



Comune di Brolo
Città Metropolitana di Messina
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE
2023 – 2025

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

Premessa

Le finalità del PIAO sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla mission pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Il PIAO deve favorire l'integrazione delle diverse sezioni e sottosezioni, in quanto sono la funzionalità dell'organizzazione dell'ente, la sua efficacia, efficienza ed il livello di economicità nella erogazione dei servizi alla collettività, nonché la capacità di realizzazione degli obiettivi che determinano il livello degli impatti sul contesto esterno (outcome) ed il livello di benessere delle comunità, ovvero il cd "valore pubblico"

Riferimenti normativi

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa – in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale – quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene 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 del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

La riforma che ha introdotto il PIAO si è posta, tra gli altri, l'obiettivo di razionalizzare la disciplina normativa in ottica di semplificazione dei documenti di programmazione, individuando la necessità di assicurare una adeguata integrazione tra i diversi strumenti in vigore. In tal senso, il Piano si configura come un documento unico, mirante a semplificare ed accorpare piani dal contenuto eterogeneo già disciplinati da altre normative di settore (Piano performance, Piano del lavoro agile, Piano per la prevenzione della corruzione e la trasparenza).

È stata determinante la necessità di integrare progressivamente le diverse sezioni e sottosezioni del Piano, al fine di prevedere una applicazione graduale delle previsioni normative ed una attenzione all'ottica di processo più ancora che a quella di output. Nello specifico, si rende necessario creare ed evidenziare i legami ed i nessi/collegamenti presenti tra gli Obiettivi strategici del DUP (in ottica di "Valore pubblico"), obiettivi esecutivi da prevedere all'interno del Piano di performance) e misure anticorruzione (previste dal PTPC), a partire dalla consapevolezza che l'azione amministrativa si deve riferire in ultima istanza ai bisogni ed alle esigenze della comunità (stakeholder) e deve, a tal fine, informare attività e organizzazione intese quali componenti strumentali al raggiungimento degli obiettivi di mandato.

Considerata nel suo insieme l'azione amministrativa è collegata principalmente alle seguenti dimensioni tra loro interdipendenti:

- Missione istituzionale (strategie);
- Capacità operativa (processi e capitale umano);
- Capitale relazionale (stakeholder);
- Legittimazione (da parte degli organi di controllo interni ed esterni).

Secondo una logica e metodologia già sperimentata in altre sedi (ad es. Balanced Scorecard) il PIAO rappresenta lo strumento in grado di assicurare il collegamento tra le strategie e le attività operative in modo coerente e bilanciato nel medio-lungo periodo: tenendo conto delle diverse dimensioni che entrano in gioco e che devono essere quanto più allineate secondo una visione unitaria ed equilibrata. Ciascuna dimensione deve pertanto essere calibrata in rapporto alle altre tenendo conto delle relative compatibilità, anche al fine di evitare incoerenze tra le varie componenti, o che il perseguimento di un determinato obiettivo vada a detrimento di altri.

SEZIONE 1.

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di BROLO
Indirizzo: Via DANTE ALIGHIERI
Codice fiscale: 00324280833
Sindaco: Laccoto Giuseppe
Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 62
Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 5.790
Telefono: 0941 536036
Sito internet: www.comune.brolo.me.it
E-mail: info@comunebrolo.me.it
PEC: protocollo@pec.comune.brolo.me.it



Il Comune di Brolo è situato lungo la costa tirrenica a circa 80 chilometri da Messina e a circa 150 chilometri da Palermo. Il territorio comunale, che ha un'estensione di 7,66 km², è bagnato a nord dal mare Tirreno ed è circondato dalla catena montuosa dei Nebrodi che ne chiudono la quinta scenica a sud.

La zona geografica in cui ricade è formata da una fascia pianeggiante, compresa tra la costa e l'autostrada, che penetra verso l'interno in corrispondenza dei tre corsi d'acqua principali, ossia: la fiumara di Sant'Angelo di Brolo, che segna il confine orientale del territorio comunale, il torrente Iannello e la fiumara di Brolo, che lo attraversano. Questa fascia è racchiusa da una zona collinare che partendo dalla pianura si eleva dolcemente sino a confluire nella catena nebroidea.

È risaputo che il nome Brolo proviene dall'originale termine *Brolium*, che nella bassa latinità aveva il significato di *parco* o *giardino*.

Popolazione legale all'ultimo censimento				5.826
Popolazione residente a fine 2021 (art.156 D.Lvo 267/2000)				n. 5.764
di cui:		maschi	n.	2.747
		femmine	n.	3.017
nuclei familiari			n.	2.548
comunità/convivenze			n.	3

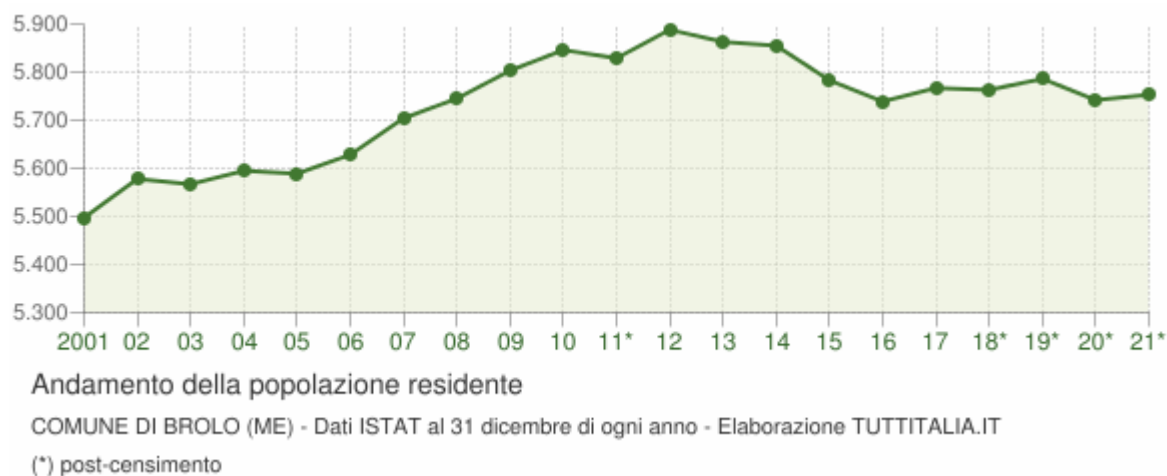
Popolazione all'1/1/2021	n.	5.764	
Nati nell'anno	n.	0	
Deceduti nell'anno	n.	0	
	saldo naturale	n.	0
Immigrati nell'anno	n.	0	
Emigrati nell'anno	n.	0	
	saldo migratorio	n.	0
di cui			
In età prescolare (0/6 anni)	n.	328	
In età scuola dell'obbligo (7/16 anni)	n.	557	
In forza lavoro 1. occupazione (17/29 anni)	n.	712	
In età adulta (30/65 anni)	n.	3.023	
In età senile (oltre 65 anni)	n.	1.144	

Tasso di natalità ultimo quinquennio:	Anno	Tasso
	2017	8,15 %
	2018	8,31 %
	2019	8,11 %
	2020	9,59 %
	2021	9,59 %
Tasso di mortalità ultimo quinquennio:	Anno	Tasso
	2017	8,36 %
	2018	9,70 %
	2019	9,68 %
	2020	8,12 %
	2021	8,12 %
Popolazione massima insediabile come strumento urbanistico vigente		
Abitanti n.	0	entro il 31-12-2020
Livello di istruzione della popolazione residente	Laurea	0,19 %
	Diploma	3,06 %
	Lic. Media	5,05 %
	Lic.	1,64 %
	Elementare	
	Alfabeti	90,06 %
	Analfabeti	0,00 %

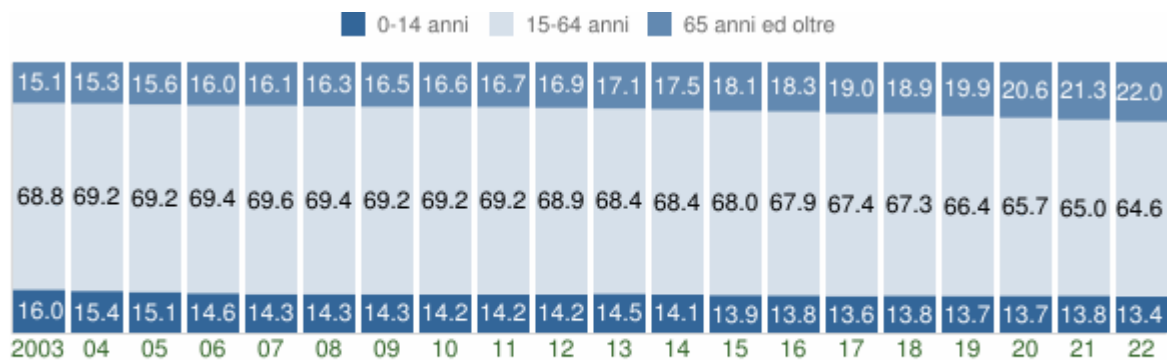
Superficie in Km^q	7,60
RISORSE IDRICHE	
* Laghi	0

		* Fiumi e torrenti	0
STRADE			
	* Statali	Km.	3,00
	* Provinciali	Km.	14,55
	* Comunali	Km.	22,00
	* Vicinali	Km.	0,00
	* Autostrade	Km.	7,00
PIANI E STRUMENTI URBANISTICI VIGENTI			
Se "SI" data ed estremi del provvedimento di approvazione			
* Piano regolatore adottato	Si ☒	No ☐	
* Piano regolatore approvato	Si ☒	No ☐	
* Programma di fabbricazione	Si ☐	No ☒	
* Piano edilizia economica e popolare	Si ☐	No ☒	
PIANO INSEDIAMENTI PRODUTTIVI			
* Industriali	Si ☐	No ☒	
* Artiginali	Si ☐	No ☒	
* Commerciali	Si ☐	No ☒	
* Altri strumenti (specificare)	Si ☐	No ☒	
Esistenza della coerenza delle previsioni annuali e pluriennali con gli strumenti urbanistici vigenti (art. 170, comma 7, D.L.vo 267/2000)			
	Si ☐	No ☒	
		AREA INTERESSATA	AREA DISPONIBILE
P.E.E.P.	mq.	0,00	mq. 0,00
P.I.P.	mq.	5.957,00	mq. 0,00

Andamento demografico della popolazione residente



Dimensione per età della popolazione



Struttura per età della popolazione (valori %) - ultimi 20 anni

COMUNE DI BROLO (ME) - Dati ISTAT al 1° gennaio di ogni anno - Elaborazione TUTTITALIA.IT

Organi Istituzionali

GIUNTA

LACCOTO GIUSEPPE	SINDACO	- Polizia Municipale - Personale - Lavori Pubblici e Programmazione - Urbanistica e Edilizia - Servizi Cimiteriali - Rapporti Istituzionali – Promozione Attività Culturali e Associazioni Culturali, Rapporti Istituzionali, Commissioni Istituzionali e nelle materie non espressamente delegate agli assessori.
ZIINO CARMELO	VICE SINDACO - SSESSORE	Contenzioso - Bilancio ed Economato - Tributi - Società Partecipate e rapporti con ATO ME1, SRR e ATI, Commercio e SUAP, Sport e Tempo Libero, Articianato e Sviluppo Economico, CED ed Innovazione Tecnologica.
FIORAVANTI TINDARA	ASSESSORE	Servizi Sociali - Politiche Sociosanitarie - Politiche del Lavoro - Rapporti con Associazioni e Volontariato
RICCIARDELLO CONO	ASSESSORE	Turismo - Verde e Decoro Urbano - Patrimonio e Manutenzione - Viabilità - Ambiente - Agricoltura - Autoparco – Acquedotto.
CONDIPODERO CONO	ASSESSORE	Formazione, Protezione Civile, Pubblica Istruzione - Biblioteca - Politiche Giovanili - Associazioni e Formazioni Giovanili..

CONSIGLIO

MAGISTRO DOMENICO	PRESIDENTE	BROLO RIPARTE
PISCIONERI	LINDA	BROLO RIPARTE
DECIMO	NUNZIATA	BROLO RIPARTE
AGNELLO	MANUEL	BROLO RIPARTE
BONINA	ANTONINO	BROLO RIPARTE
FAUSTINO	PIERO	BROLO RIPARTE
MURABITO	BASILO	BROLO RIPARTE
MONASTRA	CATIA	BROLO RIPARTE
RICCIARDELLO	ROSARIA	VOLIAMO NEL FUTURO
BONINA	MARISA	VOLIAMO NEL FUTURO
SCAFFIDI LALLARO	GAETANO	-
MIRACOLA	CALOGERO	VOLIAMO NEL FUTURO

Il Comune di Brolo fa parte dell'Unione dei Comuni "Terra dei Lancia", insieme al vicino Comune di Ficarra, con il quale gestiscono in forma associata i seguenti servizi e funzioni:

- Promozione e sviluppo settori cultura e beni culturali intercomunali – gestione eventi culturali intercomunali
- Promozione e sviluppo settori turistici e sportivi intercomunali – gestione eventi turistici e sportivi intercomunali
- Istituzione e gestione dell'anagrafe canina e prevenzione del randagismo
- Centrale Unica di Committenza
- Servizi di Protezione Civile
- Sportello Suap
- Messa a terra del PNRR – Ufficio di progettazione per progetti intercomunali
- Piano per il cambiamento digitale.

SEZIONE 2.

VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

VALORE PUBBLICO

Il valore pubblico è inteso in termini di miglioramento del livello di benessere economico, sociale, ambientale, sanitario del territorio e della popolazione di riferimento.

Come riportate nel Dup, le Linee Programmatiche di mandato attengono alla realizzazione di interventi operativi e effettivi nei seguenti ambiti:

1. Mission Istituzionale		Performance attesa attuativa della mission istituzionale
2. Capacità Operativa	Sana Gestione finanziaria, organizzazione, processi e lavoro agile, Accessibilità fiscale e digitale, Trasparenza e anticorruzione, Sicurezza informatica e protezione dati, Sicurezza e salute sui luoghi di lavoro	Performance attesa volta a rafforzare la capacità operativa dell'Ente con riferimento a processi trasversali di sviluppo dell'organizzazione e del capitale umano
3. Qualità delle Relazioni		Performance attesa volta a rafforzare i processi di governo delle relazioni con stakeholder di riferimento
4. Legittimazione		Performance attesa volta a rafforzare i processi di legittimazione verso organi di controllo

Obiettivi Strategici DUP

OBIETTIVO	AMBITO	VALORE PUBBLICO	ANNUALITA' DI INTERVENTO	FONTE DI VERIFICA
PERSONALE	Mission Istituzionale e Capacità Operativa	Miglioramento e rafforzamento della formazione del personale	2023/2025	Atti Amministrativi
TURISMO	Qualità delle Relazioni	Valorizzazione delle peculiarità del territorio	2023/2025	Incremento di presenze

CULTURA	Missione Istituzionale e Qualità delle Relazioni	Proposte culturali differenziate in base al target di riferimento	2023/2025	Report del Settore
POLITICHE SCOLASTICHE	Missione Istituzionale e Qualità delle Relazioni	Contribuire a migliorare l'offerta educativa	2023/2025	Report del Settore
POLITICHE SOCIALI	Missione Istituzionale e Qualità delle Relazioni	Interventi in ambito sociale	2023/2025	Report del Settore

Grande importanza l'Ente riconosce alla realizzazione degli interventi finanziati dalle risorse PNRR

J81C2200019006	1.2 Ab Cloud Com Brolo
J82H18000170005	"progetto in essere" edilizia Scolastica <i>"Lavori di completamento della struttura scolastica connessa agli esistenti insediamenti di edilizia economica e popolare in C.da Piana del comune di Brolo – lotto di completamento"</i>
J87B20001700005	INTERVENTI URGENTI DI SISTEMAZIONE IDRAULICA CANALE DI SCOLO DELLE ACQUE METEORICHE DENOMINATO "TORRENTE POZZO", FINALIZZATI ALLA SALVAGUARDIA DELLA PARTE OVEST DEL CENTRO ABITATO DAL RISCHIO IDROGEOLOGICO CONNESSO A FENOMENI DI ESONDAZIONE
J87B20001710005	<i>INTERVENTI URGENTI DI SISTEMAZIONE IDRAULICA DEL TORRENTE BROLO, ATTRAVERSO AL REALIZZAZIONE DI UN TRATTO DI MURO D'ARGINE IN SPONDA SINISTRA E L'ELIMINAZIONE DI UNA PASSERELLA TRASVERSALE, FINALIZZATI ALLA MESSA IN SICUREZZA DELLE AREE LIMITROFE AL MEDESIMO TORRENTE</i>
J87B20001720005	<i>"LAVORI URGENTI PER IL CONVOGLIAMENTO DELLE ACQUE METEORICHE DALLA VIA TERRANOVA AL LUNGOMARE L. RIZZO NEL COMUNE DI BROLO, MEDIANTE UN ATTRAVERSAMENTO A CUNETTONE SOTTOFERROVIARIO, FINALIZZATI ALL'ELIMINAZIONE DEI FENOMENI DI ALLAGAMENTO DELL'ABITATO URBANO PROSSIMO ALLA STAZIONE FERROVIARIA"</i>
J87H21006480001	"Intervento di adeguamento della piazza Apollo attraverso la manutenzione straordinaria dell'immobile comunale e dell'adiacente spazio pubblico del Comune di Brolo
J89D19000380005	<i>"Adeguamento alle norme sulla sicurezza della struttura e degli impianti del cinema comunale- Progetto di completamento"</i>
J87H21006480001	INTERVENTO DI ADEGUAMENTO DELLA PIAZZA APOLLO ATTRAVERSO LA MANUTENZIONE STRAORDINARIA DELL'IMMOBILE COMUNALE E DELL'ADIACENTE SPAZIO PUBBLICO DEL COMUNE DI BROLO
J89D19000380005	ADEGUAMENTO ALLE NORME SULLA SICUREZZA DELLA STRUTTURA E DEGLI IMPIANTI DEL CINEMA COMUNALE – PROGETTO DI COMPLETAMENTO

1. PERFORMANCE

Il sistema integrato di pianificazione e controllo per la gestione del ciclo della performance è definito nel vigente "Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi" (Capo II) e dal sistema di misurazione e valutazione della performance. Tale sistema, armonizzando ai principi del Decreto Legislativo 150/2009, gli strumenti di pianificazione e controllo delineati dal Decreto Legislativo 267/2000, prevede la definizione degli obiettivi strategici, operativi e gestionali, degli indicatori e dei target attesi attraverso i seguenti strumenti di programmazione:

- Linee programmatiche di mandato 2019-2024 e individuano le priorità strategiche e costituiscono il presupposto per lo sviluppo del sistema di programmazione pluriennale e annuale delle risorse e delle performance dell'Ente
- Dup 2023/2025 - permette l'attività di guida strategica e operativa dell'Ente ed è il presupposto necessario, nel rispetto del principio di coordinamento e coerenza, dei documenti di bilancio e di tutti gli altri documenti di programmazione aggiornata – approvato con delibera di Consiglio comunale n. 22 del 19.4.2023;
- Peg 2023/2025 - assegna i capitoli di spesa ai Responsabili di Area, adottato dalla giunta comunale entro 20 giorni dall'approvazione del bilancio annuale, ai sensi dell'art. 169 del TUEL, giusta delibera di Giunta Comunale n. 183 del 18.5.2023;
- Piano della Performance - previsto dal d. Lgs. 150/2009, approvato dalla Giunta, che declina gli obiettivi della programmazione operativa contenuta nel Documento Unico di Programmazione nella dimensione gestionale propria del livello di intervento e responsabilità apicale affidando alle posizioni organizzative ed al Comandante della polizia locale obiettivi e risorse. Il Piano della Performance viene allegato al presente documento come **Allegato 1.**

2. ACCESSIBILITA', SEMPLIFICAZIONE E INGEGNERIZZAZIONE DEI PROCESSI

Il Comune di Brolo ha avviato un percorso di digitalizzazione dei servizi e delle attività attraverso l'informatizzazione delle procedure sia interne che esterne. Da ultimo, ad inizio 2023 è stato altresì completato il percorso di digitalizzazione degli atti amministrativi.

La sezione Amministrazione trasparente viene costantemente implementata, di regola mediante diretto trasferimento delle informazioni a seguito delle indicazioni dei programmi informatici in uso presso l'Ente. La modulistica è in fase di aggiornamento per consentire ampio accesso alle previsioni di digitalizzazione delle istanze online da parte dei cittadini che, in caso di non determinato avvio, vengono realizzate con modelli Pdf editabili.

Le esigenze di digitalizzazione vengono incontro sia ad esigenze manifestate dagli utenti che dagli operatori interni dell'Ente.

Al fine di garantire gli obiettivi di semplificazione e semplificazione, anche prefissati nell'ambito del PNRR, l'Amministrazione Comunale ha avviato da tempo attività di ricognizione degli istituti di collaborazione con associazioni o altri Enti per una migliore realizzazione degli obiettivi di servizio.

Gli obiettivi generali che, aderendo alle suddette misure, il comune di Brolo si pone sono:

- snellire i procedimenti burocratici, ricorrendo alla reingegnerizzazione dei processi amministrativi in fase di adozione di soluzioni digitali per soppiantare l'uso della carta;

- aumentare l'efficienza nell'erogazione dei servizi pubblici.

3. RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

L'art. 3, comma 1, lettera c) del Decreto del Ministro per la pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, di definizione dello schema tipo di PIAO, stabilisce che la presente sottosezione è predisposta dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), sulla base degli obiettivi strategici in materia definiti con deliberazione di Consiglio Comunale, ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190. Costituiscono elementi essenziali della sottosezione, quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA), aggiornato a novembre 2022 da ANAC e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge 6 novembre 2012 n. 190 del 2012 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 del 2013.

La sottosezione, che viene allegata al presente atto al fine di non appesantirlo, sulla base delle indicazioni del PNA, contiene:

- la valutazione di impatto del contesto esterno, che evidenzia se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione opera possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi;
- la valutazione di impatto del contesto interno, che evidenzia se lo scopo dell'ente o la sua struttura organizzativa possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo;
- la mappatura dei processi, per individuare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con particolare attenzione ai processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico;
- l'identificazione e la valutazione dei rischi corruttivi, in funzione della programmazione da parte delle pubbliche amministrazioni delle misure previste dalla legge n. 190 del 2012 e di quelle specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati;
- la progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio, privilegiando l'adozione di misure di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa;
- il monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure;
- la programmazione dell'attuazione della trasparenza e il monitoraggio delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato, ai sensi del d.lgs. n. 33 del 2013.

Si rimanda, pertanto, al documento allegato, senza riportarne in questa sede ulteriori stralci

ALLEGATO 2

SEZIONE 3.

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

1. STRUTTURA ORGANIZZATIVA

L'organizzazione del Comune si articola in: Aree, Servizi ed uffici.

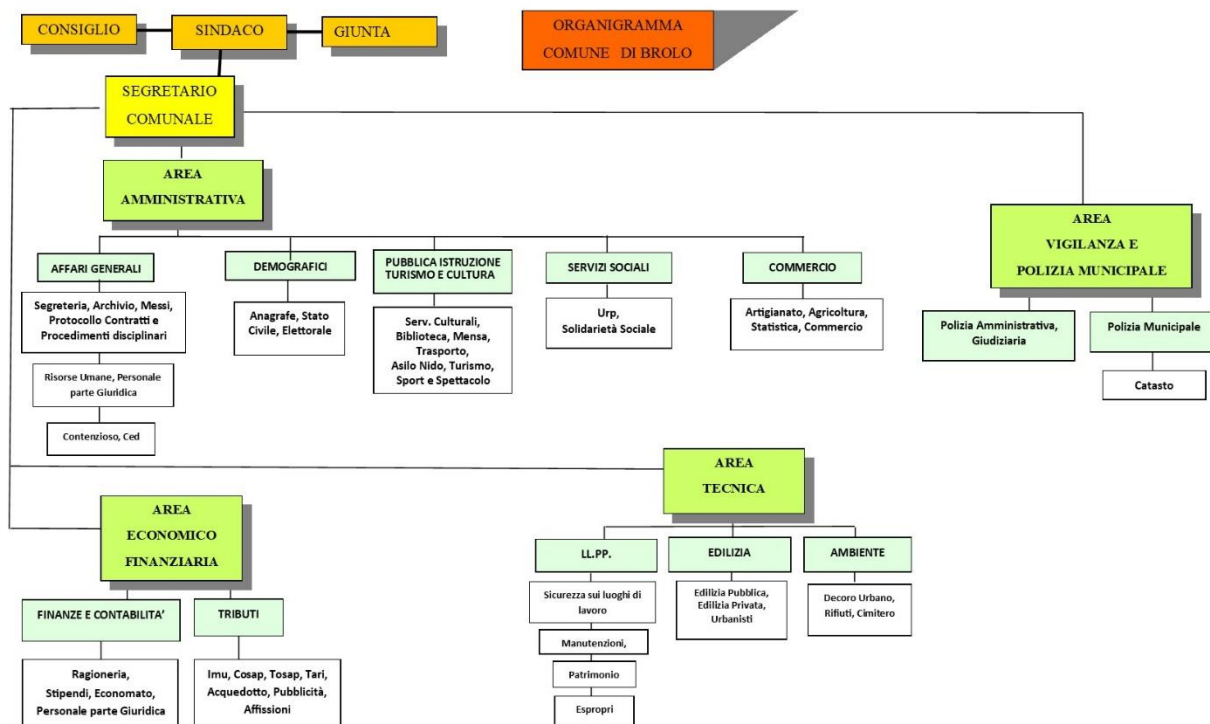
L'area è strutturata per l'esercizio di attività omogenee e a rilevante complessità organizzativa con riferimento ai servizi forniti, alle competenze richieste, alle prestazioni assicurate e alla tipologia di domanda servita. Le aree dispongono delle competenze amministrative, tecniche, finanziarie necessarie per il raggiungimento dei risultati. Sono attualmente 4:

1. Area Amministrativa;
2. Area Tecnica
3. Area Finanziaria;
4. Area Vigilanza

Alla direzione delle aree è posto un Responsabile di Area quale posizione organizzativa. Ogni apicale assicura il raggiungimento degli obiettivi assegnati con la necessaria autonomia progettuale, operativa e gestionale, organizzando le risorse finanziarie, strumentali ed umane assegnate.

Le aree sono articolate in servizi ed uffici: il Servizio è struttura organizzativa di media complessità, caratterizzato da prodotti/servizi/processi identificabili, finalizzato alla realizzazione di obiettivi e prestazioni destinati ad una specifica funzione istituzionale. Esso, in generale, si delinea come Unità Organizzativa comprendente più unità operative elementari (Uffici) preposte allo svolgimento di funzioni/attività omogenee e correlate.

La macrostruttura dell'Ente è di seguito riportata.



Il Piano Triennale delle Azioni Positive del Comune di Brolo è indicato nel documento **allegato 3**

2. PIANO ORGANIZZATIVO DEL LAVORO AGILE POLA

Il Pola è uno strumento previsto dall'art. 263 del decreto Rilancio (34/2020). Il provvedimento stabilisce che entro il 31 gennaio di ciascun anno (a partire dal gennaio 2021) le amministrazioni pubbliche debbano redigere, sentite le organizzazioni sindacali, il Pola (Piano organizzativo del lavoro agile). Il POLA individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 60% dei dipendenti possa avvalersene – percentuale ridotta poi al 15% dal Decreto legge 30 aprile 2021, n. 56 – e garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera. Definisce, altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative. L'amministrazione di Brolo, stante il perdurare per tutto l'anno 2021, dello stato di emergenza dovuto alla pandemia COVID 19, non ha adottato il POLA ed ha proseguito, fino a metà ottobre 2021, il lavoro agile d'emergenza, in assenza di accordo individuale, per alcuni dipendenti che ne facevano richiesta. In caso di mancata adozione del Pola, il lavoro agile sarà svolto da almeno il 15% del personale che ne faccia richiesta. Ad oggi non sono stati attivati contratti di lavoro agile. Il POLA 2023/2025 viene allegato alla presente redatto in conformità alle indicazioni previste sia dal nuovo CCNL di categoria, sia delle modifiche portate all'art. 18 della L. 81/2017. **Allegato 4.**

3. PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

La normativa ha ormai superato il tradizionale concetto di dotazione organica prevedendo una nuova visione che, partendo dalle risorse umane effettivamente in servizio, individua la “dotazione” di spesa potenziale massima dettata dai vincoli assunzionali e dai limiti normativi, che nel caso dell’Amministrazione Comunale si sostanziano, per quanto attiene il limite di spesa, nella media della spesa di personale relativa al triennio 2011-2013 ai sensi dell’art. 1 comma 557 e seguenti della legge 296/2006 e, per quanto attiene le facoltà assunzionali, in relazione alle effettive esigenze di professionalità necessarie all’organizzazione, nella sostenibilità finanziaria della spesa di personale, secondo le indicazioni normative vigenti, di cui da ultimo il D. M. 17/03/2020. Il valore soglia individuato per la classe in cui si colloca il Comune di Brolo è 31,78%, superiore al valore soglia di cui alla tabella 3 per cui l’Ente è tenuto a prevedere mediante apposito piano di rientro il rispetto entro il 2025 del valore di riferimento, rientrando ad una soglia del 30,90%.

Come riportato nella delibera della Giunta Comunale n. 91 del 14.3.2023, la dotazione organica complessiva al 31.12.2022 è la seguente:

<i>Cat. Giuridica</i>	<i>posti previsti</i>	<i>Cat. Economica</i>	<i>posti occupati</i>	<i>Costo</i>	<i>Posti occupati</i>	<i>Assunzioni programmate 2023</i>
D1	5,00	D7		€ 0,00		
		D6		€ 0,00		
		D5	1	€ 43.447,19	1	
		D4	1	€ 41.691,02	1	
		D3		€ 0,00		
		D2	1	€ 36.753,17	1	
		D1	0	€ 0,00		2
D1 66,67%	1,00	D1 66,67%	1	€ 23.424,26	1	
C1	3,00	C6		€ 0,00		
		C5	0	€ 0,00	0	
		C4	2	€ 69.889,91	2	
		C3	1	€ 33.938,37	1	
		C2		€ 0,00		
		C1		€ 0,00		2
C1 66,67%	24,00	C1 66,67%	24	€ 517.586,23	23	0
B3	0,00	B8		€ 0,00		

		B7				
		B6				
		B5		€ 0,00		
		B4		€ 0,00		
		B3		€ 0,00		
B1	5,00	B8		€ 0,00		
		B7		€ 0,00		
		B6		€ 0,00		
		B5	2	€ 63.650,20	2	
		B4	1	€ 31.332,63	1	
		B3	1	€ 30.894,52	1	
		B2		€ 0,00		
		B1	1	€ 29.334,67	1	
B1 66,67%	7,00	B1 66,67%	7	€ 136.901,98	7	0
A1		A6		€ 0,00		
		A5		€ 0,00		
		A4		€ 0,00		
		A3		€ 0,00		
		A2		€ 0,00		
		A1		€ 0,00		
A 66,67%	17,00	A 66,67%	17	€ 314.321,45	17	
A 50%	1,00	A 50%	1	€ 13.866,43	1	
	63,00	totale	61,00	€ 1.387.032,02	60,00	4,00

Spesa personale in servizio	€	1.387.032,02	
Trattamento accessorio: inden. pos e risult e fondo disp e straord	€	262.926,12	

altre spese di personale	€	516.947,40	
quota eterofinanziata	€	30.096,83	
Capacità assunzionale 2021	€	83.302,00	
Totale costo dotazione organica		2.280.304,37 €	

In funzione delle necessità programmata dall'Amministrazione Comunale è prevista la possibilità di assumere a tempo indeterminato le seguenti professionalità:

anno 2023			
n. 01	Istruttore direttivo – Assistente Sociale	36 ore	Utilizzo di graduatorie, Mobilità/concorso
n. 01	Istruttore direttivo contabile	36 ore	Utilizzo di graduatorie, Mobilità/concorso
n. 01	Istruttore contabile	36 ore	Utilizzo di graduatorie, Mobilità/concorso
n. 01	Istruttore contabile	36 ore	Ricontrattualizzazione da part time a full time – l'assunzione vale 12 ore

Atteso che:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3- bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;
- il Comune di Brolo non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale;
- Il Collegio dei Revisori ha accertato a conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge

58/2019, ottenendone parere positivo con parere del 14 marzo 2023 allegato alla delibera di approvazione della programmazione n. 91 del 14.3.2023, allegata al Dup 2023/2025

FORMAZIONE DEL PERSONALE

I principi generali e le finalità della formazione del personale sono normati dall'articolo 54 del CCNL RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI TRIENNIO 2019 - 2021 che sottolinea quanto l'aggiornamento professionale svolga un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni. Per sostenere una efficace politica di sviluppo delle risorse umane, gli enti assumono la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.

Il successivo art. 55 ribadisce che gli enti, attraverso i piani di formazione del personale, individuano le attività formative e i destinatari dei processi di formazione, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione. L'ente, dove possibile, deve prevedere attività formative durante l'orario lavorativo e provvedere al rimborso delle spese sostenute per raggiungere le sedi dei corsi, ove possibile, qualora siano diverse dal luogo abituale di lavoro.

I piani di formazione definiscono anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica, tenuto conto anche delle disposizioni di cui all'art. 67 CCNL (Formazione lavoro agile) e all'art. 69 CCNL (Formazione lavoro da remoto) relativamente alle specifiche iniziative formative per il personale in lavoro agile o da remoto.

Il comma 13 del medesimo articolo prevede di destinare al finanziamento delle attività di formazione una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali, nonché le risorse riferibili ai fondi interprofessionali di cui all'art. 118 della L. n. 388/2000 nei limiti ivi previsti. L'articolo 7-bis, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, numero 165 (*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*) introdotto dalla legge 16 gennaio 2003, numero 3, ha codificato l'obbligatorietà della formazione delle risorse umane, imponendo alle amministrazioni la programmazione di tali attività definendo contenuti ed obiettivi.

Detta norma impone agli enti locali di predisporre *“annualmente un piano di formazione del personale tenendo conto dei fabbisogni rilevati, delle competenze necessarie in relazione agli obiettivi, nonché alla programmazione delle assunzioni e delle innovazioni normative e tecnologiche. Il piano di formazione indica gli obiettivi e le risorse finanziarie necessarie, nei limiti di quelle, a tale scopo, disponibili, prevedendo l'impiego delle risorse interne, di quelle statali e comunitarie, nonché le metodologie formative da adottare in riferimento ai diversi destinatari”*.

L'articolo 19 della legge 28 dicembre 2001, numero 448 (Legge Finanziaria 2002) ha posto obiettivi ancor più ambiziosi prevedendo che le amministrazioni pubbliche promuovano *“iniziative di alta formazione del proprio personale, anche ai fini dell'accesso alla dirigenza, favorendo la partecipazione dei dipendenti ai corsi di laurea, anche triennali organizzati con l'impiego prevalente delle metodologie di formazione a distanza per finalità connesse alle attribuzioni istituzionali delle amministrazioni interessate (...)”*.

Infine, il Ministro per la Pubblica Amministrazione On. Prof. Renato Brunetta, con circolare n. 213 del 19/01/2022, evidenzia la duplice valenza della formazione: di rafforzamento delle competenze individuali dei singoli, in linea con gli standard europei e internazionali, e di potenziamento strutturale della capacità amministrativa, con l'obiettivo di migliorare la qualità dei servizi a cittadini e imprese.

La *formazione del personale* deve divenire la leva strategica grazie alla quale scardinare le inefficienze della P.A. e “*per favorire il consolidarsi di una nuova cultura gestionale improntata al risultato, per sviluppare l'autonomia e la capacità innovativa di iniziativa delle posizioni con più elevata responsabilità*”.

La formazione deve consentire:

- di acquisire una visione d'insieme ed unitaria dell'organizzazione comunale e del suo funzionamento;
- di acquisire una conoscenza di base comune e condivisa, funzionale alla circolazione delle informazioni e delle comunicazioni all'interno dell'organizzazione;
- di interagire nella risoluzione di problematiche trasversali a più settori;
- approfondire le tematiche di competenza del proprio ufficio e le novità normative;
- di accrescere la percezione del livello di qualità del proprio operato e del servizio offerto.
- Ottemperare agli aggiornamenti in materia di sicurezza sul lavoro, come previsto dal D. Lgs. n. 81/2008
- Sviluppare una cultura della legalità e dell'etica.

Programmazione 2023

Intento per l'anno 2023 è quello di porre particolare attenzione alla formazione e all'approfondimento dell'utilizzo dei software applicativi in uso al fine di rendere più proficuo il lavoro degli uffici. Formare Responsabili di Area che sappiano guidare e motivare i propri collaboratori, organizzare al meglio il lavoro di équipe e sfruttare il proprio ruolo per far crescere le professionalità all'interno del proprio team di lavoro è fondamentale per raggiungere gli obiettivi e le finalità dell'ente.

Particolarmente positiva è la formazione acquisita per il tramite della Città Metropolitana di Messina nonché quella acquisita tramite Associazioni o Enti di cui l'Ente fa parte, resa a volte in forma gratuita.

È opportuno implementare la programmazione di eventi di formazione in modo che rispondano adeguatamente alle esigenze dell'ente rispettando i requisiti di flessibilità e qualità richiesti.

Per l'anno 2023, inoltre, sono in programmazione i seguenti corsi che prevedono:

- aggiornamento per tutto il personale in servizio in materia di anticorruzione, già iniziata nell'anno 2020, e sviluppata in seguito negli anni 2021 e 2022;
- corsi di approfondimento sull'utilizzo dei programmi Halley;
- corsi relativi alle novità normative legate ai temi della semplificazione della gestione degli appalti, in vista del nuovo codice approvato;
- corsi relativi alle novità normative legate ai temi della gestione del personale.

Già durante il periodo del *lock down* dovuto all'emergenza COVID 19 si è sperimentata la formazione a distanza attraverso la partecipazione a corsi *webinar*.

Tale esperienza è risultata altamente vantaggiosa ed efficace in quanto non vi sono tempi “morti” utilizzati per gli spostamenti fino al luogo di svolgimento del corso e per il fatto che da casa l’attenzione prestata al docente risulta più continua in quanto non vi sono distrazioni. Si sta cercando però di riprendere l’abitudine

Inoltre i corsi tenuti in *webinar* sono anche economicamente più vantaggiosi.

Si ritiene dunque utile utilizzare questo nuovo metodo di partecipazione a corsi di formazione anche per il futuro.

Per l’anno 2023, si prevede di nuovo la programmazione dei corsi obbligatori come disposto dal D. Lgs. n. 81/2008.

SEZIONE 4.

MONITORAGGIO

In questa sezione sono indicati gli strumenti, le modalità, le tempistiche e gli organi competenti del monitoraggio degli obiettivi e dei risultati ottenuti.

Sono inoltre in corso di predisposizione le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, ed i soggetti responsabili.

Le sottosezioni Valore pubblico e Performance attengono a valutazioni di raggiungimento degli obiettivi all'interno della Relazione sulla performance.

La sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza è rendicontata ai sensi delle indicazioni ANAC in materia, in coerenza con i regolamenti sui controlli interni.

La Sezione Organizzazione prevede il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance su base triennale da parte del Nucleo di valutazione.

Il monitoraggio sullo stato di attuazione degli obiettivi strategici e operativi del Documento Unico di Programmazione è previsto nella Relazione annuale del Sindaco sull'attuazione del programma amministrativo.

I Responsabili, in accordo con i referenti politici, predispongono la rendicontazione dello stato di attuazione degli obiettivi strategici ed operativi previsti dal DUP.

L'attività di monitoraggio della sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" è articolata a cadenza annuale, collegata al momento dei controlli amministrativi interni. Il controllo è finalizzato ad intercettare i rischi emergenti e, nel caso, prevedere nuovi e più efficaci criteri per l'analisi e la ponderazione del rischio.

Inoltre per il piano Anticorruzione le modalità di monitoraggio sono contemplate nella apposita Sezione del PTPCT e si collegano agli annuali controlli interni, oltre che essere riepilogate nella Relazione annuale del PTPCT .

Il controllo periodico rispetto all'attivazione delle misure di trasparenza, sempre in capo al RPCT, trova il suo culmine nelle attestazioni, in capo al nucleo di valutazione, e nella griglia di rilevazione, come da indicazioni annuali di ANAC, degli adempimenti relativi alle pubblicazioni obbligatorie nella sezione Amministrazione trasparente

I piani relativi al Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) 2023/2025; Piano Triennale della Formazione 2023/2025; Piano delle Azioni positive (PAP) 2023/2025; sono sottoposti a controllo concomitante e successivo mediante verifica annuale degli andamenti e relativa consuntivazione.