COMUNE DI SAN LORENZO

Città Metropolitana di Reggio Calabria

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE

2025 – 2027

(Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 31 del 22/05/2025)

INDICE

Premessa

Riferimenti normativi

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2025-2027

SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

1.1 Dati relativi alla geolocalizzazione e al territorio dell'Ente

1.2 Informazioni relative alla composizione demografica della popolazione

SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

2.2. Performance

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza (Sezione Anticorruzione e Trasparenza)

SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

3.2 Organizzazione del lavoro agile

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

SEZIONE 4 - MONITORAGGIO

Premessa

Le finalità del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) si possono riassumere come segue:

- ottenere un migliore coordinamento dell'attività di programmazione delle pubbliche amministrazioni, semplificandone i processi;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Nel Piano, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e agli obiettivi pubblici di complessivo soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

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 sono 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 1-4, del D. L. 9 giugno 2021, n. 80 ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa ed in particolare:

- il Piano dei Fabbisogni di Personale;
- il Piano delle azioni concrete;
- il Piano per Razionalizzare l'utilizzo delle Dotazioni Strumentali;
- il Piano della Performance;
- il Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza;
- il Piano Organizzativo del Lavoro Agile;
- il Piano di Azioni Positive.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (D. Lgs. n. 150/2009 e relative Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della L n. 190/2012 e D. Lgs. n. 33/2013) 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 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 (*Regolamento recante 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'art. 3, c. 1, lett. 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'art. 1, c. 16, L. n. 190/2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

a) autorizzazione/concessione;
b) contratti pubblici;
c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
d) concorsi e prove selettive;
e) 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'art. 4, c. 1, lett. a) *(Struttura organizzativa)*, b) (*Organizzazione del lavoro agile*) e c), n. 2 (*Programmazione delle cessazioni dal servizio*).

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'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.

Di norma, il PIAO deve essere approvato entro il 31 gennaio di ogni anno, pubblicato sul sito istituzionale dell'ente e inviato al Dipartimento della funzione pubblica per la pubblicazione sul portale dedicato; senonché, l'art. 8, c. 2, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, prevede che in caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine per l'approvazione del PIAO "*è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci*".

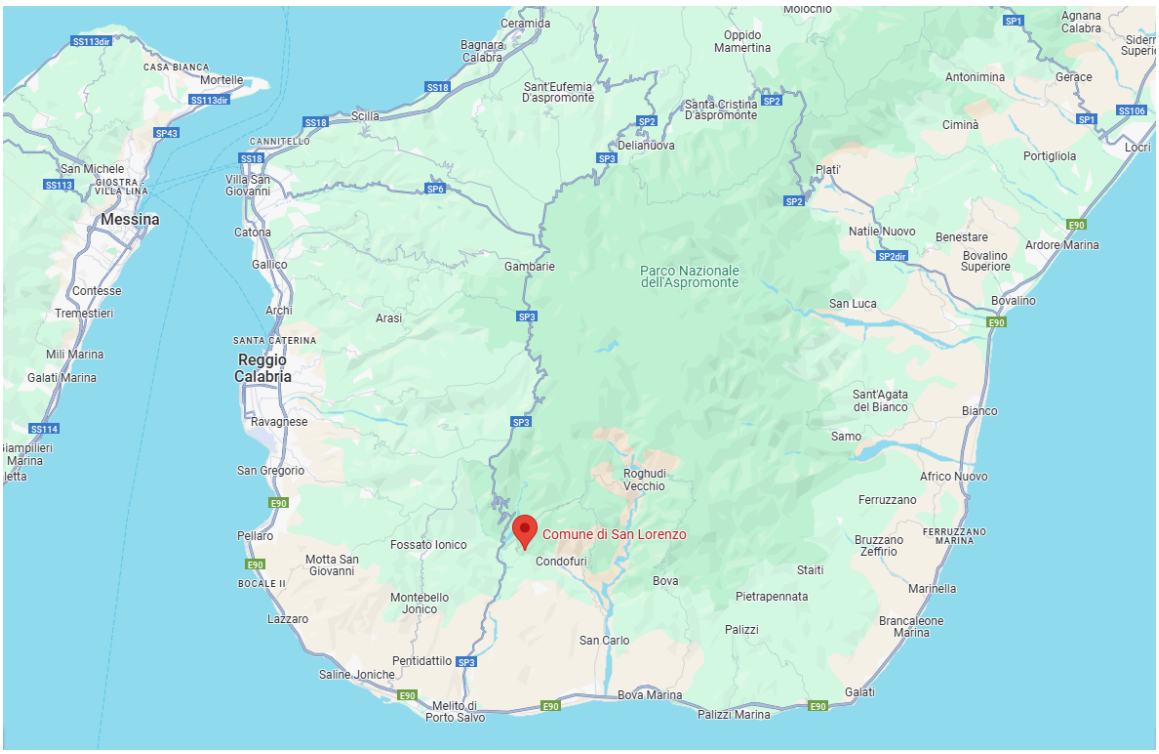
Considerato che il termine per l'approvazione del bilancio di previsione 2025/2027 da parte degli enti locali è stato differito al 28 febbraio 2025, il termine per l'approvazione definitiva del PIAO 2025/2027 è fissato al 30 marzo 2025.

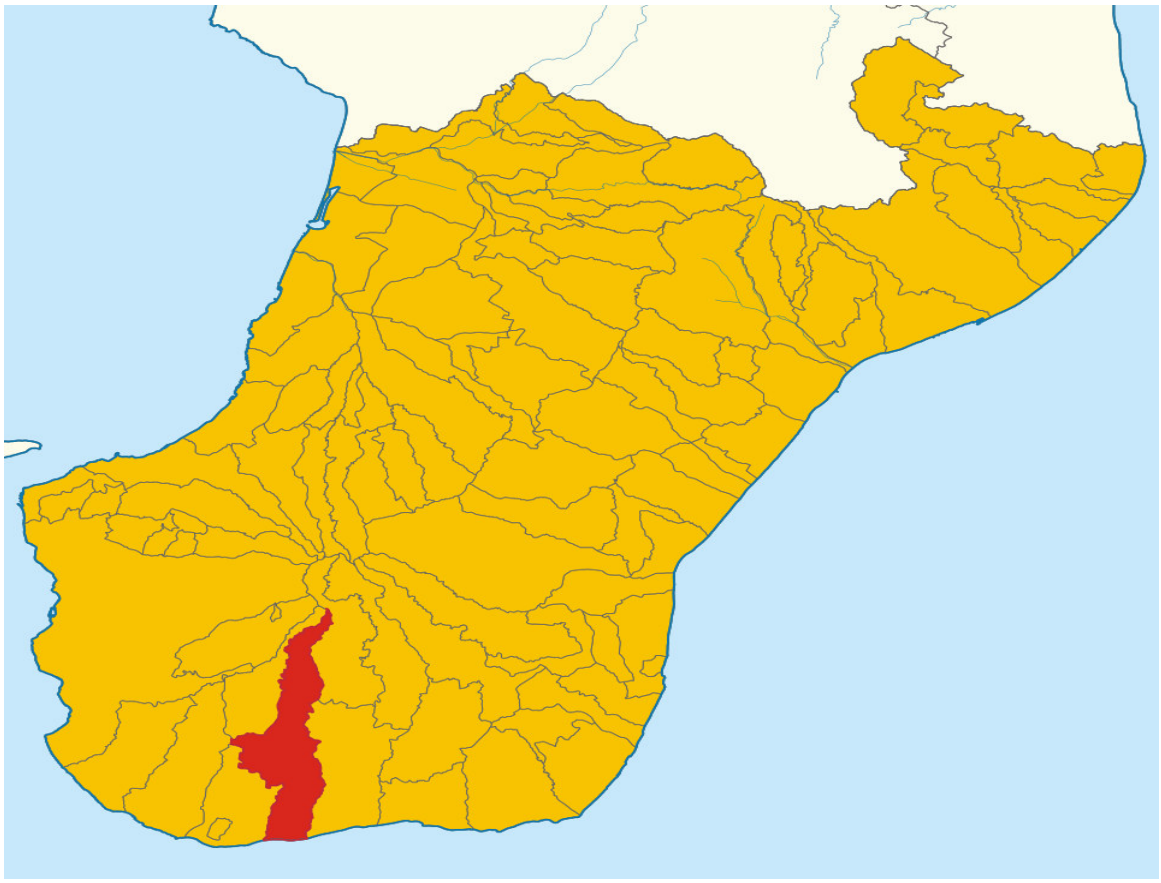
Il bilancio di previsione 2025/2027 è stato approvato dal Commissario Prefettizio del Comune di San Lorenzo con deliberazione adottata con i poteri del Consiglio Comunale n. 10 del 30/04/2025.

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2025-2027

SEZIONE 1 SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	
Comune	San Lorenzo
Indirizzo	Piazza Bruno Rossi, 1
Recapito telefonico	0965721395
Indirizzo internet	http://sanlorenzo.asmenet.it/
PEC	protocollo.sanlorenzo@asmepec.it
Codice fiscale/Partita IVA	00283710804
Sindaco (Commissario Prefettizio)	Francesco Picone
Numero dipendenti al 31.12.2024	15
Numero abitanti al 31.12.2024	2.156

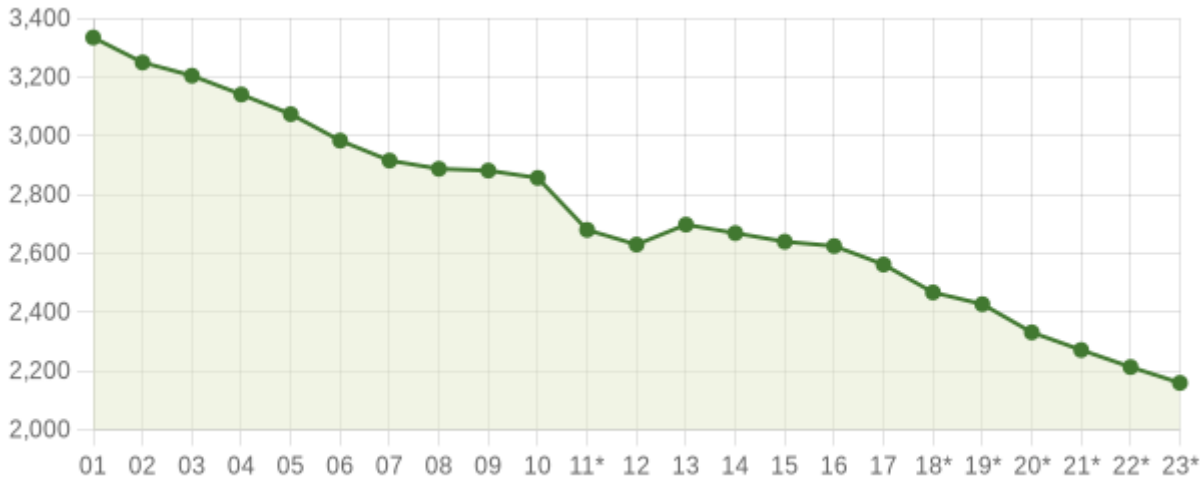
1.1 Dati relativi alla geolocalizzazione e al territorio dell'Ente





1.2 Informazioni relative alla composizione demografica della popolazione

Andamento della popolazione dal 2001



Andamento della popolazione residente

Andamento della popolazione dal 2018

2018*	31 dic	**2.467**	-95	-3,71%	1.120	2,20
2019*	31 dic	**2.427**	-40	-1,62%	1.115,11	2,18
2020*	31 dic	**2.331**	-96	-3,96%	1.104	2,11
2021*	31 dic	**2.271**	-60	-2,57%	1.083	2,10
2022*	31 dic	**2.213**	-58	-2,55%	1.073	2,06
2023*	31 dic	**2.159**	-54	-2,44%	1.051	2,05

Distribuzione della popolazione al 01/01/2024

Età	Maschi	Femmine	Celibi /Nubili	Coniugati /e	Vedovi /e	Divorziati /e	Totale
0-4	29 49,2%	30 50,8%	59	0	0	0	59 2,7%
5-9	31 46,3%	36 53,7%	67	0	0	0	67 3,1%
10-14	37 48,1%	40 51,9%	77	0	0	0	77 3,6%
15-19	40 46,0%	47 54,0%	87	0	0	0	87 4,0%
20-24	56 49,1%	58 50,9%	114	0	0	0	114 5,3%
25-29	51 46,8%	58 53,2%	99	10	0	0	109 5,0%
30-34	45 48,9%	47 51,1%	60	32	0	0	92 4,3%
35-39	58 46,8%	66 53,2%	59	63	1	1	124 5,7%
40-44	63 55,3%	51 44,7%	42	71	0	1	114 5,3%
45-49	69 55,2%	56 44,8%	37	85	1	2	125 5,8%
50-54	92 52,9%	82 47,1%	42	125	4	3	174 8,1%
55-59	88 46,3%	102 53,7%	46	132	8	4	190 8,8%
60-64	91 53,8%	78 46,2%	29	123	10	7	169 7,8%
65-69	80 53,3%	70 46,7%	16	114	14	6	150 6,9%
70-74	65 49,2%	67 50,8%	8	96	25	3	132 6,1%
75-79	72 50,7%	70 49,3%	12	87	40	3	142 6,6%
80-84	39 41,5%	55 58,5%	8	55	29	2	94 4,4%
85-89	28 31,8%	60 68,2%	4	28	56	0	88 4,1%
90-94	17 45,9%	20 54,1%	3	11	22	1	37 1,7%
95-99	5 35,7%	9 64,3%	1	3	10	0	14 0,6%
100+	1 100,0%	0 0,0%	0	1	0	0	1 0,0%
Totale	1.057 49,0%	1.102 51,0%	870	1.036	220	33	2.159 100%

SEZIONE 2
VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

La Sezione 2 del PIAO si compone di tre sottosezioni:

La sottosezione 2.1 VALORE PUBBLICO

La sottosezione 2.2 PERFORMANCE

La sottosezione 2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

L'art. 6 del decreto ministeriale n. 132/2022, ha disciplinato le modalità semplificate per gli enti tenuti all'adozione del PIAO con meno di cinquanta dipendenti, individuando quali "Sezioni" obbligatorie le seguenti:

- Scheda anagrafica dell'Amministrazione.
- Sezione Valore pubblico, limitatamente alla sottosezione "2.3 Rischi corruttivi e trasparenza".
- Sezione Organizzazione e capitale umano relativamente a tutte le sottosezioni di programmazione ma con semplificazione nei contenuti di ciascuna.

Alla luce delle disposizioni regolamentari in commento, e dello schema tipo di PIAO allegato al richiamato decreto ministeriale, il Comune di San Lorenzo, in quanto ente con meno di cinquanta dipendenti, non è tenuto ad inserire nel proprio PIAO le sezioni Valore pubblico, Performance e Monitoraggio.

Nonostante non sussista per l'Ente alcun obbligo, nella corrente sezione saranno comunque inseriti per una maggiore semplificazione e per assicurare la massima trasparenza tutti i dati al momento disponibili per la pubblicazione.

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.

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.

Con deliberazione del Commissario Prefettizio, adottata con i poteri del Consiglio Comunale, n. 9 del 30/04/2025, il Comune di San Lorenzo ha approvato il Documento Unico di Programmazione Semplificato 2025-2027, dove sono riportate tutte le informazioni e le attività di programmazione: il DUPS 2025/2027 è pubblicato nella sezione Amministrazione Trasparente del sito internet istituzionale, Sottosezione Bilanci - Bilancio preventivo e consuntivo - Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) al seguente url:

https://portale5.halleysud.it/sanlorenzo/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/120

2.2. Performance

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 D. Lgs. n. 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 D. Lgs. n. 267/2000 e il piano della performance di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel PIAO.

Si riportano di seguito gli obiettivi di performance dei Responsabili di Area e del Segretario comunale per l'anno 2025:

AREA AMMINISTRATIVA

N°	Descrizione Obiettivi	Peso %	Indicatori di misurazione	Valori attesi	Data realizzazione attesa
1	Rispetto degli obblighi e adempimenti relativi alla Trasparenza nella Sezione Amministrazione Trasparente sul sito web dell'Ente	10	Verifica della pubblicazione dei documenti oggetto di trasparenza nelle Sezioni di Amministrazione Trasparente di competenza	Accesso alla sezione trasparente e verifica della corretta pubblicazione	31/12/2025
2	Implementazione delle azioni previste nel PTPCT e/o nella sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO	10	Adempimenti previsti negli atti di programmazione	Relazione annuale al RPCT e assenza di contestazioni da parte del RPCT in merito alla mancata applicazione delle misure di prevenzione	31/12/2025
3	Regolare svolgimento delle elezioni amministrative e delle consultazioni referendarie di maggio e giugno 2025	30	Tempestiva esecuzione degli adempimenti elettorali	Trasmissione rendicontazione delle spese nei termini di legge	30/09/2025
4	Ricognizione del contenzioso in essere	20	Aggiornamento stato contenzioso	Aggiornamento della relazione sul contenzioso e ricognizione elenco sentenze esecutive per eventuale riconoscimento debiti fuori bilancio	15/11/2025
5	Attivazione PUC	30	Adozione di tutti gli adempimenti necessari per l'attivazione dei Progetti Utili alla Collettività	Attivazione Progetti e relativa gestione	31/12/2025

AREA ECONOMICO – FINANZIARIA

N°	Descrizione Obiettivi	Peso %	Indicatori di misurazione	Valori attesi	Data realizzazione attesa
1	Rispetto degli obblighi e adempimenti relativi alla Trasparenza nella Sezione Amministrazione Trasparente sul sito web dell'Ente	10	Verifica della pubblicazione dei documenti oggetto di trasparenza nelle Sezioni di Amministrazione Trasparente di competenza	Accesso alla sezione trasparente e verifica della corretta pubblicazione	31/12/2025
2	Implementazione delle azioni previste nel PTPCT e/o nella sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO	10	Adempimenti previsti negli atti di programmazione	Relazione annuale al RPCT e assenza di contestazioni da parte del RPCT in merito alla mancata applicazione delle misure di prevenzione	31/12/2025
3	Costituzione fondo risorse decentrate	20	Pubblicazione determinazione di costituzione del fondo risorse decentrate per l'anno 2025	Pubblicazione della determinazione entro il termine previsto	31/08/2025
4	Predisposizione nuovo regolamento di contabilità	30	Predisposizione di un nuovo regolamento di contabilità	Presentazione proposta di regolamento al Sindaco/Presidente del Consiglio Comunale	31/12/2025
5	Invio solleciti/atti di accertamento IMU/TASI 2020/2021, TARI 2020-2021, Canone Idrico coattivo 2019 – 2020	30	Predisposizione e postalizzazione/trasmissione ADER avvisi di accertamento	Approvazione liste morosi e affidamento incarico per la spedizione	31/12/2025

AREA TECNICA

N°	Descrizione Obiettivi	Peso %	Indicatori di misurazione	Valori attesi	Data realizzazione attesa
1	Rispetto degli obblighi e adempimenti relativi alla Trasparenza nella Sezione Amministrazione Trasparente sul sito web dell'Ente	10	Verifica della pubblicazione dei documenti oggetto di trasparenza nelle Sezioni di Amministrazione Trasparente di competenza	Accesso alla sezione trasparente e verifica della corretta pubblicazione	31/12/2025
2	Implementazione delle azioni previste nel PTPCT e/o nella sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO	10	Adempimenti previsti negli atti di programmazione	Relazione annuale al RPCT e assenza di contestazioni da parte del RPCT in merito alla mancata applicazione delle misure di prevenzione	31/12/2025
3	Controllo ottemperanza alle ordinanze sindacali e dirigenziali ed adozione degli atti successivi di competenza	20	Verifiche e redazione verbali di ottemperanza e seguito di competenza	Tempestiva ricognizione delle ottemperanze e redazioni atti di competenza: report al Sindaco	31/12/2025
4	Affidamento del Servizio di raccolta, trasporto e conferimento dei rifiuti urbani	30	Svolgimento procedure per l'individuazione dell'affidatario del servizio	Affidamento del servizio	31/12/2025
5	Attuazione Programma OO.PP. 2025	30	Esecuzione delle opere previste nell'elenco annuale 2025	Avvio dei lavori	31/12/2025

SEGRETARIO COMUNALE

N°	Descrizione Obiettivi	Peso %	Indicatori di misurazione	Valori attesi	Data realizzazione attesa
1	Coordinamento e controllo del rispetto obblighi e adempimenti relativi alla Trasparenza, di cui al D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i. nella sezione Amministrazione Trasparente	20	Verifica della pubblicazione dei documenti oggetto di trasparenza	Accesso alla sezione trasparente e verifica della corretta pubblicazione	31/12/2025
2	Monitoraggio sull'applicazione delle misure di prevenzione della corruzione	20	Verifica attuazione misure previste dal piano ed eventuali contestazioni	Relazione annuale sull'anticorruzione dell'ANAC da pubblicare sul sito	31/12/2025
3	Svolgimento attività rogatoria e registrazione atti	20	Capacità di risolvere eventuali criticità legate alla stesura dell'atto	Tempestiva registrazione atti	31/12/2025
4	Gestione e coordinamento della contrattazione decentrata integrativa dell'anno di riferimento in conformità al CCNL FL del 16.11.2022	20	Convocazione OO.SS. e svolgimento incontri di contrattazione secondo le direttive della amministrazione	Avvio contrattazione, svolgimento incontri e stipula ipotesi di accordo	31/12/2025
5	Predisposizione nuovo regolamento concorsi e progressioni verticali	20	Predisposizione di un regolamento disciplinante concorsi pubblici e progressioni verticali aggiornato alle recenti novità in materia	Presentazione proposta di regolamento alla Giunta Comunale	31/12/2025

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Tale sottosezione, predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), sostituisce il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT), documento di natura "programmatoria" con cui ogni amministrazione o ente individua il proprio grado di esposizione al rischio di corruzione e indica gli interventi organizzativi (cioè le misure) volti a prevenire il rischio ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190, recante "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*".

In virtù della normativa sopra citata, il Comune di San Lorenzo ha approvato, anno per anno, il proprio Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

Con l'introduzione nel nostro ordinamento del Piano Integrato di attività e organizzazione, i contenuti del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza sono riportati in apposita sezione del PIAO.

Con deliberazione del Commissario Prefettizio, assunta con i poteri della Giunta Comunale, n. 15 del 11/04/2024 è stato approvato il **Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 2024/2026** - Sezione 2 "Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione" del PIAO 2024/2026.

Il citato Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 2024/2026 - Sezione 2 "Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione" del PIAO 2024/2026 è stato poi **confermato** anche **per l'anno 2025**, con deliberazione del Commissario Prefettizio, assunta con i poteri della Giunta Comunale, n. 1 del 23/01/2025, ed è consultabile sul sito istituzionale dell'Ente, Sezione Amministrazione Trasparente, al seguente url:

https://portale5.halleysud.it/sanlorenzo/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/8

SEZIONE 3
ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

La presente sezione descrive il modello organizzativo adottato dall'Ente e si articola in tre sottosezioni:

3.1 Struttura organizzativa

3.2 Organizzazione del lavoro agile

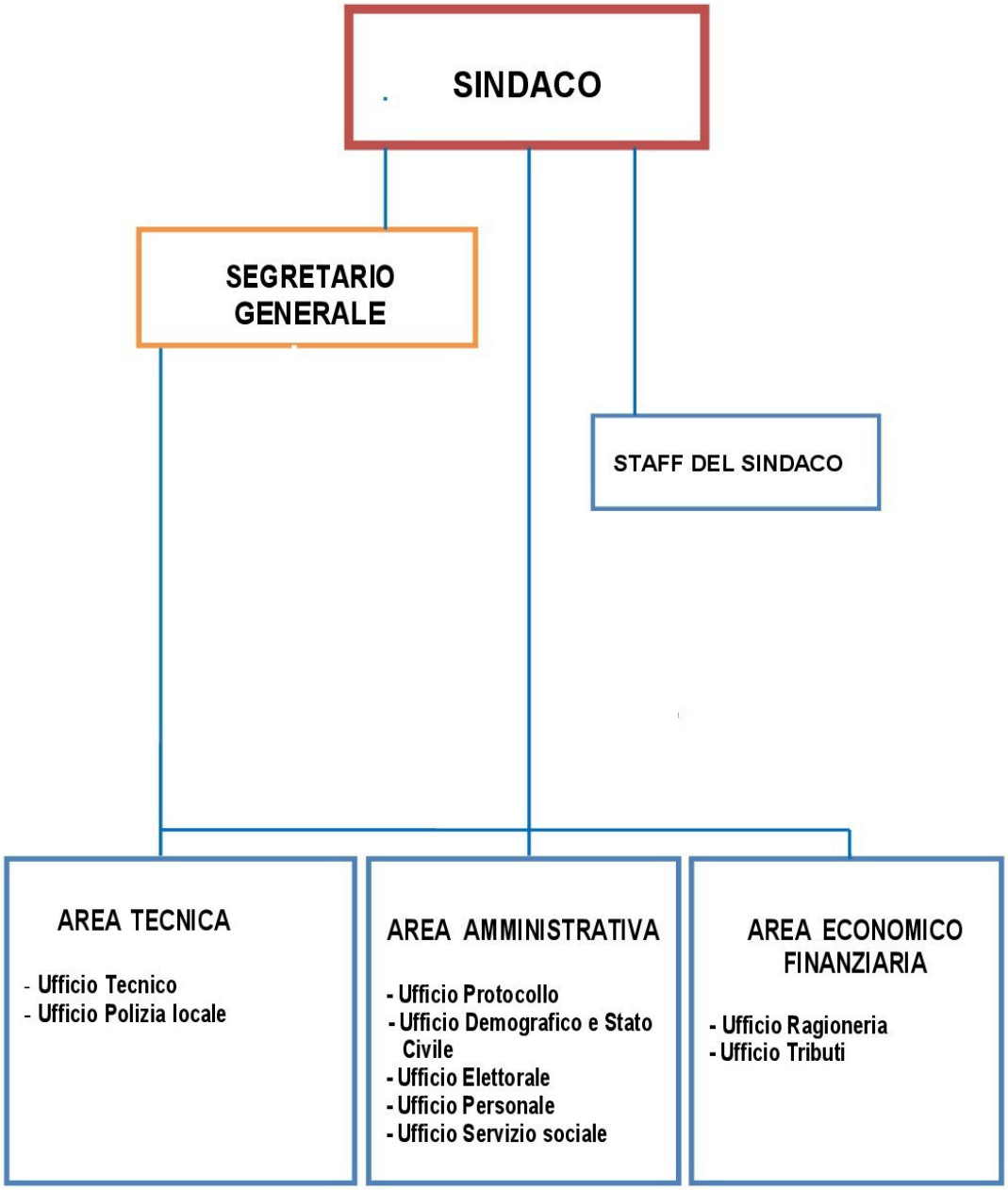
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

3.1 Struttura organizzativa

In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Ente, indicando l'organigramma e i dipendenti assegnati a ciascuna unità organizzativa.

Si riporta di seguito l'attuale struttura organizzativa dell'Ente, approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. 22 del 18/05/2023.

MACROSTRUTTURA



DIPENDENTI ASSEGNATI

AREA AMMINISTRATIVA

RESPONSABILE - TITOLARE DI INCARICO DI E.Q.

DOTT. GIUSEPPE PENNESTRI'

AREA ISTRUTTORI – ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO

TEMPO INDETERMINATO E PIENO

DIPENDENTI ASSEGNATI

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

N.	GENERALITÀ	AREA	PT/FT	PROFILO
1	PALAMARA MARIANNA	Istruttori	FT	Istruttore amministrativo
2	AMODEO CARMELA	Operatori Esperti	PT - 67,14%	Collaboratore amministrativo
3	IARIA CARMELA	Operatori Esperti	PT - 67,14%	Collaboratore amministrativo
4	SERRANO' GRAZIELLA	Operatori Esperti	PT - 67,14%	Collaboratore amministrativo

AREA ECONOMICO – FINANZIARIA

RESPONSABILE - TITOLARE DI INCARICO DI E.Q.

DOTT.SSA STEFANIA SGAMBELLONE

AREA FUNZIONARI E E.Q. – FUNZIONARIO CONTABILE

TEMPO DETERMINATO E PARZIALE (9 ORE SETTIMANALI)

DIPENDENTI ASSEGNATI

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

N.	GENERALITÀ	AREA	PT/FT	PROFILO
1	INFORTUNA SANDRA	Istruttori	PT - 65,27%	Istruttore amministrativo - contabile
2	CUZZOCREA TIZIANA LAURA	Operatori Esperti	PT - 67,14%	Collaboratore amministrativo
3	RUSSO ROSA	Operatori Esperti	PT - 67,14%	Collaboratore amministrativo

AREA TECNICA

RESPONSABILE - TITOLARE DI INCARICO DI E.Q.

ARCH. ROSANNA GRASSO

Area Funzionari e E.Q. – Funzionario Tecnico

TEMPO DETERMINATO E PARZIALE (12 ORE SETTIMANALI)

DIPENDENTI ASSEGNATI

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

N.	GENERALITÀ	AREA	PT/FT	PROFILO
1	MANTI CARMELO	Istruttori	FT	Agente di Polizia Locale
2	CREA NATALE	Operatori Esperti	PT - 67,14%	Autista
3	SPIZZICA SANTO	Operatori Esperti	PT - 67,14%	Operaio specializzato
4	LAROSA RENZO CARMELO	Operatori	FT	Operaio
5	FAMILIARI GAETANO FRANCESCO	Operatori	PT - 68,19%	Operatore amministrativo

3.2 Organizzazione del lavoro agile

In questa sottosezione sono indicati, in coerenza con le specifiche Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica e la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla contrattazione collettiva nazionale, la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, adottati dall'Amministrazione.

La disciplina del lavoro agile ha fatto ingresso per la prima volta nell'ordinamento italiano con la Legge n. 81 del 2017 recante le "*Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato*", che, all'articolo 18, definisce il lavoro agile come "*modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.*". Obiettivo dichiarato è promuovere il lavoro agile per "*incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro*".

Con la Direttiva n. 3 del 2017 in materia di lavoro agile è stata avviata ufficialmente la stagione del "lavoro agile" nelle Pubbliche Amministrazioni: la Direttiva conteneva gli indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124, che delegava il Governo alla riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche, prevedendo l'introduzione di nuove e più agili misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei propri dipendenti.

La pandemia da Covid-19 ha rappresentato una svolta decisiva nello sviluppo del lavoro agile all'interno delle Pubbliche amministrazioni. Infatti le esigenze di gestione e contenimento dell'emergenza sanitaria hanno potenziato e, talvolta, imposto, il ricorso allo *smart working* come modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa, anche in deroga alla disciplina degli accordi individuali e degli obblighi informativi sanciti dalla legge 81/2017. L'emergenza epidemiologica ha portato pertanto al superamento del regime sperimentale del lavoro agile nella P.A. e all'introduzione del Piano organizzativo del lavoro agile (POLA): l'art. 263 del d.l. 19.05.2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17.07.2020, n. 77, ha disposto infatti che le Pubbliche amministrazioni, entro il 31 gennaio di ciascun anno, redigono, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del Piano della performance.

Con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 23 settembre 2021, la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nella PA è tornata ad essere quella in presenza a far data dal 15 ottobre 2021 e si è tornati al regime previgente all'epidemia pandemica, disciplinato dalla legge 22 maggio 2017, n. 81 (recante "*Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato*"), così come modificata dai successivi provvedimenti normativi.

Il Patto Nazionale per il Lavoro Pubblico siglato il 10 marzo 2021, ha segnato un passaggio cruciale per il lavoro agile, attraverso una decisiva transizione dalla fase emergenziale a una strategia post-pandemica da programmare nel lungo termine, con l'auspicio dell'inserimento di una compiuta

disciplina all'interno dei contratti collettivi nazionali: il quadro regolatorio è stato poi completato per gli enti locali dal CCNL Funzioni Locali sottoscritto in via definitiva tra Aran e le parti sociali il 16 novembre 2022.

Il nuovo CCNL Funzioni Locali 2019-2021 disciplina il lavoro agile "a regime", ordinario, introducendo l'apposito TITOLO VI - LAVORO A DISTANZA.

Ai sensi del citato CCNL sono oggetto di confronto sindacale:

- i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile;
- i criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, con riferimento al lavoro agile e al lavoro da remoto;
- i criteri di priorità per l'accesso al lavoro agile.

Considerato che in virtù del citato CCNL, ciascuna amministrazione deve individuare con proprio atto organizzativo (regolamento) quali processi o attività possono essere svolti in modalità agile e quali sono i criteri di priorità per l'accesso e di svolgimento del lavoro agile, il Comune di San Lorenzo provvederà a dotarsi di apposito regolamento comunale sul lavoro agile nel rispetto delle relazioni sindacali sopra indicate.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

Il piano triennale del fabbisogno di personale, ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001 nel rispetto delle previsioni dell'art. 1, c. 557, della Legge n. 296/2006 e dell'art. 33 del D.L. n. 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.

In virtù della tardiva approvazione del bilancio di previsione 2025/2027 e stante l'approssimarsi della scadenza del mandato commissariale in vista delle imminenti elezioni amministrative del 25/26 maggio 2025, **si intende rimettere alla nuova amministrazione dell'Ente ogni valutazione in merito al fabbisogno del personale per il triennio 2025/2027**.

Si evidenzia per completezza che con deliberazione del Commissario Prefettizio n. 16 del 24/04/2025, adottata con i poteri della Giunta Comunale, è stato approvato **il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2025/2027**.

In merito al **trend delle cessazioni dal servizio**, nel triennio 2025/2027 è attesa solo la seguente cessazione per raggiunti limiti di età del personale a tempo indeterminato:

Anno di cessazione	Area	Profilo professionale
2026	Operatori	Operatore amministrativo

In merito al **programma della formazione del personale**, i corsi di formazione che si intendono garantire al personale dell'Ente sono quelli attinenti alle seguenti materie:

- Normativa anticorruzione, etica della legalità;
- Conoscenza del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- Trasparenza e accesso agli atti;
- Codici di comportamento;
- Inconferibilità e incompatibilità degli incarichi e conflitto d'interessi;
- Tutela del dipendente pubblico che segnala gli illeciti (*whistleblowing*).

Le esigenze formative saranno soddisfatte prevalentemente mediante corsi e giornate formative predisposti dall'ente con personale esterno e attraverso la diffusione di materiali informativi e didattici.

SEZIONE 4
MONITORAGGIO

Sebbene ai sensi dell'art. 6 del decreto ministeriale n. 132/2022, che ha disciplinato le modalità semplificate per gli enti con meno di cinquanta dipendenti, e dello schema tipo di PIAO allegato al citato decreto, il Comune di San Lorenzo non è tenuto ad inserire nel proprio PIAO la sezione Monitoraggio in quanto ente con meno di cinquanta dipendenti, si procede comunque a elaborare in maniera sintetica tale sezione, poiché funzionale al ciclo di pianificazione e programmazione e alla verifica dell'efficacia delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza e dell'organizzazione dell'Ente in generale.

Il monitoraggio delle sottosezioni *2.1 - Valore pubblico* e *2.2 - Performance* avverrà secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b), del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, e s.m.i., in coordinamento con quanto previsto dal vigente Regolamento sulla misurazione e valutazione della performance dell'Ente.

Le rendicontazioni strategica e gestionale troveranno inoltre piena rappresentazione nei documenti del rendiconto di gestione approvato dal Consiglio comunale e nella valutazione delle prestazioni e dei risultati dei Responsabili di Area titolari di incarico di elevata qualificazione, ex posizione organizzativa, proposta dal Nucleo di valutazione e approvata dalla Giunta Comunale.

Il monitoraggio della sottosezione *2.3 - Rischi corruttivi e trasparenza* avverrà secondo le indicazioni contenute nel PTPCT 2024/2026 (pagg. 21-22) e quelle fornite da ANAC.

Il monitoraggio della sezione "*Organizzazione e capitale umano*", con specifico riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance, viene svolto - su base triennale – dal Nucleo di valutazione nell'ambito delle sue attribuzioni. Il monitoraggio delle singole sottosezioni è affidato al Segretario comunale, al Responsabile dell'Area Amministrativa, competente per il personale, e ai singoli Responsabili di area, ciascuno in base alle proprie competenze e attribuzioni.