome/impatto*, quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo: *gap* tra il livello di conoscenze/competenze "*in entrata*" e quello "*in uscita*"; sviluppo delle conoscenze a livello individuale e/o di gruppo; percentuale di dipendenti che hanno realizzato un piano di sviluppo individuale.

In ogni realtà lavorativa la formazione rappresenta l'elemento fondamentale di ogni strategia aziendale, deve perciò essere "*efficace*".

Perché l'azione formativa sia efficace, deve essere dato spazio anche alla fase di verifica dei risultati conseguiti ovvero al raggiungimento o meno degli obiettivi all'esito della partecipazione agli eventi formativi.

Ai fini della misurazione del grado di conseguimento degli obiettivi formativi generali e specifici a livello di ente e del "Valore Pubblico" che si intende generare attraverso il raggiungimento dei target previsti, vengono elaborati i seguenti indicatori:

indicatori di impatto (*)	formula	Target 2023	Target 2024	Target 2025	Ambito Benessere DOMINIO BES (D.B.)
% dipendenti coinvolti negli obiettivi formativi di carattere generale e specifico con almeno 24 ore di formazione /anno	n. unità di personale che ha svolto almeno 24 h di corsi formativi nell'anno / n. dipendenti coinvolti negli obiettivi formativi di carattere generale e specifico	61%	70%	75%	Benessere organizzativo-istituzionale
Incremento n. unità di personale appartenente all'area degli "Istruttori" e all'area dei "Funzionari" che hanno conseguito almeno 1 livello di avanzamento rispetto al test di assessment	n. unità di personale appartenente all'area degli "Istruttori" e all'area dei "Funzionari" che ha conseguito almeno 1 livello di avanzamento rispetto al test di assessment / totale personale dell'ente appartenente all'area degli	30%	+25%	+20%	Benessere organizzativo-istituzionale

	“Istruttori” e all’area dei “Funzionari”				
--	---	--	--	--	--

Per quanto riguarda invece gli indicatori di *outcome/impatto*, in generale l’impianto di valutazione predisposto dai soggetti affidatari dovrà essere inteso come un sistema aperto in grado di recepire i segnali provenienti dall’interno e dall’esterno che intercorrono nel processo di realizzazione del progetto.

Il processo di valutazione dell’impatto sarà pertanto incentrato su tre dimensioni:

1. il livello di gradimento della qualità dell’azione formativa in termini di utilità percepita, didattica, organizzazione e servizi;
2. i risultati ottenuti dall’azione formativa in termini di conoscenze acquisite;
3. l’impatto dell’intervento formativo sui partecipanti e sulle organizzazioni di provenienza, avuto riguardo agli aspetti dell’attività di ufficio, rispetto ai quali potrà trovare applicazione quanto appreso attraverso il corso.

Gli strumenti utilizzati dal sistema di monitoraggio e valutazione potranno essere:

- prove strutturate di verifica di fine corso per la rilevazione dei livelli di apprendimento;
- questionari di gradimento;
- relazione dei tutor/docenti sul, livello di apprendimento e partecipazione dei destinatari;
- questionari somministrati ai destinatari in periodi più o meno lunghi successivi alla conclusione delle attività del progetto, per valutare l’impatto dell’azione formativa.

Infatti, l’applicazione al lavoro, di abilità e competenze acquisite dagli individui formati può essere riscontrabile in tempi relativamente brevi, parliamo appunto di 8-10 mesi; i cambiamenti relativi ai comportamenti organizzativi e al consolidamento degli stessi possono essere riscontrati invece nell’arco di qualche anno.

In ogni caso è utile comunque intervistare i dirigenti sull’impatto di una certa azione formativa, non soltanto per valutare i cambiamenti sul contesto lavorativo, ma soprattutto per contribuire ad una più diffusa attenzione al processo formativo e alle conseguenze delle azioni di ciascuno.

In tal senso la formazione assume, dunque, un’importanza strategica per la valorizzazione delle potenzialità di un’organizzazione e del suo capitale umano, assicurando resilienza e dunque adattabilità ai cambiamenti tecnologici e organizzativi, ed oltretutto richiama ed impegna la responsabilità dei dirigenti nella gestione delle politiche formative del personale, oltreché l’attenzione degli operatori alla qualità della formazione, all’efficienza e all’efficacia dei processi formativi.

L'Amministrazione, in linea con il Piano strategico, promuoverà, in via sperimentale, un modello di verifica dell'impatto della formazione sulla performance individuale e organizzativa su alcuni percorsi formativi.

## 4 MONITORAGGIO

In questa sezione sono indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, delle sezioni precedenti del documento, nonché la struttura responsabile.

Il monitoraggio della sottosezione "Valore pubblico e Performance" del PIAO avviene nel rispetto di quanto stabilito dalla normativa vigente, dal regolamento sui controlli interni e dal sistema di misurazione e valutazione della performance dei dipendenti, delle elevate qualificazioni e dei dirigenti.

- E' previsto un monitoraggio intermedio per gli obiettivi di performance, necessario per la verifica del raggiungimento degli obiettivi e per un'eventuale loro riprogrammazione.
- La Relazione sulla performance rappresenta la chiusura del ciclo della performance ai sensi dell'Art. 10, co. 1, lett. b) D.lgs. n. 150/2009), descrive, in forma sintetica e chiaramente comprensibile, gli elementi di interesse e illustra ai cittadini e agli stakeholder i risultati ottenuti nell'anno di riferimento, si interfaccia col sistema di programmazione e controllo e rappresenta, quindi, i risultati in relazione agli obiettivi e alle risorse assegnate, con rilevazione degli eventuali scostamenti. Il monitoraggio e l'istruttoria della Relazione viene curata dalla Direzione Generale Servizio - Servizio Programmazione, Performance e Processi Organizzativi.
- L'Ente, anche per garantire la partecipazione della cittadinanza e dell'utenza, monitora la qualità servizi erogati attraverso rilevazioni di customer esterna, interna e benessere organizzativo, ai sensi dell'art. 8, comma 1, lett. c) e d), D.lgs. 150/2009 e ss.mm.ii e dell'art.147 ter del d. lgs. n.267/00.Gli esiti di dettaglio della rilevazione vengono rendicontati in apposito report, e presentati nell'ambito della Relazione sulla performance. L'attività è coordinata dalla Direzione Generale Servizio - Servizio Programmazione, Performance e Processi Organizzativi.
- Il monitoraggio della sottosezione "Rischi corruttivi e Trasparenza", illustrato nella sezione "Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione", viene verificato attraverso la relazione annuale del RPCT, sulla base del modello adottato dall'ANAC - Art. 1, co. 14, L. n. 190/2012. Inoltre, il NIV, ai sensi dell' art. 14, co. 4, lett. g) D.lgs. n. 150/2009, provvede all'attestazione sull'assolvimento degli obblighi di trasparenza. Si ricorda che è compito dei dirigenti informare il RPCT sul mancato rispetto dei tempi di conclusione dei procedimenti e di qualsiasi altra anomalia accertata in ordine alla mancata attuazione del PTPCT, adottando le azioni necessarie per eliminarle oppure proponendo al RPCT eventuali azioni



che non dovessero rientrare nell'ambito di propria competenza. Il processo è presidiato dalla Segreteria Generale - Servizi Istituzionali, Anticorruzione e Trasparenza, U.R.P.

- Per quel che riguarda la sezione “Organizzazione e capitale umano” il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance è effettuato su base triennale dal Nucleo Indipendente di valutazione, ai sensi dell’art. 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 e dell’art. 14 del decreto legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009 e ss.mm.ii. Il report delle attività formative svolte viene formalizzato all’interno della Relazione sulla Performance annuale.
- Il monitoraggio del raggiungimento delle azioni prefissate per le pari opportunità viene svolto mediante relazione annuale del CUG che viene inviata al Dipartimento della funzione pubblica -Dipartimento per le pari opportunità, al sindaco, al nucleo di valutazione. Il processo è presidiato dal Comitato Unico di Garanzia (Cug).
- Altro importante strumento di monitoraggio, integrato con la programmazione, è il controllo strategico sui programmi dell’Ente , ai sensi dell’art. 147 ter comma 2 del TUEL – D.Lgs 267/2000 e ss.mm.ii. e dagli artt. 8 e 9 del Regolamento sul sistema dei controlli interni ( Deliberazione del Commissario ad Acta n. 3 del 28/03/2023), è uno degli strumenti che l’Amministrazione utilizza per la verifica dello stato di attuazione dei programmi contenuti nelle linee di mandato del Sindaco metropolitano. L’attività di controllo strategico è attuata dalla Direzione Generale attraverso il Servizio Programmazione, Performance e Processi Organizzativi , con l’ausilio determinante del N.I.V. che svolge un’attività di supporto al fine di garantire che il sistema di controllo strategico sia coerentemente inserito nel più ampio ciclo della Performance, verificando la percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati con il DUP.

Il controllo dello stato di attuazione dei programmi , tramite l’analisi dei dati, accerta:

- i risultati conseguiti rispetto alle azioni strategiche di mandato dell'Amministrazione;
- i tempi di realizzazione rispetto alle previsioni;
- la qualità dei servizi erogati;
- il grado di soddisfazione dei cittadini utenti sui servizi erogati.

In esso è compreso un report sui progetti a valere su fondi PNRR, nonché sui programmi di pianificazione strategica.

- Non slegato dal controllo strategico è il controllo di gestione che monitora e verifica l’efficacia, l’efficienza e l’economicità dell’azione amministrativa per migliorare il rapporto tra costi e risultati, anche tramite l’utilizzo di rapidi interventi correttivi. Con questo

monitoraggio si vuole verificare che gli obiettivi individuati dall'amministrazione siano stati raggiunti correttamente dall'azione amministrativa. Si garantisce un'analisi dettagliata dei vari elementi che compongono i costi, garantendo una gestione per obiettivi, con il fine di verificare l'andamento delle previsioni e intervenire tempestivamente su eventuali scostamenti. L'attività è attuata dalla Direzione Generale attraverso il Servizio Programmazione, Performance e Processi Organizzativi e dalla II Direzione Servizi Finanziari e Tributarî.