

COMUNE DI LAGANADI
CITTÀ METROPOLITANA DI REGGIO CALABRIA



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE TRIENNIO 2024-2026
*art. 6 commi da 1 a 4 del decreto legge n. 80 DEL 09.06.2021, convertito con modificazioni della LEGGE N.
113 DEL 06.08.2021 e s.m.i.*

ALLEGATO ALLA DELIBERA DI GIUNTA N. 54__ DEL 12.12.2024__

**Piano Integrato di Attività e Organizzazione
Comune di Laganadi – Città Metropolitana di Reggio Calabria**

Sommario

1	Presentazione	4
2	Premessa	6
2.1	Sezione 1. Scheda anagrafica dell'Amministrazione	6
2.2	Contesto Interno ed esterno	7
3	Sezione 2. Valore pubblico, performance e anticorruzione	10
3.1	Sottosezione di Programmazione - Valore pubblico	11
3.1.1	Valore pubblico e performance generale dell'amministrazione	11
3.1.2	Obiettivi di valore pubblico	11
3.1.3	Accessibilità	13
3.1.4	Procedure da semplificare.....	
3.1.5	Interventi finanziati nell'ambito del PNRR	
	Adozione piattaforma pagoPA	
3.2	Sottosezione di Programmazione - <i>Performance</i>	
3.2.1	Performance organizzativa	20
3.2.2	Obiettivi individuali.....	21
3.3	Sottosezione di Programmazione – <i>Rischi corruttivi e trasparenza</i>	Errore. Il segnalibro non è definito.
3.3.1	Analisi del contesto interno e esterno	Errore. Il segnalibro non è definito.
3.3.2	Mappatura dei processi, identificazione e valutazione dei rischi	Errore. Il segnalibro non è definito.
3.3.3	Misure obbligatorie e misure specifiche	Errore. Il segnalibro non è definito.
3.3.4	Programmazione dell'attuazione degli obblighi di trasparenza e misure per garantire l'accesso civico.....	34
3.3.5	Integrazione con le sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance"	34

**Piano Integrato di Attività e Organizzazione
Comune di Laganadi – Città Metropolitana di Reggio Calabria**

4	Sezione 3. Organizzazione e Capitale umano	38
4.1	Sottosezione di Programmazione – <i>Struttura organizzativa</i>	39.
4.1.1	Organigramma.....	40
4.1.2	Interventi organizzativi a supporto degli obiettivi	40
4.1.3	Consistenza del personale al 31.12.2022	Errore. Il segnalibro non è definito.
4.2	Sottosezione di Programmazione – Organizzazione del lavoro agile (eventuale)	Errore. Il segnalibro non è definito.
4.3	Sottosezione di Programmazione – Piano dei fabbisogni di personale	Errore. Il segnalibro non è definito.
4.3.1	Capacità assunzionali e calcolo della dotazione finanziaria potenziale	50
4.3.2	Verifiche propedeutiche.....	50
4.3.3	Fabbisogni di personale per profilo professionale e correlazione con gli obiettivi di performance.....	64
4.3.4	Previsioni di cessazioni dal servizio nel 2023	64
4.3.5	Fabbisogni formativi e correlazione con gli obiettivi di performance – Piano Azioni Positive 2023-2025	65
5	Sezione 4. Monitoraggio.....	Errore. Il segnalibro non è definito.

Presentazione

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026 del Comune di Laganadi è stato elaborato in attuazione dell'art. 6 del Decreto Legge n. 80/2021 e dei decreti attuativi (DPR n. 81/2022 e DM n. 132/2022). Pur nella forma semplificata prevista del DM n. 132/2022 è stata operata la scelta di definire, nell'ambito del PIAO, gli obiettivi organizzativi e individuali di performance al fine di consentire un corretto avvio del ciclo della performance e del ciclo valutativo. Il percorso seguito dall'Amministrazione è stato di utilizzare il Documento Unico di Programmazione per identificare le priorità strategiche e di coinvolgere le responsabilità apicali della struttura organizzativa, tenendo conto delle difficoltà di contesto legate agli aspetti organizzativi e alla difficoltà di pervenire ad una dotazione organica idonee a garantire la piena operatività di tutte le aree dell'Ente.

Premessa

Il nuovo Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) viene introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatoria delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, nonché assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, 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 missione 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.

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, 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, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance, ai sensi del decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all'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 del 2012, 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.

**Piano Integrato di Attività e Organizzazione
Comune di Laganadi – Città Metropolitana di Reggio Calabria**

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 Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsioni, entro 30 gg dall'approvazione di quest'ultimi.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le Amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui 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 presente decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- 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.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

L'art. 1 c. 1 del DPR n. 81/2022 individua gli adempimenti relativi ai strumenti di programmazione che vengono assorbiti dal PIAO.

DESCRIZIONE DELLE AZIONI E ATTIVITA' OGGETTO DI PIANIFICAZIONE E PROGRAMMAZIONE

Sezione Scheda anagrafica dell'Amministrazione

SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE		
		NOTE
Comune di	LAGANADI	
Indirizzo	VIA ROMA, 79	
Recapito telefonico	0965741033	
Indirizzo internet	https://www.comune.laganadi.rc.it/hh/index.php?jvs=0&acc=1	
e-mail	amministrativo@comune.laganadi.rc.it	
PEC	protocollo.laganadi@asmepec.it	
Codice fiscale/Partita IVA	00710510801	
Sindaco	MICHELE SPADARO	
Numero dipendenti al 31.12.2023	n. 6 (tempo indeterminato) n. 1 (tempo determinato)	
Numero abitanti al 01.01.2024	338	

Contesto Interno ed esterno

Il territorio del Comune di Laganadi ha una superficie di 8,19 Km² e si trova alle pendici dell'Aspromonte ed è posto nella zona Nord-Est della Città Metropolitana di Reggio Calabria; confina con i comuni di Calanna, San Roberto, Sant'Alessio in Aspromonte e Santo Stefano in Aspromonte. Il suo territorio rientra nella c.d. Area Versante dello Stretto.

Sul territorio comunale non è presente il comparto industriale, vi sono alcune aree ad uso produttivo di limitata estensione ubicate all'interno del centro abitato. All'esterno del perimetro del centro edificato, più precisamente a nord del territorio comunale, si va delineando una presenza insediativa che potenzialmente in futuro sarà influenzata dal completamento del terzo lotto di lavori della Gallico-Gambarie: un'infrastruttura di penetrazione dalla dorsale A2 del Mediterraneo (svincolo di Gallico, RC) verso l'Aspromonte, precisamente verso la località turistica Gambarie, posta a 1.350 m slm..

L'area agricola occupa una posizione prevalente nel tessuto produttivo del Comune di Laganadi. Tuttavia l'elevato frazionamento della proprietà e la mancanza di imprenditorialità e meccanizzazione o, comunque qualsiasi forma di cooperativismo, hanno sicuramente contribuito all'abbandono di diverse attività agricole. Le principali coltivazioni all'interno del territorio comunale sono olio d'oliva, legname e formaggi.

Il collegamento con la stazione metropolitana di Reggio Calabria è assicurato dal servizio di trasporto di linea fornito dall' ATAM (Azienda Trasporti dell'Area Metropolitana), quale azienda municipalizzata del Comune di Reggio Calabria.

POPOLAZIONE

Popolazione legale all'ultimo censimento			338
Popolazione residente a fine 2023 (art.156 D.Lvo 267/2000)		n.	338
	di cui:	maschi	n. 165
		femmine	n. 173
	nuclei familiari		n. 0
	comunità/convivenze		n. 0
Nati nell'anno 2021	n.	1	
Deceduti nell'anno 2021	n.	8	
		saldo naturale	n. - 7
Immigrati nell'anno	n.	14	
Emigrati nell'anno	n.	15	

**Piano Integrato di Attività e Organizzazione
Comune di Laganadi – Città Metropolitana di Reggio Calabria**

Popolazione al 31-12-2021	n.	338
di cui		
In età prescolare (0/6 anni)	n.	10
In età scuola dell'obbligo (7/14 anni)	n.	18
In forza lavoro 1. occupazione (15/29 anni)	n.	60
In età adulta (30/65 anni)	n.	163
In età senile (oltre 65 anni)	n.	87

TERRITORIO

Superficie in Km ^q			8,19
RISORSE IDRICHE			
	* Laghi		0
	* Fiumi e torrenti		0
STRADE			
	* Statali	Km.	0,00
	* Provinciali	Km.	0,00
	* Comunali	Km.	0,00
	* Vicinali	Km.	0,00
	* Autostrade	Km.	0,00
PIANI E STRUMENTI URBANISTICI VIGENTI			
	Se "SI" data ed estremi del provvedimento di approvazione		
* Piano regolatore adottato	Si <input checked="" type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	
* Piano regolatore approvato	Si <input type="checkbox"/>	No <input checked="" type="checkbox"/>	
* Programma di fabbricazione	Si <input checked="" type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	
* Piano edilizia economica e popolare	Si <input type="checkbox"/>	No <input checked="" type="checkbox"/>	
PIANO INSEDIAMENTI PRODUTTIVI			
* Industriali	Si <input type="checkbox"/>	No <input checked="" type="checkbox"/>	
* Artigianali	Si <input type="checkbox"/>	No <input checked="" type="checkbox"/>	
* Commerciali	Si <input type="checkbox"/>	No <input checked="" type="checkbox"/>	
* Altri strumenti (specificare)	Si <input type="checkbox"/>	No <input checked="" type="checkbox"/>	
Esistenza della coerenza delle previsioni annuali e pluriennali con gli strumenti urbanistici vigenti (art. 170, comma 7, D. L.vo 267/2000)	Si <input type="checkbox"/>	No <input checked="" type="checkbox"/>	
	AREA INTERESSATA		AREA DISPONIBILE
P.E.E.P.	mq.	0,00	mq. 0,00
P.I.P.	mq.	0,00	mq. 0,00

**Piano Integrato di Attività e Organizzazione
Comune di Laganadi – Città Metropolitana di Reggio Calabria**

Analisi S.W.O.T del Comune di Laganadi

Fattori Positivi		Fattori Negativi		
Fattori Interni	Punti di Forza	Punti di debolezza		
	<ul style="list-style-type: none"> Piccolo Comune (Dimensioni di programmazione più vicine al cittadino); Basso debito commerciale Buona capacità di riscossione dei tributi Presenza di un Patrimonio Culturale e Ambientale di Valore (Aspromonte) Assenza di Area industriali nell’abito Buona Dotazione di Servizi Presenza svincolo Autostradale 	<ul style="list-style-type: none"> Piccolo Comune (Dotazione di personale ridotta) Aggiornamento del Sito dell’Ente da implementare Mancata digitalizzazione di alcuni servizi al cittadino Inadeguatezza qualitativa di alcuni servizi e impianti pubblici (es. edifici scolastici, beni culturali ecc); Dinamiche demografiche (incremento della popolazione) Strumenti Urbanistici e Pianificatori da aggiornare o non predisposti (PRGC, PIP, PEEP) 		
	<ul style="list-style-type: none"> Assenza di avvenimenti criminosi nel territorio comunale Assenza di istanze di accesso civico Assenza di ricorso al potere sostitutivo 	<ul style="list-style-type: none"> Territorio regionale che è diventato oggetto di attenzione da parte della criminalità organizzata, che ha saputo insinuarsi in diversi settori (edilizia e movimento terra, servizi logistici e forniture, trasporti, immobiliare e finanziario, commerciale, della ristorazione e turistico, solo per elencarne alcuni) Aumentata corruzione dei funzionari pubblici nell’area metropolitana Presenza di enti locali sciolti per infiltrazioni mafiose. 		
Fattori Esterni	Opportunità	Minacce		
	<ul style="list-style-type: none"> Progetti PNRR Digitalizzazione dei Servizi Vicinanza del comune di Reggio Calabria e dei servizi che offre; 	<ul style="list-style-type: none"> Impianto di Smaltimento dei rifiuti del Comune di Reggio Calabria – Località Sambatello (impatto visivo e inquinamento atmosferico) Mancanza di una maggiore dotazione di infrastrutture secondarie Crisi economica e inflazione 		
	<ul style="list-style-type: none"> Presenza di ammortizzatori sociali per effetto della pandemia. Presenza di risorse da destinare alla digitalizzazione dei processi (PNRR) 	<ul style="list-style-type: none"> Il personale comunale in servizio è in contrazione; Assenza di responsabile dell’Area Tecnica e della Polizia Locale 		

2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

3.1 Sottosezione 2 di Programmazione - Valore pubblico A)

2.1 Valore pubblico

In questa sottosezione, l'amministrazione definisce i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati da ciascuna amministrazione, le modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, alle amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità, nonché l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e, per gli enti interessati dall'Agenda Digitale, secondo gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti. L'amministrazione, inoltre, esplicita come una selezione delle politiche dell'ente si traduce in termini di obiettivi di Valore Pubblico (outcome/impatti), anche con riferimento alle misure di benessere equo e sostenibile (Sustainable Development Goals dell'Agenda ONU 2030; indicatori di Benessere Equo e Sostenibile elaborati da ISTAT e CNEL, che comunque non si applicano agli Enti Locali). Si tratta, dunque, di descrivere, in coerenza con i documenti di programmazione economica e finanziaria, le strategie per la creazione di Valore Pubblico e i relativi indicatori di impatto.

Partendo infatti dall'attività di Programmazione Strategica ovvero dal Programma di Mandato del Sindaco, dalle Missioni e Programmi del Documento Unico di Programmazione, dagli Obiettivi annuali affidati alle singole Strutture formalizzati nel PIAO, si arriva fino al monitoraggio dei risultati ottenuti attraverso l'analisi dei Servizi Erogati ai Cittadini e delle attività strutturali realizzate, consentendo quindi di fotografare la Performance espressa dall'Ente e dalle sue Strutture o Articolazioni Organizzative sia nell'anno di riferimento che in ragione del Trend Pluriennale di mantenimento del livello quali-quantitativo dei servizi, o di miglioramento, auspicato.

In questa parte sono riassunte le priorità che l'Ente vuole raggiungere, sono le linee di intervento che derivano logicamente dall'analisi effettuata al punto precedente e si ritrovano nel programma politico col quale è stata eletto il Sindaco.

Per ogni priorità strategica bisogna richiamare la situazione iniziale, deve essere definito un outcome, cioè un risultato tangibile per i cosiddetti stakeholder (cittadini, imprese o altri portatori di interesse) e si deve delineare una linea d'azione.

Il valore pubblico atteso dell'Ente discende dalle priorità strategiche descritte nelle Missioni e Programmi del DUP che a sua volta discendono dal Programma di Mandato del Sindaco, fra le priorità strategiche c'è il mantenimento e dove possibile il miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dei processi organizzativi e dei servizi resi agli utenti, anche in ragione del modificarsi ed evolversi del contesto e delle priorità nazionali. Gli obiettivi annuali e triennali che ne discendono sono coerenti con quanto riportato e con la finalità di operare in una ottica di completa trasparenza e garanzia di anticorruzione, con una costante attenzione al rispetto degli equilibri e dei parametri di deficitarietà strutturale di bilancio.

Valore Pubblico: Il Documento Unico di Programmazione Semplificato (DUPS) per il triennio 2024-2026 è stato approvato con delibera di Consiglio Comunale n G.C. n. 24 del 22/12/2023.

2.1 Benessere e sostenibilità:

Il concetto di valore pubblico a livello locale si ispira alla più ampia idea di benessere e sostenibilità diffusa che viene strutturata e analizzata a livello nazionale.

Il progetto Bes dell'Istituto Nazionale di Statistica (ISTAT) nasce nel 2010 per misurare il Benessere equo e sostenibile, con l'obiettivo di valutare il progresso della società non soltanto dal punto di vista economico, ma anche sociale e ambientale. A tal fine, i tradizionali indicatori economici, primo fra tutti il Pil, sono stati integrati con misure sulla qualità della vita delle persone e sull'ambiente.

A partire dal 2016, agli indicatori e alle analisi sul benessere si affiancano gli indicatori per il monitoraggio degli obiettivi dell'Agenda 2030 sullo sviluppo sostenibile, i Sustainable Development Goals (SDGs) delle Nazioni Unite, scelti dalla comunità globale grazie a un accordo politico tra i diversi attori, per rappresentare i propri valori, priorità e obiettivi. La Commissione Statistica delle Nazioni Unite (UNSC) ha definito un quadro di informazione statistica condiviso per monitorare il progresso dei singoli Paesi verso gli SDGs, individuando circa 250 indicatori.

I due set di indicatori sono solo parzialmente sovrapponibili, ma certamente complementari (si veda il quadro degli indicatori Bes inclusi nel framework SDGs).

Una ulteriore riferimento per gli indirizzi e obiettivi strategici è rappresentato dal Piano nazionale di Ripresa e resilienza che orienta l'azione dell'amministrazione sempre in un'ottica di valore pubblico, il PNRR si sviluppa intorno a tre assi strategici condivisi a livello europeo, ovvero digitalizzazione, transizione ecologica, inclusione sociale, e si articola in 16 Componenti, raggruppate in sei Missioni: Digitalizzazione, Innovazione,

**Piano Integrato di Attività e Organizzazione
Comune di Laganadi – Città Metropolitana di Reggio Calabria**

Competitività, Cultura e Turismo; Rivoluzione Verde e Transizione Ecologica; Infrastrutture per una Mobilità Sostenibile; Istruzione e Ricerca; Inclusione e Coesione; Salute:

TAVOLA 1.1: COMPOSIZIONE DEL PNRR PER MISSIONI E COMPONENTI (MILIARDI DI EURO)

 M1. DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE, COMPETITIVITÀ, CULTURA E TURISMO	PNRR (a)	React EU (b)	Fondo complementare (c)	Totale (d)=(a)+(b)+(c)
M1C1 - DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE E SICUREZZA NELLA PA	9,75	0,00	1,40	11,15
M1C2 - DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE E COMPETITIVITÀ NEL SISTEMA PRODUTTIVO	23,89	0,80	5,88	30,57
M1C3 - TURISMO E CULTURA 4.0	6,68	0,00	1,46	8,13
Totale Missione 1	40,32	0,80	8,74	49,86
 M2. RIVOLUZIONE VERDE E TRANSIZIONE ECOLOGICA	PNRR (a)	React EU (b)	Fondo complementare (c)	Totale (d)=(a)+(b)+(c)
M2C1 - AGRICOLTURA SOSTENIBILE ED ECONOMIA CIRCOLARE	5,27	0,50	1,20	6,97
M2C2 - TRANSIZIONE ENERGETICA E MOBILITÀ SOSTENIBILE	23,78	0,18	1,40	25,36
M2C3 - EFFICIENZA ENERGETICA E RIQUALIFICAZIONE DEGLI EDIFICI	15,36	0,32	6,56	22,24
M2C4 - TUTELA DEL TERRITORIO E DELLA RISORSA IDRICA	15,06	0,31	0,00	15,37
Totale Missione 2	59,47	1,31	9,16	69,94
 M3. INFRASTRUTTURE PER UNA MOBILITÀ SOSTENIBILE	PNRR (a)	React EU (b)	Fondo complementare (c)	Totale (d)=(a)+(b)+(c)
M3C1 - RETE FERROVIARIA AD ALTA VELOCITÀ/CAPACITÀ E STRADE SICURE	24,77	0,00	3,20	27,97
M3C2 - INTERMODALITÀ E LOGISTICA INTEGRATA	0,63	0,00	2,86	3,49
Totale Missione 3	25,40	0,00	6,06	31,46
 M4. ISTRUZIONE E RICERCA	PNRR (a)	React EU (b)	Fondo complementare (c)	Totale (d)=(a)+(b)+(c)
M4C1 - POTENZIAMENTO DELL'OFFERTA DEI SERVIZI DI ISTRUZIONE: DAGLI ASILI NIDO ALLE UNIVERSITÀ	19,44	1,45	0,00	20,89
M4C2 - DALLA RICERCA ALL'IMPRESA	11,44	0,48	1,00	12,92
Totale Missione 4	30,88	1,93	1,00	33,81
 M5. INCLUSIONE E COESIONE	PNRR (a)	React EU (b)	Fondo complementare (c)	Totale (d)=(a)+(b)+(c)
M5C1 - POLITICHE PER IL LAVORO	6,66	5,97	0,00	12,63
M5C2 - INFRASTRUTTURE SOCIALI, FAMIGLIE, COMUNITÀ E TERZO SETTORE	11,17	1,28	0,34	12,79
M5C3 - INTERVENTI SPECIALI PER LA COESIONE TERRITORIALE	1,98	0,00	2,43	4,41
Totale Missione 5	19,81	7,25	2,77	29,83
 M6. SALUTE	PNRR (a)	React EU (b)	Fondo complementare (c)	Totale (d)=(a)+(b)+(c)
M6C1 - RETI DI PROSSIMITÀ, STRUTTURE E TELEMEDICINA PER L'ASSISTENZA SANITARIA TERRITORIALE	7,00	1,50	0,50	9,00
M6C2 - INNOVAZIONE, RICERCA E DIGITALIZZAZIONE DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE	8,63	0,21	2,39	11,23
Totale Missione 6	15,63	1,71	2,89	20,23
TOTALE	191,50	13,00	30,62	235,12

3.1.1 Valore pubblico e performance generale dell'amministrazione

La tabella che segue riporta in modo schematico gli obiettivi di Valore Pubblico, gli indicatori, i target e le ragioni della loro scelta.

3.1.2 Obiettivi di valore pubblico

Obiettivi di valore pubblico generato dall'azione amministrativa, inteso come l'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore della comunità amministrata										
Missione	Obiettivi Strategici	Indicatori di impatto	Motivazioni	Dimensione	Stakeholder	Fonte di rilevazione	Valore iniziale	Target		
								2023	2024	2025
MISSIONE 01- Servizi istituzionali, generali e di gestione	Amministrazione per il Cittadino - Assicurare adeguati livelli di trasparenza e il rispetto delle misure anticorruptive	% (n. misure attuate/n. misure contenute nella sottosezione Richi Corruptivi e Trasparenza)	L'Ente ha individuato un obiettivo di valore pubblico legato al rispetto delle misure di prevenzione della corruzione e al rispetto degli obblighi di trasparenza per ridurre le opportunità che possano verificarsi casi di corruzione e di illegalità all'interno dell'Amministrazione e avvicinare i cittadini alle scelte dell'Ente migliorando i livelli di trasparenza. L'implementazione delle misure da parte di tutti i settori dell'Ente consentirà di aggiornare le sezioni del portale web dell'amministrazione raggiungendo gli standard previsti dalle leggi dello Stato che per un piccolo comune con un numero di dipendenti ridotto può considerarsi uno standard elevato	Economica e Sociale	Cittadini, Associazioni, Imprese	Report del Segretario Comunale/Sito web dell'Ente		100	100	100

**Piano Integrato di Attività e Organizzazione
Comune di Laganadi – Città Metropolitana di Reggio Calabria**

Obiettivi di valore pubblico generato dall'azione amministrativa, inteso come l'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore della comunità amministrata										
Missione	Obiettivi Strategici	Indicatori di impatto	Motivazioni	Dimensione	Stakeholder	Fonte di rilevazione	Valore iniziale	Target		
								2023	2024	2025
MISSIONE 01- Servizi istituzionali, generali e di gestione	Amministrazione efficiente - Capacità dell'amministrazione di curare la qualità urbana, rispettare i cronoprogrammi di progetto (opere pubbliche e progetti digitalizzazione PNRR) e contemporaneamente rafforzare gli equilibri di bilancio	spesa realizzata/spesa complessiva programmata	L'Ente intende avviare un processo di riorganizzazione, potenziamento e digitalizzazione sia al proprio interno che in riferimento ai servizi delle cittadine e dei cittadini e alle imprese per consentire una maggiore accessibilità dei contenuti, maggiore trasparenza, una efficienza nei servizi erogati, nella dotazione infrastrutturale e nella qualità urbana. I risultati saranno misurati attraverso 2 indicatori di impatto Il primo consente di valutare la capacità dell'Ente di effettuare la spesa degli investimenti nei termini previsti. I target di Spesa sono quelli previsti dal PNRR e dal Piano Triennale delle Opere Pubbliche. Il secondo misura lo stock di debito commerciale.	Economica	Cittadini, Associazioni, Imprese	Fonte interna (Progetti PNRR)		100%	100%	100%
		Riduzione dello stock del Debito Commerciale residuo al 31.12.2023	L'ente seppure con una dotazione organica ridotta si contraddistingue per un'azione amministrativa efficace in materia di debito commerciale. L'amministrazione intende migliorare i risultati raggiunti apportando una riduzione del debito pari al 10%	Economica	Cittadini, Associazioni, Imprese	Fonte interna (Applicativo Halley)				riduzione del 5%

**Piano Integrato di Attività e Organizzazione
Comune di Laganadi – Città Metropolitana di Reggio Calabria**

3.1.3 Accessibilità

Nel paragrafo sono rappresentati in forma tabellare:

1. Gli interventi funzionali alla realizzazione, con la necessaria gradualità, della piena della piena accessibilità, fisica e digitale, alle **pubbliche** amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità
2. l'elenco delle **procedure da semplificare e reingegnerizzare**.

Interventi funzionali alla piena accessibilità									
Accessibilità	Interventi/obiettivi Strategici	Indicatori di impatto	Motivazioni	Stakeholder	Fonte di rilevazione	Valore iniziale	Target		
							2023	2024	2025
Digitale	Amministrazione efficiente - Capacità dell'amministrazione di rispettare i cronoprogrammi di progetto (opere pubbliche e progetti digitalizzazione PNRR) e contemporaneamente rafforzare gli equilibri di bilancio	spesa realizzata/spesa complessiva programmata (136.799,00 €)	<p>L'Amministrazione ha puntato sull'accessibilità digitale potenziando attraverso le opportunità offerte dal PNRR i servizi al cittadino. I progetti la cui spesa è volta migliorare l'accessibilità digitale sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Avviso Misura 1.4.1 "Esperienza del Cittadino nei servizi pubblici" - Avviso Investimento 1.2 "Abilitazione al Cloud per le PA Locali" - Avviso Misura 1.4.5 "Piattaforma Notifiche Digitali" - Avviso Misura 1.4.3 "Adozione piattaforma pagoPA" - Avviso Misura 1.4.3 "Adozione App IO" 	Cittadini, Associazioni, Imprese	Fonte interna (Progetti PNRR)	n.d.	100%	100%	100%

3.1.4 Procedure da semplificare

Elenchi procedure da semplificare e reingegnerizzare il primo anno di riferimento del PIAO			
Procedure	Interventi/obiettivi Strategici	Motivazioni	Stakeholder
Aggiornamento della banca dati tributaria	Capacità dell'amministrazione di rispettare i cronoprogrammi di progetto (opere pubbliche e progetti digitalizzazione PNRR) e contemporaneamente rafforzare gli equilibri di bilancio	L'aggiornamento costante della banca dati consente una maggiore efficacia della riscossione e la salvaguardia degli equilibri di bilancio	Imprese, Cittadini, Associazioni

3.1.5 Interventi finanziati nell'ambito del PNRR

Il paragrafo descrive sinteticamente gli interventi con i quali l'Ente concorre all'attuazione degli interventi previsti dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), con cui l'Italia partecipa al Programma Next Generation EU (NGEU), lo strumento di finanziamento con il quale l'Unione Europea ha risposto alla crisi pandemica globale degli ultimi due anni.

Il PNRR si articola in sei Missioni, suddivise in 16 Componenti (ossia aree di azione che affrontano sfide specifiche gli strumenti Riforme e Interventi) alcune delle quali rientrano nell'ambito della competenza delle autonome locali: 1. digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo, 2. rivoluzione verde e transizione ecologica, 3. infrastrutture per una mobilità sostenibile, 4. istruzione e ricerca, 5. inclusione e coesione, 6. salute.

La tabella che segue contiene l'elenco degli interventi nei quali l'amministrazione è coinvolta, la cui realizzazione concorre al raggiungimento dell'Obiettivo di Valore Pubblico n. 2.

Missione PNRR	Componente	Progetto/intervento	Amministrazione centrale Titolare Del Progetto	Risorse(€)	Descrizione sintetica dei risultati	Durata e termine di conclusione
M1 Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo	C1-1.4 -Miglioramento della qualità e dell'usabilità dei servizi pubblici digitali	Esperienza del Cittadino nei servizi pubblici	Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento per la trasformazione digitale	79.922,00 €	Migliorare il rapporto con l'utenza tramite l'implementazione del sito comunale e dei servizi pubblici digitali sulla base di modelli standard, collaudati e riutilizzabili. L'obiettivo è l'adesione ad un modello e un sistema progettuale comuni che semplificano l'interazione con gli utenti e facilitano la manutenzione per gli anni a venire.	Durata Annuale/ Termina: 24.05.2024

**Piano Integrato di Attività e Organizzazione
Comune di Laganadi – Città Metropolitana di Reggio Calabria**

Missione PNRR	Componente	Progetto/intervento	Amministrazione centrale Titolare Del Progetto	Risorse(€)	Descrizione sintetica dei risultati	Durata e termine di conclusione
M1. Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo	C1-1.2- Abilitazione al Cloud Per Le Pa Locali	Abilitazione al Cloud Per Le Pa Locali	Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento per la trasformazione digitale	47.427,00 €	Mettere a disposizione dei cittadini i dati e i servizi della Pubblica Amministrazione in ambienti sicuri e certificati.	Durata Annuale/ Termina: 31.12.2024
M1. Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo	C1-1.4.-Servizi e Cittadinanza Digitale	Adozione piattaforma PAGOPA	Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento per la trasformazione digitale	10.319,00 €	Migliorare il rapporto con l'utenza tramite l'implementazione del sito comunale e dei servizi pubblici digitali sulla base di modelli standard, collaudati e riutilizzabili. L'obiettivo è l'adesione ad un modello e un sistema progettuale comuni che semplificano l'interazione con gli utenti e facilitano la manutenzione per gli anni a venire.	Durata Annuale/ Termina: 31.12.2025
M1 . Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo	C1-1.4.3-Servizi e Cittadinanza Digitale	Adozione App IO	Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento per la trasformazione digitale	4.131,00 €	Migliorare il rapporto con l'utenza tramite l'implementazione del sito comunale e dei servizi pubblici digitali sulla base di modelli standard, collaudati e riutilizzabili. L'obiettivo è l'adesione ad un modello e un sistema progettuale comuni che semplificano l'interazione con gli utenti e facilitano la manutenzione per gli anni a venire.	Durata Annuale/ Termina: 25.04.2024

3.2 Sottosezione di Programmazione – *Performance B*)

Tale ambito programmatico va predisposto secondo le logiche di performance management, di cui al Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009. Esso è finalizzato, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettera b), del predetto decreto legislativo.

Il Ciclo della Performance risulta infatti disciplinato dal D. Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”, tuttavia è bene ricordare che l'art. 31 (Norme per gli Enti territoriali e il Servizio Sanitario Nazionale) del suddetto D. Lgs. n. 150/2009 nel testo così modificato dall' art. 17, comma 1, lett. a), D.lgs. 25 maggio 2017, n. 74, in vigore dal 22/06/2017, prevede che: “Le Regioni, anche per quanto concerne i propri enti e le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale, e gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi contenuti negli articoli 17, comma 2, 18, 19, 23, commi 1 e 2, 24, commi 1 e 2, 25, 26 e 27, comma 1”.

Pertanto, gli Enti Locali possono derogare agli indirizzi impartiti dal Dipartimento della Funzione Pubblica (Linee guida n. 3/2018), applicando le previsioni contenute nell'art. 169 c. 3-bis del dlgs 267/2000 “Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali”, ovvero “Il PEG è deliberato in coerenza con il bilancio di previsione e con il documento unico di programmazione”. Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel PIAO.

Le predette disposizioni legislative comportano che:

- la misurazione e la valutazione della performance delle strutture organizzative e dei dipendenti dell'Ente sia finalizzata ad ottimizzare la produttività del lavoro nonché la qualità, l'efficienza, l'integrità e la trasparenza dell'attività amministrativa alla luce dei principi contenuti nel Titolo II del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
- il sistema di misurazione e valutazione della performance sia altresì finalizzato alla valorizzazione del merito e al conseguente riconoscimento di meccanismi premiali ai dipendenti dell'ente, in conformità a quanto previsto dalle disposizioni contenute nei Titoli II e III del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
- l'amministrazione valuti annualmente la performance organizzativa e individuale e che, a tale fine adotti, con apposito provvedimento, il Regolamento per la Misurazione e Valutazione della Performance, il quale sulla base delle logiche definite dai predetti principi generali di misurazione, costituisce il Sistema di misurazione dell'Ente;
- il Nucleo di Valutazione (o l'OIV) controlli e rilevi la corretta attuazione della trasparenza e la pubblicazione sul sito web istituzionale dell'Ente di tutte le informazioni previste nel citato decreto e nei successivi DL 174 e 179 del 2012.

Il Regolamento per la misurazione e valutazione della performance vigente, approvato con **delibera di Giunta comunale n. 54 del 30/11/2017**, recepisce questi principi con l'obiettivo di promuovere la cultura del merito ed ottimizzare l'azione amministrativa, in particolare le finalità della

misurazione e valutazione della performance risultano essere principalmente le seguenti:

- riformulare e comunicare gli obiettivi strategici e operativi;
- verificare che gli obiettivi strategici e operativi siano stati conseguiti;
- informare e guidare i processi decisionali;
- gestire più efficacemente le risorse ed i processi organizzativi;
- influenzare e valutare i comportamenti di gruppi ed individui;
- rafforzare l'accountability e la responsabilità a diversi livelli gerarchici;
- incoraggiare il miglioramento continuo e l'apprendimento organizzativo.

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance costituisce quindi uno strumento essenziale per il miglioramento dei servizi pubblici e svolge un ruolo fondamentale nella definizione e nella verifica del raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione in relazione a specifiche esigenze della collettività, consentendo una migliore capacità di decisione da parte delle autorità competenti in ordine all'allocazione delle risorse, con riduzione di sprechi e inefficienze. In riferimento alle finalità sopradescritte, il Piano degli Obiettivi riveste un ruolo cruciale, gli obiettivi che vengono scelti assegnati devono essere appropriati, sfidanti e misurabili, il piano deve configurarsi come un documento strategicamente rilevante e comprensibile, deve essere ispirato ai principi di trasparenza, immediata intelligibilità, veridicità e verificabilità dei contenuti, partecipazione e coerenza interna ed esterna.

3.2.1 Performance organizzativa

PIANO DEGLI OBIETTIVI E DELLA PERFORMANCE TRIENNIO 2024-2026

Si dà atto che il modello organizzativo del Comune di LAGANADI è strutturato in aree funzionali per come di seguito indicate:

AREE FUNZIONALI	
1	Area Amministrativa- (comprensiva dei servizi di Anagrafe, elettorale, stato civile e statistica)
2	Area Economica Finanziaria (comprensiva del servizio) Tributi
3	Area Tecnico (comprendente i servizi Lavori Pubblici, Edilizia, Urbanistica e Manutenzione)

L'Amministrazione comunale di Laganadi definisce prima gli obiettivi di Valore Pubblico generato dall'azione amministrativa. Le schede di seguito riportate saranno utilizzate quale strumento di programmazione e di orientamento della gestione dell'esercizio finanziario 2024. Ai fini della misurazione e valutazione della Performance (organizzativa ed individuale) per i titolari di P.O. (Responsabili delle aree funzionali) e per i dipendenti comunali, sarà utilizzata, tenendo conto del P.D.O. 2024 - Piano Degli Obiettivi.

**Piano Integrato di Attività e Organizzazione
Comune di Laganadi – Città Metropolitana di Reggio Calabria**

AREE FUNZIONALI		
1	Area Amministrativa-	Giuseppe Moschella
2	Area Economica Finanziaria e Tributi	Dr.ssa Milena Chilà
3	Area Tecnico	Dott. Ing. Giuseppe Amante
	Ufficio Segreteria Comunale	Dott.ssa Assunta M. Neri

3.2.2 Obiettivi individuali

3.2.2.1 Area Amministrativa- Giuseppe Moschella – Posizione organizzativa

Obiettivi individuali Giuseppe MOSCHELLA					
N,	DENOMINAZIONE OBIETTIVO	DESCRIZIONE	INDICATORI	TEMPI DI REALIZZAZIONE	peso
1	Emergenza Epidemiologica da Covid 19	Contributi a fondo perduto per le spese sostenute a favore dalle attività economiche commerciali e artigianali operanti nel Comune – D.P.C.M. 24 settembre 2020.	Determinazioni concessioni agevolazioni ai beneficiari, annualità 2022	31/12/2024	20
2	DECRETO PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI - FONDO DI SOSTEGNO PER LE ATTIVITA' ECONOMICHE, ARTIGIANALI E COMMERCIALI DELLE AREE INTERNE DI CUI AI COMMI 65 TER E 65 QUATER, 65 QUINQUIES, ART. 1 L. 205/2017 COME PREVISTO DAL COMMA 33, ART. 1 L. 160/2019 E ART. 243 DL 34/2020	Redazione ed adozione	Espletamento avviso ed individuazione dei beneficiari Annualità 2022	31/12/2023	30
4	Prosecuzione progetto Siproimi SPRAR Ordinari	Individuazione soggetto attuatore progetti SAI – CATEGORIA ORDINARI E DM/DS PERIODO 2024-2025	Adozione Determina per indizione Gara d'Appalto - Supporto all'azione dell'Area Amministrativa	31.12.2024	30

**Piano Integrato di Attività e Organizzazione
Comune di Laganadi – Città Metropolitana di Reggio Calabria**

5	Individuazione del Revisore unico indipendente progetti SAI – CATEGORIA ORDINARI E DM/DS PERIODO 2024-2025	Espletamento ed individuazione del professionista con formalizzazione dell'incarico	Adozione Determina per indizione Avviso pubblico e sottoscrizione disciplinare di incarico	31.12.2024	20
---	---	--	---	------------	----

Dipendenti coinvolti sugli obiettivi:

n	Area professionale	Dipendenti	Profilo professionale
1	Istruttore EQ	Giuseppe Moschella	Istruttore Amministrativo
1	Istruttore	Angelo Pietro Cartellà	Istruttore Amministrativo
1	Operatore esperto	Tiziana Festa	Collaboratore Amministrativo

**Piano Integrato di Attività e Organizzazione
Comune di Laganadi – Città Metropolitana di Reggio Calabria**

Area Economica Finanziaria – dott.ssa Milena Chilà – Posizione organizzativa

N.	Descrizione obiettivo	Tipologia	Indicatori di misurazione	Target	Peso %	Termine
1	Rispetto delle misure previste dal PTPCT, con particolare riguardo agli obblighi di trasparenza.	trasversale	Monitoraggio sullo stato di attuazione delle misure con il coinvolgimento degli attori della prevenzione, anche mediante richiesta di relazioni o verifiche a campione.	Rispetto degli adempimenti contenuti nel PTPCT Se è stata rispettata una percentuale di misure maggiore del 90% del totale: 100% Se è stata rispettata una percentuale di misure tra il 90% e il 75% del totale: 75% Se è stata rispettata una percentuale di misure tra il 69% e il 50% del totale: 50% Se è stata rispettata una percentuale di misure tra il 49% e il 25% del totale: 25% Se è stata rispettata una percentuale di misure	15%	31/ 12/ 24
2	Transizione Digitale	Settoriale	Avvio servizi finanziati dai bandi di PADigitale2026. Utilizzo procedure informatizzate per gli atti amministrativi (determine e delibere) e passaggio a nuovo sistema di protocollazione.	Il 50% dell'obiettivo è raggiunto con l'avvio di almeno 3 servizi digitali finanziati dai bandi PADigitale2026. <hr/> Il 50% dell'obiettivo è raggiunto con l'utilizzo del nuovo sistema di protocollazione e delle procedure informatizzate per gli atti amministrativi (determine e delibere)	25%	31/ 12/ 24
3	Predisposizione atti e adempimenti propedeutici all'adozione del DUP e del Bilancio di Previsione in tempo utile per consentirne l'approvazione da parte degli organi di indirizzo politico-amministrativo nel rispetto dei termini di legge	settoriale	Atti propedeutici alla formazione degli accertamenti IMU, TARI e IDRICO.	Atti e adempimenti di propria competenza propedeutici all'adozione del DUP e del Bilancio di Previsione	25%	31/ 12/ 24

**Piano Integrato di Attività e Organizzazione
Comune di Laganadi – Città Metropolitana di Reggio Calabria**

4	Accertamento e recupero evasione entrate tributarie	settoriale	Atti propedeutici alla formazione dei ruoli coattivi IMU, TARI e IDRICO.	Predisposizione e Invio accertamenti IMU 2019-2020-2021-2022 L'obiettivo si intende raggiunto: - al 60% se il ruolo coattivo riguarda almeno una nuova annualità per ciascuna voce (imu , tari e idrico) - al 100% se il ruolo coattivo riguarda anche una seconda annualità almeno per una voce	25%	31/ 12/ 24
5	garanzia tempestività pagamenti	Trasversale	presentazione schema regolamento o misure organizzative alla G.M. per riduzione tempi pagamento		15%	31/12/2024
TOTALE					100%	

Obiettivi Individuali	Peso(%)	Indicatori di Risultato	Fonte di rilevazione	Valore iniziale	Target
Miglioramento dell'iter di pubblicazione su web (da piano accessibilità)	50%	Numero documentazione pubblicata /numero totale documentazione da pubblicare		% anno 2023	>=% anno 2023
Accrescere le capacità tecniche degli operatori sull'uso delle tecnologie dell'informazione e favorire l'autonomia degli stessi relativamente alla risoluzione di problemi tecnici. Aspetti normativi in materia di accessibilità(da piano accessibilità)	50%	Numero di documenti pubblicati in formato aperto/n. totale documenti pubblicati		N.D.	90%

• obiettivi assegnati ai dipendenti dell'Area

Cognome e Nome	Descrizione Obiettivo	Indicatore di misurazione	Peso	Scadenza
Elena Catalano	1) Attività di supporto nella regolarizzazione dei provvisori in entrata e nell'elaborazione dei mandati	N. di ordinativi di incasso e di pagamento regolarizzati sulla base delle comunicazioni effettuate dal tesoriere	50%	31/ 12/ 24

**Piano Integrato di Attività e Organizzazione
Comune di Laganadi – Città Metropolitana di Reggio Calabria**

	2) Supporto al Responsabile per le attività di recupero dell'evasione fiscale	Supporto per la predisposizione di tutti gli atti inerenti alle procedure di recupero dell'evasione fiscale	50%	31/ 12/ 24
--	---	---	-----	------------

Dipendenti coinvolti sugli obiettivi:

n	Area professionale	Dipendenti	Profilo professionale
1	Istruttore EQ	Milena Chilà	Istruttore Contabile
1	Operatore esperto	Elena Catalano	Collaboratore Contabile

**Piano Integrato di Attività e Organizzazione
Comune di Laganadi – Città Metropolitana di Reggio Calabria**

Area Tecnica– Michele Spadaro – Responsabile ad interim

Obiettivi organizzativi Area Tecnica									
Obiettivo Strategico	Obiettivi operativi	Indicatori Risultato	di	Motivazione scelta indicatori	Stakeholder	Fonte di rilevazione	Dimensione di riferimento(*)	Valore iniziale	Target
1	-Realizzazione dei progetti previsti dal Piano Triennale delle Opere Pubbliche	N. interventi realizzati/n. interventi previsti (4)		<p>L'ente intende porre in essere le azioni necessarie a migliorare la dotazione infrastrutturale e promuovere il decoro urbano. Nell'ambito del Piano Triennale delle opere pubbliche intende realizzare:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Consegna lavori sede municipale; consegna lavori opere urbanizzazione opere di urbanizzazione e messa in sicurezza strada comunale in loc. Villamesa nel comune di Calanna Messa in sicurezza e riqualificazione Borgo 2. Consegna lavori di demolizione lotto I e relativa ricostruzione con annesso ossario nel cimitero comunale di Calanna <p>L'indicatore misura gli interventi realizzati rispetto a quanto programmato. L'amministrazione intende realizzare il 100% degli intervisti previsti</p>	Scuole, Associazioni, Studenti, Cittadini	Interna	Accessibilità Fisica	Peso 50%	100% (31.12.2024)

**Piano Integrato di Attività e Organizzazione
Comune di Laganadi – Città Metropolitana di Reggio Calabria**

Obiettivi organizzativi Area Tecnica										
Obiettivo Strategico	Obiettivi operativi	Indicatori Risultato	di	Motivazione scelta indicatori	Stakeholder	Fonte rilevazione	di	Dimensione di riferimento(*)	Valore iniziale	Target
2	Servizio di Raccolta differenziata porta a porta nella medesima forma	Atti propedeutici all'aggiudicazione del servizio al gestore associata con comune di Laganadi								100% (31.12.2024)
3	1.2.3-Garantire per l' Area adeguati livelli di trasparenza e il rispetto delle misure anticorruptive	% (n. misure attuate dall'Area/n. misure contenute nella sottosezione Richi Corruptivi e Trasparenza relativamente al Area		L'implementazione delle misure da parte di tutti i settori dell'Ente consentirà di aggiornare le sezioni del portale web dell'amministrazione raggiungendo gli standard previsti dalle leggi dello Stato che per un piccolo comune con un numero di dipendenti ridotto può considerarsi uno standard elevato	Imprese, Cittadini, ETS, Studenti, Associazioni	Report del Segretario Comunale/Sito web dell'Ente		Efficienza	N.D.	100% (31.12.2024)

Dipendenti coinvolti sugli obiettivi:

1	Istruttore	Dott. Ing. Giuseppe Amante	Funzionario tecnico
1	Istruttore	Geom. Angelo D'Agostino	istruttore tecnico
1	Operatore	Carmelo Saccà	Operatore tecnico

**Piano Integrato di Attività e Organizzazione
Comune di Laganadi – Città Metropolitana di Reggio Calabria**

STRUTTURA: SEGRETERIA - SEGRETARIO COMUNALE DOTT.SSA ASSUNTA M. NERI

Linea Strategica	Promuovere la crescita della Città valorizzando le risorse presenti e creando nuove opportunità per lo sviluppo sostenibile del territorio
Obiettivo Strategico	Gestire e migliorare l'Amministrazione e il funzionamento dei servizi generali e dei servizi di supporto interni
Missione	Servizi istituzionali, generali e di gestione
Obiettivo Operativo	Mantenere e sviluppare gli standard qualitativi e quantitativi dei servizi erogati

N°	Descrizione Obiettivi Gestionali	Peso %	Indicatori di Misurazione	Valori Attesi	Data Fine Attesa
1	Redazione del Piano Integrato Attività e Organizzazione, con i relativi allegati.	30%	Redazione del Piano Integrato Attività e Organizzazione, con i relativi allegati secondo la normativa aggiornata e i modelli del Dipartimento della Funzione Pubblica.	Presentazione del PIAO con i relativi allegati alla Giunta ai fini dell'approvazione.	31.12.2024
2	Coordinamento e controllo del rispetto degli obblighi e adempimenti relativi alla Trasparenza, di cui al dlgs n° 33/2013 e s.m.i. sulla sezione Amministrazione Trasparente con particolare riferimento all'accessibilità dei contenuti sul sito web dell'Ente e risposta alle richieste di accesso,	10%	Controllo sulla Sezione di Amministrazione Trasparente. Verifica delle richieste di accesso civico ricevute ed evase.	Controllo sul corretto caricamento di tutti i documenti previsti dalla normativa sulle sezioni di amministrazione trasparente, nel rispetto del corretto trattamento dei dati personali.	31.12.2024

**Piano Integrato di Attività e Organizzazione
Comune di Laganadi – Città Metropolitana di Reggio Calabria**

	nel rispetto del corretto trattamento dei dati personali.			Verifica sulle richieste di accesso agli atti.	
3	Coordinamento e controllo sulla prevenzione della corruzione ai sensi della L. 190/2012 e implementazione delle azioni previste nel piano triennale di prevenzione della corruzione, con particolare riferimento ai progetti del PNRR, all'attività di anticiclaggio e antiterrorismo.	10%	Adempimenti relativi al PTPTC.	Redazione del PTPCT, con analisi delle aree di rischio, verifica e controllo della produzione dei report richiesti sulle attività di prevenzione della corruzione intraprese.1	31.01.2025
4	Gestione e coordinamento della contrattazione decentrata integrativa dell'anno di riferimento in conformità al nuovo CCNL comparto funzioni locali e implementazione del nuovo CCDI normativo.	30%	Implementazione del nuovo contratto decentrato integrativo e fondo del salario accessorio annuale.	Corretta chiusura del processo di sottoscrizione definitiva e approvazione del nuovo CCDI dell'anno di riferimento.	31.12.2024
5	Modifica del Codice di comportamento dei dipendenti della p.a., a norma dell'art 54 D.Lgs. 165/2001 e del Regolamento D.p.r 62/2013.	10%	Adozione del codice di comportamento dei dipendenti pubblici secondo la normativa aggiornata sull'utilizzo di tecnologie informatiche per lo svolgimento dell'attività lavorativa.	Predisposizione e presentazione del codice di comportamento alla giunta ai fini dell'approvazione del documento; pubblicazione sul sito istituzionale che equivale, a tutti gli effetti, alla sua affissione all'ingresso della sede di lavoro.	31.12.2024
6	Attività di supporto e coordinamento nella gestione della Gara SAI 2023-2025, gestione contributo aree interne, attuazione del piano del fabbisogno triennale 2023-2025		Adozione dei relativi atti amministrativi	Attività di supervisione e supporto nell'elaborazione, redazione atti e attuazione degli obiettivi di area	31.12.2024

**Piano Integrato di Attività e Organizzazione
Comune di Laganadi – Città Metropolitana di Reggio Calabria**

3.3 Sottosezione di Programmazione – *Rischi corruttivi e Trasparenza C)*

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

La sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge n. 190/2012 e del dlgs 33/2013, integrati dal dlgs 97/2016 e s.m.i., e che vanno formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore. Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e a contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC.

Sulla base degli indirizzi e dei supporti messi a disposizione dall'ANAC, l'RPCT propone l'aggiornamento della pianificazione strategica in tema di anticorruzione e trasparenza secondo canoni di semplificazione calibrati in base alla tipologia di amministrazione ed avvalersi di previsioni standardizzate. In particolare, la sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA vigente, contiene le seguenti analisi che sono schematizzate in tabelle:

- a. Valutazione di impatto del contesto esterno per evidenziare se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente, culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi;
- b. Valutazione di impatto del contesto interno per evidenziare se la mission dell'ente e/o la sua struttura organizzativa possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo della stessa;
- c. Mappatura dei processi di lavoro sensibili al fine di identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con focus sui processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico, con particolare riferimento alle aree di rischio già individuate dall'ANAC, con l'identificazione dei fattori abilitanti e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti (quindi analizzati e ponderati con esiti positivo), anche in riferimento ai progetti del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e i controlli di sull'antiriciclaggio e antiterrorismo, sulla base degli indicatori di anomalia indicati dall'Unità di Informazione Finanziaria (UIF);
- d. Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio. Individuati i rischi corruttivi le amministrazioni programmano le misure sia generali, che specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati, anche ai fini dell'antiriciclaggio e l'antiterrorismo. Le misure specifiche sono progettate in modo adeguato rispetto allo specifico rischio, calibrate sulla base del miglior rapporto costi benefici e sostenibili dal punto di vista economico e organizzativo. Devono essere privilegiate le misure volte a raggiungere più finalità, prime fra tutte quelle di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità. Particolare favore va rivolto alla predisposizione di misure di digitalizzazione.
- e. Monitoraggio annuale sull'idoneità e sull'attuazione delle misure, con l'analisi dei risultati ottenuti.

Anticorruzione: Si ricorda che l'RPCT è il Segretario Comunale.

L'Ente ha adottato il PTPCT 2023-2025 con i relativi allegati (Allegato 2 A-B-C-D), in sede di approvazione del PIAO 2023-2025, approvato con deliberazione G.C. n. 40 del 01/12/2024, confermando la sottosezione rischi corruttivi e trasparenza con deliberazione G.C. n. 5 del

29.01.2024.	Gli	atti	sono	pubblicati	al	seguente	link	:
https://servizionline.comune.laganadi.rc.it/laganadi/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/208								

Il monitoraggio circa l'applicazione delle misure è svolto in autonomia dal Responsabile della prevenzione della corruzione.

Ai fini del monitoraggio i dirigenti/responsabili sono tenuti a collaborare con il Responsabile della prevenzione della corruzione e forniscono ogni informazione che lo stesso ritenga utile.

3.2.3 Programmazione dell'attuazione degli obblighi di trasparenza e misure per garantire l'accesso civico

Il flusso di gestione delle pubblicazioni in Amministrazione trasparente è pubblicato in allegato (Sezione 2.3 – allegato D).

3.2.4 Integrazione con le sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”

Al riguardo, si rappresenta che le disposizioni normative in materia di prevenzione e repressione della corruzione nella pubblica amministrazione prevedono che l'organo di indirizzo di ciascuna PA, definisca gli obiettivi in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza, quale contenuto imprescindibile sia dei documenti di pianificazione strategica e programmazione gestionale, che del Piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza. L'ANAC nel PNA 2019 ha richiesto che l'organo di indirizzo assuma un ruolo proattivo nella definizione delle strategie di gestione del rischio corruttivo, indicando gli obiettivi strategici su cui intervenire e, successivamente, approvando il PTPCT. Spetta poi al Nucleo di Valutazione (NdV) verificare la coerenza tra gli obiettivi previsti nel PTPCT e quelli indicati nel Piano della performance, valutando altresì l'adeguatezza dei relativi indicatori. D'altronde, non può darsi un'efficace attuazione di processi di contrasto alla corruzione se questi non sono totalmente funzionali ad un più efficace perseguimento delle missioni istituzionali.

Il collegamento tra Piano della performance e Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza è garantito, per l'anno 2023, dalla presenza di uno specifico obiettivo di Valore Pubblico e da obiettivi di performance comuni a tutte le unità organizzative, in materia di Prevenzione della Corruzione ed in materia di Trasparenza.

**Piano Integrato di Attività e Organizzazione
Comune di Laganadi – Città Metropolitana di Reggio Calabria**

Obiettivi di Valore Pubblico

Obiettivi di valore pubblico generato dall'azione amministrativa, inteso come l'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore della comunità amministrata										
Missione	Obiettivi Strategici	Indicatori di impatto	Motivazioni	Dimensione	Stakeholder	Fonte di rilevazione	Valore iniziale	Target		
								2023	2024	2025
MISSIONE 01-Servizi istituzionali, generali e di gestione	1 Lagandi per il Cittadino- Assicurare adeguati livelli di trasparenza e il rispetto delle misure anticorruptive	% (n. misure attuate/n. misure contenute nella sottosezione Richi Corruptivi e Trasparenza)	L'Ente ha scelto un obiettivo di valore pubblico legato al rispetto delle misure dell'anticorruzione e al rispetto degli obblighi di trasparenza per ridurre le opportunità che possano verificarsi casi di corruzione e di illegalità all'interno dell'Amministrazione e avvicinare i cittadini alle scelte dell'Ente migliorando i livelli di trasparenza. L'implementazione delle misure da parte di tutti i settori dell'Ente consentirà di aggiornare le sezioni del portale web dell'amministrazione raggiungendo gli standard previsti dalle leggi dello Stato che per un piccolo comune con un numero di dipendenti ridotto può considerarsi uno standard elevato	Economica e Sociale	Cittadini, Imprese, Associazioni, ETS	Report del Segretario Comunale/Sito web dell'Ente	n.d.	100	100	100

3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

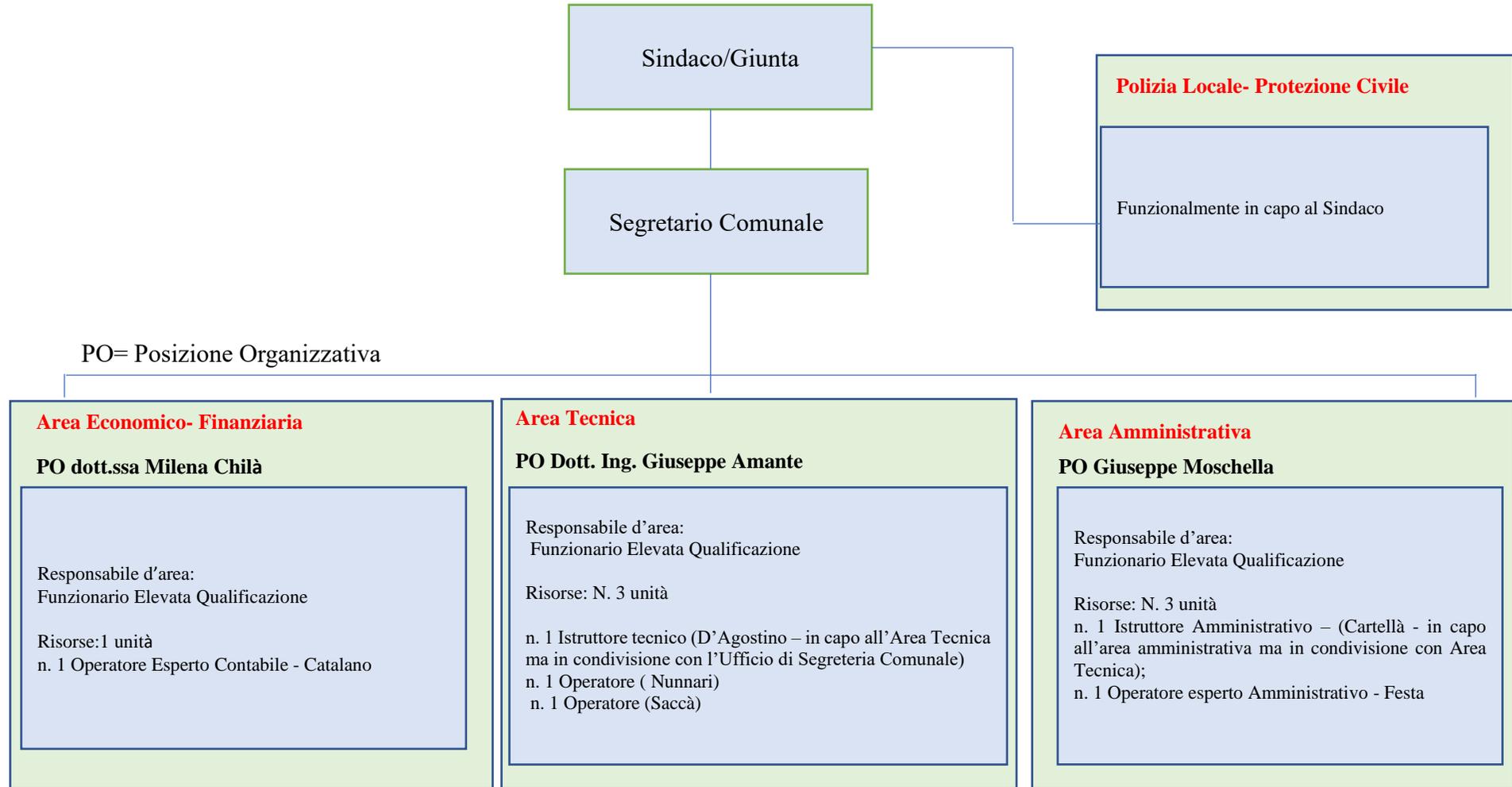
4.1 Sottosezione di Programmazione – *Struttura organizzativa*

3.1 Struttura organizzativa

In questa sezione si presenta il modello organizzativo che sarà adottato dall'Ente, indicando l'organigramma, il funzionigramma e i profili professionali, con il quale viene definita la macrostruttura dell'Ente individuando le strutture di massima rilevanza, nonché la microstruttura con l'assegnazione dei servizi e gli uffici.

Organizzazione: Si allega la nuova macrostruttura organizzativa dell'Ente articolata in tre Aree, al vertice di ciascuna è posto un Responsabile del Servizio titolare di EQ.

**Piano Integrato di Attività e Organizzazione
Comune di Laganadi – Città Metropolitana di Reggio Calabria**



**Piano Integrato di Attività e Organizzazione
Comune di Laganadi – Città Metropolitana di Reggio Calabria**

4.1.2 Interventi organizzativi a supporto degli obiettivi

Nel corso del 2023 non sono necessari specifici interventi organizzativi se non legati alla necessità di rafforzare la dotazione nel contesto delle risorse disponibili e nel rispetto del principio della sostenibilità finanziaria della spesa.

4.1.3 Consistenza del personale al 31.12.2023

Unità organizzative di primo livello	Area Funzionari con incarico di EQ	Area Funzionari senza incarico di EQ	Area istruttori	Area Operatori esperti	Area Operatori	Totali
Area Economico- Finanziaria	1 incarico a tempo determinato e part-time ai sensi dell'art. 110 comma 1 TUEL (in gestione associata con Comune di Calanna)			1		2
Area Tecnica	1 (in utilizzo previo accordo con Città Metropolitana, ai sensi dell'art. 1, comma 557 L. 311/2004)		1 part-time in utilizzazione congiunta con Ufficio Segreteria		1 tempo pieno (servizi esterni) + 1 tempo pieno in utilizzazione con comune di San Roberto +	4
Area amministrativa	1 in convenzione con il Comune di Calanna (gestione associata)			1 part -time		2
Totali	3		1	2	2	8

4.2 Sottosezione di Programmazione – Organizzazione del lavoro agile

3.2 Organizzazione del lavoro agile

In questa sottosezione sono indicati, nonché in coerenza con i contratti, la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto (es. lavoro agile e lavoro da remoto) finalizzati alla migliore conciliazione del rapporto vita/lavoro in un'ottica di miglioramento dei sei servizi resi al cittadino.

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 un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi 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. da parte del personale dipendente, di nuova istituzione.

Il lavoro agile – disciplinato dagli articoli dal 18 al 22 della L. 81/2017 – viene definito come una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato caratterizzato da:

- stabilità mediante un accordo tra le parti;
- con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici;
- eseguita in parte all'interno dei locali aziendali (presso la sede di lavoro) e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale (stabiliti dalla legge e dalla contrattazione collettiva).

La suddetta disciplina si applica, in quanto compatibile e fatta salva l'applicazione delle diverse disposizioni specificamente previste, anche ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, secondo le direttive emanate anche per la promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche, adottate in base a quanto previsto dall'art. 14 della L. 124/2015 (in attuazione del quale sono state emanate la Direttiva n. 3 del 2017 e la Circolare n. 1 del 2020).

In particolare, la sezione contiene:

- le condizionalità e i fattori abilitanti che consentono il lavoro agile e da remoto (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali);
- gli obiettivi all'interno dell'amministrazione, con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance;
- i contributi al mantenimento dei livelli quali-quantitativi dei servizi erogati o al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia (es. qualità percepita del lavoro agile; riduzione delle assenze, customer satisfaction).

Lavoro agile: si rimanda ad una più dettagliata definizione della disciplina del lavoro agile e da remoto, sulla base delle nuove disposizioni dettate dalla normativa e dal CCNL 2019-2021 Funzioni locali, in sede di contrattazione decentrata integrativa. È in programmazione l'adozione del regolamento che disciplina il lavoro agile e da remoto.

I fattori abilitanti del lavoro agile/da remoto:

I fattori abilitanti del lavoro agile e del lavoro da remoto che ne favoriscono l'implementazione e la sostenibilità:

- Flessibilità dei modelli organizzativi;
- Autonomia nell'organizzazione del lavoro;
- Responsabilizzazione sui risultati;
- Benessere del lavoratore;
- Utilità per l'amministrazione;
- Tecnologie digitali che consentano e favoriscano il lavoro agile;
- Cultura organizzativa basata sulla collaborazione e sulla riprogettazione di competenze e comportamenti;
- Organizzazione in termini di programmazione, coordinamento, monitoraggio, adozione di azioni correttive;
- Equilibrio in una logica win-win: l'amministrazione consegue i propri obiettivi e i lavoratori migliorano il proprio "Work-life balance".

I servizi che sono “smartizzabili” e gestibili da remoto:

Sono da considerare telelavorabili e/o da svolgere in modalità agile le attività che rispondono ai seguenti requisiti:

- possibilità di delocalizzazione, le attività sono tali da poter essere eseguite a distanza senza la necessità di una costante presenza fisica nella sede di lavoro.
- possibilità di effettuare la prestazione lavorativa grazie alle strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento dell'attività lavorativa fuori dalla sede di lavoro e messe a disposizione dal datore di lavoro o attraverso strumentazioni di proprietà del dipendente;
- autonomia operativa, le prestazioni da eseguire non devono richiedere un diretto e continuo interscambio comunicativo con gli altri componenti dell'ufficio di appartenenza ovvero con gli utenti dei servizi resi presso gli sportelli della sede di lavoro di appartenenza;
- possibilità di programmare il lavoro e di controllarne facilmente l'esecuzione;
- possibilità di misurare, monitorare e valutare i risultati delle prestazioni lavorative eseguite mediante il telelavoro o in lavoro agile attraverso la definizione di precisi indicatori misurabili.

Sono escluse dal novero delle attività in modalità telelavoro e lavoro agile quelle che richiedono lo svolgimento di prestazioni da eseguire necessariamente presso specifiche strutture di erogazione dei servizi (esempio: sportelli incaricati del ricevimento del pubblico, mense scolastiche, nidi d'infanzia, musei, ecc.), ovvero con macchine ed attrezzature tecniche specifiche oppure in contesti e in luoghi diversi del territorio

comunale destinati ad essere adibiti temporaneamente od occasionalmente a luogo di lavoro (esempi: assistenza sociale e domiciliare, attività di notificazione, servizi di polizia municipale sul territorio, manutenzione strade, manutenzione verde pubblico, ecc.).

I soggetti che hanno la precedenza nell'accesso al lavoro agile/da remoto:

Al lavoro agile e da remoto accedono in maniera limitata tutti i dipendenti dell'ente a tempo indeterminato e determinato con precedenza tuttavia attribuita ai soggetti che si trovino nelle seguenti condizioni:

- situazioni di disabilità psico-fisiche del dipendente, certificate ai sensi della Legge 5 febbraio 1992 n. 104, oppure che soffrono di patologie autoimmuni, farmaco-resistenti, degenerative e/o certificate come malattie rare, che si trovino nella condizione di essere immunodepressi tali da risultare più esposti a eventuali contagi da altri virus e patologie;
- esigenza di cura di soggetti conviventi affetti da handicap grave, debitamente certificato nei modi e con le forme previste dalla Legge 5 febbraio 1992 n. 104 oppure sofferenti di patologie autoimmuni, farmaco-resistenti, degenerative e/o certificate come malattie rare;
- esigenza di cura di figli minori e/o minori conviventi;
- distanza chilometrica autocertificata tra l'abitazione del/della dipendente e la sede di lavoro, in base al percorso più breve;
- la possibilità di possedere e gestire in maniera indipendente i supporti e i dispositivi di collegamento in remoto.

4.3

3.3 SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Il piano triennale del fabbisogno di personale, ai sensi dell'art. 6 del dlgs 165/2001 nel rispetto delle previsioni dell'art. 1 c. 557 della L. 296/2006, dell'art. 33 del DL 34/2019 e s.m.i., è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese, attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività. La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche. In relazione a queste, dunque l'amministrazione valuta le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

- capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;
- stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio, o alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate) o alle esternalizzazioni/internalizzazioni o a potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni o ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

In relazione alle dinamiche di ciascuna realtà, l'amministrazione elabora le proprie strategie in materia di capitale umano, attingendo dai seguenti suggerimenti:

- Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse: un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica, può essere misurata in termini di modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree e modifica del personale in termini di livello/inquadramento;
- Strategia di copertura del fabbisogno. Questa parte attiene all'illustrazione delle strategie di attrazione (anche tramite politiche attive) e acquisizione delle competenze necessarie e individua le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a:
 - soluzioni interne all'amministrazione;
 - mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti;
 - meccanismi di progressione di carriera interni;

**Piano Integrato di Attività e Organizzazione
Comune di Laganadi – Città Metropolitana di Reggio Calabria**

- riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento);
- job enlargement attraverso la riscrittura dei profili professionali;
- soluzioni esterne all'amministrazione;
- mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni);
- ricorso a forme flessibili di lavoro;
- concorsi;
- stabilizzazioni.
- Formazione del personale:
 - le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
 - le risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative;
 - le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (es. politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione);
 - gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo.

Alla programmazione del fabbisogno di personale si accompagnano i seguenti documenti:

- l'attestazione sul rispetto dei limiti di spesa del personale;
- la dichiarazione di non eccedenza di personale;
- le certificazioni sull'approvazione dei documenti di bilancio;
- l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare;
- le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità;
- le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere.

4.3. 1. Capacità assunzionali e calcolo della dotazione finanziaria potenziale

Di seguito viene riportato l'esito dei calcoli riguardanti il limite ordinamentale alla spesa di personale, il calcolo del posizionamento dell'ente in relazione alle soglie di sostenibilità previste per la classe dimensionale di appartenenza dell'ente, il calcolo delle facoltà assunzionali massime, il costo del personale in servizio, la dotazione finanziaria potenziale.

IL FABBISOGNO DI PERSONALE. LE SCELTE ORGANIZZATIVE E LA VERIFICA DELLE ECCEDEENZE

L'Amministrazione si è espressa in merito alla programmazione del reale fabbisogno di personale di cui il Comune di Sant'Ilario dello Ionio ha necessità per garantire l'espletamento integrale ed efficace delle funzioni, dei compiti e dei servizi attribuitigli dal vigente ordinamento.

• RAPPRESENTAZIONE DELLA CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31 DICEMBRE DELL'ANNO PRECEDENTE

DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2023:

- TOTALE: n.9 unità di personale
- n. 2 a tempo pieno e indeterminato
- n. 4 a tempo parziale e indeterminato

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE CATEGORIE DI INQUADRAMENTO

DIPENDENTE	AREA	PROFILO PROFESSIONALE
1	Funzionario EQ	Funzionario Contabile
1	Funzionario EQ	Istruttore Amministrativo
1	Istruttore EQ	Funzionario Tecnico

**Piano Integrato di Attività e Organizzazione
Comune di Laganadi – Città Metropolitana di Reggio Calabria**

2	Istruttori	Istruttore Amministrativo Istruttore Tecnico
2	Operatori Esperti	Collaboratore Amministrativo Collaboratore contabile
2	Operatori	Operatori

Il Comune di LAGANADI ha scelto di mantenere, quanto più possibile, in economia la gestione dei servizi espletati, ritenendola maggiormente idonea ad assicurare adeguati livelli di efficacia, efficienza ed economicità in relazione alle esigenze di un piccolo comune. Ad oggi fanno eccezione la gestione della mensa scolastica e della fase di depurazione delle acque reflue. Di seguito la tabella riassuntiva dei servizi gestiti:

Servizi	Forma di gestione
Servizio depurazione acque	Forma associata con altri Enti – affidamento esterno
Servizi cimiteriali	In economia
Servizio di igiene urbana	Affidamento esterno con procedura ad evidenza pubblica
Servizio di cura del verde pubblico	In economia
Servizio di trasporto scolastico	In economia
Servizio di mensa scolastica	Non effettuato
Servizio di illuminazione votiva	In economia
Accertamento e riscossione spontanea tributi	In economia
Manutenzioni stradali	In economia
Manutenzioni delle reti idrica e fognaria	In economia
Gestione impianti sportivi	In economia

**Piano Integrato di Attività e Organizzazione
Comune di Laganadi – Città Metropolitana di Reggio Calabria**

Il Comune ha completato, alla data del 31.12.2020, le procedure di stabilizzazione del personale già LSU/LPU, contrattualizzando a tempo indeterminato e parziale n. 4 unità di personale

Categoria	Profilo professionale	Durata settimanale prestazione lavorativa	Settore di effettivo espletamento delle mansioni	Modalità di reclutamento
B	Collaboratore	PT (18 h)	Settore Finanziario- tributi	Stabilizzazione ai sensi del D.Lgs. n. 75/2017 (art. 20, comma 14) - articolo 1, commi 209, 211 e 212, della legge 27 dicembre 2013, n. 147 – Decreto interministeriale 8.10.2014 (art. 3) – Art. 4, comma 8, d.l. 101/2013- previa mobilità obbligatoria e richiesta nominativa alla Regione Calabria
B	Collaboratore	PT (18 h)	Settore Amministrativo	Stabilizzazione ai sensi del D.Lgs. n. 75/2017 (art. 20, comma 14) - articolo 1, commi 209, 211 e 212, della legge 27 dicembre 2013, n. 147 – Decreto interministeriale 8.10.2014 (art. 3) – Art. 4, comma 8, d.l. 101/2013 - previa mobilità obbligatoria e richiesta nominativa alla Regione Calabria
C	Operatore	PT (18h)	Settore Tecnico	Stabilizzazione ai sensi del D.Lgs. n. 75/2017 (art. 20, comma 14) - articolo 1, commi 209, 211 e 212, della legge 27 dicembre 2013, n. 147 – Decreto interministeriale 8.10.2014 (art. 3) – Art. 4, comma 8, d.l. 101/2013
C	Operatore	PT (18h)	Settore Amministrativo	Stabilizzazione ai sensi del D.Lgs. n. 75/2017 (art. 20, comma 14) - articolo 1, commi 209, 211 e 212, della legge 27 dicembre 2013, n. 147 – Decreto interministeriale 8.10.2014 (art. 3) – Art. 4, comma 8, d.l. 101/2013

IL FABBISOGNO DI PERSONALE. LA SITUAZIONE ALLA DATA DI REDAZIONE DELLA PROGRAMMAZIONE 2024-2026

- La deliberazione di Consiglio comunale n. 38 in data 27/11/2023, con cui è stato approvato il Documento unico di programmazione per il periodo 2024-2026;
- La deliberazione di Consiglio comunale n. 30 in data 22.12.2023, con cui è stato approvato il bilancio di previsione finanziario 2024-2026 redatto secondo lo schema di cui all'all. 9 al D. Lgs. n. 118/2011;
- Con deliberazione G.C. n. 40 del 01.12.2023 ha adottato il PIAO 2023-2025 comprensivo della sottosezione relativa alla programmazione del fabbisogno finanziario 2023-2025, sottoposta al parere del revisore dei conti, ;

**Piano Integrato di Attività e Organizzazione
Comune di Laganadi – Città Metropolitana di Reggio Calabria**

Dato atto che la Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale 2023-2025 con il piano occupazionale per l'anno 2024 è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l'accertamento della 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, **giusto verbale n. 11 29.11.2023 acquisito agli atti di questo ufficio con protocollo n° 2797 del 01.12.2023**

La Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale 2023-2025, relativamente al piano occupazionale per l'anno 2024 è stato aggiornato con deliberazione G.C. n. 7 del 26.02.2024, relativamente soltanto alle modalità di copertura dei posti oggetto di programmazione, rimanendo inalterato il quadro finanziario di riferimento e sul quale era stato già acquisito il parere del revisore dei conti.

Dato atto che ad agosto 2024 è stata conclusa la procedura di reclutamento programmata, mediante l'assunzione a tempo pieno e indeterminato di n. 1 Funzionario EQ Contabile e che la programmazione del fabbisogno è confermata per l'anno 2024 sulla scorta dell'aggiornamento alla sottosezione approvato con deliberazione G.C. n. 7 del 26.02.2024

ULTERIORE FABBISOGNO DI PERSONALE A TEMPO DETERMINATO O CON ALTRE FORME FLESSIBILI DI LAVORO

Ca t.	Profilo professionale da coprire	PT/FT	Modalità di reclutamento	Tempi di attivazione procedura	Scadenza
D	Istruttore direttivo tecnico	PT	Art.1, .557,L.311/2004 – 12 ore	Già attivato	Non rinnovato
D	Istruttore Direttivo Contabile	PT	Art. 110 D.Lgs. 267/2000	Già attivato	Settembre 2024

IL CALCOLO DELLA CAPACITA' ASSUNZIONALE AI SENSI DEL D.L. N. 34/2019 E DEL D.M. 17 MARZO 2020

La collocazione del Comune tra le fasce previste, in attuazione del D.L. n. 34/2019, dal DM 17 marzo 2020 è rilevabile dalle tabelle che seguono:

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE

Anno 2024

Anno ultimo rendiconto approvato	2023
Numero abitanti	338
Ente facente parte di unione di comuni	No

**SPESA DI PERSONALE E COSTO DEL FABBISOGNO DI PERSONALE - LA COMPATIBILITÀ CON I VINCOLI DI BILANCIO E DELLA FINANZA PUBBLICA
 VERIFICA SPESE PERSONALE IN ADEMPIMENTO ALL'ART. 1 COMMA 562 L.296\2006
 COMUNE DI LAGANADI**

<u>Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno</u>	ANNO		
	2025		
	ANNO	VALORE	FASCIA
Popolazione al 31 dicembre	2023	338	a
	ANNI	VALORE	
Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2023	(a) 84.162,27 €	(I)
Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018		(a1) 602.173,77 €	

Piano Integrato di Attività e Organizzazione
Comune di Laganadi – Città Metropolitana di Reggio Calabria

Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2021	1.361.439,22 €
	2022	985.821,25 €
	2023	1.028.137,39 €
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		1.125.132,62 €
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2023	130.952,90 €
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE	(b)	994.179,72 €
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)	(c)	8,47%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM	(d)	29,50%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM	(e)	33,50%

COLLOCAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI

ENTE VIRTUOSO

ENTE VIRTUOSO			
Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < o = (d))	(f)	209.120,75 €	
Somatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1	(f1)	293.283,02 €	
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM nel periodo 2020-2024	(h)	2025	35,00%
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - (a1) * (h)	(i)	210.760,82 €	
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. foglio "Resti assunzionali")	(l)	28.658,59 €	
Migliore alternativa tra (i) e (l) in presenza di resti assunzionali (Parere RGS)	(m)	210.760,82 €	
Tetto di spesa comprensivo del più alto tra incremento da Tab. 2 e resti assunzionali - (a1) + (m)	(m1)	812.934,59 €	
Confronto con il limite di incremento da Tabella 1 DM (Parere RGS) - (m1) < (f)	(n)	293.283,02 €	
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	(o)	2025	293.283,02 €

**Piano Integrato di Attività e Organizzazione
Comune di Laganadi – Città Metropolitana di Reggio Calabria**

Il Comune di Laganadi si trova, per popolazione, nella FASCIA D della tabella 1 - DM di cui al D.L. 34/2019 e risulta virtuoso poiché ha registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al **8,47%**.

L'applicazione della citata norma consente all'Ente, per l'annualità 2023, la detrazione, dalla spesa complessiva per il personale stabilizzato, della somma di € 72.000, pari al contributo ricevuto dallo Stato e dalla Regione Calabria a seguito della stabilizzazione del personale già LSU/LPU.

Ai fini di tale calcolo il Comune si è avvalso della facoltà prevista dall'art. 57, comma 3-septies, del D.L. n. 104/2020 convertito con modificazioni dalla L. 13 ottobre 2020, n. 126, in forza del quale: *“A decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente detrazione spesa personale stabilizzato.”*

Il D.L. n. 34/2019 ed il relativo decreto ministeriale di attuazione disciplinano, dunque, la materia delle assunzioni a tempo indeterminato, ispirata a principi del tutto differenti rispetto alla normativa precedente (che viene pertanto derogata), basata sui dati storici (in particolare, sui risparmi di spesa generatisi dalle cessazioni di personale) e non ancorata al grado di rigidità di bilancio ed alla relativa ed effettiva capacità di sostenere, nel tempo, la copertura degli oneri derivanti dalle retribuzioni del personale di ruolo (in servizio e da assumere). In altri termini, le disposizioni di cui all'art. 33 hanno innovato la disciplina concernente le facoltà assunzionali di regioni ed enti locali, determinando il superamento delle regole basate sul principio del turn over e introducendo conseguentemente un sistema maggiormente flessibile, incentrato sul rispetto della sostenibilità finanziaria della spesa di personale. Il nuovo meccanismo appare sicuramente più concreto e coerente rispetto al sistema del vincolo (o tetto) di spesa lineare che caratterizza l'attuazione del principio del contenimento rinvenibile nei citati commi 557 quater e 562 della legge 296/2006.

Nel nuovo sistema delineato dal legislatore, infatti, l'obiettivo primario dell'ente è quello di attuare la mission istituzionale e assicurare i servizi alla collettività, garantendo tuttavia gli equilibri in chiave pluriennale del proprio bilancio. In tale ottica, va dunque evitato che le politiche del personale perseguite dalle amministrazioni territoriali rimangano completamente scollegate dalla capacità dei relativi bilanci di sostenerle. Pertanto, laddove l'ente, regione o locale, rispetti i vincoli di spesa ed abbia a disposizione capacità assunzionale per personale a tempo indeterminato o flessibile, non necessariamente potrà esercitare detta facoltà, in considerazione del fatto che l'andamento complessivo della gestione di bilancio potrebbe mostrare segni di squilibrio tutt'altro che temporanei, derivanti magari da criticità che possono avere diverse origini. In tali circostanze, infatti, la scelta di assumere nuovo personale in assenza di una effettiva capacità di raggiungere un equilibrio strutturale finirebbe per tradursi in un

**Piano Integrato di Attività e Organizzazione
Comune di Laganadi – Città Metropolitana di Reggio Calabria**

ulteriore appesantimento della spesa corrente dell'ente, con effetti duraturi anche sui saldi, tali da poter determinare ricadute sulla capacità di assicurare il rispetto dell'equilibrio di bilancio.

La Sezione di controllo per l'Emilia Romagna, (così come richiamata di recente da Sez. Contr. Veneto deliberazione n. 15/2021/PAR, Sez. Contr. SICILIA deliberazione n. 61/2021/PAR) ha evidenziato che la nuova normativa “*supera la logica – prevista per i Comuni più piccoli (c.d. fuori patto) dall'art. 1, comma 562, della l. n. 296/2006 e, per i Comuni più grandi, dall'art. 3, comma 5, del d.l. n. 90/2014 – di ancorare le facoltà assunzionali rispettivamente, a una percentuale dell'ammontare di spesa complessiva per il personale sostenuto dall'ente nel 2008 e a una percentuale di spesa parametrata a quella relativa al personale cessato nell'anno precedente. Il decreto attuativo della nuova legge, emanato il 17.03.2020, ha fissato le soglie di virtuosità degli enti, basate sul rapporto fra media delle entrate correnti risultante dagli ultimi tre rendiconti e spesa di personale, dividendo i Comuni in tre categorie: i Comuni che si collocano al di sotto del valore-soglia medio possono incrementare nel tempo le assunzioni mantenendosi comunque entro il limite del valore soglia medio; i Comuni che presentano un rapporto entrate correnti/spesa di personale sbilanciato a sfavore delle prime - superando il valore soglia superiore (cd. valore soglia di rientro della maggiore spesa) - devono mettere in atto misure di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nel 2025 del valore soglia 9 superiore.*”

Rilevato che, in particolare, l'art. 5 del decreto ministeriale citato dispone:

“1. In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1. (...)

2. Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione. (...)”

Vista la circ. Presidenza del Consiglio dei ministri 13 maggio 2020 ad oggetto: “*Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni*”, pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 226 dell'11 settembre 2020;

Visto l'art. 57, c. 3-septies, D.L. 14 agosto 2020, n. 104 che dispone:

**Piano Integrato di Attività e Organizzazione
Comune di Laganadi – Città Metropolitana di Reggio Calabria**

“3-septies. A decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente”;

Considerato che, ai sensi dell'art. 5, D.M. 17 marzo 2020, per i comuni “virtuosi”, nel periodo 2020-2024:

- è possibile incrementare annualmente, la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla Tabella 2 allegata al decreto, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1;
- è possibile utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1;

Preso atto del parere espresso dal Ministero dell'Economia e delle Finanze in data 15 gennaio 2021 (prot. n. 12454) che a proposito della possibilità per gli enti virtuosi di utilizzare in deroga i resti assunzionali del quinquennio 2015-2019 chiarisce quanto segue:

“l'utilizzo dei più favorevoli resti assunzionali dei cinque anni antecedenti al 2020 non può essere cumulato con le assunzioni derivanti dall'applicazione delle nuove disposizioni normative ex articolo 33, comma 2, del decreto legislativo n. 34/2019, ma tale possibilità di utilizzo costituisce una scelta alternativa – se più favorevole – alla nuova regolamentazione, fermo restando che tale opzione è consentita, in ogni caso, solamente entro i limiti massimi previsti dal valore soglia di riferimento di cui all'articolo 4, comma 1 – Tabella 1, del decreto attuativo.”

A tal fine si rileva che:

- sulla base delle stime previsionali previste per il triennio 2023-2025 le entrate del comune si manterranno sui valori attuali e che pertanto la spesa di personale, per mantenere in diminuzione il parametro in questione, deve subire un decremento progressivo;
- a seguito dell'espletamento per la figura di un istruttore direttivo categoria D, si è verificata con decorrenza 01.08.2024 la cessazione dell'incarico ex art. 110 TUEL;
- l'Ente al fine di mantenere in diminuzione il parametro de quo, non utilizzerà le proprie capacità assunzionali nelle annualità 2023 – 2024 - 2025, salvo che in un'ottica di attenta valutazione dell'andamento delle entrate e di scrupoloso monitoraggio della spesa corrente alla luce di una nuova verifica del rispetto del valore soglia si verifichi un miglioramento del rapporto spese di personale/media entrate correnti rispettoso

**Piano Integrato di Attività e Organizzazione
Comune di Laganadi – Città Metropolitana di Reggio Calabria**

dei parametri di cui al DM 17.03.2020

IL FABBISOGNO DI PERSONALE. LA PROGRAMMAZIONE 2023-2025 E IL PIANO ASSUNZIONALE 2024

In considerazione degli spazi assunzionali individuati e dei fabbisogni rilevati è stata definita la seguente programmazione relativa al periodo 2023-2025:

PIANO OCCUPAZIONALE – ELENCO ASSUNZIONI 2024

Cat.	Profilo professionale da coprire	Spesa (€)	PT/FT	Modalità di reclutamento
D1	Istruttore Direttivo Finanziario	€ 33.768, 73	FT	Espletato
D1	Istruttore Direttivo Tecnico	€ 16.884,37	PT	Incarico ex art. 110 comma 1 (18 ore settimanali)

PIANO OCCUPAZIONALE 2025

Cat.	Profilo professionale da coprire	Spesa (€)	PT/FT	Modalità di reclutamento
----	-----	-----	-----	-----

PIANO OCCUPAZIONALE 2026

Cat.	Profilo professionale da coprire	Spesa (€)	PT/FT	Modalità di reclutamento
--	-----	-----	-----	-----

INCREMENTO ORARIO LAVORATIVO PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO E PARZIALE

L'Amministrazione ha attuato un intervento di adeguamento del fabbisogno di personale dedicato al complesso dei servizi comunali. Detto incremento orario, che non vale nuova assunzione e, pertanto, non comporterà un decremento delle facoltà assunzionali dell'Ente, avverrà subordinatamente alle auspiccate modifiche normative e all'andamento della gestione finanziaria dell'Ente.

Si dà atto che, nelle more dell'avvio delle procedure regionali, è stata emanata la legge 25 febbraio 2022, n. 15, di conversione in legge, con modificazioni, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, recante disposizioni urgenti in materia di termini legislativi (GU n. 49 del 28/02/2022-Suppl.Ordinario n.8) e, in particolare, l'art. 1 comma 27, secondo cui *“alle amministrazioni pubbliche della Regione Calabria che hanno assunto a tempo indeterminato i lavoratori impegnati in attività di pubblica utilità di cui agli articoli 2 del decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468, e 2 del decreto legislativo 7 agosto 1997, n. 280, o che procedono alla loro assunzione a tempo indeterminato, ai sensi dell'articolo 1, comma 446, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, con le modalità semplificate di cui all'articolo 1, comma 495, della legge 27 dicembre 2019, n. 160, e' riconosciuto a decorrere dall'anno 2022 il contributo di cui all'articolo 7, comma 1, del decreto legislativo 28 febbraio 2000, n. 81;”*. Per effetto delle richiamate norme dello Stato, l'incentivo Statale a regime, per un importo pari a euro 9.296,22, è riconosciuto per le assunzioni a tempo indeterminato, anche con contratti di lavoro a tempo parziale presso le amministrazioni pubbliche della Calabria, dei lavoratori socialmente utili di cui all'art. 2, commi 1, del decreto legislativo n. 81 del 2000, e di quelli impegnati in attività di pubblica utilità di cui agli art. 2 del decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 1997, n. 468, e 2 del decreto legislativo 7 agosto 1997, n. 280;

Visto l'avviso pubblico con il quale le Amministrazioni pubbliche della Calabria, che hanno assunto a tempo indeterminato o che procedono alla loro assunzione ai sensi dell'art. 1, comma 446, della L. 30.12.2018 n. 145 dei lavoratori socialmente utili di cui all'art. 2, commi 1, del D. Lgs. n. 81 del 2000 e di quelli impegnati in attività di pubblica utilità di cui agli art. 2 del D.lgs. 1.12.1997, n. 1997, n.468 e 2 del D.lgs. 07.8.1997 n. 280, sono invitate a presentare istanza per beneficiare dell'incentivo regionale nella misura determinata nel citato Decreto Dirigenziale n. 3183/2022;

Considerato che questo Comune ha proceduto alla stabilizzazione di personale a tempo determinato, già appartenente al bacino LPU, nell'anno 2021 instaurando n. 04 rapporti di lavoro a tempo indeterminato, finanziati con il contributo Ministeriale e Regionale, pari a € 13.096,22 per ogni lavoratore;

Rilevato che il Comune di Laganadi ha partecipato al suddetto Avviso Pubblico della Regione Calabria richiedendo l'ammissione al finanziamento per l'incremento orario di n. 04 lavoratori ex LPU stabilizzati a tempo indeterminato ai sensi della Legge n. 145/2018;

Visto il Decreto Dirigenziale n. 7443 del 06/07/2022 adottato dal Dipartimento Lavoro e Welfare Settore 01 – Politiche Attive, superamento del precariato e vigilanza Enti Mercato del lavoro – Osservatorio della Regione Calabria, avente ad oggetto “Approvazione dell'elenco delle domande Ammesse di cui al Decreto Dirigenziale n.3183 del 24/03/2022: “Riparto delle Risorse Regionali per le stabilizzazioni, mediante contratto a tempo indeterminato, procedure ex lege 30 Dicembre 2018 n.145, dei lavoratori socialmente utili e di quelli impegnati in attività di pubblica utilità della Regione Calabria. Approvazione avviso pubblico per la presentazione delle istanze di ammissione al finanziamento regionale. Prenotazione impegno anno 2022”.

**Piano Integrato di Attività e Organizzazione
Comune di Laganadi – Città Metropolitana di Reggio Calabria**

Considerato che il predetto decreto stabilisce di approvare l'elenco degli enti di cui all'allegato "A", ammessi al riparto delle Risorse Regionali per le stabilizzazioni, mediante contratto a tempo indeterminato, secondo le procedure ex lege 30 Dicembre 2018 n.145, dei lavoratori socialmente utili e di quelli impegnati in attività di pubblica utilità della Regione Calabria, ai sensi del Decreto Dirigenziale n. 3183 del 24/03/2022;

Preso atto che il Comune di Laganadi risulta tra i soggetti ammessi a contributo a favore del personale ex LPU già assunto nell'anno 2021, per integrare l'orario di lavoro delle unità stabilizzate con contratti a tempo parziale e indeterminato;

Richiamata la deliberazione G.C. n. 27 del 08.08.2022 con la quale, prendendo atto del Decreto 7443 del 06/07/2022, si è disposto l'incremento dell'orario di lavoro, rispetto a quello di assunzione, a valere sugli ulteriori contributi regionali e statali proposti dall'Avviso in argomento, per i dipendenti a tempo indeterminato, provenienti dal bacino LPU, in servizio presso l'Ente

Pertanto, ciascun lavoratore per cui il Comune ha ottenuto il contributo in argomento avrà, all'esito dell'incremento orario previsto nelle relative appendici contrattuali, un costo complessivo annuale, per il datore di lavoro, non superiore ad € 18.000,00. Il totale del contributo erogato dalla Regione Calabria è pari ad € 72.000

4.3.3 Fabbisogni di personale per profilo professionale e correlazione con gli obiettivi di performance

In questo paragrafo vengono riportati i fabbisogni di personali per profilo professionale, la correlazione con gli obiettivi di performance e le strategie di copertura.

AREA SERVIZI	N. UNITÀ	Area	PROFILO PROFESSIONALE	RIFERIMENTO DOCUMENTO DI PROGRAMMAZIONE	Modalità di reclutamento
Area Economico finanziaria tributi	1	Funzionario di Elevata Qualificazione	Funzionario economico-finanziario	Documento Unico di programmazione/sezioni e valore pubblico del PIAO	Schema di accordo, ai sensi dell'art. 15 della L. n. 241/1990, per la gestione in forma associata e coordinata tra i Comuni di Calanna e Laganadi delle procedure di concorso relative all'assunzione con contratto a tempo pieno e indeterminato di numero 1 unità di categoria D

4.3.4 Previsioni di cessazioni dal servizio nel 2023

È prevista una cessazione al 31.12.2023, con decorrenza dal 1° gennaio 2024 di un profilo Area Operatori che non comporta riduzione della spesa del personale in quanto trattasi di spesa integralmente finanziata con fondi LSU dal Ministero delle Politiche Sociali e del Lavoro, contributo stabilizzazione.

4.3.4 Fabbisogni formativi e correlazione con gli obiettivi di performance

Il paragrafo espone, con la tabella seguente, i fabbisogni formativi necessari per sostenere le priorità strategiche funzionali alla generazione di “Valore pubblico” come descritti nell’apposito paragrafo, e per sostenere gli obiettivi di performance organizzativa e individuale.

**Piano Integrato di Attività e Organizzazione
Comune di Laganadi – Città Metropolitana di Reggio Calabria**

Obiettivi di valore pubblico	Tipologia intervento formativo	Dettaglio	Destinatari
1 Laganadi per il Cittadino - Assicurare adeguati livelli di trasparenza e il rispetto delle misure anticorruptive	Manageriale/organizzativo	<ul style="list-style-type: none"> • Formazione Obbligatoria di Base: i piani triennali anticorruzione e trasparenza • Formazione specifica: supporto alle Posizione organizzative per l'aggiornamento al piano triennale anticorruzione e trasparenza • Formazione specifica: le principali novità dettate dal PNA nazionale e dalle linee guida ANAC • Formazione specifica: gli obblighi di trasparenza e la corretta tenuta della sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale dell'ente locale 	<p>Incarichi di elevate qualificazione</p> <p>Responsabili di procedimento</p>
2 Laganadi efficiente e più bella -Capacità dell'amministrazione di curare la qualità urbana, rispettare i cronoprogrammi di progetto (opere pubbliche e progetti digitalizzazione PNRR) e contemporaneamente rafforzare gli equilibri di bilancio	Manageriale/organizzativo	<p>Tributi locali</p> <p>Assestamento generale di bilancio</p> <p>Variazioni di bilancio ordinarie e straordinarie</p> <p>Il piano transizione digitale nei comuni: obblighi e sanzioni</p>	<p>Incarichi di elevate qualificazione</p> <p>Responsabili di procedimento</p>

3.3.2 Il programma della formazione del personale:

La formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono allo stesso tempo un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione e uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni e quindi dei servizi alla città.

La formazione è, quindi, un processo complesso che risponde principalmente alle esigenze e funzioni di:

- Valorizzazione del personale intesa anche come fattore di crescita e innovazione;
- Miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'Ente

In quest'ottica, la formazione è un processo complesso che risponde a diverse esigenze e funzioni: la valorizzazione del personale e, conseguentemente, il miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'ente.

Nell'ambito della gestione del personale, le pubbliche amministrazioni sono tenute a programmare annualmente l'attività formativa, al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi.

Principi della formazione

I principi cui si ispira il programma di formazione sono:

- valorizzazione del personale: il personale è considerato come un soggetto che richiede riconoscimento e sviluppo delle proprie competenze, al fine di erogare servizi più efficienti ai cittadini;
- uguaglianza e imparzialità: il servizio di formazione è offerto a tutti i dipendenti, in relazione alle esigenze formative riscontrate;
- continuità: la formazione è erogata in maniera continuativa;
- partecipazione: il processo di formazione prevede verifiche del grado di soddisfazione dei dipendenti e modi e forme per inoltrare suggerimenti e segnalazioni;
- efficacia: la formazione deve essere monitorata con riguardo agli esiti della stessa in termini di gradimento e impatto sul lavoro;
- efficienza: la formazione deve essere erogata sulla base di una ponderazione tra qualità della formazione offerta e costi della stessa.

I corsi di formazione obbligatori che si intendono garantire al personale dell'Ente sono quelli attinenti alle seguenti materie:

- Trasparenza, anticorruzione ed etica pubblica;
- Privacy;

- Contabilità pubblica;
- Organizzazione e gestione delle risorse umane;
- Appalti pubblici;
- Informatica.

nello specifico le scelte del Comune di Sant’Ilario dello Ionio in materia di formazione del personale vengono programmate da ciascun Responsabile di Area sulla base delle esigenze rilevate e soddisfatte nei limiti delle risorse disponibili, dando priorità:

- Alla formazione obbligatoria in materia di anticorruzione e trasparenza;
- Alla formazione obbligatoria (generale e specifica) in materia di salute e sicurezza dei dipendenti sul luogo di lavoro (D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.);
- Alla formazione in materia di trattamento dei dati personali (GDPR 2016/679).

A tali attività di base e generali per tutto il personale, si accostano attività formative specifiche a seconda dei settori di competenza, indirizzate all'aggiornamento professionale per assicurare la continuità e lo sviluppo delle prestazioni rispetto a specifiche esigenze di servizio, di volta in volta attivate in relazione alle necessità rilevate e alle novità normative introdotte.

Nel corso del triennio di riferimento il Comune intende promuovere l’iscrizione/partecipazione ai programmi formativi anche gratuiti (webinar) realizzati da soggetti esterni qualificati, quali ANCI, IFEL,, Syllabus per la formazione digitale.

3.3.3 L’elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare mediante strumenti tecnologici:

Tutti i processi dell’ente vanno progressivamente semplificati e reingegnerizzati mediante lo sviluppo e l’implementazione di supporti tecnologici e la digitalizzazione, in particolare le attività e i processi che sono stati informatizzati sono:

1 Le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale:

Sito web istituzionale

Intervento	Tempi di adeguamento
Siti web e/o app mobili – Interventi di tipo adeguativo e/o correttivo	31.12.2024

**Piano Integrato di Attività e Organizzazione
Comune di Laganadi – Città Metropolitana di Reggio Calabria**

Formazione – Aspetti normativi	31.12.2024
Siti web e/o app mobili – Analisi dell’usabilità	31.12.2024
Siti web e/o app mobili – Interventi sui documenti (es. pdf di documenti-immagine inaccessibili)	31.12.2024
Siti web – Miglioramento moduli e formulari presenti sul sito/i	31.12.2024

Siti web tematici

Intervento	Tempi di adeguamento
Siti web e/o app mobili – Interventi di tipo adeguativo e/o correttivo	31.12.2024
Siti web e/o app mobili – Analisi dell’usabilità	31.12.2024
Siti web e/o app mobili – Interventi sui documenti (es. pdf di documenti-immagine inaccessibili)	31.12.2024

Formazione

Intervento	Tempi di adeguamento
Formazione – aspetti normativi	31.12.2024
Formazione – aspetti tecnici	31.12.2024

Postazioni di Lavoro

Intervento	Tempi di adeguamento
Postazioni di lavoro – attuazione specifiche tecniche	31.12.2024

Organizzazione del Lavoro

Intervento	Tempi di adeguamento
Organizzazione del lavoro – Piano per l’acquisto di soluzioni hardware e software	31.12.2024

3.3.4 Le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere:

Il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni dell’Ente (C.U.G.) è stato istituito nel 2017, e sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni.

Il Piano di Azioni Positive è lo strumento programmatico fondamentale per realizzare effettive pari opportunità, basate sull’attivazione di concrete politiche di genere e mediante:

- la valorizzazione dei potenziali di genere;
- la rimozione di eventuali ostacoli che impediscano la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili e di quelle maschili nei ruoli in cui sono sottorappresentate;
- la promozione di politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro dell'attenzione “la persona” e temperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, dei cittadini e delle cittadine;
- l’attivazione di specifici percorsi di reinserimento nell’ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità o per altre assenze di lunga durata;
- la promozione della cultura di genere attraverso il miglioramento della comunicazione e della diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

Gli obiettivi del piano che devono essere costantemente perseguiti a livello pluriennale sono:

**Piano Integrato di Attività e Organizzazione
Comune di Laganadi – Città Metropolitana di Reggio Calabria**

- Tutela delle pari opportunità nell'ambiente di lavoro mediante la diffusione di informazioni sui temi delle Pari Opportunità, di informazioni per la conoscenza del C.U.G. e delle relative iniziative previste;
- Formazione professionale in attuazione dei principi di pari opportunità mediante l'aggiornamento professionale per favorire il reinserimento dopo lunghe assenze, lo sviluppo del welfare aziendale integrative;
- Conciliazione fra attività lavorativa ed esigenze familiari mediante la partecipazione al processo decisionale mediante programmazione delle riunioni di lavoro, l'utilizzo di forme di flessibilità dell'orario di lavoro o di modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, la diffusione informazioni relative alle opportunità offerte dalla normativa a tutela della maternità e paternità;
- Tutela delle pari opportunità tra uomini e donne nell'ambito delle procedure di assunzione di personale, negli incarichi, nelle commissioni o altri organismi, nello sviluppo della carriera e della professionalità.

ANALISI DEL PERSONALE

La dotazione organica del Comune di Laganadi prevede complessivamente 10 posti suddivisi in 3 Aree (Amministrativa – Tecnica e Finanziaria), di cui 04 regolarmente ricoperti e 6 vacanti.

Al 31.12.2022 la situazione del personale dipendente presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

Dipendenti a tempo indeterminato complessivamente in servizio al 31.12.2023 n. 6 di cui donne n.2 e uomini n. 4 :

Lavoratori	Categoria D	Categoria C	Categoria B	Categoria A	Totale	Percentuale
Donne	0	0	2	0	2	33,33 %
Uomini	0	2	1	1	4	66,67%
Totale	0	2	3	1	6	100%

**Piano Integrato di Attività e Organizzazione
Comune di Laganadi – Città Metropolitana di Reggio Calabria**

Ai predetti dipendenti vanno aggiunti:

- Il Segretario Comunale (donna);

I Responsabili di Servizio - titolari di posizioni organizzative - ai quali sono conferite le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 del D. Lgs 267/2000 risultano essere alla data odierna:

- Donne categoria – Area E.Q. n. 1 – Responsabile del Servizio Finanziario (36 ore) : donna 1
- Uomini categoria- Area E.Q.– Responsabile del Servizio Amministrativo, convenzione con Comune di Calanna ai sensi dell'art. 14 CCNL 2004 (oggi art. 23 CCNL 2019-2021), (12 ore): uomini n. 1
- Uomini categoria – Area Funzionari – Responsabile del Servizio Tecnico, con incarico al Sindaco ai sensi dell'art. 53 comma 23 della L. n. 388/2000

Il presente Piano di Azioni Positive, che avrà durata triennale, si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro vuol porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

AZIONI POSITIVE DEL PIAO

AZIONI POSITIVE

- rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro e garantire l'equilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sotto rappresentate.
- garantire la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere, assicurando a ciascun dipendente la partecipazione a corsi di formazione sia interni che esterni.
- attuare le previsioni normative e contrattuali in materia di lavoro flessibile attribuendo criteri di priorità, compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro a favore di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare.
- tutelare l'ambiente di lavoro, prevenendo e contrastando ogni forma di molestia sessuale, mobbing e discriminazioni.
- osservare il principio delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- attivare equilibrio di posizioni funzionali a parità di requisiti professionali, di cui tener conto anche nell'attribuzione di incarichi e/o funzioni.

Il Comune di Laganadi vede la propria azione amministrativa e la composizione del proprio organico pienamente conforme ai principi sopra esposti dal momento che gli attuali responsabili di area in numero di 1 sono 1 donna e che l'organo di vertice amministrativo è costituito da una donna. Si provvede contestualmente a garantire la piena parità del restante personale così come sopra specificando.

DURATA

Il presente piano ha durata triennale 2023-2025 dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione, e si conferma anche nel 2024.

**Piano Integrato di Attività e Organizzazione
Comune di Laganadi – Città Metropolitana di Reggio Calabria**

Il piano è pubblicato sia all'Albo Pretorio dell'Ente che sul sito internet istituzionale, nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente" - sottosezione "Atti generali".

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni del personale dipendente e delle OO. SS. al fine di poter procedere anche con scadenza annuale, ad un adeguato aggiornamento del piano.

TEMPI DI ATTUAZIONE

Le azioni previste nel presente Piano saranno avviate e concluse nel triennio 2023-2025. Tuttavia, data la complessità e l'impatto organizzativo e culturale di taluni interventi, pur prevedendo l'avvio delle singole azioni nel triennio in argomento, la loro logica continuazione potrà proseguire nel triennio successivo.

DURATA E PROCEDURA DI APPROVAZIONE

Il presente Piano avrà durata triennale, a far data dalla pubblicazione all'albo pretorio online dell'ente e sul sito web nella sezione "Amministrazione Trasparente". Il Piano potrà essere oggetto di aggiornamento e integrazione in qualsiasi momento, anche prima della scadenza del triennio di vigenza.

RIFERIMENTI NORMATIVI.

- D.Lgs. n. 196/2000 "disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'art. 47 della legge n. 144/1999" - D.Lgs. n. 165/2001 "norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" e successive modifiche introdotte in particolare dall'art. 21 legge 183/2010 "collegato lavoro";
- D.Lgs. n. 198/2006 "codice delle pari opportunità tra uomo e donna" - Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica del 23.5.2007 "misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"
- D.Lgs. n. 5/2010 "attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione

4. MONITORAGGIO

In questa sezione vengono indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, delle sezioni precedenti, nonché i soggetti responsabili.

Il monitoraggio delle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”, avviene in ogni caso secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo n. 150 del 2009 mentre il monitoraggio della sezione “Rischi corruttivi e trasparenza”, secondo le indicazioni di ANAC.

In relazione alla Sezione “Organizzazione e capitale umano” il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance viene effettuato dal Nucleo di valutazione/OIV.

Partecipano al monitoraggio dell’implementazione delle sezioni del PIAO i dirigenti/responsabili e tutti i diversi attori coinvolti nell’approvazione del documento, le attività vengono svolte nei modi e nei tempi stabiliti dalla legge e dai regolamenti interni.

Sono oggetto di monitoraggio annuale:

1. I risultati dell’attività di valutazione della performance;
2. I risultati del monitoraggio dell’implementazione del piano anticorruzione;
3. I risultati sul rispetto annuale degli obblighi di trasparenza;
4. I risultati dell’attività di controllo strategico e di gestione;
5. I risultati dell’attività di rilevazione della customer satisfaction;
6. I risultati dell’attività svolte in lavoro agile/da remoto;
7. I risultati dell’attività svolte per favorire le pari opportunità.