



# **Comune di Rometta**

## **Città Metropolitana di Messina**

### **PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' ED ORGANIZZAZIONE (P.I.A.O.) 2024/2026**

*(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)*

**Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 52 del 16.05.2024**

## INTRODUZIONE

L'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 ha previsto che le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO). Nel caso di variazione del termine di approvazione del bilancio preventivo, la scadenza per l'adozione di questo documento da parte degli enti locali è spostata ai 30 giorni successivi all'approvazione di tale documento.

Con il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, adottato d'intesa con quello dell'Economia e delle Finanze, pubblicato sul sito del Dipartimento della Funzione Pubblica in data 30 giugno 2022 sono stati disciplinati "i contenuti e lo schema tipo del Piao, nonché le modalità semplificate per gli enti con meno di 50 dipendenti".

Sulla base delle previsioni contenute nel Decreto del Presidente della Repubblica n. 81/2022 sono soppressi, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), gli adempimenti inerenti ai seguenti piani:

- Del fabbisogno;
- Azioni concrete;
- Razionalizzazione dell'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio;
- Della performance (ivi compreso il piano dettagliato degli obiettivi);
- Di prevenzione della corruzione e per la trasparenza;
- Organizzativo del lavoro agile (POLA);
- Delle azioni positive.

Inoltre nel PIAO devono essere incluse le scelte dell'ente in materia di formazione ed aggiornamento del personale dipendente.

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.

La durata triennale del documento consente di avere un arco temporale sufficientemente ampio per perseguire con successo tali finalità.

Nella predisposizione di questo documento è stata coinvolta la struttura amministrativa dell'ente e sono state altresì garantite le relazioni sindacali previste dal CCNL 16 novembre 2022, con particolare riferimento alla informazione preventiva in materia di programmazione del fabbisogno del personale e all'informazione-finalizzata al confronto in ordine ai criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile, ai criteri per l'individuazione delle attività che possono essere svolte con tale modalità di lavoro, nonché alla formazione del personale.

Copia del presente PIAO sarà pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente nella sezione "Amministrazione Trasparente".

**SEZIONE PRIMA**

---

**SCHEDA ANAGRAFICA**

**NOME ENTE:** COMUNE ROMETTA

**NOME SINDACO O VERTICE POLITICO:** AVV. NICOLA MERLINO

**DURATA DELL'INCARICO:** 2019/2024

**SITO INTERNET:** WWW.COMUNE.ROMETTA.ME.IT

**INDIRIZZO:** PIAZZA MARGHERITA – 98043 ROMETTA

**CODICE IPA:** c\_h519

**CODICE FISCALE** 00136550837

**CODICE ISTAT:** 083076

**PEC:** PROTOCOLLO@PEC.COMUNE.ROMETTA.ME.IT

**DATI DI CONTESTO**

Il Comune si estende su una superficie complessiva di 35,12 kmq ed una densità di popolazione di 201,3 ab./Km<sup>2</sup>.

Il numero dei residenti al 31 dicembre 2023 era pari a 6634

Si deve evidenziare che l'andamento della popolazione residente è il seguente:

anno 2001	6492
anno 2002	6454
anno 2003	6424
anno 2004	6451
anno 2005	6512
anno 2006	6526
anno 2007	6550
anno 2008	6579
anno 2009	6604
anno 2010	6679
anno 2011	6667
anno 2012	6654
anno 2013	6621
anno 2014	6660
anno 2015	6659
anno 2016	6637
anno 2017	6609
anno 2018	6621
anno 2019	6541
anno 2020	6505
anno 2021	6579
anno 2022	6617

Negli ultimi 10 anni abbiamo avuto il seguente saldo naturale, cioè la differenza tra nati e morti:

anno 2013	-15
anno 2014	-1
anno 2015	-16
anno 2016	+ 4

## PIAO 2024-2026

anno 2017	-31
anno 2018	-14
anno 2019	-51
anno 2020	-26
anno 2021	-22
anno 2022	-24
anno 2023	-47

Negli ultimi 10 anni abbiamo avuto il seguente saldo migratorio, cioè la differenza tra immigrati ed emigrati:

anno 2013	-32
anno 2014	+44
anno 2015	+19
anno 2016	-33
anno 2017	-5
anno 2018	28
anno 2019	-22
anno 2020	-9
anno 2021	+82
anno 2022	+54
anno 2023	+64

Ecco l'andamento degli stranieri residenti negli ultimi 10 anni:

anno 2013	122
anno 2014	130
anno 2015	130
anno 2016	131
anno 2017	134
anno 2018	142
anno 2019	137
anno 2020	134
anno 2021	138
anno 2022	144
anno 2023	139

Gli stranieri residenti nel 2023 hanno come paesi di provenienza i seguenti: ALBANIA, BANGLADESH, REP. CECA, COLOMBIA, CROAZIA, FRANCIA, GRACIA, INDIA, PAESI BASSI, MAROCCO, NIGERIA, POLONIA, ROMANIA, FED. RUSSA, SENEGAL, STATI UNITI, GERMANIA, THAILANDIA, UCRAINA.

Nell'anno 2023 abbiamo avuto la seguente composizione della popolazione residente:

donne 3393

uomini 3241

in età prescolare (0 - 6 anni) 292

in età scuola dell'obbligo (7 -14 anni) 476

in forza di lavoro 1^ occupazione (15 - 29 anni) 923

in età adulta (30 - 65 anni) 3.405

in età senile (oltre 65 anni) 1.538

L'economia locale è caratterizzata dai seguenti dati essenziali:

- Numero delle imprese complessive anno 2023 numero 32;
- Numero delle imprese artigiane anno 2023 numero 5;
- Numero delle imprese commerciali anno 2023 numero 27.

Numero reati:

Reati denunciati anno 2022 numero 10;

Reati denunciati anno 2021 numero 12;

Reati denunciati anno 2020 numero 11;

Tipologia dei reati denunciati anno 2022: n. 1 reato di maltrattamenti – art. 572 c.p.; n. 2 reati di danneggiamento – artt. 635-639 c.p.; n. 1 reato di furto – art. 624 c.p.; n. 1 reato di oltraggio – art. 341bis c.p.; n. 5 reati di abuso edilizio ex D.P.R. n. 380/2001.

Tipologia dei reati denunciati anno 2021: n. 1 reato di occupazione area demaniale – art. 54 e 1161 Cod. Navigazione; n. 1 reato di pascolo abusivo – art. 636 c.p.; n. 2 reati di furto – art. 624 c.p.; n. 1 reato di oltraggio – art. 341bis c.p.; n. 2 reati di lesioni colpose – art. 590 c.p.; n. 5 reati di abuso edilizio ex D.P.R. n. 380/2001.

Tipologia dei reati denunciati anno 2020: n. 1 reato di occupazione area demaniale – art. 54 e 1161 Cod. Navigazione; n. 1 reato di furto – art. 624 c.p.; n. 1 reato di incendio – art. 423 c.p.; n. 1 reato di insulto – art. 336 e 612 c.p.; n. 2 reati di danneggiamenti - art. 635 c.p.; n. 5 reati di abuso edilizio ex D.P.R. n. 380/2001.

Numero procedimenti penali in corso nei confronti di amministratori dell'ente: anno 2023 – Numero Zero (negli anni precedenti: Zero);

Numero procedimenti di responsabilità contabile in corso nei confronti di amministratori e dipendenti dell'ente: anno 2023: Zero (negli anni precedenti: Zero);

Numero dipendenti in servizio al 31 dicembre 2023: 33

Numero dipendenti in servizio al 31 dicembre 2022: 33

Numero dipendenti in servizio al 31 dicembre 2021: 36;

Numero dipendenti in servizio al 31 dicembre 2020: 35;

Numero dipendenti in servizio al 31 dicembre 2019: 39;

Numero dipendenti in servizio al 31 dicembre 2018: 40;

Numero di dipendenti a tempo indeterminato in servizio al 31 dicembre 2023: 32, oltre il segretario comunale;

Numero di dipendenti a tempo indeterminato in servizio al 31 dicembre 2022: 32, oltre il segretario comunale;

Numero di dipendenti a tempo indeterminato in servizio al 31 dicembre 2021: 34, oltre il segretario comunale;

Numero di dipendenti a tempo indeterminato in servizio al 31 dicembre 2020: 33, oltre il segretario comunale;

Numero di dipendenti a tempo indeterminato in servizio al 31 dicembre 2019: 38, oltre il segretario comunale;

Numero di dipendenti a tempo indeterminato in servizio al 31 dicembre 2018: 39, oltre il segretario comunale;

Numero di dipendenti a tempo determinato in servizio al 31 dicembre 2023: 1

Numero di dipendenti a tempo determinato in servizio al 31 dicembre 2022: 1

Numero di dipendenti a tempo determinato in servizio al 31 dicembre 2021: 2;

Numero di dipendenti a tempo determinato in servizio al 31 dicembre 2020: 2;

Numero di dipendenti a tempo determinato in servizio al 31 dicembre 2019: 1;

Numero di dipendenti a tempo determinato in servizio al 31 dicembre 2018: 1;

Spesa per il personale 2023: Euro 1149979,08

Spesa per il personale 2022: Euro 1.129.137,04

Spesa per il personale 2021: Euro 1.028.093,85;

Spesa per il personale 2020: Euro 1.097.560,24;

Spesa per il personale 2019: Euro 1.231.423,40;

Spesa per il personale 2018: Euro 1.326.879,58;

Entrate correnti 2023: Euro 5.505.005,04  
Entrate correnti 2022: Euro 5.221.923,96  
Entrate correnti 2021: Euro 5.535.299,41;  
Entrate correnti 2020: Euro 5.110.952,79;  
Entrate correnti 2019: Euro 5.017.426,15;  
Entrate correnti 2018: Euro 4.989.538,37;

Percentuale di riscossione sulle entrate correnti 2023: 46,86  
Percentuale di riscossione sulle entrate correnti 2022: 44,915  
Percentuale di riscossione sulle entrate correnti 2021: 67,52%;  
Percentuale di riscossione sulle entrate correnti 2020: 58,11%;  
Percentuale di riscossione sulle entrate correnti 2019: 52,43%;  
Percentuale di riscossione sulle entrate correnti 2018: 62,53%;

Rigidità finanziaria anno 2023: 21,68  
Rigidità finanziaria anno 2022: 29,846  
Rigidità finanziaria anno 2021: 21,97%;  
Rigidità finanziaria anno 2020: 22,84%;  
Rigidità finanziaria anno 2019: 30,82%;  
Rigidità finanziaria anno 2018: 28,26%;

Tempi medi di pagamento anno 2023: 19,90  
Tempi medi di pagamento anno 2022: 11,484  
Tempi medi di pagamento anno 2021: 34,0677%;  
Tempi medi di pagamento anno 2020: 34,1766%;  
Tempi medi di pagamento anno 2019: 32,6933%;

Indicatori di deficiarietà strutturale anno 2023: 1/8  
Indicatori di deficiarietà strutturale anno 2022: 1/8  
Indicatori di deficiarietà strutturale anno 2021: 0/8;  
Indicatori di deficiarietà strutturale anno 2020: 1/8;  
Indicatori di deficiarietà strutturale anno 2019: 2/8;  
Indicatori di deficiarietà strutturale anno 2018: 2/8;

Percentuale di raccolta differenziata anno 2022:83,19  
Percentuale di raccolta differenziata anno 2021: 87,3%

## SEZIONE SECONDA

---

### **2.1 VALORE PUBBLICO – AZIONI POSITIVE**

**Tale sottosezione di programmazione non costituisce un vincolo per il PIAO negli enti con meno di 50 dipendenti.**

Le amministrazioni sono tuttavia vincolate a darsi il Piano delle Azioni Positive, documento che confluisce ai sensi delle previsioni dettate dal [D.P.R. n. 81/2022](#) nel Piano Integrato di Attività ed Organizzazione, anche se lo schema di PIAO tipo di cui al prima citato Decreto dei Ministri per la Pubblica Amministrazione e dell'Economia e Finanze [n. 132/2022](#) non ne fa menzione.

Ai sensi dell'art. 48 del [D.Lgs. n. 198/2006](#) "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" le PA devono, infatti, redigere un piano triennale di azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità.

Le disposizioni del citato D.Lgs. hanno ad oggetto misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro ambito.

La strategia delle azioni positive si occupa anche di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, psichiche e sociali, rispetto ai diritti universali di cittadinanza.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono dirette a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne (o altre categorie soggette a disparità di trattamento).

Sono misure speciali in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta, e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne o altre categorie sociali.

Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera *d*) dello stesso decreto, favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche, ove sussiste un divario fra generi non inferiore come dati complessivi a due terzi.

La predisposizione dei piani è, inoltre, utile occasione di monitoraggio dell'evoluzione interna dell'organizzazione del lavoro e della formazione, quale strumento per favorire il benessere lavorativo e organizzativo.

A tal uopo l'Ente intende riconfermare per il triennio di riferimento 2024-2026 il **PIANO DELLE AZIONI POSITIVE** di cui all'ALLEGATO 1 del presente Piano, il cui testo è da intendersi qui integralmente richiamato e trascritto.

## **2.2 PERFORMANCE STRATEGICA E PERFORMANCE OPERATIVA**

**Anche tale sottosezione di programmazione non costituisce un vincolo per il PIAO negli enti con meno di 50 dipendenti.**

Cionondimeno si ritiene comunque utile adottarla, costituendo l'assegnazione degli obiettivi di performance presupposto necessario ed indefettibile per l'attivazione del c.d. ciclo della performance ed il loro conseguimento condizione necessaria per l'erogazione delle indennità di risultato e di incentivazione delle performance.

In attuazione del disposto di cui all'art. 16 del D. Lgs. n. 150/2009, nel comune di Rometta le funzioni del Piano della Performance, previsto e disciplinato per le amministrazioni centrali dall'art. 10 del D. Lgs. n. 150/2009, sono svolte dal P.d.O. e dal PEG.

La presente sotto-sezione attiene più propriamente alla performance **organizzativa** ed a quella **individuale** ed è triennale per la parte riguardante la performance **strategica**, mentre è annuale per la performance **operativa**. La stessa contiene gli indicatori ed i target intermedi e/o finali, che devono essere raggiunti in ciascun periodo con riferimento agli obiettivi operativi di breve periodo (piano annuale), coerenti con quelli strategici.

Vengono pertanto fornite nell' ALLEGATO 2 e nell'ALLEGATO 3 del presente Piano le principali indicazioni strategiche ed operative che l'ente intende perseguire nel triennio di riferimento 2024/2026.

## **2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA**

Le indicazioni contenute nella presente sottosezione del PIAO danno attuazione alle disposizioni della legge n. 190/2012, attraverso l'individuazione di misure finalizzate a prevenire la corruzione nell'ambito dell'attività amministrativa del Comune, tenendo conto di quanto previsto dai decreti attuativi della citata legge, dal Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), nonché delle indicazioni dell'ANAC (Autorità Nazionale Anti Corruzione) contenute nelle deliberazioni dalla stessa emanate e delle letture fornite dalla giurisprudenza.

Con questa sezione si vogliono in primo luogo indicare le misure organizzative volte a contenere il rischio circa l'adozione di decisioni non imparziali, spettando poi alle amministrazioni valutare e gestire il rischio corruttivo.

Con il PNA 2019 e con il successivo PNA 2022, aggiornato per l'anno 2023 con delibera n. 605 del 19.12.2023, l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha dettato le indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi di corruzione e di maladministration e la tutela della trasparenza amministrativa che gli enti devono seguire per la redazione dei PTPCT e, oggi, della sottosezione "Rischi Corruttivi e Trasparenza" del PIAO.

Con l'adozione di questa sottosezione del PIAO si mira a ridurre le opportunità che facilitano la manifestazione di casi di corruzione, nonché ad aumentare la capacità di scoprire i casi di corruzione ed a creare un contesto in generale sfavorevole alla corruzione.

Ai presenti fini, il concetto di corruzione va letto in senso lato, comprendente cioè i casi di c.d. "cattiva amministrazione" o "mala gestio", quali ad esempio i casi di cattivo uso delle risorse, spreco, privilegio, mancanza di apertura e cortesia nei confronti dell'utenza, danno di immagine, favoritismi personali etc.

Tali finalità sono realizzate attraverso:

- a) l'individuazione delle attività dell'Ente nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione, anche ulteriori rispetto a quelle minime già previste dalla legge, tenendo conto delle indicazioni ANAC;
- b) la previsione, per le attività ad elevato rischio di corruzione, di meccanismi di annullamento o mitigazione del rischio di corruzione (tendenza alla massima compressione possibile del c.d. rischio residuo), nonché di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio di corruzione, anche attraverso veri e propri obiettivi strategici o operativi che vengono inseriti a pieno titolo nella sottosezione performance;
- c) la previsione di obblighi di comunicazione nei confronti del Responsabile per la Prevenzione della corruzione e per la Trasparenza, chiamato a vigilare sul funzionamento del Piano;
- d) il monitoraggio del rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti;
- e) il monitoraggio dei rapporti tra l'Amministrazione comunale e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici e non, anche in relazione ad eventuali rapporti di parentela o affinità sussistenti tra titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti con i responsabili e i dipendenti dell'Ente;
- f) la corretta applicazione delle norme che mirano ad evitare tutte le situazioni di conflitto di interesse, nonché delle specifiche norme in materia di inconfiribilità ed incompatibilità di cui al D.Lgs. 39/2013;
- g) l'individuazione degli obblighi di trasparenza, anche ulteriori rispetto a quelli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia, in particolare dal D.Lgs. 33/2013 come aggiornato e modificato con D.Lgs. 97/2016, nell'ambito dell'apposita parte dedicata alla Trasparenza;
- h) l'applicazione del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici di cui al D.P.R. 62/2013 e del Codice di comportamento integrativo dei dipendenti del Comune, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 18 del 10.03.2022 e smi;

Si dà atto che per l'adozione della presente sottosezione sono stati coinvolti gli stakeholders esterni giusto avviso pubblicato in data 22.12.2023 – prot. n. 20298 e tutti gli stakeholders interni giusta nota prot. n. 20297 del 22.12.2023 senza che nei termini previsti siano intervenute proposte di modifica e/o osservazioni.

La proposta è stata elaborata dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione (RPCT), che ha anche curato il coordinamento delle varie sezioni del Piano.

La specifica elencazione dei processi, del tipo e livello di rischio e delle misure adottate e/o da adottare, trovasi dettagliatamente disciplinata **nell'ALLEGATO 4** al presente Piano, cui espressamente si fa rinvio.

## **SEZIONE TERZA**

### **ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**

#### **3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA**

Nella struttura sono in servizio alla data di adozione del presente documento n. 32 dipendenti a tempo indeterminato e n. 1 dipendente a tempo determinato così suddivisi:

- n. 6 dipendenti della ex categoria D;
- n. 17 dipendenti della ex categoria C;
- n. 8 dipendenti della ex categoria B;
- n. 2 dipendenti della ex categoria A.

I livelli di responsabilità presenti nell'ente sono i seguenti:

**AREE:** strutture di massimo livello che raggruppano i Servizi. Corrispondono a specifici ambiti di intervento. A capo dell'Area viene nominato dal Sindaco un Responsabile, che è anche titolare di oggi incarico di Elevata Qualificazione (ex Posizione Organizzativa).

**SERVIZI:** unità organizzative, di livello non dirigenziale, a cui vengono preposti dipendenti individuati dai Responsabili di Area.

In atto la struttura organizzativa è articolata in n. 3 Aree: Area I Amministrativa – Responsabile Dott.ssa Telleri Giuliana; Area II Economico-Finanziaria – Responsabile Dott.ssa Antonia Maria Rita Pino; Area III Tecnica – Responsabile Ing. Nicolò Cannata.

I criteri per la graduazione delle posizioni organizzative sono stati approvati con apposito Regolamento adottato con deliberazione G.C. n. 28 del 18.05.2020.

A seguito dell'ultima rimodulazione della macro-struttura organizzativa dell'Ente, che ha portato alla riduzione del numero delle Aree esistenti da quattro (4) a tre (3), con deliberazione G.C. n. 103 del 20.11.2023 è stata approvata la nuova pesatura delle posizioni di responsabilità oggetto di incarichi di Elevata Qualificazione (ex Posizioni Organizzative).

Sulla base delle previsioni dettate dall'articolo 13, comma 2, del nuovo CCNL del 16.11.2022 il personale in servizio presso l'Ente è inquadrato dal 01.04.2023, data di entrata in vigore della revisione dell'ordinamento professionale di cui al citato CCNL, nelle seguenti Aree, per come previsto dalla tabella B di trasposizione automatica allegata al CCNL:

<b>PRECEDENTE SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE</b>	<b>NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE</b>
Categoria D-D7 Categoria D-D6 Categoria D-D5 Categoria D-D4 Categoria D-D3 Categoria D-D2 Categoria D-D1	<b>AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE</b>
Categoria C-C6 Categoria C-C5 Categoria C-C4 Categoria C-C3 Categoria C-C2 Categoria C-C1	<b>AREA DEGLI ISTRUTTORI</b>
Categoria B3-B8 Categoria B3-B7 Categoria B3-B6 Categoria B3-B5 Categoria B3-B4 Categoria B3 di accesso Categoria B1-B8 Categoria B1-B7 Categoria B1-B6 Categoria B1-B5 Categoria B1-B4 Categoria B1-B3 Categoria B1-B2 Categoria B1 di accesso	<b>AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI</b>
Categoria A-A6 Categoria A-A5 Categoria A-A4 Categoria A-A3 Categoria A-A2 Categoria A-A1	<b>AREA DEGLI OPERATORI</b>

I profili professionali previsti dall'ente sono invece quelli di cui ai relativi contratti di assunzione.

### **3.2 PIANO DI ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE**

Si dà atto che per l'adozione della presente sottosezione, che viene confermata in toto nei contenuti dell'analoga sezione del PIAO 2023-2025, approvato con deliberazione G.C. n. 84 del 21.09.2023, sono state coinvolte le organizzazioni sindacali di categoria e le RSU giusta informazione preventiva al confronto sindacale prot. n. 7905/2023 e che nei termini previsti non sono intervenute proposte di modifica e/o osservazioni, né richieste di confronto.

Nell'ambito dell'organizzazione del lavoro, rientra l'adozione di modalità alternative di svolgimento della prestazione lavorativa, quale il lavoro agile caratterizzato dall'assenza di vincoli orari o spaziali e da un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi di lavoro, stabilita mediante accordo tra dipendente e datore di lavoro; una modalità che aiuta il lavoratore a conciliare i tempi di vita e lavoro e, al contempo, favorire la crescita della sua produttività.

Il lavoro agile è stato introdotto nell'ordinamento italiano dalla Legge n. 81/2017, che focalizza l'attenzione sulla flessibilità organizzativa dell'Ente, sull'accordo con il datore di lavoro e sull'utilizzo di adeguati strumenti informatici in grado di consentire il lavoro da remoto.

Per lavoro agile si intende quindi una modalità flessibile di esecuzione della prestazione di lavoro subordinato senza precisi vincoli di orario e luogo di lavoro, eseguita presso il proprio domicilio o altro luogo ritenuto idoneo collocato al di fuori della propria sede abituale di lavoro, dove la prestazione sia tecnicamente possibile, con il supporto di tecnologie dell'informazione e della comunicazione, che consentano il collegamento con l'Amministrazione, nel rispetto delle norme in materia di sicurezza e trattamento dei dati personali.

Ove necessario per la tipologia di attività svolta dal lavoratore e/o per assicurare la protezione dei dati trattati, il lavoratore concorda con l'amministrazione i luoghi ove è possibile svolgere l'attività. In ogni caso nella scelta dei luoghi di svolgimento della prestazione lavorativa a distanza il dipendente è tenuto ad accertare la presenza delle condizioni che garantiscono la sussistenza delle condizioni minime di tutela della salute e sicurezza del lavoratore nonché la piena operatività della dotazione informatica e ad adottare tutte le precauzioni e le misure necessarie e idonee a garantire la più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni in possesso dell'ente che vengono trattate dal lavoratore stesso.

Durante la fase di emergenza sanitaria c.d. Covid 19, è stato sperimentato, sia pure limitatamente a qualche caso, il c.d. lavoro agile in fase di emergenza.

Nella definizione di questa sottosezione si è tenuto conto, oltre che del dettato normativo (con particolare riferimento alle Leggi n. 124/2015 ed 81/2017), degli esiti del lavoro agile in fase di emergenza, delle Linee Guida della Funzione Pubblica, nonché delle specifiche disposizioni contrattuali nazionali.

Si rinvia all'ALLEGATO 5 per i contenuti specifici del Piano.

### **3.3 PIANO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE**

La presente sezione è stata elaborata con il contributo del Segretario comunale e della sua adozione è stata data informazione preventiva alle organizzazioni sindacali di categoria e alle RSU giusta nota prot. n. 6404 del 07.05.2024, in attuazione di quanto previsto dall'art. 4, comma 5, del CCNL del 16.11.2022.

E' stato altresì preventivamente acquisito il parere del collegio dei revisori dell'Ente ai sensi dell'art. 19 comma 8 della legge 448/2001, il quale si è espresso favorevolmente sulla proposta di adozione giusto verbale allegato.

Si rinvia all'ALLEGATO 6 per i contenuti specifici del Piano del Fabbisogno del Personale triennio 2024-2026.

### **3.4 PIANO DELLA FORMAZIONE DEL PERSONALE**

Si rinvia all'ALLEGATO 7 per i contenuti specifici del Piano.

## **SEZIONE QUARTA**

### **MONITORAGGIO**

L'allegato al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 non indica il monitoraggio quale sezione obbligatoria per gli enti con meno di 50 dipendenti, per cui tale sezione non viene espressamente elaborata, ferme restando le specifiche previsioni sul punto contemplate nelle sottosezioni "Performance" e "Rischi corruttivi e Trasparenza", funzionali all'erogazione degli istituti premianti e alla verifica del permanere delle condizioni di assenza di fatti corruttivi, di modifiche organizzative rilevanti o di ipotesi di disfunzioni amministrative significative, tali per cui si debba procedere all'aggiornamento anticipato della sezione "Rischi corruttivi e Trasparenza".