

Comune di Ricadi

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

Approvato dalla Giunta comunale con la delibera n.93 del 10 luglio 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	9
2.1 Valore pubblico	9
2.2 Performance	13
2.3.Rischi corruttivi e trasparenza	15
Sezione 3 – Organizzazione e capitale umano	17
3.1 Struttura organizzativa	17
3.1.2 Piano delle azioni positive	18
3.2 Organizzazione del lavoro agile	21
3.3 Piano triennale del fabbisogno di personale	22
Sezione 4 - Monitoraggio	24
Mappa di approvazione dei documenti di riferimento del PIAO.....	26

Riferimenti normativi e premessa

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (in acronimo, d'ora in avanti, PIAO) è stato previsto dall'art. 6 del Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80: *“Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia”* (convertito con Legge 6 agosto 2021, n. 113) quale strumento finalizzato ad assicurare una qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese sempre migliore, nonché a perseguire una costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi, così da rendere effettivamente integrata la programmazione nel senso predetto delle amministrazioni. Con l'introduzione del PIAO, il legislatore allora 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, 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 di strumenti programmatici già autonomamente previsti dall'ordinamento vigente, tra cui 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. Il 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, il Comune ha 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 accomunati 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 si è rivelato un anno di avvio dello strumento in questione alquanto particolare, 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, con successivo slittamento dei termini in essi previsti.

Dall'annualità 2023 può ritenersi avviata una prima attività *ex novo* nel senso della predisposizione compiuta del PIAO, sebbene con carattere sperimentale e inevitabilmente, in parte, ricognitivo. Obiettivo del Comune è allontanarsi sempre di più da un approccio ricognitivo e muoversi sui canali dell'integrazione, dotandosi di idonei strumenti operativi di analisi e programmazione.

Per questo motivo, mentre quest'anno si farà riferimento ad alcune parti (o meglio, sotto-sezioni) programmatiche allegandole e facendole confluire nel PIAO con questa modalità, per le successive annualità si cercherà, con gradualità, di pervenire a considerare gli aspetti in questione con un approccio di unicità programmatoria, 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, o ad allegati sganciati del corpo effettivo programmatico, 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. 15 del 30.05.2023, nonché del conseguente bilancio di previsione finanziario 2023-2025 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n.17 del 12/06/2023.

Sezione 1 - Scheda anagrafica dell'amministrazione

Denominazione	Comune di Ricadi
Sede	Piazza Municipio 1 - 89866 Ricadi (VV)
Numero abitanti	5.135 (alla data del 31.12.2022)
Codice Fiscale	00322890799
Sindaco	Nicola Antonio Tripodi - in carica dal 20 settembre 2020
Assessori	Locane Domenico (Vicesindaco) Mollo Albino Mazzitelli Luana Loiacono Francesca
Segretario Generale	Dott. Filippo Potenza
Personale	17 a tempo indeterminato (16 più Segretario Generale)
Comparto di appartenenza	Enti locali
Statuto	Approvato con deliberazione del Consiglio comunale n. 29 del 31.08.2000
Sito web	https://www.comune.ricadi.vv.it/index.php
Pec	comunicadi@pec.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 DUP (sub allegato DC n.15 del 30/05/2023), nonché al Piano anticorruzione (sub allegato n.35 del 31.03.2023), che costituiscono parte integrante del presente PIAO.

Se indicano in questa sede in ogni caso gli aspetti più rilevanti in proposito.

- Quanto al **contesto esterno**, va senz'altro evidenziato come la macchina amministrativa ha manifestato negli anni complesse problematiche organizzativo-amministrative, in parte legate all'infiltrazione della criminalità organizzata; ne sono causa e conseguenza al tempo stesso i avvicendamenti politici con scioglimento dei consigli comunali negli ultimi dieci anni.

Nel 2014, con D.P.R. 11.02.2014 (in G.U. n. 53 del 05/03/2014), il consiglio comunale è stato sciolto per l'applicazione della misura prevista dall'art. 143 del D. Lgs. n. 267/2000 e la gestione del comune è stata affidata per la durata di diciotto mesi ad una commissione straordinaria (durata poi prorogata per altri sei mesi con D.P.R. 16/06/2015).

Le successive elezioni comunali si sono svolte nel 2016, ma quattro anni dopo il consiglio comunale è stato sciolto per le dimissioni rassegnate dalla maggioranza dei consiglieri ed il comune è stato commissariato (con D.P.R. 19/06/2020, in G.U. n. 171 del 09/07/2020).

Oggi il Comune è regolarmente retto da una Amministrazione eletta nel 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).

L'area del Comune è alquanto vasta a fronte della ridotta popolazione; presenta 14 km di coste (il che comporta un notevole dispendio di energie organizzative ed economiche). Anche in ragione di ciò, l'Ente ha una forte vocazione turistica; vi sono sul territorio circa 170 strutture ricettive, che costituiscono il fulcro dell'economia locale. 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". La presenza di numerosi turisti durante il periodo estivo, pur se concentrata in una sola parte della stagione comporta la necessità di dover affrontare numerose criticità, come la necessità di garantire servizi essenziali quali la raccolta differenziata, l'approvvigionamento idrico, la viabilità, e il decoro di tutto il territorio.

- Quanto al **contesto interno**, occorre innanzitutto sottolineare una situazione di sotto-organico tra personale in forza all'Ente e dotazione organica; situazione, questa, generatasi peraltro in un Ente qualificato come strutturalmente deficitario. I dettagli in merito, unitamente agli scenari di ampliamento del numero di dipendenti, sono esplicitati nella sotto-sezione 3.1 dedicata alla struttura organizzativa.

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 Aree:

- Amministrativa – Contenzioso – Personale – Anagrafe - Stato Civile
- Vigilanza
- Finanziaria/Tributi
- Tecnica.

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 mappatura dei processi, come dettagliata nel Piano anticorruzione (sub Allegato Delibera di Giunta n.35 del 31.03.2023) e al cui dettaglio si rinvia, 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 Ricadi.

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 DUP attualmente vigente è quello contenuto nella deliberazione consiliare n.15 del 30.05.2023. A questi documenti, pubblicati in Amministrazione Trasparente (<http://trasparenzaricadi.asmenet.it/>), si rinvia integralmente per ogni informazione di dettaglio e approfondimento sulla pianificazione strategica comunale; il loro contenuto sarà in ogni caso più compiutamente trasfuso secondo i principi dell'integrazione in sede di prossimo aggiornamento del PIAO 2024.

Fulcro della pianificazione comunale, in ogni caso, sul quale si imperniano gli obiettivi di carattere generale e quelli più specifici attivati come singole missioni, è costituito dal perseguimento di un miglior funzionamento della macchina amministrativa in generale, così da rispondere con più efficacia ed efficienza alle istanze del territorio e alle attese della popolazione residente.

Gli obiettivi, distinti per missione, si articolano per come segue:

1. Legalità e sicurezza, punto di partenza per garantire la corretta ripresa e la regolare prosecuzione delle attività istituzionali ed elemento primigenio sul quale fondare la fiducia del cittadino nelle istituzioni. L'azione amministrativa dovrà essere improntata a generare un ambiente dove tutto è condiviso, aperto e consultabile. La legalità è perseguita sia nei processi di predisposizione e adozione degli atti all'interno del Comune, sia nelle azioni verso i cittadini.

Particolare attenzione è dedicata alla COMUNICAZIONE ISTITUZIONALE, da impostarsi in maniera tale da raggiungere il maggior numero di cittadini possibile, oltre a rendere pubblico ogni procedimento.

2. Riorganizzazione e razionalizzazione della macchina burocratica comunale - Conoscere per governare.

Partendo da un'analisi di dettaglio di tutti i procedimenti attualmente in itinere nelle varie Aree Organizzative, si prosegue con la misurazione del carico di lavoro, ponendo poi attenzione ad un utilizzo corretto ed efficace del personale per aumentare ai massimi livelli la curva della produttività, che di conseguenza dovrà dare servizi di qualità ai cittadini, senza ritardi o omissioni.

3. Equità fiscale e riequilibrio del bilancio comunale

Quanto ai TRIBUTI: incidere ancora sul recupero dell'evasione, imprimendo una decisa accelerazione al fine di garantire che gli obiettivi che l'amministrazione si pone possano essere realizzati nel corso del mandato amministrativo e al contempo evitando che gli onesti paghino per coloro i quali vorrebbero approfittare.

Quanto al BILANCIO: proseguire nell'azione di riordino della finanza comunale, avviata e consolidata dalla gestione Commissariale con riferimento ad una gestione trasparente e finalizzata al contenimento della spesa pubblica, attivando ogni utile procedimento per garantire la piena applicazione del nuovo sistema contabile introdotto dal D.Lgs 118/2011.

4. Politiche sociali (settore servizi gestito in convenzione con il Comune capofila di Spilinga)

Costruire interventi e iniziative specifiche per gli anziani, i diversamente abili, i giovani, le famiglie e tutte le fasce sociali più deboli. Sulle politiche sociali l'Amministrazione di Ricadi ha voluto porre le basi di una giustizia sociale che deve rimettere al centro l'uomo, l'essere umano che ha ogni genere di difficoltà e che deve trovare nelle istituzioni il porto sicuro.

Si è spinto per l'ottenimento di un Piano di Zona delle non auto-sufficienze realmente realizzato dall'analisi dettagliata dei bisogni del Comune di Ricadi, di modo da poter stanziare le somme adeguate per l'assistenza domiciliare semplice per anziani e disabili, il sostegno a minori con particolari difficoltà e speciali bisogni, il sostegno a donne sole in stato di difficoltà, il sostegno a soggetti con difficoltà all'inserimento del mondo del lavoro.

Ciò è da concretizzarsi:

- realizzando una banca dati delle estreme difficoltà sempre aggiornata, che consenta di poter utilizzare legittimamente i più bisognosi in attività di pubblica utilità, destinare delle risorse a servizi comunali da svolgersi a cura di soggetti in stato di difficoltà da pagarsi attraverso “VOUCHER”
- realizzando uno sportello di ascolto al cittadino che garantisca un accesso facile e accogliente, dal quale parta l’analisi del bisogno e i procedimenti necessari. Banco Alimentare: individuazione di un ente no-profit cui assegnare una sede nel territorio Comunale, finalizzata alla istituzione e gestione del Banco Alimentare, che può dare sollievo a casi di estrema povertà.

5. Riassetto urbanistico del territorio con valorizzazione delle frazioni

Attraverso una politica di iniziative socio culturali, realizzare una vera comunità di cittadini di Ricadi senza barriere fisiche e mentali. Realizzare quindi ogni possibile infrastruttura fisica, viaria, telematica e culturale per attuare il concetto di frazione come qualcosa di lontano dal resto della cittadina.

6. Manutenzione, gestione e arredo del territorio

Implemento dell’arredo urbano e del decoro dei luoghi non fine a sé stesso ma realizzato per fare sentire la presenza delle istituzioni e accrescere la coscienza che i luoghi comuni sono la casa di tutti. Abbattere il degrado urbano per costruire un ambiente dove regni l’ordine e la bellezza.

7. Ciclo delle acque: sistema depurativo, ammodernamento della rete idrica

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

8. Erosione costiera, ripascimento delle spiagge e loro riorganizzazione

Realizzare lo strumento giuridico più importante per una gestione legale e trasparente delle aree demaniali: il Piano Spiaggia è in testa alla scala delle priorità, cui segue la sistemazione fisica del territorio relativo alle spiagge, per fare fronte al fenomeno dell’erosione costiera.

9. Scuola e cultura: Manutenzione e cura dei plessi scolastici, rete museale e bibliotecaria, teatro Torre Marrana

10. Opere pubbliche: programmazione interventi strategici

Dopo lo sviluppo di un’analisi di contesto, con particolare riferimento ai POR in fase di pubblicazione, sarà opportuno valutare con i Comuni limitrofi la realizzazione di un Piano d’Area che consenta di arrivare più speditamente alle risorse, elaborando una griglia delle esigenze infrastrutturali di livello sovracomunale.

*

- Quanto alla **prevenzione della corruzione e illegalità**, l’Amministrazione si è posta come obiettivo quello di aggiornare la pianificazione anticorruzione e di implementare le informazioni in “Amministrazione trasparente”.

Presupposto da concretizzare per la riduzione del rischio di illegalità è che vengano resi effettivi:

- il controllo di regolarità successiva, anche mediante il potenziamento dei parametri di controllo e del numero degli atti da controllare;
- il controllo di regolarità successiva mediante garanzia di imparzialità e di indipendenza di

valutazione e di giudizio da parte degli organi di controllo, con verifica di assenza di conflitto di interessi e di commistione tra valutatore e valutato;

- il collegamento tra il sistema di prevenzione della corruzione e il controllo successivo di regolarità, anche mediante l'utilizzo degli esiti del controllo successivo per individuare misure e azioni.

2.2 Performance

Il ciclo della performance trova la sua regolamentazione:

- nella Deliberazione di Giunta comunale n. 2 del 10.01.2019, 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 con il prossimo ciclo programmatico, onde adeguarla al mutato quadro normativo e allo scenario e contesto dell'Ente;
- nello specifico per la presente annualità, nel Piano della Performance e degli obiettivi 2023-2025, che è elaborato per la prima volta nel presente ciclo di programmazione ed è dunque da intendersi quale contenuto specifico della presente sotto-sezione, venendo allegato al PIAO e costituendone parte integrante; allo stesso integralmente si rinvia per ogni dettaglio.

Il Piano della performance e degli obiettivi sarà rivisto e integrato, nella prossima programmazione, onde coordinarlo al meglio con la regolamentazione relativa al sistema di misurazione e valutazione della *performance* che sarà adottata.

L'intera pianificazione in materia, in ogni caso, sarà gradualmente reimpostata, secondo i canoni di gradualità, per perseguire una sempre più incisiva integrazione con gli altri aspetti programmatici (non solo con la sezione dedicata ai rischi corruttivi).

Inoltre, l'aver recentissimamente il Comune di Ricadi (nuovamente) raggiunto una popolazione (pur di pochissimo) superiore ai 5.000 abitanti, si provvederà ad adottare il PEG (Piano esecutivo di gestione) nel ciclo di programmazione finanziaria. Il PEG in ogni caso, considerata la nuova individuazione della sede privilegiata per l'indicazione degli obiettivi di performance all'interno del PIAO, non conterà di tale parte, che invece e appunto è sviluppata in questa sede (essendo annoverata tra le sezioni del PIAO ai sensi dell'art. 6 del D.L. 80/2021).

La struttura organizzativa del Comune consta di 4 aree funzionali:

- Amministrativa, Contenzioso – Personale, Anagrafe, Stato civile
- Finanziaria/Tributi
- Tecnica
- Vigilanza

Per una definizione più dettagliata della struttura organizzativa, come individuata nella Deliberazione 48/2023, si rinvia *infra* alla Sottosezione 3.a.

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

- Razionalizzare tutte le fasi procedurali, dall'avvio al termine di ogni procedimento di competenza, con predisposizione della relativa modulistica cartacea ed informatica;
- Riordinare, con opportuna ricognizione e con tendenza all'azzeramento ove possibile e/o alla definizione temporale, ogni procedimento in corso, con conseguente mantenimento dello standard dell'attività degli uffici;

- Perseguire l'Efficienza-Economicità ed Efficacia dell'Azione Amministrativa nonché la trasparenza;
- privilegiare forme d'incentivi, anche economici, ma non legati alla mera presenza in servizio di ciascun dipendente, per il raggiungimento dei risultati corrispondenti alle finalità-ai programmi ed ai progetti dell'Amministrazione Comunale;
- rappresentare con la massima oggettività e trasparenza ogni fase di valutazione delle prestazioni;
- attenersi ai limiti di spesa previsti;
- promuovere la partecipazione del personale dipendente ad iniziative di aggiornamento normativo riguardanti non solo le materie di formazione obbligatoria, ma tutti i settori, specialmente quelli interessati da un momento di transizione normativa (ad es. sui contratti pubblici);
- razionalizzazione di tutte le fasi procedurali, dall'avvio al termine di ogni procedimento di competenza, con predisposizione della relativa modulistica cartacea ed informatica;

Singoli obiettivi sono poi assegnati a ciascun Responsabile, titolare di posizione organizzativa, per il cui dettaglio si rinvia all'allegata pianificazione completa.

Quanto al **monitoraggio**, periodicamente l'Amministrazione, con specifiche rilevazioni effettuate dal Nucleo di Valutazione, coadiuvato dagli organi interni preposti, effettua la verifica sullo stato di attuazione degli obiettivi. 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.

Concluso ogni anno solare, ogni Responsabile di settore provvederà a redigere una relazione nella quale darà atto di quali risultati siano stati raggiunti (e dunque del perseguimento degli obiettivi di performance assegnati).

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Il Comune di Ricadi ha adottato l'ultimo Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza nel 2023, con Delibera n.36 del 26.03.2021 e validità triennale, 2021-2023.

Il Piano è stato confermato, nel suo contenuto, giusta Deliberazione di adozione del presente PIAO, di cui la programmazione anticorruzione costituisce parte integrante, in considerazione della possibilità riconosciuta agli enti di piccole dimensioni di confermare di anno in anno, lungo l'arco del triennio di vigenze e operatività, il Piano precedentemente adottato.

Si conferma dunque il contenuto del Piano anticorruzione adottato nel 2021, nonché la mappatura dei processi con l'indicazione delle aree di rischio e delle relative misure, anticipandosi sin d'ora l'intento dell'amministrazione, nonché le prime attività operative in tal senso, di pervenire per il ciclo prossimo annuale ad una programmazione anticorruzione aggiornata e coerente con la situazione reale del Comune, oltre che allineata rispetto alle novità normative e alle indicazioni offerte dall'ANAC: ci si riferisce in particolare alle indicazioni metodologiche del 2019, di cui già l'Ente aveva tenuto conto con il PTPCT del 2021, ma soprattutto agli Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022 (documento approvato dal Consiglio dell'Autorità in data 2 febbraio 2022), poi meglio ribaditi ed esplicitati nel 2023 (anche all'interno dell'ultimo Piano Nazionale Anticorruzione).

L'intento per la programmazione prossima in materia di rischi corruttivi e trasparenze è di procedere già in un'ottica di integrazione, non solo con le attività riguardanti la performance organizzativa, per come già esplicitato nei precedenti documenti di performance e nello stesso Piano anticorruzione, ma anche in via generalizzata rispetto alle altre sezioni programmatiche del PIAO.

L'attività verrà avviata sin da subito, a seguito dell'adozione del presente PIAO e in vista del prossimo ciclo programmatico del 2024.

In attesa dei predetti aggiornamenti e allineamenti, per mantenere un riferimento di pianificazione e programmazione, si ribadisce dunque che viene confermato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza ad oggi vigente, adottato con Delibera n. 36 del 26.03.2021, che unitamente all'allegata mappatura dei processi è accluso al presente PIAO e ne costituisce parte integrante; non vi sono stati, nell'ultimo anno, fatti corruttivi che hanno reso necessaria una rivisitazione delle misure.

Oltre che sulle misure anticorruzione, in ogni caso, per il futuro l'attività riguarderà anche una rivisitazione dell'analisi di contesto interno ed esterno, anch'essa di immediata e generalizzata rilevanza per l'intera programmazione integrata all'interno del PIAO. Il Comune, per queste ragioni, è già al lavoro per un adeguato aggiornamento della Pianificazione anticorruzione già nei prossimi mesi.

Nella pianificazione approvata, peculiare rilievo è stato conferito al profilo della formazione e

dell'approccio etico. Tali aspetti, unitamente a un'attenzione più generalizzata all'importanza della regolarità amministrativa come strumento del perseguimento del buon andamento (e dunque dell'efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa), sono individuati come fulcro della programmazione in materia di rischi corruttivi e trasparenza.

La conferma del PTPCT è pertanto deliberata contestualmente al presente PIAO e ne costituisce parte integrante: al Piano anticorruzione si rinvia per ogni indicazione di dettaglio sulla programmazione, dove per ciascun processo è stata effettuata la valutazione del rischio, identificato tenendo presenti le specificità dell'Amministrazione, di ciascun processo e del livello organizzativo a cui il processo si colloca.

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. 48/2023, 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 – Contenzioso – Personale, Anagrafe, Stato civile:

- 1) Cat. D *full time* - occupato
- 2) Cat. D *full time* - occupato
- 3) Cat. C *full time* – occupato
- 4) Cat. C *full time* – occupato
- 5) Cat. B *full time* - occupato
- 6) Cat. B *part time* (66%) - da assumere nel 2023
- 7) Cat. B *part time* (66%) - da assumere nel 2023

- Area di Vigilanza

- 8) Cat. D *full time* - occupato
- 9) Cat. C *full time* - da assumere nel 2023
- 10) Cat. C *full time* – da assumere nel 2024
- 11) Cat. C *part time* (50%) - da assumere nel 2024
- 12) Cat. C *part time* (50%) - da assumere nel 2024

- Area Finanziaria/Tributi

- 13) Cat. D *full time* – da assumere nel 2023
- 14) Cat. C *part time* (50%) - da assumere nel 2024
- 15) Cat. B *full time* - occupato
- 16) Cat. B *full time* - occupato

- Area Tecnica

- 17) Cat. D *full time* – occupato
- 18) Cat. D *full time* – da assumere nel 2023
- 19) Cat. C *full time* – occupato
- 20) Cat. C *full time* – occupato
- 21) Cat. C *full time* – occupato
- 22) Cat. C *part time* (50%) - occupato
- 23) Cat. B *full time* - occupato
- 24) Cat. B *full time* - occupato
- 25) Cat. A *full time* - occupato
- 26) Cat. A *part time* (83,33%) - occupato
- 27) Cat. A *part time* (83,33%) - da assumere nel 2023
- 28) Cat. A *part time* (83,33%) - da assumere nel 2023

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

Inoltre, al momento, per l'attuazione del PNRR si è proceduto a incaricare n. 1 risorsa funzionario esperto in gestione, rendicontazione e controllo (**Codice FG/COE**) con competenza in materia di supporto alla programmazione e pianificazione degli interventi, nonché alla gestione, al monitoraggio e al controllo degli stessi ivi compreso il supporto ai processi di rendicontazione richiesti dai diversi soggetti finanziatori, anche attraverso l'introduzione di sistemi gestionali più efficaci e flessibili tra le amministrazioni e i propri fornitori per la durata di tre anni.

Vi sono inoltre n. 2 tirocinanti TIS della Regione Calabria.

3.1.2 Piano delle azioni positive

Con la deliberazione della Giunta comunale n. 46 del 05.04.2023 è stato approvato il **Piano delle azioni positive 2023/2025** riferito ai dipendenti del Comune.

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.

Esse sono adottate in virtù del D. Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246”, il cui art. 48 prevede che i Comuni predispongano “*piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne*” e che favoriscano il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche. La pianificazione ha durata triennale.

La successiva Direttiva del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le pari opportunità del 23 maggio 2007, pubblicata sulla G.U. n. 173 del 23 luglio 2007, ha specificato le finalità e le linee di azione da seguire per attuare pari opportunità nelle Amministrazioni pubbliche, individuando i seguenti principi ineludibili:

- perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane,
- rispetto e valorizzazione delle differenze, considerate come fattore di qualità.

Per questo è necessario progettare e strutturare l'organizzazione del lavoro in modo da favorire per entrambi i generi la conciliazione tra tempi di lavoro e di vita, altresì tentando – per quanto compatibile

con l'organizzazione degli uffici e del lavoro – di introdurre opzioni di flessibilità nell'orario per quei lavoratori/lavoratrici che si prendono cura di una vita familiare.

IL CONTESTO DEL COMUNE DI RICADI

Attualmente, dei dipendenti occupati, 4 sono donne e 12 uomini. Uomo è anche il Segretario, Dott. Filippo Potenza.

L'accesso all'impiego nel Comune da parte delle donne non incontra ostacoli non solo per quanto attiene le categorie medio basse, ma anche per le categorie apicali. Analogamente non sembrano ravvisarsi particolari ostacoli alle pari opportunità nel lavoro. Occorre comunque promuovere l'equilibrio tra presenza femminile e maschile ai sensi dell'art. 48, comma 1 del D. Lgs. 11/04/2006 n. 198.

OBIETTIVI E AZIONI

Gli obiettivi del piano consistono:

- nel perseguimento dell'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne per le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
- 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;
- nel rispetto della disciplina riguardante le pari opportunità nei bandi di concorso;
- 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.

Le azioni positive volte al perseguimento dei principi anzidetti sono le seguenti.

1) **FORMAZIONE**, per consentire a tutti i dipendenti di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera, al contempo migliorando l'azione amministrativa e gratificando e valorizzando le capacità professionali dei dipendenti. A tal fine, l'Ente si propone di:

- a) organizzare percorsi formativi in orari compatibili con i lavoratori e le lavoratrici part-time e che si occupano della cura familiare, previa proposizione (di concerto con i Responsabili di area) di iniziative coerenti con le effettive esigenze (analisi dei bisogni);
- b) consentire a tutti i/le dipendenti di proporre liberamente richieste di corsi di formazione al/alla proprio/a Responsabile di Area (e al Segretario);
- c) adottare iniziative, là dove necessarie, per consentire l'aggiornamento professionale ai lavoratori che rientrano da lunghi congedi parentali (specie donne in maternità), con particolare riferimento ai cambiamenti normativi.

2) OTTIMALE ORGANIZZAZIONE DEGLI ORARI DI LAVORO, per favorire l'ottimale conciliazione tra esigenze familiari (non legate necessariamente alla genitorialità) e professionali, puntando alla flessibilità (e all'ottimizzazione dei tempi di lavoro) come strumento di potenziamento delle capacità dei lavoratori e delle lavoratrici e, così, realizzando economie di gestione. A tal fine, l'Ente si propone di:

- a) articolare in maniera flessibile e diversificata gli orari di lavoro, in base ai predetti obiettivi ed esigenze;
- b) agevolare l'ottimale utilizzazione delle ferie con l'intento di favorire chi rientri in servizio dopo una maternità o dopo un'assenza prolungata per congedo parentale, perseguendo in tal modo anche rientri anticipati;
- c) compatibilmente e in ossequio ai vincoli normativi, nonché rispettando le esigenze ineludibili degli uffici, promuovere il ricorso allo strumento dello *smart working*.

3) PROGRESSO NELLA CARRIERA E AUMENTO PROFESSIONALITÀ, per garantire al personale opportunità di miglioramento, anche nell'interesse della collettività, così generando un ambiente di lavoro stimolante e, di conseguenza, migliorare la performance dell'Ente grazie alla possibilità di utilizzare *ad intra* le professionalità acquisite. A tal fine, l'Ente si propone di:

- a) ricorrere a sistemi premianti con adeguata selettività, in base a meritocrazia e valorizzazione del personale (uomini e donne) meritevole, senza discriminazioni di genere;
- b) affidare incarichi di responsabilità in base ai parametri di effettiva professionalità ed esperienza acquisita, evitando discriminazioni in particolare a detrimento del sesso femminile;
- c) riservare alle donne almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso e selezione che saranno istituite;

4) INFORMAZIONE, per consentire la diffusione della conoscenza dei temi e dei diritti relativi alle pari opportunità, aumentando la consapevolezza in proposito non solo del personale dipendente ma anche della comunità tutta. Quanto ai Responsabili di Area, accrescere la condivisione delle responsabilità in ordine al raggiungimento degli obiettivi prefissati. A tal fine, l'Ente si propone di:

- a) organizzare incontri informativi e di sensibilizzazione sul tema delle pari opportunità;
- b) diffondere quanto più possibile la conoscenza del Codice Disciplinare sottolineando l'illiceità (e le relative conseguenze) rispetto a comportamenti lesivi della dignità della persona e l'importanza di adottare un contegno che assicuri pari dignità di trattamento tra uomini e donne sul lavoro.
- c) prevenire il mobbing: innanzitutto, motivando adeguatamente i provvedimenti di mobilità non richiesta dalla lavoratrice/lavoratore in ordine alle ragioni organizzative che l'hanno necessitata;

Tutta la pianificazione ha durata triennale; durante il periodo di vigenza saranno raccolte informazioni, osservazioni, suggerimenti per ulteriori possibili soluzioni ai problemi riscontrati, così da adattare gli opportuni accorgimenti e consentire, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato della pianificazione.

Le misure individuate manifesteranno tutta la loro portata allorquando – nell'arco di un paio d'anni – la struttura organica sarà completata con le programmate assunzioni, che porteranno quasi a raddoppiare il numero dei dipendenti dell'Ente, con ogni conseguenza in ordine alla maggior complessità

organizzativa delle strutture e degli uffici.

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

Con l'adozione delle misure emergenziali legate alla pandemia da Covid-19 nel nostro sistema giuridico-economico-sociale ha subito un'accelerazione il ricorso allo strumento del telelavoro e/o dello *smart working*, quest'ultimo ormai destinato ad aumentare come modalità di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni. Si imprime così un'accelerazione al processo 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”*.

La modalità “automatica”, ossia il diritto di lavoro in *smart working* per alcune particolari categorie di lavoratori svantaggiati (c.d. “fragili”), originariamente destinata ad esaurirsi al 30 giugno 2023, è stata prorogata *in extremis* fino al 30 settembre 2023, così superando anche la (e resistendo alla) cessazione del periodo emergenziale.

Il Comune di Ricadi non ha adottato un Piano organizzativo del lavoro agile. Il sotto-dimensionamento non ha consentito un ricorso sistematico allo *smart-working*, dovendosi considerare prioritario, nel bilanciamento degli interessi, quello della cittadinanza a poter avere in ogni Ufficio sempre un interlocutore; esigenza, questa, che sarebbe rimasta disattesa con un pervasivo ricorso allo *smart working*.

L'implementazione del personale programmata e auspicata con l'attuazione del piano delle assunzioni, nondimeno, potrà consentire la previsione di un nuovo approccio in tal senso nell'organizzazione amministrativa dell'Ente.

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 Ricadi 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. 48 del 05.04.2023 è stato adottato il Piano triennale dei fabbisogni del personale 2023/2025. Tale piano: è stato preceduto dalla determinazione del responsabile del servizio finanziario n. 08/2023 con la quale sono stati quantificati i limiti di spesa per il personale da impiegare con forme flessibili di lavoro ai sensi dell'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78; è stato adottato in base al valore soglia individuato per le nuove assunzioni 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.

In base alla determinazione della spesa per facoltà assunzionali a legislazione vigente, sono state individuate e richieste le seguenti assunzioni a tempo indeterminato:

- N. 2 cat. D- area tecnica ed area finanziaria, mediante mobilità, ovvero procedura concorsuale o scorrimento graduatorie di altri Enti, con una spesa annua di euro 61.359,62;
- N.1 cat. C area vigilanza, mediante scorrimento graduatoria/mobilità/concorso, con una spesa annua di euro 28.274,92;
- n. 2B area amministrativa a tempo parziale 66%, mediante richiesta al centro per l'impiego, con una spesa annua di euro 32.580,18;
- n.2 cat. Area tecnica a tempo parziale 83,33%, mediante richiesta al centro per l'impiego, con una spesa annua di euro 39.747,24.

Inoltre, è stata prevista la trasformazione di 4 rapporti di lavoro da tempo parziale a tempo pieno:

- N.1 D Responsabile Area Vigilanza con un costo annuo di euro 15.339,91;
- N.1 C Area tecnica Istruttore con un costo annuo di euro 14.137,46;
- N.1 B Area Tecnica Esecutore con un costo annuo di euro 4.422,60;

- N.1 A Area Tecnica Operatore con un costo annuo di euro 4.109,83.

Il costo totale per l'anno 2023 delle assunzioni a tempo indeterminato richieste è pari ad euro 199.971,76.

*

Nella medesima Delibera il Comune ha anche approvato la nuova dotazione organica, allegando all'atto deliberativo quanto viene riportato anche qui di seguito

Con la citata deliberazione di Giunta il Comune ha anche approvato la nuova dotazione organica, che risulta la seguente:

DOTAZIONE ORGANICA 2023 - 2025				
Prog.	Area di appartenenza	Cat		Occupato / Vacante
1	Area Amministrativa Contenzioso – Personale – Anagrafe - Stato Civile	D	FT	Occupato
2		D	FT	Occupato
3		C	FT	Occupato
4		C	FT	Occupato
5		B	FT	Occupato
6		B	PT 66%	Assunzione 2023
7		B	PT 66%	Assunzione 2023
8	Area di Vigilanza	D	FT	Occupato
9		C	FT	Assunzione 2023
10		C	FT	Assunzione 2024
11		C	PT 50%	Assunzione 2024
12		C	PT 50%	Assunzione 2024
13	Area Finanziaria/Tributi	D	FT	Assunzione 2023
14		C	PT 50%	Assunzione 2024
15		B	FT	Occupato
16		B	FT	Occupato
17	Area Tecnica	D	FT	Occupato
18		D	FT	Assunzione 2023
19		C	FT	Occupato
20		C	FT	Occupato
21		C	FT	Occupato

22	C	PT 50%	Occupato
23	B	FT	Occupato
24	B	FT	Occupato
25	A	FT	Occupato
26	A	PT 83,33%	Occupato
27	A	PT 83,33%	Assunzione 2023
28	A	PT 83,33%	Assunzione 2023

Per ogni dettaglio si rimanda al Piano Triennale del Fabbisogno di Personale adottato con Delibera n. 48 del 05.04.2023, allegata al DUP 2023-2025 e oggetto di positivo vaglio da parte del Collegio dei Revisori dei conti ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001.

Sezione 4 - Monitoraggio

Il Comune di Ricadi ha organizzato un'attività di monitoraggio con l'obiettivo di pervenire – secondo un approccio di gradualità – ad un risultato in tal senso effettivamente integrato. Ciò 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.).

La scelta di procedere in tal senso è adottata nell'ottica del perseguimento del buon andamento dell'attività amministrativa, pur non essendo l'Ente è obbligato 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 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 condividerne 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. 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 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 come si è dettagliato nella relativa sotto-sezione.

*

Intento del Comune di Ricadi è quello di pervenire a una graduale integrazione del monitoraggio, procedendo non con un'attività distinta per ogni (sotto)sezione programmatica, bensì unitaria. Tale intento sarà perseguito nel corso del triennio con la necessaria gradualità.

A tal fine, l'Ente si prefigge sin d'ora che, su coordinamento del Referente PIAO, i Responsabili di Settore procederanno con una riunione di monitoraggio intermedia, in corso d'anno, che prenda in esame tutti gli obiettivi indicati nel PIAO e, conseguentemente, dia conto in termini di risultati raggiunti in un'ottica unitaria (e, appunto, integrata).

*Mapa di approvazione dei documenti di riferimento del PIAO e indicazione degli **ALLEGATI***

DOCUMENTO	ATTO DI APPROVAZIONE
DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE (DUP) 2023-25	D.C. n. 15 del 30/05/ 2023
PIANO DELLE AZIONI POSITIVE	D.G. n. 46 del 5 aprile 2023
PIANO TRIENNALE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA 2023-25	D.G. n. 36 del 26 marzo 2021 (confermato)
PIANO DELLA PERFORMANCE	contestualmente alla delibera di approvazione del presente PIAO (D.G. n. 2 del 10.01.2019 per il SMVP)
PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE	D.G. n. 48 del 5 aprile 2023