



Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023/2025

Introduzione

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) dello IACP per l'anno 2023 è stato redatto con la finalità precipua di *“assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso”*.

Tale fondamentale obiettivo di semplificazione e razionalizzazione del sistema, come evidenziato da ANAC, non può andare a decremento delle iniziative per prevenire la corruzione e favorire la trasparenza.

Lo IACP di Messina, nella predisposizione e pubblicazione dei PTPCT precedenti, prima dei PIAO, ha sempre tenuto conto di tale importante finalità cercando, per quanto possibile, di allinearsi ai principi dettati dal legislatore attraverso la applicazione degli stessi nell'Ente secondo una attività mai cristallizzata ma sempre *“in costante divenire”* in quanto la prevenzione ai fenomeni corruttivi deve essere sempre corretta e parametrata a ciò che avviene nel contesto interno ed esterno, essendo tali elementi condizioni indispensabili per la elaborazione dei programmi di anticorruzione e trasparenza. Né è stato dimenticato l'aspetto formativo del personale sulle materie corrispondenti.

Infatti, una corretta ed efficace predisposizione di misure di prevenzione della corruzione, fra l'altro, sottolinea sempre l'ANAC *“tende a contribuire una rinnovata sensibilità culturale in cui la prevenzione della corruzione non sia intesa come onere aggiuntivo all'agire quotidiano delle amministrazioni ma possa essere essa stessa considerata nell'impostazione della gestione amministrativa per il miglior funzionamento dell'amministrazione al servizio dei cittadini e delle imprese”*.

Fatto questo doveroso richiamo a quello che vuole essere lo spirito del presente Piano Organizzato di Attività ed Organizzazione per l'annualità 2023, le disposizioni che sono state tenute presente nella predisposizione del medesimo sono:

- Decreto del Presidente della Repubblica del 24 giugno 2022 n.81 relativo al *“Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”*;
- DM del 30 giugno 2022 n.132 relativo al *“Regolamento recante definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione”*;
- Piano Nazionale Anticorruzione 2022 approvato da ANAC contenente le linee guida per la predisposizione del PIAO per l'anno 2023.

In coerenza con la normativa vigente e con il Regolamento di cui al Decreto del Presidente della Repubblica n. 81 del 30.06.2022, entrato in vigore in data 15.07.2022, il Piano *“deve consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica dell'Ente al fine di assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività”*

amministrativa e dei servizi da rendere all'utenza nell'ambito della propria *mission* pubblica".

Lo IACP di Messina e le sue competenze

L'Istituto Autonomo Case Popolari di Messina (IACP di Messina) ha sede in Via E. L. Pellegrino, n. 12 C.F./P.I.00081730830

Competenza: gestione dell'edilizia residenziale pubblica nel territorio della Città metropolitana di Messina e nei Comuni della ex provincia, e precisamente:

Acquedolci, Alcara Li Fusi, Barcellona P.G., Basicò, Brolo, Capo d'Orlando, Capri Leone, Caronia, Casalvecchio Siculo, Castell'Umberto, Castelmola, Castroreale, Condrò, Falcone, Ficarra, Fiumedinisi, Floresta, Forza d'Agrò, Furci, Furnari, Galati Mamertino, Gallodoro, Giardini Naxos, Gioiosa Marea, Gualtieri, Letojanni, Librizzi, Lipari, Mandanici, Mazzarà S. Andrea, Merì, Messina, Milazzo, Mirto, Mistretta, Montagnareale, Montalbano, Naso, Nizza, Novara di Sicilia, Oliveri, Pace del Mela, Pagliara, Patti, Piraino, Raccuja, Reitano, Roccalumera, Roccavalдина, Roccella Valdemone, Rodì Milici, Rometta, San Filippo del Mela, San Fratello, San Marco d'Alunzio, San Pier Niceto, San Piero Patti, San Salvatore di Fitalia, Sant'Agata Militello, Sant'Alessio, Sant'Angelodi Brolo, Santa Teresa, Santo Stefano di Camastra, Saponara, Savoca, Scaletta, Sinagra, Spadafora, Taormina, Torrenova, Tripi, Tusa, Ucria, Valdina, Venetico, Villafranca Tirrena

Mission istituzionale: lo IACP di Messina provvede alla progettazione, realizzazione e gestione degli immobili di ERP sin dalla assegnazione, effettuata dai comuni, fino alla eventuale dismissione.

Valore Pubblico

Il concetto di Valore Pubblico, secondo le intenzioni del legislatore e di ANAC, consiste nelle nuove modalità di concepire i percorsi di miglioramento delle amministrazioni pubbliche e, in particolare, delle loro performance per consentire il conseguimento dei risultati attesi in modo sempre più efficiente per la erogazione dei servizi di qualità mediante contributi individuali e condivisi della dirigenza e dei dipendenti dell'Ente.

Valore Pubblico è da intendersi, altresì, quale miglioramento dei livelli di benessere sociale della utenza che, per questa amministrazione e in relazione alla propria *mission*, è composta dagli assegnatari degli alloggi di edilizia residenziale pubblica con relativi nuclei familiari.

Giova sottolineare come i processi indispensabili, e non più rinviabili, di rinnovamento dell'attività amministrativa non possono realizzarsi compiutamente senz'apporto della capacità organizzativa e delle competenze professionali e della esperienza delle risorse umane disponibili e della rete di relazioni interne ed esterne.

La realizzazione di valore pubblico può compiersi attraverso una serie di obiettivi strategici che questa amministrazione vuole tener presente, tra quelli messi in evidenza da ANAC dal PNA 2022. E' evidente che non può attuarsi immediatamente l'obiettivo guida ma serve comunque sensibilizzare il personale dell'Ente e l'utenza esterna mediante un graduale coinvolgimento per cui taluni scopi possono avere indubbiamente un maggior livello attuativo rispetto ad altri.

Nell'ambito del principio cardine di valore pubblico possono elencarsi i seguenti obiettivi con una percentuale di massima realizzativa per ciascuno di essi:

- *rafforzamento dell'analisi dei rischi e delle misure di prevenzione*: nel PTPCT 2021-2023 si è passati da finalità di tipo generico a obiettivi più specifici per singoli processi mediante una analisi degli stessi effettuata preventivamente dalla dirigenza in conformità con le direttive di ANAC. Il livello di realizzazione dei medesimi è stato poi indicato nel PTPCT 2022-2024 con un pieno livello di attuazione. Anche per l'anno corrente si è proceduto in modo analogo attraverso la individuazione di specifici processi per aree di rischio con la indicazione dei livelli di discrezionalità dell'azione amministrativa, del grado di rischio, delle misure previste e dei monitoraggi;
- *revisione e miglioramento della regolamentazione interna a partire dal codice di comportamento e della gestione dei conflitti di interessi*. Rispetto a tale obiettivo strategico per la realizzazione di valore pubblico può affermarsi che le norme comportamentali sono state riviste ed adeguate alla normativa. Tuttavia, per quanto il profilo normativo sia stato realizzato occorre una maggior acquisizione di consapevolezza da parte dei soggetti coinvolti nel senso che bisogna in ogni caso modificare le proprie eventuali rigidità e migliorare i livelli di flessibilità e disponibilità alla innovazione improntata sul merito e sul riconoscimento professionale;
- *incremento dei livelli di trasparenza e accessibilità delle informazioni da parte degli stakeholders e miglioramento della informatizzazione dei flussi informativi*. La trasparenza viene assicurata attraverso la pubblicazione delle informazioni e dei dati sul sito dell'Ente nell'apposita sezione "amministrazione trasparente". In conformità alla normativa vigente è stato predisposto e pubblicato l'allegato riferito alle singole tematiche con indicazione di nominativi e di uffici per ciascun dato. Anche nel presente Piano è stata confermata tale indicazione preventiva con relativo aggiornamento in relazione alle fuoriuscite del personale ed alle necessarie modifiche nella organizzazione dei servizi. Ciò tuttavia, anche se sicuramente importante, non può dirsi sufficiente per incrementare i livelli di trasparenza. Come per l'obiettivo precedente, infatti, occorre fare uno sforzo condiviso per comprendere che il rapporto lavorativo e l'erogazione dei servizi di competenza all'utenza non è più improntato secondo la logica dell'amministrazione posta su un piano di preminenza bensì su un indispensabile rapporto paritario che viene assicurato *in primis* attraverso la trasparenza in quanto la stessa non serve unicamente ad evitare fenomeni corruttivi ma anche per fare

in modo che i cittadini si considerino parte integrante della comunità e di coloro che svolgono l'attività amministrativa all'interno degli Enti Pubblici;

- *incremento della formazione in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza e sulle regole comportamentali per il personale della struttura dell'Ente.* Lo IACP di Messina ha costantemente tenuto conto della formazione del personale ritenendola indispensabile per il miglioramento della cultura della legalità. Anche nell'anno 2022 il personale ha partecipato ai corsi formativi predisposti.

Sul piano della digitalizzazione dell'attività dell'Ente si è proseguita l'azione di impulso ai relativi processi di che hanno interessato, come in precedenza, i procedimenti degli uffici. L'Ente si è dotato della gestione del software "Atti Formali", che consente l'esclusiva gestione telematica della redazione dei provvedimenti fino alla pubblicazione all'albo nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale dell'Ente. Ciò ha comportato, in parte, la semplificazione dei procedimenti amministrativi interni ed il miglioramento della trasparenza e si ha l'intenzione di proseguire ulteriormente nelle azioni intraprese.

Si è ritenuto necessario ed indispensabile, quale percorso di incremento valoriale pubblico, di proseguire nell'attività già intrapresa di verifica delle condizioni del patrimonio procedendo alla riqualificazione dello stesso, in gran parte vetusto, ricorrendo ai benefici previsti dalla legge da e da eventuali altre forme di interventi comunitari, statali e regionali, si da poter pervenire alla programmazione fattiva di progetti che potrà consentire una più rapida ed efficace partecipazione a successivi bandi.

Performance

La Performance va intesa come *"contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che un soggetto (organizzazione, unità organizzativa, gruppo di individui, singolo individuo) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è costituita"*.

Nella definizione della Performance rientrano sia gli obiettivi da realizzare sia gli esiti degli stessi a conclusione del periodo di riferimento: indubbiamente son da considerarsi anche gli attori dell'attività, ovvero sia i dirigenti, cui i risultati ottenuti sono riconducibili, ed alla connessa azione di impulso al personale ed agli uffici assegnati, per il raggiungimento dei risultati attesi.

Nel Piano della Performance, predisposto ed adottato da questo Ente con delibera n 3 del 28.03.2023 https://iacpmessina.soluzionipa.it/openweb/pratiche/dett_registri.php?id=1469&codEstr=P_OP&CSRF=879d973e6b5983b308d946bde356dd32 sono stati indicati gli obiettivi da conseguirsi nel triennio 2023-2025 che sono così sintetizzabili:

Obiettivo Generale

Aggiornamento dati anagrafici, contabili, patrimoniali relativi agli immobili in proprietà e/o gestione dell'Ente.

La realizzazione dell'obiettivo prevede:

1. aggiornamento delle anagrafiche degli assegnatari con riferimento all'intero nucleo familiare, con adeguamento dati reddituali;
2. verifica della posizione contabile sia in ordine al regolare pagamento del canone di locazione che al pagamento delle spese condominiali di competenza dell'assegnatario;
3. verifica ed eventuale aggiornamento dei dati patrimoniali di ciascun alloggio esaminato;
4. inserimento istanze (subentro, manutenzione etc.) negli archivi del software di gestione del patrimonio;
5. verifica delle istanze di acquisto degli immobili inseriti nel piano di vendita e conclusione dei procedimenti;
6. verifica degli immobili ad uso diverso dall'abitativo (locati e non locati) tenendo conto: a) dati catastali b) corrispondenza delle planimetrie allo stato di fatto c) condizioni di vetustà d) predisposizione computo metrico per determinare il valore di ristrutturazione per la successiva locazione
7. Predisposizione del piano di vendita integrativo per gli immobili ad uso commerciale ubicati in periferia e/o residuali rispetto all'intera proprietà già alienata, o comunque ricadenti in zone non commerciali e quindi di difficile affidamento.
8. Certificazioni energetiche per locazione e vendita immobili.

Obiettivi intersettoriali

Verifica dichiarazioni presentate dall'utenza e provvedimenti conseguenti

A seguito dell'approvazione del regolamento per la verifica a campione delle autocertificazioni prodotte dall'utenza, con delibera n. 41/2022, nel corrente anno, saranno effettuati ulteriori controlli sulle autocertificazioni al fine di garantire la massima efficacia dell'azione amministrativa e la repressione di eventuali abusi in relazione all'ottenimento di provvedimenti favorevoli. Si procederà al controllo sulle autocertificazioni e sulle dichiarazioni sostitutive dell'atto di notorietà, in conformità alla normativa regolamentare e/o ogni qualvolta sussistano ragionevoli dubbi sulla veridicità delle stesse. Per i controlli sulle dichiarazioni sostitutive di certificazioni nonché sulle dichiarazioni sostitutive dell'atto di notorietà, il responsabile del procedimento attuerà verifiche dirette o indirette presso le Amministrazioni che certificano stati, qualità e fatti oggetto di tali dichiarazioni e che, in ogni caso, siano in possesso di dati ed informazioni relative agli stessi. I controlli verranno effettuati esclusivamente relativamente nei confronti dei soggetti beneficiari del provvedimento finale.

Aggiornamento attività e procedimenti sito dell'Ente, con relativa modulistica.

L'obiettivo consiste in una puntuale disamina delle procedure dell'Ente in ciascun settore ed eventuale revisione in senso semplificatorio, ed alla luce della normativa vigente, dei procedimenti anche in correlazione col nuovo percorso di gestione amministrativa incentrato sulla gestione unificata delle attività di competenza.

Tale indispensabile attività si tradurrà nella pubblicazione delle procedure sul sito con messa a disposizione dell'utenza della modulistica aggiornata.

Formazione al personale

Direzione

Revisione procedure di affidamento gestori condominiali

L'obiettivo, collegato all'attività complessiva, consiste nell'accertare la congruità delle attività degli amministratori condominiali degli insediamenti di cui l'Ente è unico proprietario alla normativa di legge nonché a quella specifica dettata dall'Ente in materia, con conseguenti provvedimenti, in caso di accertata infrazione, nei confronti dei soggetti fiduciarmente designati e sostituzione degli stessi, attingendo, secondo un criterio di rotazione, dall'albo fornitori dell'Ente

Settore Amministrativo

Procedure di alienazione immobili ad uso diverso dall'abitativo

Scopo dell'obiettivo è quello di assicurare il rispetto dei criteri di trasparenza e della pubblicità, con la finalità di accelerare i tempi e rendere più snelle le procedure di alienazione degli immobili ad uso diverso dall'abitativo. A tal fine si procederà alla predisposizione del bando di gara per l'affidamento degli immobili mediante asta pubblica, procedura negoziata ovvero trattativa privata preceduta da manifestazione di interesse, conformemente al regolamento approvato con delibera n. 38/2022 e sulla scorta del piano delle alienazioni, approvato con delibera n. 39/ 2022 nel quale sono stati indicati: i beni immobili, per come risultanti dal catasto, non destinati ad uso abitativo ed i beni immobili o le categorie di beni immobili che si prevede di alienare con la descrizione delle loro caratteristiche principali (ubicazione, consistenza, etc.): tale attività propedeutica alla alienazione viene effettuata al settore tecnico competente.

Settore Tecnico

Predisposizione e attivazione piano straordinario di interventi per la eliminazione di stati di pericolo del patrimonio immobiliare

Procedure di alienazione immobili ad uso diverso dall'abitativo - fase propedeutica obbligatoria

L'obiettivo prevede l'espletamento della fase propedeutica necessaria per procedere all'alienazione degli immobili ad uso diverso dall'abitativo secondo le indicazioni dettate dal regolamento approvato con delibera n. 38/2022. Tale fase preliminare consentirà al Settore amministrativo di poter proseguire nelle procedure finalizzate alla cessione degli immobili ad uso diverso dall'abitativo di proprietà dell'Ente.

Settore Contabile

Esame dei crediti derivanti da anticipazione quote condominiali per occupatari morosi

L'obiettivo prevede il raffronto tra i crediti esposti in bilancio e le determine di liquidazione degli oneri condominiali di competenza degli occupatari degli alloggi di ERP. Gli esiti di tale attività confluiranno nell'obiettivo generale "Aggiornamento dati anagrafici, contabili, patrimoniali relativi agli immobili in proprietà e/o gestione dell'Ente."

Ricostituzione trattamento pensionistico del personale cessato

L'obiettivo consiste nella ricostruzione contabile, previo accertamento dei requisiti degli aventi diritto, nel procedimento di ricalcolo della pensione, da comunicare all'INPS, attraverso l'inserimento degli elementi nella piattaforma telematica denominata Passweb.

Lo scopo precipuo degli obiettivi sopra riportati per l'anno 2023, in termini di risultato complessivo finale ed in linea con quello già programmato nell'anno 2022, è quello di:

- rendere servizi migliorativi all'utenza;

- ottimizzare la redditività degli immobili ad uso commerciale per garantire maggiori introiti all'Ente;
- ripristinare la legalità nella gestione degli alloggi mediante l'applicazione degli interventi normativi previsti (DPR n.1035/72) per il recupero degli stessi che siano stati oggetto di occupazione abusiva favorendo e incentivando, nelle ipotesi di legge, la regolarizzazione di rapporti locativi sia mediante "sanatoria" che subentro nella posizione dei precedenti assegnatari;
- ridurre le spese per interventi manutentivi attraverso la cessione degli alloggi di ERP, inseriti nei piani di vendita;
- migliorare le attività di riscossione sia dei canoni che delle quote condominiali anticipate ed il recupero della morosità.

Per quanto concerne gli obiettivi individuali, si è ritenuto di coinvolgere tutti gli uffici dei settori dell'Ente, secondo un'azione necessariamente intersettoriale.

Lo IACP di Messina intende sempre garantire, come precisato nel PIAO 2022, attraverso i percorsi di performance sopra delineati, nella strategia di livello generale, sempre più adeguati livelli nell'erogazione dei servizi all'utenza, nell'ambito delle proprie competenze istituzionali nel rispetto e nei limiti delle regole finanziarie, economiche e di assunzione di personale vigenti.

Nell'ambito dell'attuazione strategica individuata, si è ritenuto conducente procedere alla modifica degli obiettivi previsti per il precedente triennio proseguendo nella intrapresa attività di unificazione di quegli obiettivi che prevedevano, sia pur parzialmente, possibili duplicazioni di attività ed azioni procedurali.

Gli obiettivi generali vengono attribuiti individualmente al personale assegnato con costante supervisione della dirigenza, tenuto conto del fatto che il centro di costo dell'Ente è unitario e non sono previste assegnazioni di risorse finanziarie ai singoli settori (amministrativo, tecnico, contabile).

Il piano strategico per il triennio 2023/2025 ha previsto il raggiungimento di obiettivi prefissati con relativi indicatori per corrispondenti settori e servizi, come specificati nell'approvato Piano cui si rinvia.

Piano delle azioni positive

Con delibera n. 2 del 25.03.2022 è stato approvato il Piano delle Azioni Positive triennio 2022/2024
Link https://iacpmessina.soluzionipa.it/openweb/pratiche/dett_registri.php?id=205&codEstr=P_OP

-in tutte le Commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni, laddove la legge non disponga diversamente, nessuno dei due sessi può essere rappresentato in misura superiore a due terzi;

-nei bandi di selezione per l'assunzione di personale sia garantita la tutela delle pari opportunità tra

uomini e donne senza alcuna discriminazione nei confronti delle donne;

-nell'anno siano avviate iniziative di formazione del personale femminile per l'acquisizione di maggiore informazione sui diritti ed in particolare rispetto alle misure di contrasto ai fenomeni di mobbing e molestie sessuali nonché per diffondere all'interno dell'Ente la cultura di genere e delle pari opportunità.

Fabbisogno del personale per il triennio 2023/2025

Il piano triennale per il fabbisogno di personale dello IACP di Messina è stato approvato con delibera commissariale n. 4 del 28.03.2023 Link

https://iacpmessina.soluzionipa.it/openweb/pratiche/dett_registri.php?id=1470&codEstr=P_OP&CSRF=879d973e6b5983b308d946bde356dd32

Si riportano sinteticamente i seguenti dati:

Limite di spesa

	Voci di spesa	Importo
A	Spesa di personale sostenuta anno 2008	5.288.796,00
B	Deroghe (art. 3 comma 121 legge 244/2007) applicate alla data del 30 maggio 2010	0
C	Limite di spesa di personale anno 2008 (A + B)	5.288.796,00
D	Spesa di personale sostenuta anno 2016	4.557.864,00
E	Riduzione / aumento della spesa di personale (C – D)	730.932,00

Ai sensi dell'art.14/bis del D.L. n.4/2019, convertito in legge n. 26 del 28/03/2019, i risparmi della spesa non utilizzata ai fini assunzionali così come previsto dalla Legge n. 208/2015 all'art. 1 comma 228, sono estesi all'ultimo quinquennio, e pertanto, viene a risultare:

	CESSATI		
2018	32.035,29	7.688,47	39.723,76
2019	180.020,43	43.204,90	223.225,33
2020	147.588,59	35.421,26	183.009,85
2021	47.709,96	11.930,39	61.640,35
2022	92.568,28	22.216,39	114.784,66

Resti assunzionali:

Anno			Assunti	Resti
Programm.	Perc.		Utilizzo	assunzionali
2018				72.300,59
2019	75	29.792,82	97.790,14	4.303,27
2020	85	189.741,53	45.790,84	148.253,96
2021	100	183.009,85	48.275,02	282.988,79
2022	100	61.640,35	82.365,73	262.263,41
2023	100	114.784,66		377.048,07

La seguente tabella sintetizza il numero, il profilo e le modalità di assunzione delle varie figure riportando anche il costo complessivo da sostenere:

Anno 2023

Categ.	Profilo professional e	N. unità	Area Servizio	Data presunta assunzione	Retribuz. Lorda + Oneri	Modalità di assunzione
D / 1	Funzionario	2	Tecnico	01/05/2023	43.174,96	l.r. n. 2/2023/Concorso pubblico
D / 1	Funzionario	1	Amm.vo	01/05/2023	21.587,48	l.r. n. 2/2023/Concorso pubblico
D / 1	Funzionario	1	Contabile	01/05/2023	21.587,48	l.r. n. 2/2023/Concorso pubblico
C / 1	Istruttore	2	Tecnico	01/05/2023	39.790,74	l.r. n. 2/2023/Concorso pubblico
C / 1	Istruttore	1	Contabile	01/05/2023	19.895,37	l.r. n. 2/2023/Concorso pubblico
C/1	Istruttore	2	Amm.vo	01/05/2023	39.790,74	l.r. n. 2/2023/Concorso pubblico
C/1	Istruttore Informatico	1	Amm.vo	01/05/2023	19.895,37	l.r. n. 2/2023/Concorso pubblico
C / 1	Istruttore	1	Contabile	01/05/2023	0,00	Riserva interna (art. 52 D.Lgs. 165/2001)
D/1	Funzionario	1	Amm.vo	01/05/2023	0,00	Riserva interna (art. 52 D.Lgs. 165/2001)
B / 1	Collaboratore	1	Amministrativo	01/05/2023	0,00	Riserva interna (art. 52 D.Lgs. 165/2001)
Totale					205.722,14	

Anno 2024

Categ.	Profilo professionale	N. unità	Area Servizio	Data presunta assunzione	Retribuz. Lorda + Oneri	Modalità di assunzione
D / 1	Funzionario	1	Contabile	01/05/2024	21.587,48	Concorso pubblico
D / 1	Funzionario	1	Amm.vo	01/05/2024	21.587,48	Concorso pubblico
D / 1	Funzionario	1	Tecnico	01/05/2024	21.587,48	Concorso pubblico
C/1	Istruttore	1	Tecnico	01/05/2024	19.895,37	Concorso pubblico
C/1	Istruttore	1	Amm.vo	01/05/2024	19.895,37	Concorso pubblico
D/1	Funzionario	1	Amm.vo	01/05/2024		Riserva interna (art. 52 D.Lgs. 165/2001)
Totale					104.552,85	

Anno 2025

Categ.	Profilo professionale	N. unità	Area Servizio	Data presunta assunzione	Retribuz. Lorda + Oneri	Modalità di assunzione
C / 1	Istruttore	1	Tecnico	01/01/2025	28.737,75	Concorso pubblico
D / 1	Funzionario	1	Amm.vo	01/01/2025	31.181,91	Concorso pubblico
Totale					59.919,66	

Piano Operativo del Lavoro Agile (P.O.L.A.)

Definizione e normativa di riferimento

Il "lavoro agile" o "*smartworking*" è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e con utilizzo di strumenti informatici per lo svolgimento dell'attività lavorativa, in tutto o parzialmente, all'esterno degli uffici dell'Ente.

Tale modalità di lavoro è inserita nel processo di innovazione dell'organizzazione del lavoro allo scopo di stimolare il cambiamento strutturale del funzionamento della pubblica amministrazione in direzione di una maggiore efficacia dell'azione amministrativa, della produttività del lavoro, di orientamento ai risultati e al fine di agevolare i tempi di vita e di lavoro.

Il presente Piano Organizzativo del Lavoro Agile (P.O.L.A.), da inquadrarsi nel ciclo di programmazione dell'Ente, tiene conto di quanto previsto dall'art. 263, comma 4-bis, del D.L. n.34/2020, di modifica dell'art.14, della Legge 7 agosto 2015, n.124, come modificato dell'art.1 del D.L. n.56/2021 ed in conformità alle Linee Guida in materia di lavoro agile nelle PP.AA. ai sensi dell'art. 1, comma 6, del Decreto del Ministro per la P.A.

Finalità

Lo IACP di Messina, attraverso il P.O.L.A., intende perseguire i seguenti obiettivi:

- la diffusione di modalità di lavoro e stili manageriali orientati ad una maggiore autonomia e responsabilità delle persone;
- sviluppo di una cultura orientata ai risultati;
- rafforzamento della cultura del merito, anche attraverso la misurazione e la valutazione della performance individuale e di gruppo;
- valorizzazione delle competenze professionali acquisite dai dipendenti;
- miglioramento del benessere organizzativo dei lavoratori;
- promozione dei percorsi di inclusione lavorativa dei soggetti che dovessero trovarsi in situazioni di fragilità temporanee;
- promozione e diffusione delle tecnologie digitali;
- razionalizzazione delle risorse strumentali.

Criteri, presupposti e condizioni per l'espletamento del lavoro in modalità agile

Primaria importanza, ai fini dell'autorizzazione per l'espletamento del lavoro in modalità agile, deve essere data alla valutazione all'attualità - e perciò al momento della presentazione dell'istanza da parte del dipendente del contesto del personale in servizio nell'Ente con le relative procedure assegnate, da assicurare in presenza, per garantire in ogni caso il rispetto della tempistica e la soddisfazione dei bisogni

dell'utenza.

Per determinare le attività compatibili del dipendente con il lavoro agile si procederà, pertanto, come punto di partenza, all'analisi dei procedimenti, dei ruoli e delle competenze attribuiti ai dipendenti nell'ambito dell'organizzazione dei servizi tenendo conto della necessità di garantire l'efficienza e l'economicità dell'azione amministrativa e, pertanto, della necessità di prevalente svolgimento in presenza della prestazione lavorativa dei soggetti titolari di funzioni di coordinamento e controllo, dei dirigenti e dei responsabili di procedimento.

Ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art. 5 del CCNL vigente, si procederà alla determinazione dei criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto, dei criteri generali per la individuazione delle attività nonché dei criteri di priorità per l'accesso alle stesse previo confronto con le OO.SS.

Il dipendente potrà quindi essere eventualmente autorizzato allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile quando sussistano contestualmente le seguenti condizioni:

- a) possibilità di delocalizzazione delle attività assegnate senza che sia necessaria la costante e continua presenza fisica nella sede lavorativa;
- b) possibilità di utilizzazione di strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro;
- c) possibilità di organizzazione della esecuzione della prestazione lavorativa nel rispetto ed in relazione agli obiettivi prefissati ed in condizioni di piena autonomia e dunque indipendentemente dall'apporto e dal supporto degli altri;
- d) possibilità per il dirigente di riferimento di monitorare e valutare il risultato delle attività assegnate ed indicate nell'accordo individuale rispetto agli obiettivi programmati.

Accordo individuale

Lo svolgimento di attività lavorativa in modalità agile presuppone in ogni caso la formalizzazione di uno specifico accordo individuale tra il dipendente ed il Dirigente di riferimento, in cui siano state descritte e precisate le attività da espletare in modalità agile nonché il monitoraggio dei risultati anche ai fini della valutazione della performance.

L'accordo individuale sarà sottoscritto secondo condizioni, termini, modalità e forme di cui all'art65 del CCNL vigente.

Prima dell'inizio dell'attività lavorativa in modalità "smart" il Dirigente fornirà al lavoratore le informazioni specifiche sul lavoro agile e sulle relative modalità operative anche in riferimento ai profili di salute e sicurezza sul lavoro.

Nello svolgimento dell'attività lavorativa in modalità di lavoro agile il dipendente dovrà comunicare, per l'inserimento nell'accordo individuale, i contatti che consentano una immediata interlocuzione

nonché indicare il luogo dal quale verrà prestata la propria attività lavorativa all'esterno della sede di lavoro purché - tenuto conto delle mansioni svolte e secondo un criterio di ragionevolezza – ciò risponda ai requisiti di idoneità, sicurezza e riservatezza, e quindi:

- idoneità all'uso abituale di adeguati supporti informatici;
- garanzie sulla incolumità psichica o fisica nell'espletamento dell'attività in modalità agile;
- garanzia con assunzione di responsabilità circa la riservatezza delle informazioni e dei dati trattati nell'espletamento delle attività;
- rispondenza delle modalità di svolgimento dell'attività in modalità agile ai parametri di sicurezza sul lavoro.

Si intende qui interamente richiamata la normativa in materia di tutela assicurativa dei “lavoratori agili” e, in particolare, l'art.23 della legge 22 maggio 2017, n.8.

L'Ente informerà adeguatamente il dipendente circa gli obblighi ed i rischi ai sensi del decreto legislativo n. 81/2008.

Alla sottoscrizione dell'accordo individuale il richiedente dovrà sottoscrivere, per presa visione ed accettazione, apposita informativa nella quale sono indicati i rischi generali e quelli specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione della prestazione all'esterno della sede di lavoro.

Prestazione lavorativa: responsabilità, diritti ed obblighi

Lo IACP è esente da responsabilità per gli infortuni verificatisi a causa della negligenza del dipendente nella scelta di un luogo non compatibile con i criteri indicati dalla normativa sopra richiamata ed in violazione degli obblighi assunti.

I dipendenti che si avvalgono del lavoro agile non subiranno penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e carriera; il lavoro agile non incide sulla natura giuridica del rapporto subordinato in atto né sul trattamento economico.

Al personale in lavoro agile sono garantite le stesse opportunità rispetto alle progressioni di carriera, alle progressioni economiche, alla incentivazione della performance ed alle iniziative formative previste per tutti i dipendenti che prestino attività lavorativa in presenza.

La prestazione lavorativa in modalità agile è considerata come servizio pari a quello ordinario ed è considerata ai fini degli istituti di carriera, del computo dell'anzianità, nonché ai fini dell'applicazione degli istituti contrattuali di comparto relativi al trattamento economico accessorio.

Per effetto della distribuzione flessibile del tempo di lavoro, nelle giornate di lavoro agile non potranno essere riconosciuti e corrisposti i “buoni pasto”.

Il lavoratore autorizzato all'espletamento dell'attività lavorativa in modalità agile dovrà custodire con diligenza la documentazione utilizzata, i dati e gli strumenti tecnologici utilizzati.

Durante lo svolgimento della propria prestazione lavorativa in modalità agile il dipendente dovrà rispettare le regole sulla riservatezza e protezione dei dati elaborati ed utilizzati nell'ambito della prestazione lavorativa, sulle informazioni di lavoro in suo possesso e su quelle disponibili sul sistema informativo, della cui corretta e scrupolosa applicazione il dipendente è responsabile.

Nello svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile il dipendente dovrà mantenere lo stesso impegno professionale rispetto alla prestazione resa presso la sede di lavoro.

Nell'esecuzione della prestazione lavorativa in modalità agile il lavoratore dovrà rispettare gli obblighi comportamentali che trovano integrale applicazione.

Nel caso di inadempimento delle obbligazioni assunte verranno applicate le sanzioni disciplinari indicate nelle leggi e nel Codice disciplinare vigente, in relazione alla gravità del comportamento e verrà valutata, altresì, l'interruzione dello svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile, anche prima della sua scadenza.

Modalità ed articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione

La prestazione lavorativa in modalità agile può essere espletata parte all'interno dei locali e parte all'esterno, anche senza una postazione fissa, entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Il dipendente autorizzato può espletare la propria prestazione lavorativa in modalità agile avvalendosi di supporti informatici quali personal computer, tablet, smartphone o quant'altro ritenuto idoneo dall'Amministrazione per l'esercizio dell'attività lavorativa, anche di sua proprietà o nella sua disponibilità.

L'Ente, nei limiti delle proprie disponibilità, potrà consegnare al lavoratore agile un dispositivo di telefonia mobile (telefono cellulare, smartphone ecc...): tale dispositivo deve essere utilizzato solo per attività lavorative, in modo appropriato, efficiente, corretto e razionale. L'effettuazione di telefonate personali è vietata. Sul numero di telefono mobile fornito al dipendente può essere attivata la deviazione delle telefonate in entrata sul numero di ufficio interno assegnato al lavoratore. I costi relativi a tale utenza telefonica sono a carico dell'Amministrazione.

Nel caso in cui al lavoratore agile non abbia già in dotazione un dispositivo telefonico mobile di servizio, ai fini della contattabilità, è tenuto ad indicare nell'accordo individuale il numero di telefono fisso e/o mobile cui potrà essere contattato dall'Ufficio.

Nelle giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile non è possibile effettuare lavoro straordinario, trasferte, lavoro disagiato, lavoro svolto in condizioni di rischio.

In caso di problematiche di natura tecnica e/o informatica, e comunque in ogni caso di cattivo funzionamento dei sistemi informatici, qualora lo svolgimento dell'attività lavorativa a distanza sia impedito o sensibilmente ridotto e/o rallentato, il dipendente è tenuto a darne tempestiva informazione

all'Ufficio Risorse umane dell'Ente che lo comunicherà tempestivamente al Dirigente di riferimento il quale, qualora le suddette problematiche dovessero rendere temporaneamente impossibile, o non sicura, la prestazione lavorativa, potrà richiamare il dipendente a lavorare in presenza.

In caso di ripresa del lavoro in presenza, il lavoratore è tenuto a completare la propria prestazione lavorativa fino al termine del proprio orario ordinario di lavoro.

L'Amministrazione riconosce al lavoratore con attività lavorativa in modalità agile il diritto alla disconnessione.

Fatte salve le attività funzionali rispetto agli obiettivi assegnati, il lavoratore agile ha diritto a non consultare e non rispondere a email, telefonate o messaggi lavorativi e, viceversa, di non telefonare, di non inviare e-mail e messaggi di qualsiasi tipo inerenti all'attività lavorativa nel periodo di disconnessione di cui alla seguente lett. b), fatti salvi eccezionali motivi di urgenza.

Nello specifico, per la relativa attuazione, si prescrive quanto segue:

- a) il diritto alla disconnessione si applica in senso verticale e bidirezionale (verso i propri responsabili e viceversa) oltre che in senso orizzontale, cioè tra colleghi;
- b) il "diritto alla disconnessione" si applica dalle ore 18.00 alle 7.30 del mattino seguente, nelle giornate di rientro pomeridiano; e dalle 14.30 alle 7.30 del mattino seguente nelle giornate di non rientro pomeridiano salvo casi di comprovata urgenza, nonché nelle giornate di sabato, di domenica e di altri giorni festivi (tranne per i casi di attività istituzionale).

Recesso e revoca

La prestazione in lavoro agile ha la durata prevista dall'accordo individuale, ferma restando la facoltà per il dipendente di interromperla prima della naturale scadenza chiedendo di recedere dall'accordo individuale con un preavviso di almeno 30 giorni lavorativi.

Per comprovate esigenze organizzative l'amministrazione potrà revocare l'accordo di lavoro agile con un preavviso minimo di 30 giorni lavorativi.

Normativa applicabile

Per quanto non espressamente previsto si applica la normativa vigente in materia e, in particolare, il Titolo VI del vigente CCNL (lavoro a distanza) nonché quanto previsto dal Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile siglato tra il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e le parti sociali.

Il presente Piano potrà anche essere adeguato, a seguito dell'eventuale emanazione di ulteriori misure di carattere normativo e tecnico per la disciplina del lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche.

Rischi corruttivi e trasparenza

Premessa

La presente sezione del PIAO dello IACP di Messina per l'anno 2023 viene dedicata, in linea con i precedenti Piani Triennali per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) alla

tematica della riduzione dei rischi corruttivi che possano verificarsi nell'ambito della gestione delle attività di competenza.

Nella predisposizione del contenuto della sezione si è tenuto conto delle disposizioni legislative dettate in materia e, in particolare, delle nuove linee dettate da ANAC nell'anno 2022.

Il primo obiettivo che si è cercato di perseguire è quello del valore pubblico come indicato nel DM n.132/2022, nel senso della imprescindibilità del legame tra le misure di prevenzione della corruzione e la trasparenza e la creazione di valore pubblico secondo una trasversalità di tutto il PIAO ai fini della realizzazione della mission istituzionale dell'amministrazione.

Né, nella presente introduzione, può sottacersi di quanto suggerito dal Consiglio di Stato nel proprio parere n.506 del 2 marzo 2022 che, nell'ambito della individuazione ed abrogazione degli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal Piano Integrato di Attività ed Organizzazione", ha raccomandato, quale generale criterio, di "evitare l'autoreferenzialità" minimizzando "il lavoro formale" in modo tale da "valorizzare" in ogni caso "il lavoro che produce risultati utili verso l'esterno, migliorando il servizio dell'amministrazione pubblica".

Peraltro, siffatta finalità è sempre stata tenuta in considerazione dall'amministrazione nel PIAO 2022 e, in particolare, con riferimento alla tematica della prevenzione della corruzione e della trasparenza laddove ci si è sforzati di mettere in atto una complessiva strategia attraverso un graduale passaggio verso misure concretamente anche mediante una indispensabile attività di preliminare sintonizzazione sulle criticità che si fossero manifestate per poter immaginare l'adozione di interventi dotati di maggior concretezza secondo un già sperimentato approccio metodologico.

La progressività e gradualità nella programmazione degli interventi e, perciò, anche della loro possibile correzione, da intendersi quale attività sempre costante e mai cristallizzata, è un ulteriore elemento che si è tenuto presente nella elaborazione delle misure di prevenzione dei rischi corruttivi conformemente a quanto evidenziato dal Consiglio di Stato nell'affermazione per la quale il processo di "integrazione e metabolizzazione dei piani preesistenti" (PIAO e PTPCT) "...non potrà che avvenire progressivamente e gradualmente" (parere n. 506 del 2 marzo 2022).

Come in precedenza, anche per la predisposizione della presente sezione del PIAO è stata data rilevanza alla partecipazione attiva degli "stakeholders" all'attività di monitoraggio e verifica del RPCT.

Da quanto sin qui attuato, può senz'altro affermarsi complessivamente di avere ottenuto un effetto positivo sul funzionamento dell'Ente in termini di rispetto e diffusione della cultura della legalità anche e soprattutto nelle relazioni con l'utenza e con i cittadini in generale.

Nel corso dell'anno 2022 non si sono registrate segnalazioni per cattiva amministrazione né vi sono state denunce, riferite a fatti corruttivi, a carico dei dipendenti dell'Ente.

Stato dell'arte: relazione annuale RPCT 2022

Nella relazione del RPCT dell'Ente per l'anno 2022, pubblicata entro i termini nella piattaforma ANAC sono stati rappresentati tutti i dati e le informazioni relative alla precedente sezione del Piano dai quali è possibile desumere quale che sia lo stato attuale, con relative criticità, da cui partire per delineare gli aspetti programmatici e d'intervento della presente sezione.

Per quanto concerne l'attuazione delle misure generali va evidenziato che, nel complesso, le misure generali attuate ha avuto un effetto, diretto e/o indiretto sulla qualità dei servizi, sulla efficienza dei servizi, come ad esempio in termini di riduzione dei tempi di erogazione degli stessi, sul funzionamento dell'amministrazione nel suo complesso in termini di semplificazione/snellimento delle procedure, sulla diffusione della cultura della legalità all'interno dell'Ente e tuttavia migliorabile verso l'esterno.

Per quanto attiene all'attuazione del processo di gestione del rischio può dirsi che, nel complesso, abbia generato alcuni effetti positivi quali:

la maggior consapevolezza del fenomeno corruttivo attraverso i percorsi di formazione;
la implementazione della capacità del grado di consapevolezza per la emersione di fenomeni di possibili rischi corruttivi e di intervento con adeguati rimedi.

Lo stato di attuazione della sezione riferita alle misure anticorruptive ed alla trasparenza, per l'anno precedente, è stato sufficiente con margini di ulteriore miglioramento; l'idoneità complessiva della strategia di prevenzione della corruzione è stata idonea parzialmente con necessità di maggiore sforzo e consapevolezza di tutti i soggetti interessati.

Per quanto attiene all'azione di coordinamento ed impulso del RPCT è stato, nel suo complesso, parzialmente idoneo per ragioni di esiguità del personale e la necessità di dover assicurare l'espletamento dell'attività nei termini senza unità di personale a ciò dedicata.

Tale aspetto critico si ritiene possa essere in parte essere superato, nell'anno corrente, attraverso la nomina di soggetti "referenti" per ciascun settore che possano fornire apporti collaborativi al RPCT per le attività di monitoraggio e per la segnalazione di aspetti critici.

Gli obiettivi strategici

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 1 della L. n.190/2012 è prevista, da parte dell'Organo Politico, la definizione degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale.

Gli obiettivi strategici della sezione riferita ai rischi di corruzione ed alla trasparenza possono realizzarsi, come da nota del C.d.A. mediante:

- l'implementazione della mappatura dei possibili rischi corruttivi e dei processi individuali nell'ambito dei quali si ritiene vi siano maggiori livelli di rischio di verifica dell'evento corruttivo;

- la formazione, l'attuazione e il controllo delle attività e dei processi decisionali per la prevenzione dei rischi
- la previsione di obblighi di comunicazione nei confronti del RPCT e dei soggetti referenti, da nominarsi, quali filtro per le implementazione del piano.

Le finalità strategiche si realizzano indubbiamente anche mediante:

- la pubblicazione del PIAO e massima diffusione dei contenuti dello stesso anche attraverso la partecipazione di contributi da parte di soggetti interni ed esterni (stakeholders) quale strumento indispensabile per la conoscenza e la diffusione della cultura della "legalità";
- l'applicazione della normativa vigente, delle direttive e delle circolari ANAC e del Dipartimento della Funzione pubblica in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza ed in materia di affidamento di contratti pubblici;
- l'osservanza e l'applicazione delle norme disciplinari e di comportamento;
- l'attuazione della normativa in tema di trasparenza e degli obblighi di pubblicazione dei dati sul sito dedicato dell'Ente.
- l'obbligo di astensione in caso di conflitto d'interessi, anche potenziale;
- lo svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro;
- l'inconferibilità e l'incompatibilità di incarichi dirigenziali dell'organo di vertice amministrativo;
- la formazione del personale in materia di digitalizzazione;
- la rotazione del personale tenuto conto dell'organizzazione degli uffici e dei servizi e delle necessarie unità a disposizione in correlazione con i servizi da erogare;

Soggetti attori dello IACP di Messina coinvolti nel processo di prevenzione e nella gestione del rischio

L'organo di indirizzo politico definisce le strategie di prevenzione della corruzione precisandone gli obiettivi strategici; promuove la realizzazione di un processo efficace di gestione del rischio assicurando al RPCT un supporto concreto al fine di favorire il puntuale e corretto svolgimento delle sue attività.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza dello IACP di Messina è il Dirigente del Settore Amministrativo designato con delibera commissariale n. 04 del 23.01.2014 e con delibera commissariale n. 7 del 06.02.2014.

Il ruolo del RPCT all'interno delle amministrazioni e dunque dell'Ente, è stato ribadito nel PNA 2022 dell'ANAC che ha riconfermato l'attribuzione al medesimo delle azioni di impulso e coordinamento nel sistema di prevenzione della corruzione e trasparenza e nella verifica di idoneità del sistema al contenimento di fenomeni di *malagestio*.

Il RPCT, avvalendosi anche del supporto della dirigenza e dei referenti:

- procede alla predisposizione della sezione dedicata alle misure di prevenzione dei rischi corruttivi da inserire PIAO entro i termini di legge in uno agli altri soggetti coinvolti per legge in tale attività e, in particolare, ai dirigenti;
- verifica che quanto indicato nella sezione apposita venga attuato proponendo, se necessario, eventuali modifiche anche in corso di anno;
- verifica, d'intesa con i dirigenti dell'Ente, l'attuazione del programma di rotazione degli incarichi negli uffici e nei servizi preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è stata riscontrata una maggiore esposizione ai rischi di evento corruttivo;
- partecipa alla predisposizione dei piani di formazione dei dipendenti con particolare attenzione ai servizi maggiormente esposti al rischio di eventi corruttivi;
- su proposta dei dirigenti procede alla designazione dei referenti per l'espletamento delle attività di competenza;
- elabora e pubblica annualmente, entro i termini, nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito dell'Ente, la relazione conclusiva delle attività con trasmissione della stessa all'OIV, al C.d.A. ed al direttore generale conformemente alle indicazioni dell'ANAC;
- segnala all'U.P.D. i fatti, riscontrati direttamente e/o segnalati, aventi rilevanza disciplinare;
- informa le autorità competenti nelle ipotesi in cui dovesse ritenere che fatti e/o comportamenti corruttivi integrino gli estremi di ipotesi di reato ovvero siano fonte di responsabilità amministrativa;
- esercita ogni altra funzione attribuitagli dalla vigente normativa.

Delle funzioni e dei compiti attribuiti al RPCT e delle attività dallo stesso svolte nel corso dell'anno, si terrà conto nel processo di valutazione ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato ai sensi delle disposizioni contrattuali e della normativa vigente.

Il RPCT, nei casi di straordinaria necessità, propone all'Organo politico la delega temporanea per lo svolgimento delle funzioni attribuitegli ovvero alla propria sostituzione. In caso di *vacatio* del ruolo di RPCT l'Organo di indirizzo politico provvede alla designazione di un nuovo Responsabile mediante adozione di provvedimento formale di conferimento dell'incarico.

I dirigenti:

- contribuiscono alla realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio corruttivo;
- partecipano al processo di ricognizione, determinazione e valutazione dei rischi coordinandosi con il RPCT e fornendo i dati e tutte le informazioni necessarie per realizzare l'analisi del contesto, la valutazione, l'individuazione delle attività che presentano un maggior rischio corruttivo;
- propongono misure idonee per la prevenzione dei fenomeni di corruzione e controllano

l'osservanza delle stesse misure da parte dei dipendenti;

- partecipano all'attività di monitoraggio dei procedimenti di competenza;
- dispongono, con motivazione, quando è necessario procedere alla rotazione del personale cui sono preposti nei casi in cui risultino avviati procedimenti penali e/o disciplinari per fatti in materia di corruzione;
- hanno la responsabilità dell'attuazione delle misure programmate;
- tengono conto, in sede di valutazione della performance dei propri dipendenti, di quanto sia stato apportato dai medesimi per l'attuazione degli strumenti e delle misure della gestione dei rischi oltre al grado di collaborazione mostrato dagli stessi con il RPCT;
- assicurano l'osservanza delle norme disciplinari, di legge, contrattuali ed indicate nel codice di comportamento verificando le ipotesi di violazione ed assumendo i provvedimenti necessari;
- curano la formazione dei propri dipendenti e la diffusione della cultura e della legalità;
- provvedono al monitoraggio ed al rendiconto delle misure della prevenzione della corruzione previste PIAO nella presente sezione.

I referenti per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza sono nominati dal RPCT, su proposta dei Dirigenti, per ciascuna area di competenza.

I referenti del RPCT svolgono i seguenti compiti:

- collaborano nell'attività informativa obbligatoria nei confronti del RPCT;
- osservano e fanno osservare gli obblighi e gli adempimenti previsti dalla presente sezione;
- assicurano l'osservanza delle norme di comportamento con verifica delle ipotesi di violazione e adozione delle misure previste;
- svolgono il monitoraggio sulle attività poste in essere dai dipendenti assegnati ai settori in relazione agli obblighi di pubblicazione e di aggiornamento di dati ed informazioni;
- segnalano al RPCT le criticità esistenti e propongono l'eventuale adozione di misure specifiche ritenute idonee a prevenire il verificarsi di eventi corruttivi anche incorso d'anno;
- partecipano alle attività formative obbligatorie previste.

I dipendenti dell'Ente ed i collaboratori anche esterni vengono coinvolti nel processo di prevenzione della corruzione partecipando alla gestione del rischio ed all'attuazione delle misure programmate nel modo seguente:

- collaborano con il RPCT e rispondono nei tempi previsti alle sue richieste;
- collaborano con i referenti del RPCT qualora gli stessi ne ravvisino l'opportunità

- adeguano il proprio comportamento alle disposizioni contenute nel Codice di Comportamento e si astengono dal partecipare all'adozione di decisioni e/o attività inerenti la trattazione di una pratica in caso di conflitto di interessi, segnalando tempestivamente ogni situazione di conflitto anche potenziale;
- segnalano, anche secondo le modalità del whistleblowing, le situazioni di illecito ed i casi di conflitto di interessi di cui sono venuti a conoscenza nell'ambito del proprio rapporto lavorativo;
- partecipano obbligatoriamente alla formazione ed all'aggiornamento sulle tematiche inerenti la prevenzione della corruzione, della trasparenza e del contrasto al riciclaggio;
- rispettano l'obbligo di riservatezza su tutte le informazioni di cui vengano a conoscenza e la normativa vigente in materia di trattamento e protezione dei dati.

La violazione dei compiti sopra descritti è fonte di responsabilità disciplinare: pertanto, il dipendente ed i collaboratori che violano o non osservano le misure di prevenzione descritte nella sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO incorre in un illecito disciplinare.

L'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari (UPD) dell'Ente:

- cura lo svolgimento dei procedimenti disciplinari nell'ambito delle proprie competenze;
- provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'Autorità giudiziaria.

L'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) dello IACP di Messina:

- verifica gli obiettivi della presente sezione anche ai fini della performance individuale e generale dell'Ente ai fini dell'adeguatezza e della valutazione finale;
- riceve i contenuti della relazione annuale del RPCT recante gli esiti dell'attività svolta;
- utilizza anche le informazioni e i dati relativi all'attuazione degli obblighi di trasparenza ai fini della misurazione e valutazione della performance sia organizzativa, sia individuale dei soggetti responsabili, dei referenti e dei dirigenti.

IL CONTESTO ESTERNO

L'analisi del contesto esterno in cui opera lo IACP di Messina costituisce uno strumento indispensabile per la comprensione dei fenomeni sia nella loro singolarità che nel loro insieme.

Solo così è possibile ottenere:

- a) una visione d'insieme della situazione entro cui si viene ad operare;
- b) la stima delle interazioni potenziali con i soggetti di riferimento ai fini dell'attuazione delle strategie operative;
- c) una verifica di eventuali limiti che non consentono di esprimere le potenzialità di azione e delle criticità esistenti al fine precipuo di procedere, ove possibile, con i necessari correttivi;

d) la consapevolezza dei punti di forza e di vulnerabilità della organizzazione rispetto agli obiettivi strategici da realizzare.

L'analisi del contesto esterno ha principalmente l'obiettivo di comprendere come le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi nonché, con il contributo degli attori, in primis stakeholders, di meglio analizzare quali siano gli elementi di condizionamento della valutazione del rischio corruttivo al fine di favorire il monitoraggio dell'idoneità delle misure di prevenzione.

Tenendo conto di tale finalità, anche per la predisposizione del PIAO per il triennio 2023/2025, ed in particolare della presente sezione, in data 13.12.2022 è stato pubblicato sul sito dell'Ente apposito avviso, della durata di trenta giorni e dunque fino alla data 13.01.2023 per la richiesta di suggerimenti, osservazioni e quant'altro che potessero essere utilizzati.

Ciò al precipuo fine di consentire una migliore analisi del contesto esterno nonché di acquisire ogni utile notizia e/o elemento di valutazione dei rischi corruttivi relativi alle varie attività dell'I.A.C.P. di Messina, ivi compresa, una aggiornata mappatura degli interessi economici che riguardano il personale dell'Ente. Il predetto avviso è stato rivolto a tutti i cittadini, tutte le associazioni e/o altre forme di organizzazioni portatrici di interessi collettivi, alle organizzazioni di categoria e alle organizzazioni sindacali operanti nel territorio della provincia di Messina.

Va tuttavia registrato che a fronte della richiesta non sono pervenuti contributi. Ma ciò non ha precluso ovviamente la prosecuzione della opportuna valutazione, ancorché unilaterale, del contesto esterno.

Come evidenziato in precedenti relazioni può dirsi che il contesto esterno oggetto di disamina, non può non tener conto dei fattori basilari per le attività dell'Ente che sono essenzialmente quello economico e sociale, poiché l'edilizia residenziale pubblica si rivolge principalmente alle famiglie meno abbienti. Negli ultimi anni si è assistito al graduale impoverimento delle famiglie causato da fattori congiunturali economici (crisi finanziaria del 2009, aumento della disoccupazione, ultimo drastico aumento delle fonti di energia con conseguente impennata dei processi inflazionistici, emergenza pandemica mondiale, guerra con le relative conseguenze sul piano economico).

Tali eventi, apparentemente ininfluenti, in realtà hanno contribuito e contribuiscono ad incidere, in senso decisamente peggiorativo, sulle già gravi problematiche socio-economiche della collettività e, in modo particolare, sulla utenza dell'Ente avente scarsi o insussistenti mezzi reddituali tali da poter soddisfare persino le primarie esigenze di vita tra cui quella, non meno essenziale, della casa.

Un elemento che non può sottacersi è quello relativo allo stato di vetustà del patrimonio con conseguente estrema difficoltà di garantire ottimali livelli manutentivi. La esiguità, se non l'assenza dei finanziamenti, non ha consentito negli anni di procedere ad investimenti negli alloggi di ERP da poter finalizzare alla riqualificazione ed al recupero del patrimonio esistente.

IL CONTESTO INTERNO

Come per il PIAO 2022-2024 e per i PTPCT dei precedenti trienni rileva, anche nella presente sezione, una analisi preliminare del contesto interno di riferimento poiché solo essa consente di enucleare in concreto il sistema delle responsabilità con i vari livelli in relazione alle attività ed ai relativi procedimenti assegnati. Solo così infatti è possibile procedere alla contestualizzazione del sistema di prevenzione della corruzione si da poter incidere sui suoi livelli di attuazione e di adeguatezza.

Le competenze dello IACP di Messina

Sinteticamente le competenze dell'Ente sono descrivibili nel modo seguente:

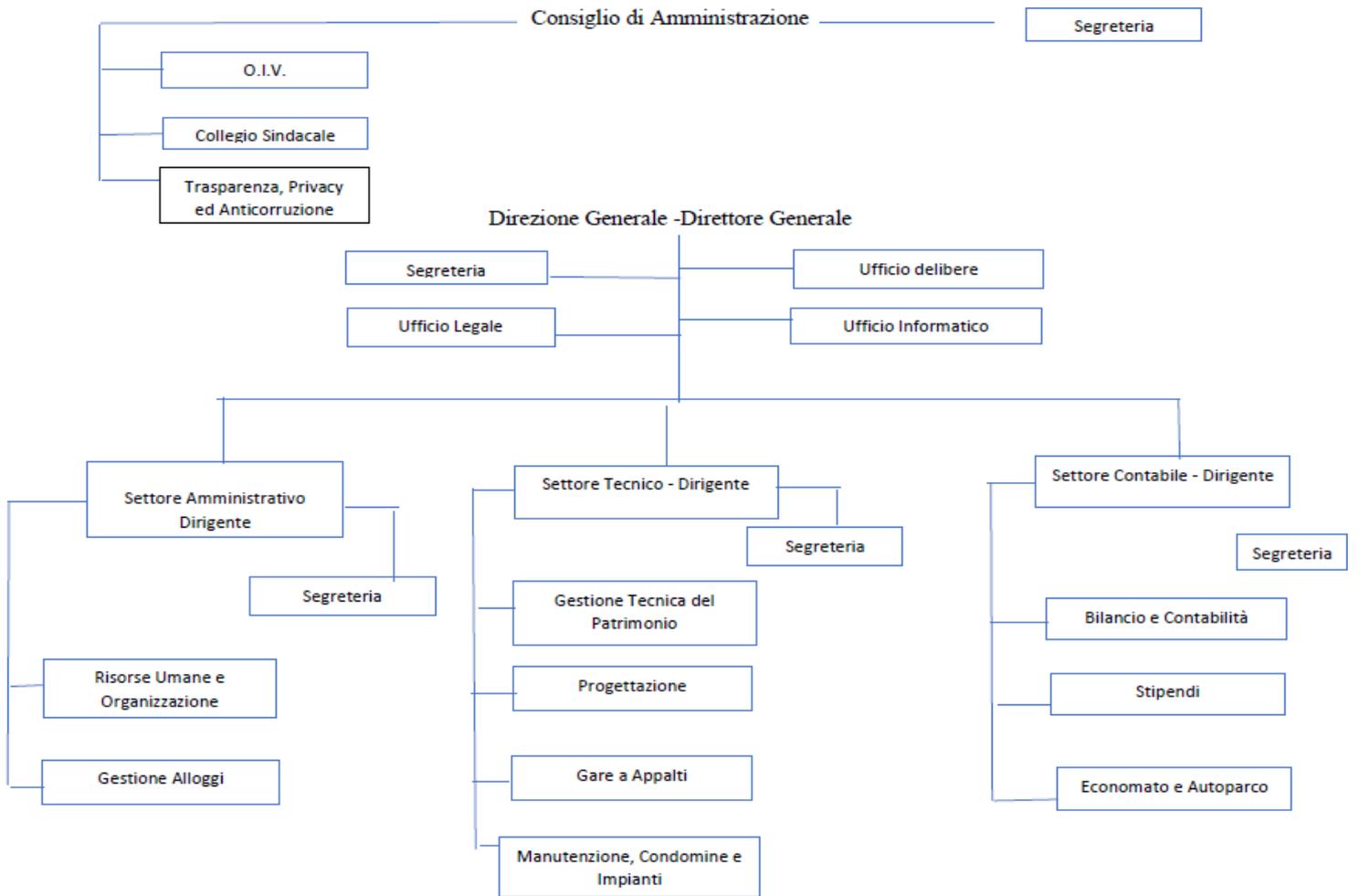
- realizzazione di alloggi di edilizia residenziale pubblica, gestione degli stessi dall'assegnazione effettuata dai Comuni ubicati nel territorio dell'Area metropolitana di Messina e fino all'eventuale dismissione;
- realizzazione degli interventi costruttivi collegata alla concessione dei finanziamenti statali e/o regionali;
- gestione ordinaria degli immobili (contrattualizzazione, subentri nei contratti di locazione per decesso dell'assegnatario e/o per occupazioni abusive, dismissione degli alloggi);
- conservazione del patrimonio mediante interventi di recupero straordinario e di manutenzione ordinaria.

Lo IACP di Messina è strutturato in n. 3 Settori ed uffici (amministrativo, tecnico, contabile), rispettivamente diretti da un dirigente, con coordinamento attribuito al Direttore generale (v. organigramma).

Alla direzione generale afferiscono l'Ufficio legale, l'Ufficio delibere e l'Ufficio informatico (delibera commissariale n.65 del 10.6.2019 e successiva delibera commissariale n.74 del 30.9.2019).

Dotazione organica				
Categoria Inquadramento	Profilo Professionale	Unità previste	Posti coperti	Posti vacanti
DIRIGENZA	Dirigenti	4	3	1
D	Funzionari	27	15	12
C	Istruttori	30	18	12
B	Collaboratori	16	13	3
A	Operatori	5	5	0
Totale complessivo		82	55	27

ORGANIGRAMMA



Il conflitto di interessi: misura specifica

Ai sensi di legge, i responsabili di procedimento e/o i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali ed il provvedimento finale hanno l'obbligo di astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando formalmente ogni situazione di conflitto, anche potenziale, ai loro superiori gerarchici.

La violazione sostanziale dell'obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi può costituire fonte di illegittimità del procedimento e del provvedimento conclusivo dello stesso per eccesso di potere sotto il profilo dello sviamento della funzione tipica dell'azione amministrativa, ferma restando in ogni caso la responsabilità disciplinare del dipendente.

Il dirigente, destinatario della segnalazione del dipendente, previa valutazione della stessa, procederà alla sostituzione del dipendente con assegnazione del procedimento ad altro soggetto ovvero confermerà la prosecuzione del procedimento in capo al dipendente motivando le ragioni che consentono l'espletamento dell'attività.

Qualora il conflitto di interessi riguardi un dirigente, le valutazioni saranno assunte dal Direttore Generale; qualora il conflitto riguardi quest'ultimo, le valutazioni spettano al R.P.C.T. con adozione delle misure conseguenti.

Le comunicazioni di sussistenza di situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi da parte del dipendente con accoglimento di astensione e sostituzione procedimentale con altro dipendente e/o di non accoglimento, per ritenuta insussistenza di situazione di conflitto, da parte del superiore gerarchico dovranno essere comunicati al RPCT.

Come misura specifica si richiama quanto espressamente previsto dall'art 7 del Codice di comportamento dei dipendenti dello IACP di Messina con particolare riferimento all'obbligo di comunicazione al RPCT dell'Ente di tutte le segnalazioni dei casi di conflitto d'interessi.

A tal fine, dal punto di vista effettuale, per l'anno 2023, viene programmato un intervento preliminare rappresentato da una direttiva a firma del Direttore Generale, su proposta del RPCT nella quale:

- si richiama la normativa vigente in materia;
- si riporta quanto previsto dalla presente sezione con il richiamo delle possibili conseguenze in caso di inadempimento, anche sotto il profilo disciplinare;
- si riporta l'articolo del codice di comportamento riferito all'astensione;
- si richiede una attestazione in forma di autocertificazione nella quale si attesti che tutti i procedimenti assegnati fino alla data della richiesta non presentino o non abbiano presentato situazioni

di conflitto di interessi anche potenziale tali da poter influire sulla gestione delle procedure: tale attestazione va prodotta, da ciascun responsabile di procedimento e di istruttoria,

almeno semestralmente, per l'anno corrente.

Incarichi extraufficio: richiamo della normativa ed obbligo di trasparenza

Per quanto concerne lo svolgimento di incarichi extra ufficio ovvero qualsiasi altro impiego o incarico, nonché di esercizio di attività, si fa riferimento espresso all'art. 53 del D. Lgs. n. 165/2001.

Nei casi di incarichi conferiti nelle ipotesi previste dalla legge e, previa apposita autorizzazione, le informazioni relative, ai sensi del D. Lgs. n. 33/2013, devono in ogni caso essere pubblicate sul sito istituzionale dell'Ente nella sezione "Amministrazione Trasparente".

Svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (c.d. divieto di "pantouflage"): misure specifiche

Riguardo allo svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro da parte di dipendenti e/o dirigenti dell'Ente si fa riferimento espresso all'art. 53, comma 16 ter del D. Lgs. n. 165/2001.

Misure specifiche per l'anno 2023:

- **nei contratti di assunzione del personale** l'ufficio competente dovrà inserire la clausola che prevede il divieto di prestare attività lavorativa - sia a titolo di lavoro subordinato che di lavoro autonomo - per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto, qualunque sia la causa di cessazione e, quindi, anche in caso di collocamento in quiescenza, in favore di destinatari di provvedimenti adottati e/o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente;

- **nei bandi di gara, negli avvisi, nelle lettere invito**, deve essere inserita, a pena di esclusione, la seguente dichiarazione da parte dei soggetti partecipanti: *"non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo per il triennio successivo alla cessazione del rapporto e, comunque, non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti dello IACP di Messina che abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali nei loro confronti "*. La predetta dichiarazione deve essere inserita, con assunzione di responsabilità, da parte del soggetto contraente, nei contratti di appalto e nelle scritture private;

- **per il personale cessato nell'anno 2022:** in conformità a quanto previsto nel PNA di ANAC in materia alle unità di personale cessato dal servizio nell'anno 2022 sarà richiedersi una dichiarazione in forma autocertificata nella quale si attesti di conoscere ed impegnarsi a rispettare il divieto di "pantouflage": il numero delle dichiarazioni ricevute dovrà essere indicato a consuntivo dell'anno corrente con relative percentuali.

Si rammenta che i contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dall'art. 53, comma 16 ter, D. Lgs. n.165/2001 sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con l'Ente per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati.

L'inadempimento delle suindicate misure specifiche è assicurato dai responsabili di procedimento e dalla vigilanza dei dirigenti competenti e, dunque, per la misura relativa all'assunzione del personale e per quella riferita al personale cessato il Dirigente del settore amministrativo; per la misura relativa agli appalti di lavori, forniture e servizi, il Dirigente del settore tecnico.

Inconferibilità ed incompatibilità per incarichi amministrativi di vertice e dirigenziali: misure specifiche

All'atto del conferimento dell'incarico, l'interessato è tenuto a presentare una dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconferibilità e di incompatibilità' di cui al D.Lgs. n. 39/2013.

Le dichiarazioni, rinnovate annualmente, sono pubblicate nel sito dell'Ente e costituiscono condizione di efficacia dell'incarico conferito.

Ferma restando ogni altra responsabilità, la dichiarazione mendace, accertata dalla stessa amministrazione, nel rispetto del diritto di difesa e del contraddittorio dell'interessato, comporta la inconferibilità di qualsivoglia incarico di cui al citato decreto legislativo per un periodo di 5 anni.

Formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici, e conferimento di incarichi dirigenziali in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione

Ai sensi dell'art. 35 bis del D.lgs. 165/2001, coloro che siano stati condannati, anche con sentenza non definitiva, per reati contro la pubblica amministrazione, non possono assumere i seguenti incarichi:

- far parte di commissioni di concorso per l'accesso al pubblico impiego;
- essere assegnati ad uffici che si occupano della gestione delle risorse finanziarie o dell'acquisto di beni e servizi;
- far parte delle commissioni di gara per la scelta del contraente per l'affidamento di contratti pubblici.

La nomina delle commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi di concorso deve essere preceduta da autocertificazione, resa ai sensi del DPR n.445/2000, da parte di ciascun componente nella quale venga attestato quanto segue:

- di non essere stato condannato, con sentenza anche non passata in giudicato, per reati contro la Pubblica Amministrazione previsti dal capo I, Titolo II, Libro II del codice penale;
- di non rivestire e di non aver rivestito negli ultimi due anni cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali e di non aver avuto negli ultimi due anni rapporti collaborativi o di consulenza

con le predette organizzazioni;

- di non aver alcun rapporto di parentela o di affinità entro il IV grado e/o di coniugio, anche di fatto, con i candidati;
- che non ricorrono le condizioni di incompatibilità di cui all'art. 51 e 52 c.p.c.;
- che non ricorrono situazioni di conflitto di interesse, anche potenziale, ai sensi dell'art. 6 bis Legge n.241/1990 e del Codice di Comportamento dello IACP di Messina.

Lo IACP riserva alle donne l'attribuzione di almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni concorsuali.

Rotazione degli incarichi: possibili misure specifiche

I dirigenti procedono alle rotazioni sia all'interno degli uffici del settore che tra uffici di settori diversi, tenendo conto delle professionalità e dei servizi da erogare dando priorità, ove sia attuabile, a quelli che dovessero presentare maggiori livelli di rischio: la rotazione non è applicabile in ogni caso per le figure infungibili. Con provvedimento motivato è sempre disposta ed assicurata la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali e/o disciplinari per condotte aventi natura corruttiva.

Allo stato attuale, e salva implementazione di unità di personale, la rotazione degli incarichi può essere assicurata parzialmente per la oggettiva esiguità del personale addetto.

Tuttavia si assicura, in sede di riorganizzazione dei servizi, una possibile applicazione della misura, in conformità al dettato legislativo, alle direttive dell'ANAC e alla situazione dell'Ente.

Percorsi formativi: misura specifica

Lo IACP di Messina intende assicurare, anche per l'anno 2023, la formazione e l'aggiornamento del personale nelle materie ed attività a rischio di corruzione e/ o in tema di trasparenza mediante la prosecuzione delle attività di aggiornamento quale obiettivo strategico fissato individuato dal C.d.A. dell'Ente. Il bilancio di previsione annuale deve prevedere, in sede di previsione ovvero in sede di variazione, i necessari interventi di spesa finalizzati a garantire la formazione e l'aggiornamento del personale con obbligo di adempimento in capo al dirigente del settore contabile.

La dirigenza effettuerà una programmazione possibilmente preventiva dei percorsi di formazione, sia obbligatori che non: i dati di partecipazione alle iniziative saranno rendicontati.

La mancata partecipazione al corso da parte del personale individuato preventivamente dalla dirigenza non partecipante ai corsi senza motivata giustificazione sarà oggetto di valutazione negativa della performance.

Contratti pubblici: misura specifica

In tema di contratti pubblici si richiama, oltre all'osservanza della normativa in materia, l'applicazione delle direttive ANAC con riferimento alle fasi di programmazione, progettazione della gara, selezione del contraente, verifica dell'aggiudicazione, stipula del contratto, esecuzione e rendicontazione.

Come misura specifica si richiama quanto espressamente previsto dall'art. 15 del Codice di

comportamento dei dipendenti dello IACP di Messina.

Programmazione lavori pubblici ed acquisti beni e servizi

Misura importante in materia di anticorruzione e di trasparenza continua ad essere quella della programmazione degli interventi finalizzati agli acquisti ed ai lavori pubblici.

A tal fine, in linea con quanto previsto dall'art.21 del D. Lgs. n.50/2016, lo IACP di Messina adotta, nel rispetto dei documenti programmatori e in coerenza con il bilancio, il programma triennale dei lavori pubblici con i relativi aggiornamenti annuali ed il programma biennale degli acquisti di beni e servizi.

I programmi sono assoggettati agli obblighi di pubblicazione di cui al citato art.21, comma 7, del D. Lgs.n.50/2016.

Per ciascun intervento, in fase di programmazione e di adozione o aggiornamento dei relativi programmi, viene individuato un responsabile del procedimento ai sensi dell'art.31 del D. Lgs. n.50/2016.

Il documento di programmazione dei lavori pubblici, corredato dalla relazione su quanto effettivamente attuato per ciascun intervento a cura dei RUP, costituisce obiettivo strategico nell'ambito del Piano della performance organizzativa dei soggetti interessati e, conseguentemente, se ne deve tener conto in sede di valutazione dell'indennità di risultato. La valutazione di suddetta attività di controllo da parte dell'O.I.V. incide anche sulla corresponsione degli incentivi di cui all'art.113 del medesimo decreto.

Patti di integrità: misura specifica

I patti di integrità sono previsti dall'art.1, comma 17, della legge n.190/2012 e lo IACP quale stazione appaltante assicura *“la previsione negli avvisi, nei 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”*.

L'accettazione del Patto costituisce presupposto necessario e condizionante circa la partecipazione alle singole procedure di affidamento dei contratti pubblici dell'Ente. Il Patto di Integrità deve essere debitamente sottoscritto, per accettazione, da ciascun partecipante alle procedure contrattuali dell'Ente. Nel caso di carenza della dichiarazione di accettazione del Patto ovvero di mancata produzione dello stesso, è prevista l'applicabilità dell'istituto del soccorso istruttorio di cui all'art.83, comma9, del d. lgs.n.50/2016.

La superiore misura specifica viene assicurata dai responsabili di procedimento con corrispondente valutazione nella performance individuale.

Trasparenza: monitoraggio e tempistica, accesso civico e generalizzato

La trasparenza è considerata misura essenziale ai fini della imparzialità, efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa e svolge un ruolo fondamentale ai fini preventivi dei fenomeni corruttivi.

La trasparenza è assicurata e realizzata concretamente mediante pubblicazione dei dati sul sito istituzionale dell'Ente, nella sezione *“Amministrazione trasparente”*, con la indicazione delle unità responsabili, appositamente individuati dal RPCT e dal Direttore Generale, per le attività di

predisposizione e della pubblicazione (v. All.A): per tale ragione, in corso d'anno, le designazioni potranno essere sempre modificate con provvedimento dirigenziale e pubblicazione sulla sezione Amministrazione Trasparente.

Si programmano attività di monitoraggio, a cadenza semestrale, da parte del RPCT in uno al Direttore Generale sul rispetto degli adempimenti, con onere di segnalazione agli organi competenti dei casi di mancato e/o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione da parte dei soggetti designati, e ciò anche ai fini dell'eventuale attivazione del procedimento disciplinare. Il R.P.C.T., verificato il ritardo e/o la mancata pubblicazione del dato, provvederà, mediante i referenti, a sollecitare l'adempimento previsto dalla normativa entro un tempo assegnato e, in caso di ulteriore ingiustificato inadempimento, effettuerà le segnalazioni di rito.

Diritto all'oblio: il termine ordinario di pubblicazione dei dati è fissato in cinque anni, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno successivo al termine di decorrenza dell'obbligo di pubblicazione, salvi termini diversi di cui al D. Lgs. N. 97/2016 con riferimento ad obblighi specifici ed a quanto già previsto in materia di tutela dei dati personali. Decorsi i termini di legge di pubblicazione, i dati non sono più pubblicati nella sezione "Amministrazione Trasparente" fermo restando l'esercizio dell'accesso civico e generalizzato.

Accesso civico e generalizzato (art.5, comma 1 e art.5 bis del D.Lgs. n.33/2013)

La trasparenza, ai fini anticorrittivi, è assicurata dall'Ente, oltre al rispetto degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente mediante la indicazione dei soggetti responsabili e relativa attività di monitoraggio, anche attraverso gli istituti dell'accesso civico e generalizzato.

In merito, la misura specifica, peraltro prevista già da ANAC ed assicurata dall'Ente, consiste nell'aver inserito sul sito, nell'apposita sezione (altri contenuti-accesso civico) i moduli specifici che i cittadini interessati possono utilizzare per formulare le istanze di accesso: inoltre, è stato istituito il registro degli accessi.

Whistleblowing

Ai sensi della normativa vigente e nel rispetto di quanto previsto dall'art. 9 Codice di comportamento, il dipendente dello IACP di Messina, fermo restando l'obbligo di denuncia quale pubblico ufficiale ai sensi della normativa vigente, è tenuto a segnalare al Dirigente e/o al R.P.C.T. le condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in violazione delle norme di cui al presente PTPCT ovvero di altri fatti dai quali possa comunque emergere il rischio di illecito ai sensi della normativa in materia di anticorruzione. E' in ogni caso assicurata la massima tutela del medesimo nel senso di non divulgare l'identità del denunciante anche nell'ambito del procedimento disciplinare avviato a seguito della segnalazione a carico di altro dipendente.

Solo qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile

ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità.

La denuncia è sempre sottratta all'accesso di cui alla Legge n.241/90 e s.m.i. e di cui al D.Lgs. n. 33/2013.

Lo IACP di Messina continua ad assicurare e a garantire gli autori di segnalazioni di reati e/o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro, ai sensi delle norme vigenti ed in conformità alla Legge 30/11/2017 n. 179. Per farlo, ha adottato un sistema interamente accessibile sulla rete internet, utilizzabile da qualsiasi dispositivo, anche mobile, per la gestione delle segnalazioni in conformità alle linee guida ANAC. La soluzione consente non solo la gestione della fase di presentazione delle segnalazioni, ma anche il successivo procedimento di gestione, in ciò differenziandosi dalle altre soluzioni attualmente disponibili. E' stato così assicurato, così il massimo grado di riservatezza sia dei dati del segnalante che della stessa segnalazione, dal momento della presentazione al momento della definitiva chiusura, non essendo necessario in nessuna fase procedere a stampe, invii via email, ecc. Ogni accesso alla segnalazione è tracciato (sia quelli dello stesso RPCT sia quelli dei soggetti interni eventualmente interessati da questi) e il RPCT potrà sempre visualizzare l'elenco di tutti gli accessi. Il RPCT è l'unico soggetto abilitato, su sua specifica richiesta, sempre tracciata dal sistema, all'accesso ai dati del segnalante. La soluzione consente al RPCT di "dialogare" con il segnalante "mediante la soluzione", quindi senza conoscerne l'identità. Il segnalante può sempre verificare lo stato di avanzamento del procedimento.

Esposizione dei percorsi seguiti nella predisposizione del documento relativo ai processi amministrativi, contabili e tecnici dello IACP di Messina con rischi e relativi livelli corruttivi

Seguendo le prescrizioni di ANAC (PNA 2022) il RPCT e il Direttore Generale, sulla scorta dell'esperienza acquisita, hanno proceduto alla definizione dei programmi specifici di intervento per l'anno 2023.

Sono stati individuati i processi con maggior rischio corruttivo; che sono stati raggruppati secondo le aree di rischio specifiche già individuati da ANAC.

Sono stati inseriti il grado di discrezionalità per ciascun processo ed il livello di rischio corruttivo secondo i parametri: basso, medio, alto. Il grado di discrezionalità può non corrispondere, ovviamente, al livello di rischio. Tali valutazioni sono state effettuate sulla scorta delle procedure applicate ed attuate nell'Ente e sulla base del costante confronto con i responsabili di procedimento e di istruttoria non solo in riferimento alle prassi amministrative seguite ma anche con un'attenzione particolare agli eventuali rischi corruttivi in relazione ai possibili rapporti con l'utenza e con i soggetti esterni.

Specifiche rilevanza è stata data, anche per le indicazioni dell'ANAC, ai contratti pubblici ed alle procedure di affidamento di lavori, forniture e servizi ed alle singole fasi di esse senza tralasciare altri tipi di processi ritenuti parimenti rilevanti come, ad esempio, quelli che sono stati inseriti nell'area di rischio dedicata agli incarichi e nomine ovvero quella relativa ai provvedimenti ampliativi della sfera

giuridica dei beneficiari.

La mappatura dei rischi è stata così predisposta sia secondo processi metodologici frutto della esperienza precedente sia in base ai suggerimenti dettati da ANAC.

Si è tenuto pure conto delle necessità di intervento su aspetti essenzialmente pratici e, pertanto, sulla opportunità di evitare, per quanto possibile, percorsi teorici ed astratti. E' evidente che, in ogni caso, l'iter immaginato possa essere sempre implementato sia nel prossimo PIAO che in corso di anno.

Nell'allegato n. B1 e 2 sono riportati tutti gli elementi che costituiranno la base di lavoro per l'annualità 2023 (aree di rischio, processi, misure e monitoraggio).

Un ultimo richiamo, non per questo meno rilevante, ma fondamentale va fatto all'attività indispensabile di monitoraggio che si reputa essenziale ed imprescindibile per l'attuazione di quanto programmato. Anche siffatta programmazione è stata riportata nell'allegato.