



**Comune di Briatico**

**PIANO INTEGRATO  
DI ATTIVITÀ E  
ORGANIZZAZIONE  
(P.I.A.O.)  
2023 -2025**

Approvato dalla Giunta Comunale con la delibera n. 59 del 22 maggio 2023

## Sommario

Riferimenti normativi e premessa.....	3
Sezione 1 - Scheda anagrafica dell'amministrazione .....	6
1.1 Analisi del contesto esterno e interno.....	7
Sezione 2 - Valore pubblico, performance e Anticorruzione.....	8
2.1 Valore pubblico .....	9
2.1.2 Semplificazione e digitalizzazione .....	12
2.2 Performance.....	13
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza.....	15
2.3.1 Programmazione della trasparenza.....	17
Sezione 3 – Organizzazione e capitale umano .....	18
3.1 Struttura organizzativa .....	18
3.1.2 Piano delle azioni positive.....	19
3.2 Organizzazione del lavoro agile.....	19
3.3 Piano triennale del fabbisogno di personale.....	21
Sezione 4 - Monitoraggio.....	23
Mapa di approvazione dei documenti di riferimento del PIAO .....	25

## ***Riferimenti normativi e premessa***

Il PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) è lo strumento introdotto dall'art. 6 del Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80: *“Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia”* (convertito con Legge 6 agosto 2021, n. 113) con l'intendimento di assicurare una sempre migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi, ma soprattutto con l'obiettivo di rendere effettivamente integrata la programmazione nel senso predetto delle amministrazioni.

Con l'introduzione del PIAO, dunque, il legislatore ha dato impulso ad un riordino del sistema di programmazione delle pubbliche amministrazioni, facendo confluire in un unico strumento il complesso sistema di documenti di programmazione tra loro distinti, così tracciando la strada per lo sviluppo di una visione strategica e organica, capace di intersecare le diverse componenti dell'azione amministrativa rappresentate finora dai singoli documenti di programmazione, ciascuno con un proprio contenuto specifico.

Tale nuovo strumento di programmazione integrata si colloca nell'alveo delle novità introdotte in virtù del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza. Esso assorbe una serie strumenti programmatici già autonomamente previsti dall'ordinamento vigente, segnatamente: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, è redatto nel rispetto: del quadro normativo di riferimento già vigente con riguardo alle aree di programmazione considerate; delle apposite Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica; delle indicazioni in materia di Anticorruzione e alla Trasparenza, di cui al Piano Nazionale Anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della Legge n. 190/2012; del Decreto Legislativo n. 33/2013. Primario riferimento regolativo è costituito dal Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, avente ad oggetto la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione e contenente anche le indicazioni per un c.d. “Piano Tipo”.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, le Pubbliche Amministrazioni che vi sono tenute adottano il PIAO, “a regime”, entro il 31 gennaio di ogni

anno; in caso di proroga dei termini di approvazione dei bilanci di previsione, il termine di approvazione del PIAO è automaticamente differito al 30esimo giorno successivo alla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione normativamente prevista.

Le Amministrazioni tenute all'adozione del PIAO che abbiano meno di 50 dipendenti (v. art. 6 del Decreto del Ministro per la P.A. del 30 giugno 2022) adottano un PIAO c.d. "semplificato", provvedendo alle attività previste all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del decreto considerando le seguenti aree a rischio corruttivo:

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

La sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza", specie con riguardo alla mappatura dei processi, sarà aggiornata nel triennio in ipotesi di verifica di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o disfunzioni amministrative significative, o ancora in caso di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

Le ulteriori semplificazioni per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono integrate dalla necessità di predisporre il Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2 del Decreto ministeriale poc'anzi richiamato.

Una volta concluso il ciclo triennale di validità e operatività del PIAO, lo stesso è modificato tenendo conto delle risultanze dei monitoraggi effettuati nell'arco del triennio.

\*

In virtù di questa nuova impostazione, si è iniziato a lavorare affinché gli obiettivi strategici dell'amministrazione, le scelte organizzative impostate per ottenerli, le misure individuate per evitare il perseguimento dei risultati a causa dei fenomeni corruttivi e il perseguimento (e valutazione) della performance amministrativa siano avvinti da un unico filo conduttore, nell'ottica appunto della massima – sia pur gradualmente perseguita – integrazione. L'elemento fondativo dell'integrazione si rinviene nel **valore pubblico**, in funzione del quale vanno ponderate, attuate e verificate le scelte e le azioni delle amministrazioni.

In definitiva, nel PIAO gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e agli obiettivi pubblici di complessivo soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori. Lo strumento in questione ha dunque particolare rilevanza strategica e, al contempo, una forte componente di trasparenza/conoscenza/conoscibilità all'esterno: grazie ad esso infatti l'amministrazione comunica alla comunità dei consociati quali sono gli obiettivi e le azioni attraverso cui sono esercitate le funzioni pubbliche e si

intendono perseguire i risultati rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

L'anno 2022 è stato il primo di vigenza dello strumento in questione: a motivo della sua compiuta entrata in vigore ed esplicitazione delle modalità graduale nel corso dell'anno, completata solo con il D.P.R. n. 81 ("Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione") e Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, entrambi del 30.06.2022, nonché dello slittamento in essi previsto, il suo carattere si è rivelato di tipo sperimentale e ricognitivo.

Dall'annualità 2023, l'Ente ha avviato un più forte impulso in termini di integrazione, dotandosi di idonei strumenti operativi di analisi e programmazione. L'*iter* proseguirà ancora: i diversi strumenti programmatici che confluiscono nel PIAO – o meglio, sono definitivamente assorbiti e non più autonomamente operanti –, ancora autonomamente adottati nella presenta annualità, lo sono comunque già con un'ottica di integrazione e, nei prossimi cicli di programmazione, saranno trattati con un approccio di unicità programmatica, così da pervenire anche nella struttura formale ad avere un'architettura del PIAO organizzata per sotto-sezioni che facciano rinvio il meno possibile ad atti precedentemente e autonomamente adottati, a meno che ciò non si renda necessario e/o previsto da disposizioni di legge (anche eventualmente sopraggiunte).

In ogni caso, quanto già oggetto di precedente approvazione, laddove vada a costituire parte di programmazione rientrante nelle previsioni della struttura del PIAO, è interamente richiamato come parte pienamente integrante del PIAO stesso.

\*

Il presente Piano, dunque, è strutturato in ossequio all'articolazione indicata dalla normativa vigente, poc'anzi richiamata ed è predisposto e adottato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2023-2025, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 10 del 18.04.2023, nonché del conseguente bilancio di previsione finanziario 2023-2025 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 13 del 25 aprile 2023.

## Sezione 1 - Scheda anagrafica dell'amministrazione

<b>Denominazione</b>	Comune di Briatico
<b>Sede</b>	Corso Margherita, 129 – Briatico (VV)
<b>Numero abitanti</b>	4.149 (alla data del 23.12.2022)
<b>Codice Fiscale</b>	00296880792
<b>Sindaco</b>	Lidio Vallone - In carica dal 20 settembre 2020
<b>Assessori</b>	Mariateresa Centro (Vicesindaco) Chiara Patertì Domenico Conocchiella Nicola Mobrìci
<b>Segretario Generale</b>	Stella Prandina
<b>Personale</b>	7 a tempo indeterminato (6 più Segretario Generale)
<b>Comparto di appartenenza</b>	Enti locali
<b>Statuto</b>	Approvato con deliberazione del Consiglio comunale 8 giugno 1991, n. 70 (integrata con atto 9 novembre 1991, n. 108)
<b>Sito web</b>	<a href="https://www.comune.briatico.vv.it/">https://www.comune.briatico.vv.it/</a>
<b>Pec</b>	protocollo.briatico@asmepec.it

## 1.1 Analisi del contesto esterno e interno

Una programmazione coerente e integrata deve tenere conto del contesto di riferimento in cui viene esercitata l'attività amministrativa a beneficio della comunità, procedendo con l'analisi distinta del:

- contesto esterno, che identifica le caratteristiche culturali, sociali ed economiche del territorio in cui opera l'amministrazione, i parametri economici e l'influenza delle caratteristiche ambientali, così da evidenziare come le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi e, al tempo stesso, condizionare la valutazione del rischio corruttivo e il monitoraggio dell'idoneità delle misure di prevenzione.

- contesto interno, che identifica la composizione, l'organizzazione e la complessità degli organi dell'amministrazione, le risorse disponibili, il personale (qualità e quantità), i processi di attuazione dell'attività amministrativa.

Il contesto esterno e interno rilevano ai fini di ogni aspetto della programmazione. Originariamente pensati e sviluppati in maniera estesa e organica per la programmazione anticorruzione, sono ora sottesi come presupposto e riferimento per ogni sezione della pianificazione integrata, dunque del PIAO. Per questo motivo precedono le Sezioni più specificamente programmatiche dello stesso.

Per un dettaglio dell'analisi di contesto, si rinvia al punto 1 della Parte Prima del DUP, nonché al paragrafo 1.4 del Piano anticorruzione, che costituiscono parte integrante del presente PIAO. Si indicano in questa sede in ogni caso gli aspetti più rilevanti in proposito.

- Quanto al **contesto esterno**, va senz'altro evidenziato come il Comune si trovi ad operare in un territorio che presenta rilevanti e purtroppo ben radicati fenomeni di criminalità organizzata, come peraltro desumibile dagli atti di riferimento che hanno portato a ben tre scioglimenti (del consiglio e degli altri organi elettivi) rispettivamente nel 2003, nel 2012 e nel 2018. Oggi il Comune è regolarmente retto da una Amministrazione eletta nell'ottobre del 2020. Vi sono degli indicatori di rischio in ambito comunale, che raggruppano possibili variabili o indicatori significativamente associati al verificarsi di episodi di corruzione di una singola amministrazione. L'analisi, utilizzando i cinque indicatori, è stata condotta sull'intera popolazione statistica dei comuni con popolazione pari o superiore ai 15.000 abitanti al 31/12/2019 (745 comuni). Le informazioni sugli eventi corruttivi sono state reperite attraverso la raccolta e consultazione delle schede delle relazioni dei Responsabili della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (RPCT) relative al quinquennio 2015-2019, pubblicate nella sezione "Amministrazione Trasparente" dei siti istituzionali delle amministrazioni comunali studiate. Per i dettagli, anche tabellari, si rinvia alla Sezione Anticorruzione e ai relativi allegati.

Può comunque ancora essere sottolineato che a seguito dell'Emergenza epidemiologica da

COVID-19, circa 200 nuclei familiari hanno richiesto all'Ufficio Sociale, un sostegno alimentare erogato attraverso Buoni Spesa alimentari. Ancora, circa il 60% della popolazione residente tra adulti ed in forza lavoro risulta occupata; si può ritenere che il tasso di povertà è relativamente alto, visto anche l'elevato numero dei percettori di Reddito di Cittadinanza. L'economia insediata è prevalentemente costituita da lavoratori dipendenti, pensionati, attività di libera professione e significativa presenza di operatori turistici con attività stagionale. Le attività commerciali sono limitate all'indispensabile commercio di generi per le famiglie residenti. Insistono sul territorio strutture di carattere ricettivo ed alberghiero, "case vacanze" e "affittacamere".

- Quanto al **contesto interno**, occorre innanzitutto sottolineare una situazione di sotto-organico tra personale in forza all'Ente e dotazione organica. I dettagli in merito, unitamente agli scenari di ampliamento del numero di dipendenti, sono esplicitati nella sotto-sezione 3.1 dedicata alla struttura organizzativa. All'insediamento dell'attuale amministrazione, vi erano solo quattro dipendenti a tempo indeterminato (di categoria A e C) e mancavano i responsabili delle 4 aree che compongono la struttura organizzativa del Comune, le quali erano coperte da personale proveniente da altri enti in regime di Convenzione. Si è così provveduto ad assumere, tramite scorrimento di graduatorie di altri enti, i responsabili dell'area amministrativa e di vigilanza, per poi indire le procedure concorsuali per il reclutamento dei responsabili dell'area finanziaria e tecnica, che sono in fase di definizione. Di ulteriori profili si è proceduto con l'assunzione o con la programmazione dell'apposita procedura.

Il potenziamento degli uffici garantito dalle assunzioni recenti e di imminente perfezionamento dovrebbe permettere all'attuale amministrazione di gestire con regolarità i procedimenti amministrativi, dare risposta in tempi certi ai cittadini e migliorare, in generale, l'andamento e la qualità della macchina amministrativa.

La struttura organizzativa attuale si articola in 4 Servizi (ciascuno con a capo idonea figura di posizione organizzativa): finanziario; tecnico; vigilanza; amministrativo. Per il dettaglio della dotazione organica e dell'evidenza dei posti ad oggi occupati e di quelli vacanti, si rinvia alla Sezione 3, in particolare alla Sottosezione dedicata al fabbisogno del personale (3.3).

Nella parte relativa alla mappatura dei processi, di cui al Piano anticorruzione, sono esplicitate le specifiche modalità di funzionamento e, così, descritti tutti i passaggi di dettaglio dell'area di operatività dell'Ente e delle attività dello stesso.

## ***Sezione 2 - Valore pubblico, performance e Anticorruzione***

## 2.1 Valore pubblico

Il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022 prevede all'art. 6 che la sezione denominata "Valore pubblico" non sia di obbligatoria predisposizione per gli Enti con meno di 50 dipendenti, tra i quali rientra il Comune di Briatico.

Cionondimeno, si è ritenuto comunque di dedicare uno spazio ai profili della sezione in questione, nella ferma convinzione che il perseguimento concreto dell'integrazione nella programmazione per un'amministrazione passa necessariamente attraverso la condivisione e l'esplicitazione – sia a beneficio degli operatori dell'Ente che in ottica di trasparenza amministrativa e, così, di vicinanza alla comunità dei cittadini – dei valori e degli obiettivi fondativi che dovranno poi orientare le singole scelte programmatiche. Si auspica, così, che queste ultime siano in tal modo coerenti e convergenti tra loro, pur estrinsecandosi in settori distinti dell'agire amministrativo.

Si intende per valore pubblico in senso stretto l'insieme equilibrato degli impatti prodotti dalle politiche dell'ente, o di una filiera di enti, sul livello finale di BENESSERE economico, sociale, ambientale dei cittadini (si vedano in proposito le Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri).

Nella nozione di valore pubblico è insito il miglioramento del livello complessivo di benessere dei cittadini, delle imprese e degli *stakeholder*, sotto il profilo economico, sociale, ambientale, sanitario. Simile obiettivo è perseguito dall'azione dell'apparato amministrativo dell'ente e costituisce la stella polare per orientare le pianificazioni strategiche degli organi comunali; esso è misurato, in termini di impatto, anche attraverso indicatori di benessere equo e sostenibile.

La pianificazione strategica è esplicitata attraverso due documenti fondamentali:

- a)** il programma di mandato del Sindaco di cui all'art. 46, comma 3, del D. Lgs. 267/2000 (c.d. TUEL), nel quale sono individuati gli obiettivi strategici di natura pluriennale collegati appunto al mandato elettorale;
- b)** il Documento Unico di Programmazione di cui all'art. 170 del D. Lgs. 267/2000 (c.d. TUEL), in particolare la Sezione Strategica (SeS)

Il programma di mandato del Sindaco è stato approvato con la deliberazione del Consiglio Comunale n. 28 del 09.10.2020, mentre il DUP attualmente vigente è quello contenuto nella deliberazione consiliare n. 10 del 18.04.2023. A questi documenti, regolarmente pubblicati in Amministrazione Trasparente, si rinvia integralmente per ogni informazione di dettaglio e approfondimento sulla pianificazione strategica comunale.

Dopo il mero rinvio fatto registrare nella precedente approvazione del PIAO, in questa sede si cerca di meglio focalizzarli secondo i principi dell'integrazione.

Merita in particolare di essere ribadito – per la sua forte valenza in termini di integrazione con

tutti i documenti programmatici dell'ente – il tema dell'innovazione e dello sviluppo dell'organizzazione come mezzo per il perseguimento del benessere della persona, confermato tra i progetti inseriti nei documenti di programmazione dell'attuale mandato amministrativo.

I capisaldi della pianificazione comunale, strettamente collegati al programma politico presentato agli elettori dall'amministrazione in carica, si incentrano sull'esigenza di riorganizzare e migliorare il funzionamento dell'apparato burocratico comunale in modo da rispondere con efficacia ed efficienza alle istanze promosse dal territorio e della popolazione briaticese.

Nell'ultima programmazione, l'Amministrazione ha sottolineato e dato impulso ad alcuni in particolare, prediligendone il perseguimento dandone evidenza all'interno della Sezione Strategica del DUP, ossia:

### **- Equità fiscale e riequilibrio del bilancio comunale**

Tributi - Occorre imprimere, nel recupero delle annualità pregresse e nella ricerca di eventuali evasori, un'azione decisa e veloce, al fine di garantire equità nel trattamento dei contribuenti, senza creare una distinzione tra chi paga e chi omette, tra cittadini virtuosi e puntuali e furbetti.

Per tanto, l'azione amministrativa è incentrata su tre direzioni:

Individuazione di tutti gli evasori

Recupero delle annualità pregresse per riequilibrare lo scopenso di cassa ed evitare disparità di trattamento con chi è puntale nei pagamenti dei tributi comunali.

Supporto al cittadino che intende regolarizzare la sua posizione con ogni mezzo utile e legittimamente attivabile.

Bilancio - La situazione finanziaria dell'Ente è da tempo compromessa, infatti su di esso gravano due dissesti finanziari. Per poter mettere in atto le buone intenzioni degli amministratori bisognerà procedere con: ricognizione economica finanziaria dei flussi; analisi degli impegni e delle situazioni debitorie; analisi di tutte le possibili forme di sofferenza economica con valutazione delle possibili soluzioni; attuazione di una meticolosa programmazione economica.

### **- Manutenzione, gestione e arredo del territorio**

Implemento dell'arredo urbano e del decoro dei luoghi non fine a se stesso ma realizzato per fare sentire la presenza delle istituzioni e accrescere la coscienza che i luoghi comuni sono la casa di tutti.

### **- Istruzione, Cultura, Formazione.**

Rilanciare le infrastrutture scolastiche; adeguare la destinazione delle risorse economiche a sostegno delle azioni scolastiche e culturali; creare sinergia fra sistema – istruzione-cultura e formazione.

### **- Sport e tempo libero**

Ripristinare le strutture sportive esistenti; promuovere la nascita di centri di aggregazione e valorizzare l'Oratorio San Nicola di Briatico centro.

Rimangono oggetto di linee programmatiche a lungo termine i seguenti altri obiettivi, distinti per contesto di riferimento:

#### **- Legalità e sicurezza**

Le azioni amministrative poste in essere saranno improntate a creare un ambiente comunale dove tutto deve essere condiviso, aperto e consultabile.

#### **- Riorganizzazione uffici**

Dopo l'attenta e dettagliata analisi su tutti i procedimenti in itinere nelle varie Aree Organizzative, occorre riorganizzazione del personale per aumentare ai massimi livelli la produttività, per erogare servizi di qualità ai cittadini, senza ritardi o omissioni.

#### - Politiche sociali

Necessita ripensare o pensare una politica sociale **“della comunità per la comunità”** dove un modello di società solidale si organizza promuovendo ed erogando servizi.

Si attuerà pertanto una politica volta all'attenzione della persona, con particolare concentrazione alle fasce più deboli quali, ammalati, indigenti, diversamente abili, persone in stato transitorio di povertà, cittadini in stato di solitudine, analfabeti.

Si vuole rivitalizzare la Comunità e promuovere un processo di “reciprocità” oggi assente ma caratteristico del passato il cui vanto di Briatico erano “accoglienza, ospitalità, tradizione e cultura”.

Rilanciare Briatico quale paese di buona “Reputazione” attraverso interventi volti al riconoscimento delle risorse peculiari e alla loro valorizzazione. Valorizzare la storia, il patrimonio culturale, architettonico e artistico, le tradizioni i processi folkloristici, gli usi e costumi, i siti archeologici.

Promuovere l'Oasi di Briatico Vecchio e superare l'impatto negativo delle cave distribuite sul territorio.

Valorizzare e promuovere un sistema produttivo intorno alla Costa di Briatico.

Valorizzare e promuovere e rendere attrattivo/produttivo il lungo mare di Briatico.

Valorizzare, potenziare e rendere produttivo il Borgo Marino di Briatico riprendendo ed esaltando la civiltà marinara e dei pescatori.

Valorizzare e promuovere un sistema produttivo intorno alle piazze e ai Borghi presenti nelle frazioni del territorio.

#### - Ciclo delle acque: sistema depurativo, ammodernamento della rete idrica

Creare le condizioni per rendere il Comune di Briatico autonomo sotto l'aspetto dell'approvvigionamento idrico.

Obiettivo strategico è il reperimento di sorgenti utilizzabili nel territorio comunale e la loro messa in opera.

#### - Rilancio del sistema economico

Di vitale importanza risulta essere una politica di raccordo e concertazione con il tessuto imprenditoriale presente sul territorio, con previsione di un tavolo permanente di confronto, di programmazione e progettazione dello sviluppo e del rilancio. Promuovere la vocazione del settore impresa del territorio “turismo, pesca e agricoltura”.

Miglioramento delle zone rurali (viabilità, manutenzione, pulizia e sicurezza) per una maggiore fruibilità del turismo enogastronomico. Favorire la produzione e le certificazioni dei prodotti locali, promuovendo la collaborazione tra enti ed associazioni del settore agricolo ed imprenditoriale. Diversificazione dell'offerta turistica, non solo villaggi e hotel, ma anche bed e breakfast, affittacamere e accoglienza diffusa in casa.

Nella delineazione degli obiettivi strategici-programmatici l'Amministrazione ha sottolineato l'esigenza di andare incontro alla cittadinanza per il miglioramento dei servizi e del decoro cittadino, anche in considerazione della facilitazione dell'accoglienza dei numerosi turisti durante la stagione estiva, nonché di andare incontro ad una popolazione che in larga parte vive notevoli difficoltà economiche (ne è indice l'elevato numero di percettori di reddito di cittadinanza).

Da qui emerge il rilancio del sistema economico come macro-obiettivo di fondo dell'azione amministrativa dell'Ente, che pure si trova a dover gestire la situazione di dissesto finanziario in cui ancora versa.

## 2.1.2 Semplificazione e digitalizzazione

L'anno appena trascorso e quello in corso sono caratterizzati da un deciso progresso verso l'informatizzazione e la digitalizzazione.

Il Comune è riuscito a realizzare gli obiettivi posti nel 2022. È stato attivato il sistema per l'adozione degli atti amministrativi in formato digitale e del protocollo informatico, in linea con quanto previsto dalle Linee Guida AGID. L'adozione degli atti amministrativi in formato digitale è ormai a regime. È in fase di completamento il *restyling* del nuovo portale web del Comune, segnatamente di interesse – ai fini di trasparenza – per la gestione della Sezione Amministrazione Trasparente e dell'Albo pretorio, già strutturato e personalizzato e che si è iniziato a popolare di contenuti. La nuova interfaccia si rivela di più agevole navigazione e consultazione per gli utenti, con ogni positiva ricaduta in termini di abbattimento delle distanze tra Ente e comunità degli amministrati grazie alla “vicinanza” che la facilitazione della conoscenza rispetto all'agire amministrativo comporta.

Altri obiettivi sono stati posti per il futuro prossimo: è stato già affidato il servizio per mettere a regime il sistema PagoPA e parimenti si procederà per il servizio i-cloud.

Ancora, grazie all'impegno profuso, il Comune è riuscito ad ottenere fondi derivanti dal PNRR grazie ai quali, oltre a quanto già operato, sarà possibile ulteriormente rinnovare hardware e software in dotazione all'Ente, così da migliorare ancora l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati ai cittadini.

## 2.2 Performance

Il ciclo della performance trova la sua regolamentazione:

- nella Deliberazione della Commissione Straordinaria con i poteri della Giunta comunale n. 26 del 27.09.2019, avente ad oggetto l'approvazione delle metodologie di misurazione e valutazione della performance dei titolari di P.O. e degli altri dipendenti comunali, alla quale si fa ancora riferimento in attesa di un aggiornamento, cui l'Ente locale intende provvedere nel breve periodo;

- nello specifico per la presente annualità, nella Deliberazione della Giunta Comunale n. 58 del 12 maggio 2023 con la quale è stato adottato il Piano della Performance e degli Obiettivi 2023-2025, che è allegato al presente PIAO e ne costituisce parte integrante; allo stesso integralmente si rinvia per ogni dettaglio.

Nell'ottica dell'integrazione, per i futuri aggiornamenti del PIAO la programmazione in materia di *performance* potrà trovare collocazione direttamente all'interno del PIAO stesso, come sua sottosezione, in luogo di un'autonoma approvazione dello strumento programmatico singolarmente inteso, in considerazione delle previsioni normative sul punto che riguardano gli enti con meno di 50 dipendenti.

Si precisa che il Comune di Briatico, in quanto ente con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti, non ha adottato il PEG.

La struttura organizzativa del Comune, come indicata nella Deliberazione della Giunta n. 61/2022, consta di 4 aree funzionali:

- Amministrativa
- Finanziaria
- Tecnica
- Vigilanza

Per una definizione più dettagliata della struttura organizzativa, come individuata nella Deliberazione 61/2022, si rinvia *infra* alla Sottosezione 3.a.

Nel richiamato Piano della performance, sono rinvenibili i seguenti macro-obiettivi gestionali:

- 1) razionalizzazione di tutte le fasi procedurali, dall'avvio al termine di ogni procedimento di competenza, con predisposizione della relativa modulistica cartacea ed informatica;
- 2) ricognizione e riordino, con tendenza all'azzeramento, ove possibile, e/o alla definizione temporale, di ogni procedimento in corso, con conseguente mantenimento dello standard dell'attività degli uffici;
- 3) verifica dell'esito dei controlli interni effettuati dall'Ente (anche per la verifica del rispetto di tempi, della scelta delle procedure, della forma degli atti); garanzia e assicurazione dell'applicazione delle misure anticorruzione e degli obblighi in materia di trasparenza
- 4) osservanza dei principi di efficienza, economicità ed efficacia dell'azione amministrativa;

applicazione degli istituti contrattuali secondo gli orientamenti ARAN e rispettando i divieti di cumulo delle indennità; promozione degli incentivi per il raggiungimento dei risultati programmati dall'amministrazione, valorizzazione e responsabilizzazione delle singole unità; rispetto dei limiti di spesa per ogni emolumento al personale;

5) promuovere la partecipazione a corsi di formazione per la transizione digitale nella P.A.;

6) attuazione delle misure in materia di privacy.

Singoli obiettivi sono poi assegnati a ciascun Responsabile, titolare di posizione organizzativa.

Tra i più significativi, si segnalano:

- per il Responsabile dell'Area Amministrativa: continuare con l'informatizzazione degli atti amministrativi; approvare i bandi di concorso procedere con tutto il conseguente iter per l'assunzione del personale nel 2023;

- per il Responsabile dell'Area Tecnica: migliorare la gestione e manutenzione ordinaria e straordinaria del patrimonio comunale; sviluppare e migliorare gli interventi a tutela del territorio e dell'ambiente, tramite partecipazione a bandi PNRR; intensificare le azioni di contrasto all'abusivismo edilizio;

- per il Responsabile dell'Area Vigilanza: garantire una maggiore presenza sul territorio per il servizio di viabilità e sicurezza stradale; ampliare l'offerta di parcheggi in favore di un maggior numero di cittadini;

- per il Responsabile dell'Area Finanziaria (membro della giunta supportato da professionista esterno, in assenza di p.o.): contenimento della spesa corrente nel rispetto della spending review.

L'auspicio *pro futuro* è di procedere, in maniera al contempo distinta e integrata, ad un'esplicitazione della performance sia individuale sia organizzativa di unità e, più in generale, di Ente.

Quanto al **monitoraggio**, è prevista una verifica periodica sullo stato di realizzazione degli obiettivi; anche il Nucleo di valutazione procederà a specifiche rilevazioni. L'attività di monitoraggio è sottoposta all'esame anche degli organi di vertice, sulla base di quanto presentato dai responsabili di Area in apposite riunioni, ad esito delle quali potranno essere eventualmente individuati dei correttivi da apportare alle azioni intraprese.

Al termine di ogni anno solare, i risultati raggiunti saranno oggetto di apposita relazione da parte di ciascun Responsabile di Area, che darà atto dell'attività svolta e del raggiungimento degli obiettivi di performance assegnati.

Una parte considerevole degli obiettivi individuati riguarda l'attuazione delle misure anticorruzione, oggetto di specifica attenzione e di attento *focus* programmatico per l'annualità in corso (e per l'intero ciclo triennale), per come si dettaglierà nella seguente sotto-sezione.

## 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

A decorrere dalla presente annualità, il Comune di Briatico è riuscito a implementare una programmazione anticorruzione il più compiuta e dettagliata possibile, nonché coerente con le prescrizioni vigenti e con gli ultimi aggiornamenti in materia, derivanti soprattutto dalle Linee guida e Piano tipo emanati da ANAC.

L'Ente dispone dunque di una pianificazione *ex novo* da far confluire nella presente sezione rischi corruttivi e trasparenza, così raggiungendo un importante risultato già preannunciato e programmato come obiettivo nel PIAO 2022.

Ciò è stato possibile anche grazie al supporto che l'Ente ha ricevuto essendo stato inserito tra i beneficiari di un progetto ministeriale che affianca i Comuni in difficoltà nella programmazione e attuazione delle misure in materia di anticorruzione, in considerazione dello scioglimento del Consiglio comunale di qualche anno fa, cui si aggiunge il *deficit* nella pianta organica (il personale è sempre sollecito su queste tematiche, ma non riesce a dedicare tutto il tempo che sarebbe necessario, versando l'Ente in una situazione di sotto-organico) e la situazione di dissesto finanziario.

Sebbene il – pur graduale – perseguimento dell'integrazione ai fini dell'attuazione del PIAO conduca verso un'incorporazione in un unico documento, senza distinzione dei singoli atti deliberativi di adozione della pianificazione, per la pianificazione in materia di performance e rischi corruttivi, le singolari peculiarità della situazione del Comune di Briatico e il lavoro sotteso all'affiancamento in materia anticorruzione hanno indotto l'amministrazione a determinarsi, anche in materia di anticorruzione, per l'adozione autonoma di un Piano.

Il PTPCT del Comune di Briatico è stato adottato dalla Giunta comunale con deliberazione n. 38 del 27 marzo 2023. Tale adozione ha consegnato all'Ente una programmazione non già autonoma e isolata, ma che si inizia già ad integrare e si integrerà sempre più all'interno della programmazione a più ampio respiro (e, appunto, integrata) per la quale è stato istituito il PIAO.

Pertanto, tutta la pianificazione anticorruzione, costituita dal Piano vero e proprio e dai suoi diversi allegati, configura la sotto-sezione rischi corruttivi e trasparenza del PIAO adottato dal Comune di Briatico.

Nell'ottica dell'integrazione, per i futuri aggiornamenti del PIAO anche la programmazione in materia di anticorruzione e trasparenza potrà trovare collocazione direttamente all'interno del PIAO stesso, come sua sottosezione, in luogo di un'autonoma approvazione dello strumento programmatico singolarmente inteso, in considerazione delle previsioni normative sul punto che riguardano gli enti con meno di 50 dipendenti.

All'allegato richiamato si rinvia per ogni indicazione di dettaglio, specialmente con riguardo alla mappatura dei processi e alla parte relativa alla valutazione e trattamento del rischio, in particolare con riguardo alle misure di prevenzione della corruzione, ai tempi e alle modalità individuate per l'attuazione delle stesse, che costituisce il “cuore” della pianificazione

anticorruzione, come sottolineato dalla stessa Autorità anticorruzione.

In questa sede, si ritiene utile e opportuno richiamare il contenuto del PTPCT relativamente alla metodologia utilizzata per pervenire alla definitiva programmazione, precisando preliminarmente che gli obiettivi strategici individuati in materia di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza sono l'incremento della trasparenza verso la collettività e l'implementazione della digitalizzazione.

## SPECIFICAZIONI METODOLOGICHE SULLA PIANIFICAZIONE ANTICORRUZIONE

Per l'individuazione delle attività e degli uffici a rischio si sono presi in considerazione i regolamenti degli uffici e dei servizi e la ripartizione interna delle aree e delle competenze.

L'approccio metodologico seguito è orientato a realizzare gli obiettivi con un'attenzione costante al monitoraggio sull'attuazione delle misure. L'aggiornamento della pianificazione ha tenuto conto di quanto delineato da ANAC con particolare riferimento all'Allegato 1 del PNA 2019-2021, contenente le «Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi». Tale documento, richiamato anche dallo schema di PNA 2022-2024, fornisce indicazioni utili per la progettazione, la realizzazione e il miglioramento continuo del Sistema di gestione del rischio corruttivo”.

- Con la prima fase, relativa all'**analisi del contesto esterno ed interno** (su cui vedi *supra* la sezione anagrafica dell'Ente, sono state acquisite le informazioni necessarie ad identificare il rischio corruttivo, in relazione sia alle caratteristiche dell'ambiente in cui opera l'Ente (contesto esterno), sia alla propria organizzazione (contesto interno).

- Con la **valutazione del rischio** lo stesso è identificato, analizzato e confrontato con gli altri rischi al fine di individuare le priorità di intervento e le possibili misure correttive/preventive (trattamento del rischio). Tale sotto-fase si articola in:

a) identificazione del rischio, che ha l'obiettivo di individuare quei comportamenti o fatti che possono verificarsi in relazione ai processi di pertinenza dell'amministrazione, tramite cui si concretizza il fenomeno corruttivo;

b) analisi del rischio, che si prefigge di pervenire ad una comprensione più approfondita degli eventi rischiosi identificati nella fase precedente, attraverso l'analisi dei cosiddetti fattori abilitanti della corruzione, nonché di stimare il livello di esposizione dei processi e delle relative attività al rischio;

c) ponderazione del rischio, volta ad «agevolare, sulla base degli esiti dell'analisi del rischio, i processi decisionali riguardo a quali rischi necessitano un trattamento e le relative priorità di attuazione», stabilendo le azioni da intraprendere per ridurre l'esposizione al rischio e le priorità di trattamento dei rischi, considerando gli obiettivi dell'organizzazione e il contesto in cui la stessa opera, attraverso il loro confronto.

L'aggiornamento della pianificazione è stato condotto seguendo una metodologia elaborata alla luce delle best practice in materia di *risk management*, nonché di quanto delineato nel PNA 2019-2021, con particolare riferimento all'Allegato 1 «Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi». Si è proceduto, inoltre, ad una nuova mappatura delle aree e

dei processi a rischio e conseguente valutazione. L'attività di analisi del rischio è stata effettuata partendo dalla valutazione di determinati *driver* per ciascuna area a rischio (confluenti nei parametri di probabilità ed impatto), da intendersi come "elementi abilitanti" di una situazione.

I *driver* di probabilità applicati sono: 1) discrezionalità; 2) rilevanza esterna; 3) eventi corruttivi passati; 4) segnalazioni; 5) Reclami e indagini di natura interna e/o disciplinare; 6) controlli.

I *driver* di presidi di controllo individuati sono: 1) misure di trattamento del rischio e/o controlli; 2) trasparenza; 3) responsabilità, numero di soggetti coinvolti e rotazione del personale; 4) formazione, consapevolezza comportamentale e deontologica.

I *driver* di impatto individuati sono: 1) impatto organizzativo e sull'attività dell'ente; 2) impatto economico; 3) impatto reputazionale.

- Con il **trattamento dei rischi** si provvede all'individuazione delle misure di prevenzione, volte a neutralizzare o almeno ridurre il rischio di corruzione, sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione degli eventi rischiosi. In tale fase, non si individuano misure astratte, ma sono progettate misure specifiche e puntuali, con previsione di scadenze ragionevoli in base alle priorità rilevate e alle risorse disponibili. Le misure sono sia generali (in quanto intervengono in maniera trasversale sull'intera amministrazione e si caratterizzano per la loro incidenza sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione) sia specifiche (in quanto agiscono in maniera puntuale su alcuni specifici rischi individuati in fase di valutazione del rischio e si caratterizzano dunque per l'incidenza su problemi specifici).

Si rinvia al dettaglio delle tabelle di programmazione per l'esplicitazione delle misure, nonché per il monitoraggio.

Già nel presente ciclo di pianificazione, è stata avviata una prima integrazione tra la pianificazione in materia di anticorruzione e performance. L'intendimento dell'Ente è di pervenire ad un graduale miglioramento in tal senso.

### **2.3.1 Programmazione della trasparenza**

Agli allegati da ultimo richiamati si rinvia anche per ogni approfondimento utile con riguardo agli obiettivi e alle misure sulla trasparenza, la cui responsabilità è posta in capo a tutte le strutture dell'Amministrazione e non solo al Responsabile anticorruzione.

Gli allegati riportano i flussi informativi necessari a garantire l'individuazione/elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati nonché il sistema di monitoraggio sull'attuazione degli stessi.

## **Sezione 3 – Organizzazione e capitale umano**

### **3.1 Struttura organizzativa**

L'attuale struttura organizzativa del comune è quella definita dalla deliberazione della Giunta Comunale n. 26/2023, che è allegata al presente Piano e ne costituisce parte integrante e in virtù della quale sono previste 4 Aree così ripartite e organizzate:

#### **- Area Amministrativa:**

- 1) Cat. D2 *full time* - occupato
- 2) Cat. C5 *full time* - occupato
- 3) Cat. B1 *part time* (18h) - da assumere nel 2023
- 4) Cat. B1 *part time* (18h) - da assumere nel 2023

#### **- Area di Vigilanza**

- 5) Cat. D1 *full time* - occupato
- 6) Cat. C6 *full time* - occupato
- 7) Cat. C6 *full time* - occupato
- 8) Cat. C1 *full time* – la procedura di assunzione è in corso

#### **- Area Finanziaria**

- 9) Cat. D1 *full time* – la procedura di assunzione è in corso
- 10) Cat. B1 *part time* (18h) - da assumere nel 2023

#### **- Area Tecnica**

- 11) Cat. D1 *full time* – la procedura di assunzione è in corso
- 12) Cat. C1 *part time* (18h) - da assumere nel 2023
- 13) Cat. C1 *part time* (18h) - da assumere nel 2023
- 14) Cat. B1 *part time* (18h) - da assumere nel 2023
- 15) Cat. A6 *full time* - occupato

Della dotazione organica complessiva e dei programmi assunzionali si dirà meglio *infra* nella sotto-sezione dedicata al fabbisogno di personale (n. 3.3).

Inoltre, al momento, per l'attuazione del PNRR si è proceduto a incaricare due risorse con contratto di collaborazione professionale e senza vincolo di subordinazione *ex art. 7, co. 6, d. Lgs. 165/2001* per la durata di tre anni.

Le disposizioni relative alle modalità di funzionamento degli uffici trovano la loro disciplina nel “Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi” approvato con la deliberazione della Commissione Straordinaria con poteri di Giunta n. 36 del 05.12.2019.

### 3.1.2 Piano delle azioni positive

Con la deliberazione della Giunta comunale n. 24 del 9 marzo 2023 è stato approvato il **Piano delle azioni positive 2023/2025** riferito ai dipendenti del Comune. Il Piano è stato adottato in continuità con il precedente (Delibera n. 111 del 17.12.2021), essendo medesime le misure indicate.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, solo in apparente deroga al principio di uguaglianza – o meglio, derogando all’uguaglianza formale per perseguire quella sostanziale – sono finalizzate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Si tratta dunque di misure speciali, immaginate nel contesto di riferimento dell’ente per impedire in radice, o eliminare, ogni potenziale forma di discriminazione, sia diretta che indiretta; tali misure sono altresì temporanee, poiché da attuarsi fintantoché sarà rilevabile una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Attualmente, dei dipendenti occupati, 2 sono donne e 6 uomini. Donna è anche il Segretario.

Gli obiettivi del piano consistono:

- nell’adozione di tutte le misure idonee ad impedire il verificarsi, sul posto di lavoro, di atteggiamenti e/ o atti vessatori nei confronti della lavoratrice e del lavoratore, quali pressioni e/ o molestie sessuali, mobbing e/ o discriminazioni varie ai danni della lavoratrice o del lavoratore;
- nella riserva alle donne, di almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso e selezione che saranno istituite;
- nel rispetto della disciplina riguardante le pari opportunità nei bandi di concorso;
- nella garanzia della partecipazione delle dipendenti comunali ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale, con l'adozione, a tale riguardo, di tutte le misure organizzative volte a facilitarne la partecipazione, consentendo, nello stesso tempo, la conciliazione tra vita professionale e vita familiare;
- nella garanzia del reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (congedo di maternità, congedo di paternità, malattia, ecc.);
- nella garanzia della flessibilità nell'orario di lavoro giornaliero, al fine di garantire una adeguata attenzione alle esigenze familiari;
- nell’adozione di tutte le misure idonee, ulteriori, per attuare le direttive della Unione Europea in materia di pari opportunità.

Diverse tra le misure appena indicate si collocano tanto nell’alveo delle azioni positive quanto in un’ottica di perseguimento dei principi (e benefici) del lavoro agile di cui alla sotto-sezione immediatamente successiva.

### 3.2 Organizzazione del lavoro agile

I recenti avvenimenti legati al dilagare della crisi pandemica da Covid-19 hanno anticipato i processi di ricorso sempre più frequente – ove non addirittura sistematico – al telelavoro e

allo *smart working*. Presumibilmente, quest'ultimo tenderà ad acquisire un'importanza sempre maggiore per lo svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni, accelerando un *iter* già avviato dalla Legge 22 maggio 2017, n. 81: “*Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato*”.

Invero, ad oggi, la modalità “automatica” di lavoro in *smart working* – inteso come diritto – per alcune particolari categorie di lavoratori svantaggiati (c.d. “fragili”), in assenza di una proroga di legge e in considerazione della definitiva cessazione del periodo emergenziale, scadrà a far data dal prossimo 1° luglio.

Il Comune di Briatico non aveva adottato un Piano organizzativo del lavoro agile. Viepiù, il sotto-dimensionamento non ha consentito di ricorrere metodicamente allo *smart-working*, tantomeno al telelavoro in senso stretto. A fronte delle esigenze legate al lavoro agile, infatti, nel bilanciamento degli interessi è stato considerato prioritario quello della cittadinanza a poter avere in ogni Ufficio sempre un interlocutore; esigenza, questa, non perseguibile con un incisivo ricorso allo *smart working*.

Con l'attuazione del piano delle assunzioni, potrà finalmente prevedersi e attuarsi un nuovo approccio in tal senso nell'organizzazione della macchina amministrativa.

Al momento, una valutazione in tal senso non è stata considerata come prioritaria dall'amministrazione.

### 3.3 Piano triennale del fabbisogno di personale

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale esplicita termini e modalità con cui l'Amministrazione garantisce il funzionamento degli uffici e più in generale dell'Ente e l'ottimale organizzazione delle risorse umane a tal fine necessarie.

In proposito, l'ultima annualità ha fatto registrare al Comune di Briatico novità di rilievo, con un mutamento della dotazione organica e una revisione delle esigenze anche sul piano delle assunzioni rispetto alla precedente annualità. Il Comune si è determinato per l'adozione *ad hoc* di un Piano triennale, i cui contenuti principali sono qui riportati, con un rinvio per ulteriori dettagli all'atto deliberativo, da intendersi parte integrante del presente PIAO.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione ove ciò si renda necessario in virtù di sopraggiunte esigenze e sulla base dell'effettiva realizzazione degli obiettivi oggetto di programmazione.

Con Deliberazione della Giunta Comunale n. 26 del 09.03.2023 è stato adottato il Piano triennale dei fabbisogni del personale 2023/2025. Tale piano è stato preceduto dalla determinazione dirigenziale n. 6 del 07.03.2023, con la quale è stato individuato il valore soglia per nuove assunzioni a tempo indeterminato nell'anno 2023 ai sensi del D.M. 17 marzo 2020; tale valore è inferiore al valore della soglia di virtuosità (A).

La spesa totale per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2023 – 2025 è inferiore alla spesa potenziale massima.

È stata determinata una spesa per facoltà assunzionali a legislazione vigente pari ad Euro 98.055,90 (quale valore derivante dalla differenza tra la spesa potenziale massima per Euro 410.394,50 e la spesa per personale a tempo indeterminato a tempo pieno in servizio pari ad Euro 312.338,60); non vi sono resti assunzionali a disposizione per il quinquennio 2015-2019.

Per l'anno 2023 il tetto massimo della spesa di personale è pertanto pari a € 461.225,90.

L'Ente si è determinato per la modifica della precedente pianificazione (2022-2024), trasformando n. 2 posti a tempo pieno ed indeterminato di categoria C in n. 4 posti di categoria B a tempo parziale ed indeterminato.

È stato previsto segnatamente, per l'annualità 2023:

- l'assunzione di n. 4 unità mediante stabilizzazione di personale in tirocinio (mediante centro per l'impiego), tutte di categoria B1, part-time, così ripartite: 1 per l'area finanziaria-tributi, 2 per l'area amministrativa, 1 per l'area tecnica;
- l'assunzione di n. 1 unità mediante concorso pubblico. Per quest'ultima, si è optato per l'assunzione di n. 2 unità part-time, entrambe di categoria C1 e da destinarsi all'area tecnica.

È in corso il completamento dell'*iter* avviato nel 2022 per l'assunzione di altri profili, così come indicati in dotazione organica.

La dotazione organica approvata con la citata deliberazione di Giunta n. 26/2023 è la seguente:

**DOTAZIONE ORGANICA RIDETERMINATA - 14 UNITA' (2023) - (4 AREE)**

DOTAZIONE ORGANICA 2023 - 2025				
Prog.	Area di appartenenza	Cat	Cont.	Occupato / Vacante
1	AREA AMMINISTRATIVA	D2	FT	Occupato
2		C5	FT	Occupato
3		B1	PT/18	Assunzione 2023
4		B1	PT/18	Assunzione 2023
5	AREA VIGILANZA	D1	FT	Occupato
6		C6	FT	Occupato
7		C6	FT	Occupato
8		C1	FT	Assunzione 2022*
9	AREA FINANZIARIA- TRIBUTI	D1	FT	Assunzione 2022*
10		B1	PT/18	Assunzione 2023
11	AREA TECNICA	D1	FT	Assunzione 2022*
12		C1	PT/18	Assunzione 2023
13		C1	PT/18	Assunzione 2023
14		B1	PT/18	Assunzione 2023
15		A6	FT	Occupato

Dalle seguenti tabelle emerge invece la rideterminazione della dotazione organica, con specificazione sinottica dei posti coperti e vacanti, nonché della differenza rispetto alla precedente dotazione.

RIDETERMINAZIONE - TOTALI PER CATEGORIA				
CATEGORIA	NUOVA D.O.	POSTI COPERTI	CARENZA	ANNOTAZIONI
A	1	1	0	Full time – indeterminato occupato
B	4	0	4	Part time 18 ore – indeterminato vacante
C	6	3	3	3 Full time – indeterminato occupati 1 Full time – indeterminato vacante 2 Part time – indeterminato vacante
D	4	2	2	2 full time indeterminato occupato 2 full time indeterminato vacante
<b>TOTALE</b>	<b>15</b>	<b>8</b>		

RIDETERMINAZIONE D.O. – DIFFERENZE TRA PRECEDENTE ED ATTUALE				
CATEGORIA	PRECEDENTE D.O.	NUOVA D.O.	DIFFERENZA	ANNOTAZIONI
A	1	1	Nessuna	
B	0	4	4	Trasformazione di Categoria Da cat. C a cat B
C	7	6	-1	
D	4	4	Nessuna	
<b>TOTALE</b>	<b>14</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	

Per ogni dettaglio si rimanda al Piano Triennale del Fabbisogno di Personale come allegato al DUP 2023-2025 e oggetto di positivo vaglio da parte del Collegio dei Revisori dei conti, n. 3/2023, ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001.

## **Sezione 4 - Monitoraggio**

Il Comune di Briatico ha inteso organizzare un'attività di monitoraggio con l'obiettivo di pervenire – secondo un approccio di gradualità – ad un risultato in tal senso effettivamente integrato. Risultato, questo, che richiede del tempo, onde pervenire ad una convergenza del monitoraggio stesso, uscendo dalle logiche della separazione delle attività di monitoraggio in base al singolo settore di programmazione (performance, anticorruzione, digitalizzazione, azioni positive, obiettivi strategici, ecc.).

Tutto ciò sebbene – occorre precisarlo – l'Ente non sia obbligato per legge all'adozione formale della Sezione 4, in virtù dell'assenza del richiamo alla stessa nella disposizione di rinvio di cui all'art. 6 del Decreto 30 giugno 2022, n. 132 del Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri, in quanto amministrazione con meno di 50 dipendenti.

In base alla già richiamata gradualità, *focus* principale per il monitoraggio deve essere dedicato alla programmazione in materia di performance e anticorruzione, anche in considerazione del fatto che questi settori rientrano tra quanto le Amministrazioni con meno di 50 dipendenti programmano e – anche a non voler inserire la sotto-sezione dedicata al monitoraggio all'interno del PIAO – comunque un'attività con il medesimo oggetto è svolta come parte caratterizzante del ciclo di programmazione in proposito.

Senza il monitoraggio sull'effettiva attuazione (e sull'idoneità) delle misure anticorruzione e/o degli obiettivi di performance, viene meno un passaggio fondamentale del ciclo di pianificazione e, viepiù, si rischia di vanificare larga parte della programmazione.

Il monitoraggio così impostato, invece, è funzionale alla chiusura del ciclo di pianificazione e programmazione e all'avvio del nuovo ciclo annuale, oltre che riferimento ineludibile per l'erogazione degli istituti premianti.

Le modalità di monitoraggio sono già definite nei vari piani richiamati in questo documento, in particolare nel Piano anticorruzione, segnatamente nell'allegato "Piano di monitoraggio" e nel Piano della performance, al cui contenuto si rinvia per i dettagli. Il monitoraggio degli obiettivi strategici avviene all'atto degli aggiornamenti del DUP, e della verifica annuale.

Altre modalità di monitoraggio sono presenti nei singoli documenti approvati e allegati al Presente Piano, ai quali anche si rinvia.

Proprio per proseguire nell'intento dell'integrazione in proposito, si esplicitano anche qui alcuni importanti passaggi.

Quanto alla performance, il monitoraggio è impostato tenendo conto dell'esigenza di dividerne i risultati anche con l'organo di valutazione e con i vertici dell'amministrazione in apposite riunioni.

Il predetto approccio vuole essere mantenuto dall'Ente anche con riguardo all'attuazione

delle misure anticorruzione: si è scelto infatti di implementare i controlli, la cui efficacia dovrà essere anche sottoposta ad una verifica periodica. Dell'attività di monitoraggio si darà conto nella Relazione annuale predisposta dal RPCT sulla base delle indicazioni ed entro il termine indicato dall'ANAC.

Le relazioni periodiche (semestrali e/o annuali) consentiranno di lasciare traccia, anche per migliorare la qualità (in termini di buon andamento, efficacia ed efficienza) dell'azione amministrativa nel corso del tempo, apportando i necessari correttivi. Una parte considerevole degli obiettivi individuati riguarda l'attuazione delle misure anticorruzione, oggetto di specifica attenzione e di attento *focus* programmatico per l'annualità in corso (e per l'intero ciclo triennale) , per come si dettaglierà nella seguente sotto-sezione.

Inoltre, il Comune di Briatico intende iniziare a procedere con un monitoraggio congiunto e unificato rispetto all'intero contenuto programmatico del PIAO, in una prospettiva integrata. A tal fine, coordinati dal Referente PIAO, tutti i Responsabili di Settore procederanno con una **riunione di monitoraggio intermedia, in corso d'anno**, nel corso della quale **valutare insieme il grado di raggiungimento degli obiettivi complessivamente intesi e** – appunto – **in un'ottica integrata**. Di tale riunione intermedia si redigerà un report di sintesi, utile per la successiva verifica di fine ciclo annuale e per il monitoraggio conclusivo degli obiettivi.

## ***Mapa di approvazione dei documenti di riferimento del PIAO***

<b>DOCUMENTO</b>	<b>ATTO DI APPROVAZIONE</b>
DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE (DUP) 2023-25	D.C. n. 10 del 18 aprile 2023
PIANO DELLE AZIONI POSITIVE	D.G. n. 24 del 9 marzo 2023
PIANO TRIENNALE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA 2023-25	D.G. n. 38 del 27 marzo 2023
PIANO DELLA PERFORMANCE	D.G. n. 58 del 12 maggio 2023  (D. Commissione Straordinaria con poteri di Giunta n. 26 del 27.09.2019 per il SMVP)
PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE	D.G. n. 26 DEL 9 marzo 2023