



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

N. 127/Reg. Delibere

DELIBERAZIONE ORIGINALE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: Approvazione Piano Integrato Attività ed Organizzazione (PIAO) per il triennio 2025-2027 (ex art. 6, D.L. n. 80/2021)

L'anno **duemilaventicinque** il giorno undici del mese di novembre alle ore 20:05 e seguenti, nella Casa Comunale e nella consueta sala delle adunanze, **a seguito auto-convocazione**, si è riunita la Giunta Comunale con l'intervento dei Signori:

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

Presiede il Sindaco: dr. Riccardo GULLO

Partecipa il Segretario: dr. Antonio LE DONNE

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

LA GIUNTA COMUNALE

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

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

VISTA la proposta di deliberazione oggettivata presentata dal Segretario Generale dott. Antonio Le Donne e dal Sindaco dott. Riccardo Gullo, avente ad oggetto: “**Approvazione Piano Integrato Attività ed Organizzazione (PIAO) per il triennio 2025-2027 (ex art. 6, D.L. n. 80/2021)** ” (All.to “A”);

UDITA la proposta di emendamento d’ufficio illustrata dal Segretario Generale, redatta a seguito delle interlocuzioni con i Dirigenti consequenziali alla nota prot. n. 40690 del 30-10-2025, precisando che esso è estraneo e non incide sui pareri del Responsabile del Settore Finanziario e del Collegio dei Revisori dei Conti, inerendo esclusivamente alla competenza tecnica del Segretario medesimo, in quanto riguardante elementi del Piano della Performance e del Funzionigramma che non richiedono risorse ulteriori e non incidono sugli equilibri di bilancio.

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

CON VOTI unanimi favorevoli espressi nelle forme di legge;

D E L I B E R A

DI APPROVARE l’emendamento proposto dal Segretario Generale che sostituisce le pagine da 25 a 37, pag. 166 del Piano Integrato Attività ed Organizzazione per il triennio 2025-2027.

DI APPROVARE la proposta complessiva di deliberazione, così come emendata, che compiegata al presente provvedimento ne forma parte integrante e sostanziale (All.to “A”).

LA GIUNTA MUNICIPALE

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

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

Per quanto sopra specificato;

Con voti unanimi favorevoli espressi nelle forme di legge

DICHIARA

la presente deliberazione urgente e immediatamente esecutiva



COMUNE DI LIPARI

CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA
Eolie, Patrimonio dell'Umanità

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE PER LA GIUNTA MUNICIPALE

OGGETTO: Approvazione Piano Integrato Attività ed Organizzazione (PIAO) per il triennio 2025-2027 (ex art. 6, D.L. n. 80/2021)

PREMESSO:

- CHE il D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il cui art. 6, primo comma, stabilisce che *“Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190”*;

PRESO ATTO che l'art. 6, commi 2-4, del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, dispone:

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

- h) *gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;*
- i) *la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;*
- j) *compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata*

e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;

- k) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché' per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;*
- l) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;*
- m) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità*
- n) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.*

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

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

CONSIDERATO:

- CHE** l'art. 6, c. 5, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, come modificato dall'art. 1, c. 12, D.L. 30 dicembre 2021, n. 228, stabilisce che: *"Entro il 31 marzo 2022, con uno o più decreti del Presidente della Repubblica, adottati ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti da quello di cui al presente articolo";*
- CHE** il settimo comma del richiamato art. 6, stabilisce che *"In caso di mancata adozione del Piano trovano applicazione le sanzioni di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ferme restando quelle previste dall'articolo 19, comma 5, lettera b), del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114";*
- CHE** il Decreto del Dipartimento della Funzione pubblica 30 giugno 2022, n. 132 all'art. 8, comma 2, consente, in caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione

dei bilanci di previsione, il differimento del termine di approvazione del PIAO di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci;

VISTA la Legge 30 dicembre 2024, n. 207, recante il "*Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2025 e bilancio pluriennale per il triennio 2025-2027*";

VISTO il Decreto del Ministero dell'Interno 24 dicembre 2024, che prevede il differimento del termine per l'approvazione del bilancio di previsione 2025 per gli enti locali al 28 febbraio 2025;

VISTO il Comunicato del Presidente ANAC del 30/01/2025 con il quale: "*È tuttavia opportuno evidenziare che, per i soli enti locali, il termine ultimo per l'adozione del PIAO è fissato al 30 marzo 2025, a seguito del differimento al 28 febbraio 2025 del termine per l'approvazione del bilancio di previsione 2025/2027 disposto dal decreto del Ministro dell'interno del 24 dicembre 2024*" (G.U. del 3 gennaio 2025);

RICHIAMATA la Deliberazione della Corte dei Conti – Sezione di controllo per la Regione Siciliana – n. 48 del 14 febbraio 2023 la quale, nel ribadire la necessità che gli enti si possano dotare di strumenti provvisori di indirizzo e di programmazione finanziaria operativa, ammette la **possibilità di approvare un "PIAO provvisorio"** nelle more dell'approvazione del bilancio di previsione, completo di tutte le sezioni, coerente con gli strumenti finanziari esistenti (DUP e bilancio di previsione del precedente esercizio finanziario) così garantendo il rispetto del principio di necessaria presupposizione di tale strumento di programmazione operativa con i documenti del ciclo del bilancio.

RICORDATO che con deliberazione della Giunta Municipale n. 73 del 23 giugno 2025 è stato approvato il PIAO 2025-2027 provvisorio, redatto nelle more dell'approvazione del bilancio di previsione 2025/2027, al fine di assicurare il regolare svolgimento e la continuità dell'azione amministrativa, così come definita negli strumenti di programmazione dell'Ente, nel rispetto dei principi di efficacia, efficienza ed economicità;

DATO ATTO che con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 32 del 24 settembre 2025 recante ad oggetto: "*Approvazione Bilancio di previsione finanziario 2025/2027, del DUP e della nota integrativa (Bilancio armonizzato di cui all. 9 del D. Lgs. 118/2011)*" è stato approvato il Bilancio di Previsione 2025-2027, con il quale l'Ente ha definito il quadro finanziario e programmatico di riferimento per il triennio in corso;

TENUTO CONTO di quanto stabilito:

a) dal D.P.R. 24 giugno 2022 n.81, con il quale è stato approvato il Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione, il cui art.1, c.1, prevede, per i comuni con più di 50 dipendenti, la soppressione dei seguenti adempimenti, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO):

- 1) "Piano dei fabbisogni di personale", di cui all'art. 6, commi 1, 2, 3, 4 e 6, e art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;

- 2) “Piano delle azioni concrete”, di cui all’art. 60 bis, c. 2, D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165;
 - 3) “Piano per razionalizzare l’utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell’automazione d’ufficio” di cui all’art. 2, comma 594, lettera a) della legge 24/12/2007, n. 244;
 - 4) Piano della performance, di cui all’art. 10, c. 1, lett. a) e c. 1-bis, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150;
 - 5) Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di cui all’art. 1, commi 5, lett. a) e 60, lett. a), legge 6 novembre 2012, n. 190;
 - 6) Piano organizzativo del lavoro agile, di cui all’art. 14, c. 1, legge 7 agosto 2015, n. 124;
 - 7) Piano di azioni positive, di cui all’art. 48, c. 1, D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198;
- b) dal D.M. 30 giugno 2022 n.132, con il quale è stato approvato il Regolamento la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione;

RILEVATO che, ai sensi dell’art. 8, comma 2, del D.M. Funzione Pubblica 30 giugno 2022, n. 132, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione definitivo deve essere approvato entro trenta giorni dall’approvazione del bilancio di previsione;

CONSIDERATO che il Comune di Lipari alla data del 31/12/2024 ha più di 50 dipendenti, per cui nella redazione del PIAO provvisorio 2025-2027 non è stato tenuto conto delle disposizioni di semplificazione di cui all’art. 6 del citato D.M. 132/2022, precedentemente applicabili, conseguendone che è stato effettuato l’iter completo per la redazione del PIAO integrale;

RICHIAMATA, altresì, la Deliberazione di Giunta Municipale n. 113 del 16/10/2025 recante ad oggetto: “*Approvazione del Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.) per il triennio 2025-2027 – Esercizio finanziario 2025*” con la quale è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione per il triennio 2025-2027;

CONSIDERATO:

- **CHE** il Comune di Lipari ha provveduto a dare attuazione a tutte le disposizioni normative inerenti i documenti di pianificazione e programmazione, con distinte e separate deliberazioni nel rispetto della normativa vigente all’epoca della loro approvazione;
- **CHE** al fine di garantire il regolare svolgimento e la continuità dell’azione amministrativa, così come definita negli strumenti di programmazione di cui questo Ente si è dotato, nel rispetto dei principi di efficacia, efficienza ed economicità, è necessario dare tempestiva attuazione alle disposizioni normative in materia di pianificazione e programmazione di cui all’art. 6, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, divenute efficaci, in data 30 giugno 2022, in conseguenza della pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del Decreto del Presidente della Repubblica n. 81, recante “*Regolamento recante l’individuazione e l’abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione*” e della pubblicazione del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano

Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), coordinando i provvedimenti di pianificazione e programmazione precedentemente approvati, all'interno dello schema tipo di PIAO, definito con il citato decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione;

- **CHE** sulla base dell'attuale quadro normativo di riferimento, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027 del Comune di Lipari, ha quindi il compito principale di fornire, in modo organico, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani;
- **CHE** il Piano Integrato di Attività e Organizzazione è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013) 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 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione;

TENUTO CONTO di quanto stabilito da:

- il D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, recante il Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali;
- il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, recante "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*" e successive modifiche e integrazioni;
- il D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, recante "*Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*" e successive modifiche e integrazioni;
- la legge 7 agosto 2015 n. 124, recante "*Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*", ed in particolare l'articolo 14, e successive modifiche e integrazioni;
- la legge 6 novembre 2012 n. 190, recante "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*" e successive modifiche e integrazioni;
- il D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33, recante "*Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche Amministrazioni*" e successive modifiche e integrazioni;
- la deliberazione 17 gennaio 2023 n. 7, con la quale l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha approvato il Piano Nazionale Anticorruzione 2022;
- la deliberazione 19 dicembre 2023 n. 605, con la quale l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha approvato l'aggiornamento del Piano Nazionale Anticorruzione 2022;
- la legge 22 maggio 2017, n. 81, recante "*Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato*", ed in particolare il capo II, e successive modifiche e integrazioni;

- il D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, recante “*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*”, ed in particolare l’articolo 48, e successive modifiche e integrazioni;
- la direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione e per l’innovazione e del Ministro per le pari opportunità del 4 marzo 2011, recante “*Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*”;
- la direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° giugno 2017, n. 3, recante “*Indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti*”;
- la direttiva n. 2/2019 del 26 giugno 2019 del Ministro per la pubblica amministrazione recante “*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche*”;
- le Linee guida del 30 novembre 2021 del Dipartimento della Funzione pubblica in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche;
- il Piano triennale per l’informatica nella pubblica amministrazione 2024-2026, ed in particolare le misure di più diretto interesse per le amministrazioni territoriali, approvato con DPCM del 12 gennaio 2024 ed aggiornato con successivo DPCM del 03/12/2024;

UDITA la relazione del Segretario Generale sul PIAO 2025-2027 definitivo, della quale si riportano qui alcuni elementi essenziali riguardanti la riorganizzazione dell’Ente e la implementazione di personale idoneo a ottimizzare, progressivamente, le funzioni e i servizi, rinviando, per una più completa disamina, al testo allegato per far parte integrante e sostanziale della presente:

1. I gangli organizzativi principali del Comune di Lipari devono essere definiti su tre livelli, secondo la seguente denominazione: SETTORE, livello dirigenziale; SERVIZIO, livello funzionale, UFFICIO, livello istruttorio; viene pertanto espunta la incongrua denominazione “capo area” che in realtà è adatta nei comuni di grande dimensione presso i quali sono raggruppati più gangli organizzativi di inquadramento dirigenziale a capo dei quali preporre un soggetto dirigenziale con funzioni di massimo coordinamento;
2. La normativa vigente, in coerenza con l’orientamento giurisprudenziale ormai consolidato e pressoché univoco, afferma che il Corpo di Polizia Municipale deve essere elevato allo stesso rango dell’unità di massima dimensione e complessità burocratica, conseguendone che il Comando deve essere ordinato, nel Comune di Lipari, a livello di Settore, e che il Comandante deve rivestire qualifica dirigenziale, come peraltro già accaduto nel passato.
3. L’unità organizzativa che si occupa di funzioni di Protezione civile e di Servizio Idrico Integrato svolge attività in parte sovrapponibili e comunque riconducibili all’alveo delle competenze dei due settori tecnici; è stata riscontrata una criticità organizzativa poiché, da un lato, con deliberazione della Giunta Municipale n. 60 del 03/04/2024 le funzioni tecniche sono

state ripartite in due settori, dall'altro uno dei due settori è rimasto privo di dirigente (con gestione ad interim del 4° Settore da parte del Dirigente del 3° Settore) e, inoltre, una quota di funzioni tecniche risulta collocata al di fuori dei due settori tecnici, in parte presidiata da un funzionario con incarico di E.Q. che adotta atti aventi valore definitivo, idoneo ad esprimere la volontà dell'Ente all'esterno, in parte collocata in altri gangli organizzativi non congrui (Polizia Municipale, Segreteria generale).

CONSIDERATO che si rende pertanto necessario ricondurre a sistema le predette criticità mediante i seguenti correttivi, da attuarsi con provvedimenti di macro-organizzazione di competenza della Giunta Municipale e con successivi atti di competenza, distintamente, del Segretario generale e dei Dirigenti, ciascuno secondo il proprio ruolo nell'Ente:

- A) abolizione dell'attuale unità organizzativa "Polizia Municipale" a conduzione EQ e costituzione del 5° Settore "Polizia Municipale", con inquadramento del Comandante nel ruolo dirigenziale, da individuare ai sensi di legge;
- B) abolizione dell'unità organizzativa "Protezione Civile" a conduzione EQ e confluenza delle connesse funzioni nel 4° Settore già esistente, con individuazione del dirigente ai sensi di legge;
- C) ridefinizione puntuale delle funzioni tecniche tra 3° e 4° Settore;
- D) adozione di tutti gli atti necessari a conseguire l'assunzione delle unità di personale previste nel piano del fabbisogno e loro allocazione nei Settori secondo quanto preconizzato con il presente atto, restando inteso che con determinazione del Segretario generale sarà anche possibile una differente assegnazione nell'immediato o nel futuro;
- E) attuazione del Piano della Performance in modo da potenziare l'azione dei Settori finalizzandone l'attività al conseguimento degli obiettivi;

PRECISATO che restano fermi, sino all'adozione dei richiamati provvedimenti organizzativi, gli attuali assetti e affidamenti ad interim, con le conseguenti responsabilità gestionali.

PRECISATO, altresì, che l'adozione dell'atto di riorganizzazione dell'Ente ha la funzione di mettere a disposizione dell'eventuale confronto sindacale un testo ufficiale definito dall'organo giuntale in tempi sufficienti, qualora necessitassero modifiche per la definitiva approvazione entro e non oltre il termine dell'entrata in vigore, previsto per il 1° gennaio 2026.

VISTI:

- il D.Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii.;
- il D. Lgs. 267/2000;
- l'O.R.EE.LL. vigente in Sicilia;
- lo Statuto comunale;
- il Regolamento per il funzionamento degli Uffici e dei Servizi;

PRESO ATTO dei pareri dei dirigenti sulla proposta di deliberazione, nonché quello del collegio dei revisori dei conti limitatamente alla sezione del fabbisogno di personale, come previsto dalla normativa vigente;

RITENUTO di provvedere in merito;

PROPONE

- 1. DI APPROVARE**, ai sensi dell'art. 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui al Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal PIAO, il **Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) 2025-2027**, che allegato alla presente deliberazione ne costituisce parte integrante e sostanziale (All. 1).
- 2. DI DARE ATTO** che il presente **PIAO definitivo 2025-2027** è redatto in piena coerenza con gli strumenti finanziari dell'Ente (DUP, Bilancio di Previsione, PEG) i quali, pur mantenendo autonomia formale, costituiscono parte integrante del sistema di programmazione dell'Amministrazione Comunale, in conformità all'art. 2, comma 2, del D.M. Funzione Pubblica 30 giugno 2022, n. 132.
- 3. DI DARE ATTO**, altresì, che il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027 rappresenta lo strumento unitario di programmazione e coordinamento delle politiche organizzative, del personale, della performance e della trasparenza, in coerenza con gli strumenti finanziari approvati e con il quadro normativo di riferimento (D.L. 80/2021, D.M. 132/2022, D.P.R. 81/2022).
- 4. DI PRECISARE** che il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, sezione integrante del PIAO, è redatto in conformità ai principi di cui all'art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e al D.P.R. n. 81/2022, e tiene conto dei vincoli assunzionali e finanziari derivanti dal Bilancio di Previsione 2025-2027. Il Piano ha efficacia immediata e vincolante ai fini della programmazione del reclutamento e della gestione delle risorse umane, risultando congruente e coerente con gli stanziamenti autorizzati nel bilancio e con la capacità assunzionale certificata dai Settori competenti. Le misure previste in materia di assunzioni, progressioni e valorizzazione delle professionalità sono dunque pienamente operative nei limiti delle risorse finanziarie disponibili e nel rispetto delle norme di finanza pubblica.
- 5. DI DARE ATTO** che il Piano della Performance, redatto ai sensi degli artt. 10 e 14 del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e coordinato con le linee guida del Dipartimento della Funzione Pubblica e con il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2022-2023, rappresenta il documento definitivo di programmazione e valutazione della performance organizzativa e individuale dell'Ente. Il Piano definisce obiettivi strategici e operativi coerenti con il DUP e con il Bilancio di Previsione, individua indicatori di risultato e sistemi di misurazione e consente il collegamento diretto tra performance, trasparenza e premialità, in attuazione dei principi di efficacia, efficienza ed economicità. Le attività di monitoraggio saranno svolte in raccordo con l'istituendo Organismo

Interno di Valutazione (O.I.V.) secondo quanto previsto dal D.Lgs. 150/2009 e dal D.M. Funzione Pubblica n. 132/2022.

6. **DI DARE ATTO** che la dotazione organica che scaturisce dal presente provvedimento è quella che è correlata ai posti coperti dal personale in servizio e a quelli contemplati dal Piano triennale delle assunzioni 2025/2027. La dotazione organica integrata, di cui alla sezione 3.1.3. del PIAO, che viene allegata, si deve intendere di mera programmazione delle intenzioni dell'amministrazione con conseguente possibilità di attuazione solo previa variazione di bilancio e relativa modifica del Piano triennale delle assunzioni.
7. **STABILIRE** che l'assunzione prevista dal Bando allegato alla determinazione dirigenziale del primo settore n. 56 del 25/02/2022 si deve intendere estesa a n. 2 unità, come previsto dal Piano triennale delle assunzioni 2025/2027.
8. **DI DARE MANDATO** al Segretario Generale, di provvedere alla pubblicazione della presente deliberazione, unitamente all'allegato Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) 2025-2027, all'interno della sezione "*Amministrazione trasparente*", nelle sotto-sezioni previste dal D.Lgs. 33/2013 e s.m.i.
9. **DI DARE MANDATO** al Segretario Generale, in qualità di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, di provvedere alla trasmissione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) 2025-2027, al Dipartimento della Funzione Pubblica, secondo le modalità dallo stesso definite, ai sensi dell'art. 6, comma 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113.
10. **DI DEMANDARE** ai Dirigenti dei Settori comunali e ai titolari di posizioni di Elevata Qualificazione (EQ), ciascuno nell'ambito delle proprie competenze funzionali, l'attuazione delle misure e degli obiettivi operativi contenuti nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027, assicurando il coordinamento con il Segretario Generale ai fini del monitoraggio della performance e della trasparenza.
11. **DI AFFIDARE**, altresì, al Dirigente del 1° Settore "Affari Generali" gli adempimenti connessi alla pubblicazione della presente deliberazione e alla trasmissione agli uffici e agli organi interessati.
12. **DI DICHIARARE** il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 12 L.R. n. 44/1991.

Lipari, 29/10/2025

Il Segretario Generale
dott. Antonio LE DONNE

Il Sindaco
dott. Riccardo GULLO



COMUNE DI LIPARI

CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

"Eolie, Patrimonio dell'Umanità"

Il Segretario generale

RELAZIONE DI ACCOMPAGNAMENTO AL PIAO DEFINITIVO 2025/2027 29 OTTOBRE 2025

PREMESSA

In relazione alla proposta di **PIAO 2025/2027** si rappresenta, preliminarmente, che tale strumento è operativo per legge dal 1° luglio 2022.

Essendo, tuttavia, **la prima occasione in cui tale strumento innovativo viene adottato in forma integrale presso il Comune di Lipari**, come si chiarirà tra poco, lo scrivente ritiene utile accompagnarne la prima versione con una Relazione illustrativa.

Preliminarmente si precisa che il PIAO può essere adottato in forma **semplificata** o in forma **integrale**, ai sensi **dell'art. 6 comma 1, del D.L. 9 giugno 2021, n. 80**; la prima è riservata agli enti fino a cinquanta dipendenti; la seconda a tutti gli altri enti.

Rispetto al 2023, anno di prima e ultima approvazione del PIAO adottato con deliberazione di Giunta comunale n. 56 del 14 aprile 2023, in occasione della quale tale Piano è stato redatto in **forma semplificata** essendo il nostro identificato quale Ente di "ridotte dimensioni" dal punto di vista del numero di dipendenti (inferiore a 50 unità) **oggi occorre elaborare la versione integrale prevista per gli Enti con un numero di dipendenti superiore a 50**, come risulta nel nostro caso, sulla base della attestazione del Servizio Personale.

In tale contesto, è opportuno ricordare che il 30 gennaio 2025 la Giunta comunale ha approvato la deliberazione n. 4, con cui ha adottato una sorta di "riconferma" del Piano di prevenzione della corruzione e per la trasparenza del 2024 (approvato con deliberazione n. 18 del 31 gennaio 2024) dando atto che entro 30 gg successivi alla approvazione del bilancio di previsione 2025/2027 si sarebbe approvato il PIAO corrispondente.

Nel frattempo è pervenuta una nota **del Dipartimento della Funzione pubblica** (prot. n. 12965 del 10 aprile 2025, poi reiterata con nota prot. 17555 del 19 maggio 2025) contenente l'**invito alla pubblicazione del PIAO sul sito web dell'Ente**.

A tal proposito, è utile ricordare due pronunciamenti:

Il primo pronunciamento riguarda il Comunicato del Presidente ANAC del 30/01/2025 con il quale l'Autorità ha statuito quanto segue:

“E' tuttavia opportuno evidenziare che, per i soli enti locali, il termine ultimo per l'adozione del PIAO è fissato al 30 marzo 2025, a seguito del differimento al 28 febbraio del termine per l'approvazione del bilancio di previsione 2025/2027 disposto dal decreto del Ministero dell'Interno del 24 dicembre 2024” (G.U. del 3 gennaio 2025)”

Il secondo pronunciamento riguarda la Deliberazione della Corte dei Conti – Sezione di controllo per la Regione Siciliana – n. 48 del 14 febbraio 2023 la quale, nel ribadire la necessità che gli enti si possano dotare di strumenti provvisori di indirizzo e di programmazione finanziaria operativa, ammette la **possibilità di approvare un “PIAO provvisorio”** nelle more dell'approvazione del bilancio di previsione, completo di tutte le sezioni, coerente con gli strumenti finanziari esistenti (DUP e bilancio di previsione del precedente esercizio finanziario) così garantendo il rispetto del principio di necessaria presupposizione di tale strumento di programmazione operativa con i documenti del ciclo del bilancio.

A tal ultimo proposito va precisato che **la Giunta comunale, con deliberazione n. 73 del 23 giugno 2025, ha adottato il PIAO provvisorio** che, in quella fase, aveva solo natura programmatica e di orientamento organizzativo, conseguendone che solo a valle dell'approvazione del bilancio di previsione 2025/2027, si sarebbe potuto, come indicato nel primo pronunciamento, procedere alla conseguente approvazione del **PIAO definitivo**.

L'approvazione del bilancio di previsione 2025/2027 è avvenuta con deliberazione del Consiglio comunale n. 32 del 24 settembre 2025.

Pertanto, con la presente **versione definitiva del PIAO è possibile attuare le misure in esso previste, purché proporzionate rispetto alla dotazione finanziaria effettivamente autorizzata**, conseguendone che si dovranno adottare, tempo per tempo e volta per volta, le necessarie determinazioni di impegno di spesa.

A proposito delle risorse finanziarie, **la Giunta comunale, con deliberazione n. 113 del 16 ottobre 2025, ha approvato il Piano Esecutivo di Gestione (PEG)** per il triennio 2025/2027, Esercizio 2025, con il quale sono state assegnate ai Dirigenti le risorse previste nel Bilancio di previsione.

Con l'adozione del PIAO definitivo, dunque, si chiude il cerchio procedimentale che assicura, sotto il profilo formale, la compiutezza delle operazioni necessarie alla corretta attuazione delle funzioni e alla ottimale erogazione dei servizi.

Dalla ricognizione effettuata, sembra che, dunque, sia la prima volta che tale macro-atto venga approvato nell'Ente nella sua versione integrale.

A tal proposito, come vedremo, il D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81, ha disposto (con l'art. 1, comma 1, lettera c)) che

*"Ai sensi di quanto previsto dall'articolo 6, comma 1, del **decreto-legge** 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, per le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del **decreto legislativo** 30 marzo 2001, n. 165, (n.d.r. anche i Comuni) con più di cinquanta dipendenti, **sono soppressi**, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), gli adempimenti inerenti ai piani di cui alle seguenti disposizioni:[...]*

*c) articolo 10, commi 1, lettera a), e 1-ter, del **decreto legislativo** 27 ottobre 2009, n. 150 (Piano della performance).*

Da una ulteriore ricognizione, sembra che anche per il Piano della Performance, nella sua versione "matura", sia la prima volta che tale atto venga approvato nell'Ente dal momento della sua previsione nell'ordinamento con il sopra citato D. lgs. 150/2009; normativa, quest'ultima, che, a sua volta, era erede e potenziamento del Decreto Legislativo 30 luglio 1999, n. 286 "*Riordino e potenziamento dei meccanismi e strumenti di monitoraggio e valutazione dei costi, dei rendimenti e dei risultati dell'attività svolta dalle amministrazioni pubbliche, a norma dell'articolo 11 della legge 15 marzo 1997, n. 59.*", in base alla quale già si sarebbe dovuto attivare un adeguato percorso finalizzato alla strutturazione di strumenti monitoraggio, controllo e valutazione.

Complessivamente considerando le cose, in tale contingenza, il varo del primo PIAO dell'Ente (comprensivo della Performance) è l'occasione per poter fermare nella presente relazione taluni rimarchevoli elementi di riflessione tecnica inerenti la struttura organizzativa comunale e il suo funzionamento.

Si procederà, pertanto:

- **a dare un inquadramento normativo** che ragguagli sull'innovazione, voluta dal Legislatore, che ha avviato un processo secondo il quale una pluralità di atti programmatici non sono più adottati autonomamente, come negli anni precedenti, bensì come parte di un atto di più ampio contenuto, che assume anche la denominazione di Piano Integrato di Attività e Organizzazione (più noto con l'acronimo: P.I.A.O.)

- **a soppesare l'esito che la soppressione degli atti autonomi persegue**, ovvero la finalità di maggiore integrazione tra gli stessi sia sotto il profilo redazionale, sia sotto quello concettuale, sia sotto quello funzionale, sia sotto quello operativo;

- **a effettuare una valutazione globale** dei gangli organizzativi interessati, sia sotto il profilo del Personale, sia sotto il profilo della adeguatezza della disciplina che regola gli stessi.

Inoltre, è qui opportuno anticipare che un contenuto importante del PIAO è costituito dal **Piano della Performance**, previsto dall'articolo 10, comma 1, lettera a), (e altresì comma 1-ter), del **decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150** il quale specificamente prevede che esso:

"individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi di cui all'articolo 5, comma 01, lettera b), e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori"

A tal fine è stata posta molta attenzione a tale sottosezione curando che vi siano le condizioni per **identificare correttamente gli obiettivi e per consentirne la valutazione finale.**

In conclusione della Premessa, va altresì ricordato che, in particolare, **il Piano del Fabbisogno del Personale è l'unica sottosezione che richiede il parere del Collegio dei Revisori dei Conti.**

TRATTAZIONE

1. INQUADRAMENTO NORMATIVO

A tal fine, si illustreranno tre atti normativi fondamentali:

- D.L. 9 giugno 2021, n. 80
- D.P.R. 24 giugno 2022 n. 81
- D.M. 30 giugno 2022 n. 132

D.L. 9 giugno 2021, n. 80

Tale atto normativo, convertito in **legge 6 agosto 2021, n. 113**, costituisce il fondamento dell'odierna configurazione del **Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)**

L'art. 6 prevede le finalità generali del PIAO che richiamano un chiaro impegno in direzione di processi innovativi.

Per quanto qui interessa, si citano i commi dell'articolo 6 che indicano l'obbligo della approvazione del PIAO, all'interno del quale, come si leggerà nella illustrazione degli altri due atti normativi, vengono sussunti vari Piani; inoltre, la prima disposizione in commento precisa che l'obbligo di approvazione del PIAO è munito di eventuali sanzioni, e che le fonti normative future introdurranno gli strumenti attuativi e operativi.

Art.6

Piano integrato di attività e organizzazione

- 1. Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del **decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165**, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del **decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150** e della **legge 6 novembre 2012, n. 190**. (16)*
- 2. Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:
(...)*
- 5. Entro il 31 marzo 2022, con uno o più decreti del Presidente della Repubblica, adottati ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della **legge 23 agosto 1988, n. 400**, previa intesa in sede di*

Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del **decreto** legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti da quello di cui al presente articolo.

6. Entro il medesimo termine di cui al comma 5, con **decreto** del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del **decreto** legislativo 28 agosto 1997, n. 281, è adottato un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni di cui al comma 1. Nel Piano tipo sono definite modalità semplificate per l'adozione del Piano di cui al comma 1 da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti.

6-bis. In sede di prima applicazione il Piano è adottato entro il 30 **giugno** 2022 e fino al predetto termine non si applicano le sanzioni previste dalle seguenti disposizioni:

a) articolo 10, comma 5, del **decreto** legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;

b) articolo 14, comma 1, della **legge** 7 agosto 2015, n. 124;

c) articolo 6, comma 6, del **decreto** legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

7. In caso di mancata adozione del Piano trovano applicazione le sanzioni di cui all'articolo 10, comma 5, del **decreto** legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ferme restando quelle previste dall'articolo 19, comma 5, lettera b), del **decreto-legge** 24 **giugno** 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla **legge** 11 agosto 2014, n. 114. In caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione del bilancio, gli enti locali, nelle more dell'approvazione del Piano, possono aggiornare la sottosezione relativa alla programmazione del fabbisogno di personale al solo fine di procedere, compatibilmente con gli stanziamenti di bilancio e nel rispetto delle regole per l'assunzione degli impegni di spesa durante l'esercizio provvisorio, alle assunzioni di personale con contratto di lavoro a tempo determinato ai sensi dell'articolo 9, comma 1-quinquies, ultimo periodo, del **decreto-legge** 24 **giugno** 2016, n. 113, convertito, con modificazioni, dalla **legge** 7 agosto 2016, n. 160.

D.P.R 24 giugno 2022 n. 81

A seguito dell'art. 6 del DL 80/2021, e in particolare ai sensi del comma 5, è stato varato il D.P.R 24 giugno 2022 n. 81 di approvazione del “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”

Ebbene, in questo secondo atto normativo, si dettano i contenuti del **processo di assorbimento, da parte del PIAO, di una rimarchevole quantità di atti originariamente distinti, approvati con atti separati.**

A tal fine è importante qui richiamare la prima parte dell'art. 1 che parla esplicitamente di “soppressione” dei Piani elencati.

Art. 1

Individuazione di adempimenti assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione

1. Ai sensi di quanto previsto dall'articolo 6, comma 1, del **decreto-legge** 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla **legge** 6 agosto 2021, n. 113, per le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del **decreto** legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, **sono soppressi, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), gli adempimenti inerenti ai piani di cui alle seguenti disposizioni:**

a) articolo 6, commi 1, 4 (**Piano dei fabbisogni**) e 6, e articoli 60-bis (Piano delle azioni concrete) e 60-ter, del **decreto** legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

b) articolo 2, comma 594, lettera a), della legge 24 dicembre 2007, n. 244 (**Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio**);

c) articolo 10, commi 1, lettera a), e 1-ter, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (**Piano della performance**);

d) articolo 1, commi 5, lettera a) e 60, lettera a), della legge 6 novembre 2012, n. 190 (**Piano di prevenzione della corruzione**);

e) articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124 (**Piano organizzativo del lavoro agile**);

f) articolo 48, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (**Piani di azioni positive**).

A rafforzamento del processo “soppressivo” (e, al contempo, sostitutivo) interviene il successivo comma 2, che così statuisce:

2. *Per le amministrazioni tenute alla redazione del PIAO, tutti i richiami ai piani individuati al comma 1 sono da intendersi come riferiti alla corrispondente sezione del PIAO.*

D.M. 30 giugno 2022 n. 132

Ai sensi del comma 6 dell’art. 6 del DL 80/2021 viene altresì adottato il decreto da parte del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, con cui si approva il “*Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione.*”

L’art. 3 prevede la redazione della sezione “**Valore pubblico – Performance – Anticorruzione**” con tre sottosezioni contenenti, rispettivamente:

- a) Esame del valore pubblico con i risultati attesi;
- b) Performance con obiettivi alle strutture organizzative
- c) Anticorruzione e Trasparenza con la valutazione dei rischi e le misure per ridurli

L’art. 4 prevede la redazione della sezione “**Organizzazione e Capitale umano**” con tre sottosezioni contenenti, rispettivamente:

- a) Struttura organizzativa con la descrizione del modello organizzativo e le azioni attuative del valore pubblico di cui alla sottosezione “a)” della sezione di cui all’art. 3
- b) Organizzazione del lavoro agile, con la adozione del Piano di Organizzazione del Lavoro Agile (P.O.L.A.)
- c) Piano triennale dei fabbisogni di personale con almeno cinque contenuti essenziali: capacità assunzionale, cessazioni dal servizio, copertura del fabbisogno, formazione del personale, soprannumero e/o eccedenza di personale

L’art. 5 prevede la redazione della sezione **Monitoraggio** che indica:

- strumenti
- modalità
- soggetti responsabili.

2 ESITI DELLA SOPPRESSIONE DEI PIANI SPECIALISTICI

La finalità perseguita dal PIAO, quale strumento di soppressione di piani “distinti”, è quella di renderli meno “distanti” tra di loro attraverso la loro sostituzione in un **strumento contestuale**.

In sostanza, la finalità integrativa vuole consentire una gestione fortemente coesa tra i vari gangli organizzativi e intimamente connessa agli obiettivi dell’Ente, sia in termini di funzioni istituzionali stabili, sia in termini di obiettivi politico-amministrativi di mandato.

Questo richiede una attenzione estremamente più accurata rispetto al passato circa la **redazione non contraddittoria** dei vari documenti, attesa anche la loro **contemporaneità di produzione**.

Ma non è solo l’aspetto “formale” che qui interessa, bensì anche quello sostanziale, inteso quale elemento di intrinseca reciprocità che deve sostenere le varie parti del Piano integrato in modo tale che **ciascuna sia di supporto alla ottimizzazione delle altre**.

Appare evidente, in questo contesto, che solo un processo continuo e coerente può realizzare la auspicata integrazione di attività e organizzazione, come la stessa denominazione del Piano richiama.

Si ritiene, comunque, di fare una doverosa precisazione in merito a uno dei Piani, quello Anticorruzione. In esso, oltre a una complessiva rivisitazione formale, sono stati individuati ulteriori procedimenti da monitorare riguardanti il patrimonio dell’Ente e il servizio idrico integrato, per i quali, già nel corso dell’anno 2025, si è proceduto a una raffinazione degli strumenti di controllo, attraverso un intreccio maggiormente efficace dei vari dati provenienti dalle plurime risorse conoscitive anche integrate tra i differenti documenti contenuti nel PIAO stesso.

3 VALUTAZIONE GLOBALE DEI GANGLI ORGANIZZATIVI E PROGETTO DI RIORGANIZZAZIONE DELL’ENTE

Preliminarmente va chiarito che i gangli organizzativi principali del Comune di Lipari devono essere definiti su tre livelli, secondo la seguente denominazione:

SETTORE, a capo del quale è preposto un soggetto inquadrato nel livello dirigenziale;

SERVIZIO, a capo del quale è preposto un soggetto inquadrato nel livello funzionariale;

UFFICIO, a capo del quale è preposto un soggetto inquadrato nel livello istruttorio.

Ne consegue che viene, pertanto, espunta la incongrua denominazione “*capo area*” assegnata a funzionari titolari di EQ, che in realtà è adatta nei comuni di grande dimensione presso i quali sono raggruppati più gangli organizzativi di inquadramento dirigenziale a capo dei quali preporre un soggetto dirigenziale con funzioni di massimo coordinamento: ne consegue che, dunque, tale denominazione ha pregio se riferita a una funzione sovraordinata e non sottoordinata al livello dirigenziale.

A tale processo di chiarificazione organizzativa si aggiunge un tassello prima non esistente: il **FUNZIONIGRAMMA**.

Con esso si intende il **documento elencante, in modo tematicamente organizzato, tutte le funzioni in capo a ciascun settore** in modo da esplicitare, con il minor tasso possibile di errore, i compiti afferenti ciascun ganglio organizzativo di massima dimensione e complessità, nonché,

conseguentemente, ridurre, nel massimo modo possibile, le ipotesi di conflitto di competenze o di rimpallo delle medesime.

Ciò chiarito, si danno di seguito le linee essenziali sulle quali si è costruito l'ipotesi esposta nell'organigramma e nel funzionigramma.

SEGRETERIA GENERALE

Corretta ridefinizione delle funzioni della Segreteria generale sintonizzandole con il ruolo del Segretario generale, come di seguito sintetizzato:

- focalizzazione sulle funzioni assegnate dalla legge statale o regionale o dal regolamento statale al Segretario, nonché quelle assegnate dallo Statuto o dai Regolamenti dell'Ente, o stabilite dal Consiglio comunale, dal Sindaco o dalla Giunta comunale; in particolare, ma non esclusivamente, la riattivazione delle attività connesse alle **funzioni apicali** del Segretario generale (sovrintendenza e coordinamento dei dirigenti, capo del personale comunale, presidente della delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione decentrata dirigenti e dipendenti, poteri di avocazione dei procedimenti in caso di ritardo colpevole, ecc) le funzioni connesse al presidio delle attività compendiate nel **PIAO** (anticorruzione, trasparenza, organizzazione, lavoro agile, piano della formazione dei dipendenti, piano del fabbisogno di personale, piano della performance, segreteria dell'OIV, ecc) la regia dei **controlli interni** e il coordinamento delle funzioni commissariali straordinarie e ad acta;
- ricollocazione presso la Segreteria generale (proveniente dal I Settore) della funzione di **assistenza degli Organi politici collegiali Consiglio e Giunta** e gestione antecedente, concomitante e successiva delle relative deliberazioni, con espressione del parere di legittimità degli atti i tali Organi, fatta eccezione la gestione protocollare e pubblicazione sul sito web, di residuale competenza del I Settore;
- ricostituzione e ricollocazione presso la Segreteria generale (proveniente dal I Settore) dell'**Ufficio di Rogito degli Atti** (contratti di appalto di lavori, di servizio e di acquisto beni, convenzioni a vario titolo in cui l'Ente è parte o ne tragga beneficio, atti unilaterali a beneficio dell'Ente, donazioni, altri eventuali consentiti dalla normativa o assentiti dalla giurisprudenza) per i quali necessita la funzione notarile interna o la autenticazione delle sottoscrizioni per le scritture private autenticate;
- ricollocazione presso il IV Settore della transitoria e non più pertinente funzione amministrativa del patrimonio, con riunificazione delle tre sub funzioni, tecnica, contabile, amministrativa nella unitaria funzione Patrimonio;
- ricollocazione presso il II Settore della funzione di monitoraggio delle partecipate;
- ricollocazione della funzione legale propriamente detta presso una apposita e professionalizzata unità organizzativa condotta da un Avvocato di professione, come si dirà meglio nell'apposito paragrafo.

SETTORE I AFFARI GENERALI

Oltre alle modifiche già indicate nella descrizione della Segreteria generale, è opportuno rammentare che nel Settore Affari generali appare altamente opportuno potenziare i **Servizi sociali e i Servizi culturali e turistici**, attraverso una pluralità di operazioni organizzative:

- scindere l'unità organizzativa intermedia attuale e formarne due, una dedicata ai servizi sociali, e l'altra ai servizi culturali e turistici.
- il potenziamento della funzione culturale e turistica consegue alla speciale vocazione del nostro Comune che vede nella cultura e nel turismo una missione forte e identitaria;
- la funzione culturale deve altresì prevedere il potenziamento della professionalità specificamente bibliotecaria per innalzare il livello qualitativo dell'offerta di tal servizio in forma stabile con personale a tempo indeterminato appositamente professionalizzato;
- la funzione sociale acquisirebbe nuove risorse umane specializzate e potrebbe dedicarsi esclusivamente alla missione specifica del servizio,

Inoltre, il Settore Affari generali deve caratterizzarsi per una funzione specifica, quale quella del **Provveditorato** affinché possa fornire beni servizi trasversali curando centralmente la selezione del contraente in modo che possa conseguirsene ottimizzazione di qualità, quantità e costi.

In tale logica rientra il potenziamento dell'unità che si occupa dei **Servizi informativi**, sia per la parte squisitamente informatica, sia per quella dedicata alla comunicazione dell'Ente e alla erogazione di servizi attraverso il proprio sito web e non solo. La **strategicità di tale ufficio** è tale non poter eludere mai il supporto di risorse umane, finanziarie e strumentali alle relative funzioni.

SETTORE II SERVIZIO FINANZIARIO ED ENTRATE COMUNALI

Il Settore va potenziato decisamente, con la copertura del ruolo dirigenziale e soprattutto con immissione di personale qualificato che vada a sostenere l'opera dei pochi dipendenti, ancorché validi, in servizio.

A tal fine sono previste quattro assunzioni: un dirigente, un funzionario e due istruttori (attualmente i dipendenti in servizio a tempo indeterminato sono solo tre compresa la funzionaria facente funzioni dirigenziali: in tal modo assurgerebbero a sette, a parte le unità SAS).

Per quanto concerne la funzione delle Entrate comunali, va potenziata in modo drastico l'attività di riscossione, anche ricorrendo alla **esternalizzazione**, ove non già avviata, o differente soggetto riscossore, ove già effettuata questa scelta a suo tempo.

In particolare va effettuata una attentissima disamina a seconda del servizio per il quale deve essere introdotta a cui far seguire un'immediata indagine di mercato per individuare i migliori offerenti, servizio per servizio.

SETTORI III e IV TECNICI

Preliminarmente va considerato che a riguardo dei servizi tecnici è stata riscontrata una criticità organizzativa costituita da tre elementi di disorganizzazione:

- un primo elemento concerne il fatto che con deliberazione della Giunta Municipale n. 60/2024 le funzioni tecniche sono state ripartite in due settori, ma uno dei due settori è rimasto stabilmente privo di dirigente con l'obbligo di gestione *ad interim* del 4° Settore da parte del Dirigente del 3° Settore;
- il secondo elemento riguarda la “**dispersione**”, per motivi solo in parte necessitati, di alcune funzioni totalmente o preponderatamente tecniche, tra le quali gli illeciti e il SUAP, oltre il servizio idrico di cui si dirà, che però hanno poi richiesto un recupero di professionalità tecniche attraverso l'avvalimento di personale tra un settore e l'altro, senza mai tuttavia rientrare nella gestione ordinaria, e meno che mai ottimale;
- il terzo elemento concerne una quota di funzioni tecniche che risulta collocata al di fuori dei due settori tecnici, come elemento di ulteriore “dispersione” conseguendone che l'unità organizzativa che si occupa di funzioni di Protezione civile e di Servizio Idrico Integrato svolge attività in parte sovrapponibili e comunque riconducibili all'alveo delle competenze dei due settori tecnici; pertanto, di fatto, si sono avute in questi ultimi anni ben tre unità organizzative “tecniche” a cui si sono aggiunte anche funzioni tecniche assegnate in altri gangli organizzativi non congrui (Polizia Municipale, Segreteria generale).

Si rende pertanto necessario **riconduurre a sistema** le predette criticità mediante correttivi da attuarsi con i seguenti provvedimenti di macro-organizzazione:

- abolizione dell'unità organizzativa “Protezione Civile”, a conduzione EQ, e confluenza delle connesse funzioni nel 4° Settore già esistente, con individuazione del dirigente ai sensi di legge;
- assorbimento nei settori tecnici delle funzioni tecniche assegnate a settori non tecnici;
- ridefinizione e ripartizione puntuale delle funzioni tecniche tra 3° e 4° Settore (si vedano gli allegati organigramma e funzionigramma, ai quali si rinvia per tutti i dettagli).

SETTORE V POLIZIA MUNICIPALE

La normativa vigente, in coerenza con l'orientamento giurisprudenziale ormai consolidato e pressoché univoco, afferma che il Corpo di Polizia Municipale deve essere elevato allo stesso rango dell'unità di massima dimensione e complessità burocratica, conseguendone che il Comando deve essere ordinato, nel Comune di Lipari, a livello di Settore, e che il Comandante deve rivestire qualifica dirigenziale, come peraltro già accaduto nel passato.

Pertanto, in considerazione che l'unità di massima dimensione e complessità del nostro Comune è il Settore, a capo del quale è posto un dipendente dell'Ente inquadrato con contratto dirigenziale, si deve procedere alla abolizione dell'attuale unità organizzativa “Polizia Municipale”, a capo della quale è posto un dipendente con incarico EQ (dunque non dirigenziale) e alla **costituzione del 5° Settore “Polizia Municipale”, con inquadramento del Comandante nel ruolo dirigenziale**, da individuare ai sensi di legge. Peraltro, tale inquadramento già vigeva nell'Ente anni addietro.

Al contempo, è opportuno **bonificare il funzionigramma** del neo-costituito Settore da tutte quelle funzioni di “amministrazione attiva”, cioè che adotta atti valevoli verso l’esterno o che eroga servizi all’utenza): ci si riferisce alle funzioni SUAP, Illeciti, ecc, che sono state assegnate in precedenza alla Polizia municipale, che mal si conciliano con la funzione primaria di “amministrazione controllo” che caratterizza la Polizia e che, peraltro, non sono state ben condotte nel periodo di assegnazione, certamente per ovvi limiti professionali intrinseci al Corpo, privo di professionalità specialistiche.

Infine, la dotazione organica del neo Settore sarà potenziata con l’immissione, nel triennio, di cinque unità, delle quali un funzionario e quattro istruttori-agenti di polizia municipale. A tale potenziamento potrebbe aggiungersene un altro nel 2028, che però adesso supera la scansione triennale che dobbiamo qui perseguire.

AVVOCATURA COMUNALE

Preliminarmente si consideri che per vicende congiunturali è stata a suo tempo interrotta la presenza nell’Ente della Avvocatura comunale (ultimo legale presente, avv Sindoni); tuttavia **tale funzione appare viepiù necessaria per almeno tre motivi:**

- per abbattere i **costi** della gestione del contenzioso: il costo di un avvocato comunale consente di affrontare un numero di cause almeno **triplo** di quelle che possono essere patrocinate dall’esterno con i medesimi costi;
- per potenziare la **qualità** della gestione del contenzioso attraverso la presenza costante nell’Ente di un professionista;
- per professionalizzare stabilmente, e non congiunturalmente, **l’interfaccia** dell’Ente nei confronti dei legali che comunque potrebbero essere incaricati e che in tal caso si confronterebbero con un soggetto che svolge la medesima professione.

Ne consegue che nella proposta di riorganizzazione viene **ricostituita la macro funzione Avvocatura**, con un Avvocato, dipendente a tempo indeterminato del Comune (condizione obbligatoria) iscritto alla sezione speciale dell’Albo, come previsto dalla legge, inquadrato come funzionario incaricato di EQ (elevata qualificazione) che non può essere assoggettato ad altro dirigente, per interpretazione giurisprudenziale consolidata.

L’Avvocato viene coadiuvato da un dipendente, istruttore amministrativo, idoneo alla gestione del programma di studio legale, per una razionalizzazione della gestione della anagrafica contenziosa, e per ogni altra esigenza di supporto al legale.

Questioni organizzative ulteriori di rilevante importanza

1. La valutazione concernente la **riscossione delle entrate** è caratterizzata da una estensione strategica che coinvolge anche le entrate poste in altri Settori (TARI, IDRICO, CUP). La direttiva di lavoro da tenere in considerazione riguarda l’opportunità di esternalizzare il maggior numero di endo-procedimenti (dunque, non solo la parte coattiva, ma anche quella ordinaria) con il chiaro intento di avvalersi, per talune porzioni di funzioni, massimamente quelle che si concretizzano in servizi altamente specializzati reperibili sul mercato di settore e che non richiedono obbligatoriamente una inderogabile qualificazione da pubblico

dipendente, di aziende specializzate individuabili con apposita procedura di selezione del contraente, ai termini di legge;

2. Entro il termine del 31 dicembre 2025 saranno altresì adottate le decisioni organizzative concernenti la questione del presidio della funzione di **datore di lavoro** ai sensi del d.lgs 81/2008 (prevenzione sui luoghi di lavoro). A tal proposito, dovrà essere opportunamente stabilito il modello organizzativo, con i suoi differenti livelli di responsabilità e funzioni, a valle del quale l'organo politico possa effettuare la coerente individuazione e la congruente assegnazione di risorse, oltre che la pertinente formazione specifica obbligatoriamente prevista per legge.

CONSIDERAZIONE FINALE

Una avvertenza conclusiva di tipo metodologico.

Nell'imminenza della predisposizione del PIAO definitivo 2025 è stato richiesto al Settore 1° un doppio prospetto riguardante:

- tutti i dipendenti a tempo indeterminato e determinato con inquadramento, orario individuale contrattuale, collocazione nell'organizzazione, titolo di studio posseduto e altre info utili;
- i pensionamenti dei dipendenti del Comune di Lipari dal 2025 fino al 31 dicembre 2029.

Tale richiesta di dati al fine di effettuare una accurata valutazione del cd "**bilancio di competenze**" **quinquennale**, che è uno **strumento puramente organizzativo**, non obbligatorio per legge, ma che **sostiene in modo virtuoso i processi decisionali in materia di organizzazione**, in quanto consente di monitorare, anno per anno, lo stato di benessere o malessere dei vari gangli organizzativi sotto il profilo delle professionalità effettivamente operanti, rispetto alle funzioni che dovranno essere presidiate in relazione alla intensità di tale presidio.

Un esempio: la funzione di gestione dei servizi demografici continuerà anche nel futuro ad essere obbligatoria negli enti locali quale servizi delegati dallo Stato, salvo cambiamenti epocali; ciò significa che dovrà essere valutato il tipo di professionalità necessarie per garantire l'erogazione stabile del servizio connesso alla funzione e dunque il tipo e il numero di operatori necessari; al contempo, invece, il servizio idrico integrato sarà in futuro ricollocato presso altra entità organizzativa esterna al Comune, conseguendone che l'organizzazione necessaria sarà disegnata per fare fronte ai servizi che saranno caratterizzati dalla loro erogazione a tempo e, dunque, "a esaurimento".

A tale ultima valutazione si connette un altro strumento di organizzazione che è quello che, con gusto "anglofono" (non gradito allo scrivente, ma tant'è) viene definito "**make or buy evaluation**" cioè **valutazione del fare o del comprare**, intendendosi quel **ragionamento organizzativo** per cui sia meglio operare una certa funzione con forze proprie (p.e: dipendenti a tempo indeterminato) oppure appaltare all'esterno in tutto o in parte la predetta funzione (o dare in concessione, ecc). Questa valutazione è stata essenziale per la configurazione della riorganizzazione dell'Ente, in combinazione con l'acquisizione delle risorse umane necessarie, così come proposta nel PIAO in discussione. Si veda, a tal proposito, il ragionamento fatto poco sopra circa la opportunità di esternalizzare porzioni significative delle funzioni di riscossione.

Non ultimo, ai due elementi valutativi indicati si connette il **Piano triennale di formazione** nella sua **triade "addestramento, aggiornamento e formazione in senso stretto"**:

- con il **primo** termine si intende l'avviamento del lavoratore a una mansione nuova;
- con il **secondo** si intende la sincronizzazione delle competenze già possedute dal lavoratore con l'evoluzione delle conoscenze in quella specifica porzione di attività;
- con il **terzo** termine si intende il cambiamento vero e proprio di paradigma per cui una certa concezione nella erogazione di una determinata funzione o servizio viene travolta dall'insorgere di nuova concezione.

Tali dati sono stati ovviamente **utilizzati anche per un'altra finalità fondamentale: l'aggiornamento del Piano triennale del fabbisogno di personale** quale sezione obbligatoria del PIAO.

La proposta di tale ultimo Piano, peraltro, è stata preventivamente inviata in consultazione agli Amministratori e ai Dirigenti - preordinata alla definitiva approvazione nella seduta di Giunta - e sarà inviata per il parere del Collegio dei Revisori per la parte del fabbisogno.

Sulla base del **Bilancio delle competenze** e attraverso il **Piano del fabbisogno di personale** sarà possibile programmare le assunzioni nel triennio futuro (oltre che il 2025, prossimamente anche il 2026/2028 e il 2027/2029, che sono triennali di competenza della attuale Amministrazione), sia per il potenziamento dei gangli organizzativi già scoperti, sia per l'avvicendamento di personale in fuoriuscita che si renderà inevitabile.

Lipari, 29 ottobre 2025

Il Segretario generale
dr Antonio Le Donne



PROPOSTA DI DELIBERAZIONE PER LA GIUNTA MUNICIPALE

OGGETTO: Approvazione Piano Integrato Attività ed Organizzazione (PIAO) per il triennio 2025-2027 (ex art. 6, D.L. n. 80/2021)

Pareri ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs.n° 267/2000 e art. 12 L.R. n°30/2000

Settore	SEGRETARIO GENERALE	Servizio	
Ufficio			

per la regolarità tecnica si esprime parere

FAVOREVOLE

Lipari,

29 Aprile 2025

Il Segretario Generale
dr. Antonio LE DONNE

SETTORE SECONDO "ECONOMIA E FINANZE"

per la regolarità contabile si esprime parere

FAVOREVOLE

Lipari, *31/10/2025*

Il Dirigente del 2° Settore
dr.ssa Elisabetta CORDA

IL SEGRETARIO GENERALE

ai sensi e per gli effetti dell'art. 17, lett. C) del R.U.O.S esprime parere:

FAVOREVOLE

Lipari, *11/11/2025*

Il Segretario Generale
dr. Antonio LE DONNE



Comune di LIPARI
(Città Metropolitana di Messina)
Collegio dei Revisori dei Conti

Verbale n. 20 del 07/11/2025

inerente l'atto protocollo n. 41204 del 04/11/2025, avente ad oggetto:

SEZIONE PIAO 2025-2027

**Programma Triennale del Fabbisogno del Personale - anni 2025/2027 –
Rideterminazione contestuale della dotazione organica ai sensi dell'art.6,
comma 3 del D.L.G.S. 165/2001**

Il Collegio dei Revisori, nominato con delibera del Consiglio n. 15 del 20/06/2023, composto da:

- Dott. Vincenzo Calogero Catalano, presidente,
- Dott. Rocco Elio Martorana, componente
- Dott. Giuseppe Pennavaria, componente

ricevuta tramite PEC, in data 04.11.2025 la proposta di deliberazione di cui all'oggetto e successive richieste si riunisce in forma telematica per esaminare la documentazione ricevuta sul piano triennale del fabbisogno del personale per il periodo 2025 2027;

Richiamati:

- l'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertino che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della L. n. 449/1997 e successive modificazioni e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l'art. 91, D.Lgs.n.267/2000, secondo il quale "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";

- l'art. 6, D.Lgs.n.165/2001 secondo cui *“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 ...”*;
- l'art. 1, comma 102, Legge 311/2004 il quale prevede che *“Le amministrazioni pubbliche ... adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica”*;
- l'art. 3 *“Semplificazione e flessibilità nel turn over”*, comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il quale stabilisce che il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni di cui al presente articolo da parte degli enti locali viene certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente;
- l'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 secondo il quale *«i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione»*;
- l'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006, il quale recita *“Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno 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:*
 - 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”*;
- l'art. 1, comma 557 ter della Legge n. 296/2006, il quale prevede che in caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4 del D.L.112/2008, convertito con modificazioni nella L. 133/2008, ovvero, *“in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno nell'esercizio precedente è fatto divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione continuata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. E'fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione”*;

preso atto che:

- l'art. 1, comma 557 quater della Legge n. 296/2006, il quale stabilisce, a decorrere dall'anno 2014, il riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 il cui valore ammonta, in **€.4.814.508,72**;
- il D.L. 113/2016 ha abrogato la lett. a) del su riportato comma 557 dell'art. 1 della Legge 296/2006 *“riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al*

complessodelle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile”;

- l'articolo 33 del D.Lgs.n.165/2001, come modificato con la Legge 183/2011, ha introdotto l'onere di verifica annuale da parte degli enti delle eventuali eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria con conseguente obbligo di comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica;

richiamati:

- D.M. 17 marzo 2020 avente ad oggetto: “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni” il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, comma 557-quater, della L. n. 296/2006, che lo stesso una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa che si assume in deroga a quanto stabilito dalla normativa previgente;
- la circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri 13 maggio 2020 avente ad oggetto: “Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni”, pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 226 dell'11 settembre 2020;
- la Circolare interministeriale del 13/05/2020 (pubblicata in G.U. n. 226 del 11/09/2020 in attuazione dell'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 ed esplicativa del D.P.C.M. 17.3.2020

Preso atto della Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale- 3.c. avente ad oggetto *“Rideterminazione dotazione organica e piano triennale del fabbisogno del personale 2025/2027”* unitamente agli allegati, da inserire nello strumento di programmazione PIAO alla sottosezione 3.C. Che la stessa prevede assunzione nell'anno 2025/2027.

Preso atto che l'Ente:

- ha rideterminato la dotazione organica del personale ed ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale, nel rispetto delle norme sopra richiamate;
- rispetta il limite di cui all'art. 1, comma 557 della L. 296/2006, così come dimostrato nelle tabelle riportate nella proposta deliberativa;
- risulta essere adempiente con le trasmissioni dei bilanci alla BDAP;

considerato che la capacità assunzionali a tempo **indeterminato**, sono state prodotte in base a quanto previsto dall'art. 33, comma 2 del D.L. n.34/2019, convertito con modificazioni dalla Legge 58/2019 e dal successivo D.M. 17/03/2020;

rilevato che:

- il Comune di Lipari si colloca nella fascia demografica lett. f (popolazione da 10.000 a 59.999) della tabella 1 del citato D.M., avendo una popolazione residente al 31/12/2024 di riferimento pari a 12.676, che l'Ente si trova nella fascia F con un valore soglia del 27% e che il rapporto della spesa del personale con la media delle entrate correnti determina la percentuale del 14,00, qualificando l'Ente virtuoso, con capacità assunzionale che soddisfa il piano previsto secondo il rapporto della seguente tabella;

abitanti	Fascia	Media entrate correnti (2022/2023)	SPESE DEL PERSONALE	RAPPORTO SPESE DI PERSONALE / MEDIA ENTRATE CORRENTI	Capacità assunzionale 27,00%
12.685	27	21.514.970,93	3.013.390,47	14,00%	13% (margine massimo residuo)

Preso atto dell'allegato (A) che riporta il piano programmatico del personale con le risultanze economiche, così distinto:
Totale nuove assunzioni ammontano: (tempo determinato ed indeterminato):
anno 2025 assunzioni a vario titolo importo spesa € 253.696,53 (Tra assunzioni e cessazioni)
anno 2026 assunzioni a vario titolo importo spesa rideterminata € 814.798,74 (Tra assunzioni)
anno 2027 assunzioni a vario titolo importo spesa rideterminata € 866.641,62 (Tra assunzioni e cessazioni)

Vistola tabella sulla copertura finanziaria

Visto il prospetto del personale assunto etero finanziato (importi a carico di altri Enti su disposizione di legge):

anno 2025 assunzioni a vario titolo importo spesa € 314.722,00 (CARICO DEL BILANCIO COMUNALE)
anno 2026 assunzioni a vario titolo importo spesa € 1.014.070,14 (Carico bil. Comunale)
anno 2027 assunzioni a vario titolo importo spesa € 1.013.540,12 (carico bilancio Com.le)

Rilevato che per l'Ente sono:

- previste assunzioni a tempo indeterminato nel rispetto dei vincoli assunzionali sopra citati;
- sono previsti assunzioni a carico del bilancio statale per trasferimenti.
- Che sono previste assunzione stagionali;

Richiamato

che ai sensi dell'art. 6 ter, comma 5, D.Lgs.n.165/2001 e s.m.i., ciascuna Amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'art. 60 le informazioni e gli aggiornamenti annuali dei piani che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni;

accertato

che il piano del fabbisogno di personale per il triennio 2025/2027 consente di rispettare:

- le disposizioni di cui all'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019 e s.m.i.;

- il limite di spesa cui all'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006;
- il limite di spesa cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010.

Visti :

I pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, espressi rispettivamente dai Dirigenti competenti, ai sensi degli articoli 49 - 1° comma - e 147 bis del D.Lgs. n. 267/2000, con la dizione che si mantengono gli equilibri finanziari pluriennali;

considerata

- la richiesta di integrazione documentale di cui al protocollo 41417 del 06.11.2025 da parte dei Revisori Rocco Elio dott. Martorana e Giuseppe dott. Pennavaria;

- la nota di riscontro di cui al protocollo 41655 del 06/11/2025 ricevuta tramite pec del 07/11/2025 a firma del Dirigente del I° settore e dell'Ufficio Personale dott. Francesco Subba e del dirigente del II° settore e responsabile del Servizio Finanziario dott.ssa Elisabetta Corda, in merito all'asseveramento del pieno mantenimento, a seguito dell'incremento di spesa per assunzioni a tempo indeterminato, degli equilibri del Bilancio Pluriennale 2025/2025;

Il Collegio dei Revisori

Esprime parere favorevole alla proposta di deliberazione di Giunta oggetto , *tenendo conto dei vincoli di spesa imposti per legge per la determinazione del fabbisogno del personale e della rideterminazione della pianta organica del personale.*

Addì 07/11/2025

L'Organo di revisione(firmato digitalmente)

Presidente

dott.Vincenzo Calogero Catalano

Firmato digitalmente da

Vincenzo Calogero Catalano

CN = Vincenzo Calogero Catalano
C = IT

componenti:

dott. Rocco Elio Martorana

dott.Giuseppe Pennavaria



MARTORANA
ROCCO ELIO
07.11.2025
11:37:41
GMT+01:00

PENNAVARIA GIUSEPPE
Giuseppe Pennavaria
CN=PENNAVARIA GIUSEPPE
C=IT
2.5.4.4=PENNAVARIA
2.5.4.42=GIUSEPPE
Revisore Legale
RSA/2048 bits

La presente deliberazione viene letta, approvata e sottoscritta.

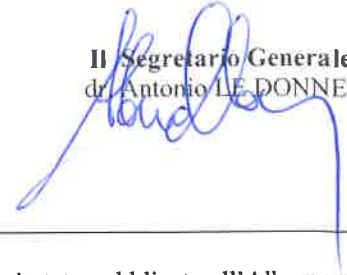
L'Assessore Anziano



Il Sindaco
dr. Riccardo GULLO



Il Segretario Generale
dr. Antonio LE DONNE



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

L'addetto alla pubblicazione

Sig. _____

Il sottoscritto Segretario Generale visti gli atti d'ufficio

ATTESTA

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

[] è stata affissa all'Albo Pretorio il _____ per rimanervi per giorni 15 consecutivi (art.1 comma1):

[] con lettera n. _____ del _____ è stata trasmessa ai Capigruppo Consiliari art. 4, comma 3 e 4 della L.R.
n°23/97

Dalla Residenza Municipale,

Il Segretario Generale

LA PRESENTE DELIBERAZIONE E' DIVENUTA ESECUTIVA:

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

Dalla Residenza Municipale,

Il Segretario Generale
dr. Antonio LE DONNE



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

Lì _____

Il Responsabile del Servizio
