

**COMUNE DI SAN LORENZO NUOVO**

Provincia di Viterbo



**PIANO INTEGRATO DI  
ATTIVITA' E  
ORGANIZZAZIONE  
ANNUALITA' 2023-2025**

*(Art. 6, commi da 1 a 4 del Dl n. 80 del 09 giugno 2021 convertito con Legge 6 agosto 2021 n. 113)*

*Approvato con delibera G.C. n. 59 del 18/07/2023*

# COMUNE DI SAN LORENZO NUOVO

Provincia di Viterbo



## Indice

<b>INTRODUZIONE</b>	<b>3</b>
<b>1. SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA</b>	<b>6</b>
1.1. Analisi contesto esterno	7
1.2. Analisi contesto interno	10
<b>2. SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE, ANTICORRUZIONE</b>	<b>12</b>
2.1. Valore Pubblico	12
2.2. Performance	12
2.2.1. Piano della Performance	12
2.2.2. Piano degli obiettivi	20
2.3. Rischi corruttivi e trasparenza	24
2.3.1. Piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza	24
2.3.2. Misura per la tutela del dipendente che segnali illeciti (whistleblowing)	26
<b>3. SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE CAPITALE UMANO</b>	<b>30</b>
3.1. Struttura organizzativa	30
3.1.1. Organigramma	32
3.2. Piano delle azioni positive	33
3.3. Organizzazione lavoro agile	37
3.4. Previsione triennale del fabbisogno del personale	37
<b>4. MONITORAGGIO</b>	<b>46</b>

# COMUNE DI SAN LORENZO NUOVO

Provincia di Viterbo



Il presupposto logico del sistema delineato dal PIAO consiste nel coordinamento delle diverse sezioni in cui è articolato, a tal fine le evidenze derivanti dalle analisi di cui all'art. 3, comma 1, lettera c) n. 1), 2) e 3), costituiscono una premessa comune ed introduttiva dell'intero Piano integrato di attività e organizzazione.

Il Comune di San Lorenzo Nuovo ha deliberato il PIAO per l'anno 2022-2024 nel mese di novembre 2022 (*G.M.92 del 25.11.2022*) e redige il presente documento per integrare ed aggiornare il precedente Piano.

## PREMESSE

Le finalità del Piano integrato di attività ed organizzazione, acronimo PIAO; si possono suddividere in due categorie:

- 1) Consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- 2) Assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Nel documento le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla missione pubblica del soddisfacimento dei bisogni della collettività e del territorio.

Il PIAO è uno strumento dotato di rilevante valenza strategica attraverso il quale l'Ente comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche ed i risultati che si vogliono raggiungere rispetto alle esigenze del valore pubblico da soddisfare.

A partire dal 2022, l'art. 6 del D.L. n. 80 del 9 giugno 2021 convertito, con modificazioni, dalla L. 6 agosto 2021, n. 113, al fine di "assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa, migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso", ha previsto per le Pubbliche Amministrazioni la predisposizione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

Il Piano ha durata triennale e deve essere aggiornato annualmente.

Ai sensi dell'art. 1 del DPR n. 81 del 24 giugno 2021, il PIAO assorbe gli adempimenti inerenti ai piani di cui alle seguenti disposizioni: **a)** articolo 6, commi 1, 4 (Piano dei fabbisogni) e 6, e articoli

# COMUNE DI SAN LORENZO NUOVO

Provincia di Viterbo



60-bis (Piano delle azioni concrete) e 60-ter, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165; **b)** articolo 2, comma 594, lettera a), della legge 24 dicembre 2007, n. 244 (Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio)<sup>2</sup>; **c)** articolo 10, commi 1, lettera a), e 1-ter, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (Piano della performance); **d)** articolo 1, commi 5, lettera a) e 60, lettera a), della legge 6 novembre 2012, n. 190 (Piano di prevenzione della corruzione); **e)** articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124 (Piano organizzativo del lavoro agile); **f)** articolo 48, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Piani di azioni positive). Sempre ai sensi del citato DPR, è soppresso il terzo periodo dell'articolo 169, comma 3-bis, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, mentre il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del medesimo decreto legislativo e il piano della performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27/10/2009, n. 150, sono assorbiti nel PIAO. Ai sensi dell'art. 6 comma 6 del citato D.L. n. 80/2021, inoltre, è previsto che il Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri, previa intesa in sede di Conferenza unificata, adotti un Piano tipo quale strumento di supporto alle amministrazioni. Il Piano tipo è stato, infine, pubblicato sul sito del Dipartimento il 30 giugno 2022 a seguito della firma del Decreto da parte del Ministro per la Pubblica amministrazione e, per il concerto, del Ministro dell'Economia.

Il richiamato Decreto ha natura regolamentare ed ha esplicitato i contenuti e la struttura del PIAO, stabilendo all'articolo 8 comma 3 che *“In sede di prima applicazione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto è differito di 120 giorni da quello di approvazione del bilancio di previsione”*.

Il principio che guida la definizione del PIAO risponde alla volontà di superare la molteplicità – e la conseguente frammentazione – degli strumenti di programmazione introdotti in diverse fasi dell'evoluzione normativa e di creare un piano unico di governance. In quest'ottica, il presente PIAO rappresenta una sorta di “testo unico” della programmazione dell'Ente.

Il PIAO 2023-2025 recepisce gli strumenti di programmazione approvati 2023-2025 già approvati dall'Ente e segnatamente:

# COMUNE DI SAN LORENZO NUOVO

Provincia di Viterbo



- a) il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) approvato con deliberazione n. 13 del 20.01.2023;
- b) Previsione triennale del fabbisogno del personale approvato con deliberazione n. 25 del 06.03.2023;
- c) DUP 2023-2025 approvato con delibera di Consiglio Comunale n. 34 del 29.07.2022

## **LA SEMPLIFICAZIONE PER GLI ENTI SINO A 49 DIPENDENTI**

L'art. 1 comma 3 del DPR 24 Giugno 2022 n. 81 prevede che gli enti con un numero di dipendenti inferiore a 50 sono tenuti al rispetto degli adempimenti stabiliti nel decreto del Ministro della pubblica amministrazione. Trattasi del Decreto n. 132/2022, in vigore dal 22 settembre 2022, che all'art. 6 prevede modalità semplificate per le pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti.

Ne risulta: 2 SEZIONE SOTTOSEZIONI (OVE PREVISTE) OBBLIGO DI INSERIMENTO  
SEZIONE 1 Scheda anagrafica dell'amministrazione SI 2.1 Valore pubblico NO 2.2 Performance NO  
SEZIONE 2 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza SI 3.1 Struttura organizzativa SI 3.2 Organizzazione del lavoro agile SI SEZIONE 3 3.3 Piano triennale fabbisogni personale SI SEZIONE 4 Monitoraggio  
NO OSSERVAZIONI

Si osserva e rileva che il legislatore ha previsto che il PIAO debba essere adottato dopo il bilancio, e non potrebbe essere diversamente ove si consideri necessario rendere coerente il PIAO con il piano della performance che ha la sua logicità solo se inserito nel PEG e il piano del fabbisogno che deve riportare coerentemente i dati previsionali del bilancio. Peraltro, lungi dall'essere uno strumento di semplificazione, come pure sarebbe stato auspicabile, il PIAO è scoordinato dal DUP (*già di per sé troppo anticipato rispetto al triennio di riferimento*), dal PEG, dal programma fabbisogno del personale e dalla scadenza del PTPC.

# COMUNE DI SAN LORENZO NUOVO

Provincia di Viterbo



## SEZIONE 1: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO

<b>COMUNE DI SAN LORENZO NUOVO</b>
<b>Sez. 1: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE</b>

<b>COMUNE DI SAN LORENZO NUOVO</b>
<b>PROVINCIA DI VITERBO</b>
Sede: Piazza Europa, 31
Cap: 01020
Tel. 0763 72681
MAIL: <a href="mailto:sindaco@comunesanlorenzonuovo.it">sindaco@comunesanlorenzonuovo.it</a>
PEC: <a href="mailto:comunesanlorenzonuovo@pec.it">comunesanlorenzonuovo@pec.it</a>
Sito internet: <a href="http://www.comunesanlorenzonuovo.it">www.comunesanlorenzonuovo.it</a>
Partita Iva 00238480560

Sindaco: Dr. Massimo BAMBINI
Segretario Comunale: Dr. Giovanni LIETO
Numero dipendenti anno precedente: 12

# COMUNE DI SAN LORENZO NUOVO

Provincia di Viterbo



## *1.1. Analisi del contesto esterno.*

### **a) Obiettivi individuati dal Governo**

Gli obiettivi individuati dal Governo per il periodo considerato anche alla luce degli indirizzi e delle scelte contenute nei documenti di programmazione comunitari e nazionali sono i seguenti:

(Facoltativa per gli enti locali con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti)

### **b) Valutazione della situazione socioeconomica del territorio**

Di seguito viene riportata la situazione socioeconomica del territorio e della domanda di servizi pubblici locali anche in considerazione dei risultati e delle prospettive future di sviluppo socioeconomico.

#### **Popolazione**

Nel quadro che segue sono riportati alcuni dati di sintesi sulla consistenza e sulle variazioni registrate dalla popolazione residente nel COMUNE DI SAN LORENZO NUOVO.

<b>Popolazione legale al censimento</b>	<b>n. 2063</b>
Popolazione residente al 31/12/2022	
di cui:	2016
maschi	993
femmine	1023
Nuclei familiari	988
Comunità/convivenze	0
Popolazione all'1/1/2022 n.	2009
Nati nell'anno	7
Deceduti nell'anno	27

# COMUNE DI SAN LORENZO NUOVO

Provincia di Viterbo



Saldo naturale	-20
Iscritti in anagrafe	80
Cancellati nell'anno	50
Saldo migratorio	+30
Popolazione al 31/12/2022	2022
In età prescolare (0/6 anni) n.	55
In età scuola obbligo (7/14 anni)	112
In forza lavoro 1a occupazione (15/29 anni)	275
In età adulta (30/65 anni)	972
In età senile (66 anni e oltre)	602

## Territorio

<b>Superficie in Km<sup>q</sup></b>					<b>28,62</b>
<b>PIANI E STRUMENTI URBANISTICI VIGENTI</b>					
* Piano regolatore – adottato	Si	x	No	<input type="checkbox"/>	
* Programma di fabbricazione	Si	x	No	<input type="checkbox"/>	
* Piano edilizia economica popolare	Si	x	No	<input type="checkbox"/>	
<b>PIANO INSEDIAMENTI PRODUTTIVI</b>					
* Industriali	Si	<input type="checkbox"/>	No	x	
* Artigianali	Si	x	No	<input type="checkbox"/>	
* Commerciali	Si	<input type="checkbox"/>	No	x	

## Strutture operative

# COMUNE DI SAN LORENZO NUOVO

Provincia di Viterbo



Tipologia		Esercizio precedente		Programmazione pluriennale											
		2022		2023			2024			2025					
Asili nido	n. 0	posti n.	0	0			0			0					
Scuole materne	n. 1	posti n.	55	55			55			55					
Scuole elementari	n. 1	posti n.	140	140			140			140					
Scuole medie	n. 1	posti n.	84	84			84			84					
Strutture per anziani	n. 0	posti n.	0	0			0			0					
Farmacia comunali		n.		n.			n.			n.					
Rete fognaria in Km.										0					
bianca		0		0			0			0					
nera		0		0			0			0					
mista		0		0			0			0					
Esistenza depuratore	Si	x	No	Si	x	No	Si	x	No	Si	X	No			
Rete acquedotto in km.		0		0			0			0					
Attuazione serv.idrico integr.	Si	X	No	Si	X	No	Si	X	No	Si	X	No			
Aree verdi, parchi e giardini		n. 14 hq. 4,00		n. 14 hq. 4,00			n. 14 hq. 4,00			n. 14 hq. 4,00					
Punti luce illuminazione pubb. n.		684		722			722			722					
Rete gas in km.		9		9			9			9					

# COMUNE DI SAN LORENZO NUOVO

Provincia di Viterbo



Raccolta rifiuti in quintali	7.853				7.853				7.853				7.853			
Raccolta differenziata	Si	<input checked="" type="checkbox"/>	No		Si	<input checked="" type="checkbox"/>	No		Si	<input checked="" type="checkbox"/>	No		Si	<input checked="" type="checkbox"/>	No	
Mezzi operativi n.	6				6				6				6			
Veicoli n.	2				2				2				2			
Centro elaborazione dati	Si	<input checked="" type="checkbox"/>	No		Si	<input checked="" type="checkbox"/>	No		Si	<input checked="" type="checkbox"/>	No		Si	<input checked="" type="checkbox"/>	No	
Personal computer n.	15				15				15				15			
Altro																

## **Economia insediata**

L'economia insediata è prevalentemente agricola, in minima parte commerciale.

## **Parametri economici**

Per la valutazione dell'attività dell'Amministrazione Comunale si rinvia al Piano degli indicatori e dei risultati attesi.

### **1.2. Analisi del contesto interno.**

#### **Organizzazione e modalità di gestione dei servizi pubblici locali**

In sintesi, i principali servizi comunali sono gestiti attraverso le seguenti modalità:

Servizio	Modalità di gestione	Soggetto gestore
Mensa scolastica	Affidamento a seguito di gara	Luigi Carli soc. coop sociale

# COMUNE DI SAN LORENZO NUOVO

Provincia di Viterbo



Mensa Anziani	Affidamento a seguito di gara	Luigi Carli soc. coop sociale
Erogazione acqua potabile	Affidamento diretto	Lorenzoni s.r.l.
Gestione biblioteca	Affidamento a seguito di gara	L'ape Regina coop sociale a r.l.
Assistenza scolastica diversamente abili	Affidamento a seguito di gara	Splendid soc. coop sociale

Elenco degli organismi ed enti strumentali e società controllate e partecipate

Tipologia	Esercizio precedente 2019	Programmazione pluriennale		
		2020	2021	2022
Consorzi	n. 0	0	0	0
Aziende	n. 0	0	0	0
Istituzioni	n. 0	0	0	0
Società di capitali	n. 4	3	3	3
Concessioni				
Altro				

Gli enti partecipati dall'Ente, per i quali, ai sensi dell'art. 172 del TUEL, è previsto che i rendiconti siano allegati al Bilancio di Previsione del Comune, sono i seguenti:

Denominazione	Tipologia	% di partecipazione
E.s.co. provinciale Tuscia s.p.a.	s.p.a.	0,15 %

# COMUNE DI SAN LORENZO NUOVO

Provincia di Viterbo



S.I.I.T. s.p.a.	s.p.a.	3,74 %
Talete s.p.a.	s.p.a.	0,10 %

Per quanto riguarda la Co.Ba.L.B. s.p.a., con deliberazione nr. 38 in data 06/12/2017, è stata disposta l'estinzione del contratto di servizio in essere per il successivo affidamento a Talete spa in quanto gestore unico. Conseguentemente la società è stata posta in liquidazione. Ad oggi è in fallimento.

## SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE, ANTICORRUZIONE

### 2.1. *Valore pubblico.*

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione n.132/2022, la presente sezione non deve essere redatta dagli Enti con meno di 50 dipendenti.

Si ritiene comunque opportuno e utile, per completezza, rimandare alla nota di aggiornamento del DUP "Indirizzi generali relativi alla programmazione per il periodo di bilancio", approvata con deliberazione di consiglio comunale n. 6 del 08.04.2023, considerato che nei Comuni ove la presente sottosezione deve essere obbligatoriamente compilata, la stessa si riferisce alle previsioni generali contenute nella Parte Strategica del Documento Unico di Programmazione.

### 2.2. *Performance*

Sebbene l'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022 preveda che gli Enti con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione della presente sotto sezione, si suggerisce, anche al fine della successiva distribuzione della retribuzione di risultato ai Dirigenti/Responsabili/Dipendenti, di procedere ugualmente alla predisposizione dei contenuti della sotto sezione "Performance".

#### 2.2.1 *Piano della Performance*

Il d.lgs. 150/2009, c.d. *decreto Brunetta*, ha introdotto numerose novità in tema di programmazione, misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale volte a migliorare la produttività, l'efficienza e la trasparenza della PP.AA. e a garantire elevatistandard qualitativi ed economici dei servizi erogati. La misurazione e valutazione della performance oltre al miglioramento dei servizi offerti ai cittadini è volto alla crescita

# COMUNE DI SAN LORENZO NUOVO

Provincia di Viterbo



delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati conseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

Le amministrazioni pubbliche sviluppano coerentemente con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio il ciclo di gestione della performance in quanto vi è un nesso logico tra DUP, Bilancio di previsione finanziario e PEG in quanto con il Documento unico di programmazione (DUP) si gettano le basi per la definizione degli obiettivi da raggiungere nel triennio, valutando obiettivi strategici e strumenti operativi per il raggiungimento degli stessi. Con il Bilancio di previsione vengono effettuate le previsioni di Entrata e di Spesa per il triennio di riferimento con carattere autorizzatorio al fine di raggiungere gli obiettivi meglio dettagliati attraverso il PEG assegnato ai vari responsabili, i quali sono tenuti a darne conto al fine di raggiungere gli obiettivi assegnati, avendo a disposizione le risorse finanziarie, strumentali e umane.

Il piano della performance si articola ai sensi dell'art. 4, comma 2, del d.lgs. 150/2009 nelle seguenti fasi:

- *definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente, come documentati e validati nella relazione annuale sulla performance;*
- *collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;*
- *monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;*
- *misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;*
- *utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;*
- *rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi di controllo interni ed esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.*

Gli obiettivi sono programmati su base triennale e definiti, prima dell'inizio del rispettivo esercizio, dagli organi di indirizzo politico-amministrativo, sentiti i vertici dell'amministrazione che a loro volta consultano i responsabili delle Aree. Gli obiettivi sono definiti in coerenza con quelli di bilancio indicati nei documenti programmatici di cui alla

# COMUNE DI SAN LORENZO NUOVO

Provincia di Viterbo



legge 5 agosto 1978, n. 468, e successive modificazioni, e il loro conseguimento costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa.

L'Ente redige il Piano della performance ora confluito nel PIAO e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori. Entro il 30 giugno viene redatta la Relazione annuale sulla performance, che è approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'Organismo di valutazione che evidenzia i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse.

Gli obiettivi da raggiungere su base annuale devono essere:

- 1. rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;*
- 2. specifici e misurabili in termini concreti e chiari;*
- 3. tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;*
- 4. riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;*
- 5. commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;*
- 6. confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;*
- 7. correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.*

Gli organi di indirizzo politico amministrativo, con il supporto dei responsabili, verificano l'andamento delle performance in corso d'anno rispetto gli obiettivi prefissati, qualora fosse necessario si interviene a correzione dell'operato al fine di indirizzarlo verso il raggiungimento degli obiettivi.

Il sistema di valutazione della performance dell'ente è stato adottato con delibera di Giunta comunale

n. 85 del 19/12/2019 avente ad oggetto: "Approvazione regolamento per la misurazione e

# COMUNE DI SAN LORENZO NUOVO

Provincia di Viterbo



*valutazione della performance“.*

La funzione di valutazione delle performance è svolta dall'Organismo Indipendente di Valutazione O.I.V. ai sensi dell'art. 7, comma 2, del d.lgs. 150/2009.

La valutazione segue una analisi concreta del raggiungimento degli obiettivi la quale viene certificata dal Responsabile di Area attraverso la redazione di una Relazione da presentare in contraddittorio al Segretario comunale e qualora necessario all'OIV. Il contenuto della Relazione è dato da quanto è stato svolto durante l'anno e quanto prodotto in termini di raggiungimento degli obiettivi prefissati. Il raggiungimento degli obiettivi può avvenire al 100% o in modalità parziale, in quest'ultimo caso il salario accessorio in qualità di performance verrà corrisposto a fronte di un concreto benefit per l'amministrazione e/o la collettività. Nella valutazione si tiene conto anche del rispetto dei vincoli dettati dal legislatore e, sulla base delle previsioni legislative, della esistenza di procedimenti disciplinari, di procedimenti penali, di procedimenti amministrativi e contabili, segnalazioni dei cittadini addebitati ai dipendenti e di tutti gli altri fattori che concorrono in modo significativo alla attività ed alla immagine dell'ente. Le osservazioni del Nucleo di valutazione, o del valutatore in generale, e le indicazioni dallo stesso fornite sono contenute in un'apposita scheda sottoscritta dal valutatore stesso e dal valutato, oppure in specifica relazione o verbale.

I valutati dovranno produrre la relazione sul raggiungimento degli obiettivi assegnati e l'attività svolta, sulla base di specifici modelli, entro e non oltre il **30 giugno** dell'anno successivo a quello oggetto di valutazione, il Nucleo dovrà formulare la proposta di valutazione entro e non oltre 30 giorni dal momento che la documentazione prevista per l'istruttoria possa essere considerata completa ed esaustiva.

Il valutatore comunica ai valutati la valutazione nella forma di proposta, il singolo valutato può avanzare una richiesta di approfondimento, revisione parziale o totale e chiedere di essere ascoltato entro e non oltre quindici giorni dal ricevimento della proposta di valutazione, in tal caso il valutatore deve convocare il valutato prima della formalizzazione della valutazione e deve tenerne motivatamente conto nella formulazione della valutazione definitiva che dovrà avvenire entro 30 giorni dal momento che la documentazione prevista per l'istruttoria possa essere considerata completa ed esaustiva. Il diritto alla valutazione della performance espressa, salvo casi eccezionali o impedimento oggettivo, si estingue dopo il termine dell'anno successivo a quello oggetto di valutazione qualora non venga attivato il processo di valutazione, la valutazione dei soggetti per cui non sia stato possibile esprimere

# COMUNE DI SAN LORENZO NUOVO

Provincia di Viterbo



un giudizio si intende come negativa e le risorse previste vengono distribuite tra gli altri soggetti, rispettivamente titolari di posizione organizzativa o dipendenti.

## **CRITERI PER LA VALUTAZIONE DEL SEGRETARIO COMUNALE**

La valutazione del segretario viene effettuata sulla base delle seguenti componenti:

- Performance di ente: si tiene conto degli obiettivi generali, che identificano, in coerenza con le priorità delle politiche pubbliche nazionali, le priorità strategiche delle pubbliche amministrazioni in relazione alle attività e ai servizi erogati, anche tenendo conto del comparto di contrattazione di appartenenza e in relazione anche al livello e alla qualità dei servizi da garantire ai cittadini, ai sensi dell'art. 3 c. 1 lett. a) del d.lgs. 25 maggio 2017, n. 74 (nella misura del 40%);
- Raggiungimento degli obiettivi specifici assegnati (nella misura del 40%);
- Competenze professionali (nella misura del 20%).
- Per quanto riguarda la determinazione del valore economico della retribuzione di risultato del Segretario si rinvia alla disciplina contenuta nelle disposizioni contrattuali.

## **CRITERI PER LA VALUTAZIONE DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA**

Il Segretario comunale, dopo l'approvazione da parte della Giunta del Piano Dettagliato degli Obiettivi, comunica ai titolari di posizione organizzativa ed alle alte professionalità gli obiettivi che essi sono chiamati a perseguire, i fattori e gli indicatori delle capacità manageriali. In tali attività egli si avvale del Nucleo di valutazione.

Il Nucleo di valutazione valuta la performance dei responsabili di posizione organizzativa sulla base dei seguenti fattori e valori percentuali:

- Performance di ente: si tiene conto degli obiettivi generali, che identificano, in coerenza con le priorità delle politiche pubbliche nazionali, le priorità strategiche delle pubbliche amministrazioni in relazione alle attività e ai servizi erogati, anche tenendo conto del comparto di contrattazione di appartenenza e in relazione anche al livello e alla qualità dei servizi da garantire ai cittadini, ai sensi dell'art. 3 c. 1 lett. a) del d.lgs. 25 maggio 2017, n. 74 (nella misura del 30%);
- Raggiungimento degli obiettivi specifici di struttura (nella misura del 40%);
- Competenze professionali (nella misura del 20%);
- Capacità di differenziare valutazione dei collaboratori dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi (nella misura del 10%).
- Per quanto riguarda la determinazione del valore economico dell'indennità di retribuzione di risultato dei Responsabili di PO si rinvia alla disciplina contenuta nelle disposizioni contrattuali.

# COMUNE DI SAN LORENZO NUOVO

Provincia di Viterbo



## CRITERI PER LA VALUTAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE

- La valutazione del personale dipendente, ai fini della retribuzione del salario accessorio relativo all'istituto della produttività per le performance individuali, è data dalle seguenti quattro parti:
- Partecipazione alla performance dell'ente, si tiene conto della valutazione ricevuta complessivamente dal Responsabile della struttura da parte del Nucleo di Valutazione (nella misura del 30%);
- Partecipazione al raggiungimento degli obiettivi specifici assegnati alla struttura (nella misura del 30%);
- Competenze professionali (nella misura del 40%).

Per quanto riguarda i criteri per il calcolo del valore economico dell'incentivo da corrispondere in ragione della valutazione si rinvia alle disposizioni contrattuali e ai contenuti del contratto decentrato integrativo.

## VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE

La valutazione della performance organizzativa dell'ente è posta in essere:

- In coerenza con le priorità delle politiche pubbliche nazionali, le priorità strategiche delle pubbliche amministrazioni in relazione alle attività e ai servizi erogati, anche tenendo conto del comparto di contrattazione di appartenenza e in relazione anche al livello e alla qualità dei servizi da garantire ai cittadini, che vengono forniti annualmente dagli apparati centrali dello Stato o in alternativa definiti dall'Amministrazione sulla base degli obiettivi di finanza pubblica come il rispetto del pareggio di bilancio e degli indicatori di deficitarietà strutturale (25%);
- In funzione del rispetto dei tempi medi di pagamento (25%);
- In funzione del rispetto dei vincoli dettati dal legislatore in materia di Trasparenza (25%);
- In funzione degli esiti della valutazione del grado di soddisfazione degli utenti, si tiene conto sia dello svolgimento di indagini specifiche che degli esiti di queste, in modo particolare della capacità di raccogliere e rappresentare le esigenze che emergono da tali indagini oltre al normale e quotidiano confronto con l'utenza, ai sensi dell'art. 11 c. 2-ter lett. c) n. 6) del d.lgs. 25 maggio 2017, n. 74 (25%).

## VALUTAZIONE DEI RISULTATI RAGGIUNTI RISPETTO AGLI OBIETTIVI

# COMUNE DI SAN LORENZO NUOVO

Provincia di Viterbo



## ASSEGNATI ALLA STRUTTURA DIRETTA

1. Gli obiettivi sono approvati dalla Giunta in sede di PEG o di PDO, oppure affidati insieme ai decreti di responsabilità.
2. Gli obiettivi vengono, con il concorso delle proposte del responsabile, corredati delle risorse economiche, umane e strumentali necessarie e vengono accompagnati da specifici indicatori, dei valori attesi, nonché ad ognuno di essi viene assegnato uno specifico peso.
3. Gli obiettivi per essere considerati tali devono essere specifici, misurabili e sfidanti, possono riguardare anche l'attività ordinaria purché vi siano specifici riferimenti temporali e quantitativi alla performance attesa.
4. La valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi individuali (performance individuale) viene valutata attraverso la produzione di specifica relazione da parte del soggetto valutato e si articola secondo il seguente prospetto:

N°	DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO	PESO %	INDICATORI DI VALUTAZIONE	VALORI ATTESI	GIUDIZI	PUNTEGGIO
1						
2						
3						
4						
5						
<b>TOTALE</b>						

Per l'assegnazione del punteggio si tiene conto del peso ponderale degli obiettivi, la cui somma deve essere uguale a 100 punti.

## VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI

Per competenze professionali si intende l'effettiva incidenza dell'attività del valutato ovvero le conoscenze e i comportamenti posti in essere dallo stesso nello svolgimento quotidiano dell'attività lavorativa.

L'eventuale addebito al valutato di procedimenti disciplinari o penali incide negativamente sulla valutazione di questo parametro.

Essa si misura non mediante astratte capacità e idoneità, bensì avendo riguardo a concreti atti e funzioni come quelli contenuti secondo il seguente prospetto esprimendo un giudizio da 0 a 100 ogni per ogni fattore:

# COMUNE DI SAN LORENZO NUOVO

Provincia di Viterbo



FATTORI DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO
PROPOSITIVITÀ: Capacità di approccio e soluzione ai problemi, capacità di proposta e tempestività.	
EFFICIENZA: Capacità di svolgere l'attività lavorativa e i servizi assegnati in un'ottica di ottimizzazione della spesa e dei tempi di lavoro.	
AUTONOMIA: Capacità di agire per ottimizzare attività, risorse economiche, individuando le soluzioni migliori ed eventuali fonti di finanziamento.	
DISPONIBILITÀ: Capacità di rendersi disponibili alle richieste e alle esigenze degli interlocutori, in particolare dei cittadini.	
COLLABORAZIONE: Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo in particolare con i colleghi di pari grado e con gli amministratori.	
<b>MEDIA</b>	

## Valutazione della capacità di differenziare la valutazione dei collaboratori

La capacità di valutare attraverso una significativa differenziazione dei giudizi consiste nell'attribuire le valutazioni ai dipendenti, nel rispetto del Sistema, in modo da valorizzare e incentivare i più meritevoli.

Il giudizio sul grado di differenziazione delle valutazioni può essere calcolato anche attraverso l'applicazione della formula matematica della deviazione standard.

## Partecipazione alla performance dell'ente

Per quanto riguarda la valutazione del grado di partecipazione alla performance di ente si tiene conto della valutazione ricevuta complessivamente dal Responsabile della struttura di appartenenza da parte del Nucleo di Valutazione, la percentuale relativa a tale punteggio può essere apposta nelle schede di valutazione dei dipendenti valutati da parte del Responsabile valutatore anche in un secondo momento, ovvero quando la proposta di valutazione del Responsabile da parte del Nucleo sia completa.

## Partecipazione al raggiungimento degli obiettivi della struttura

Si tiene conto della partecipazione e l'impegno del dipendente al raggiungimento degli obiettivi specifici assegnati alla struttura di appartenenza.

## La valutazione negativa

In caso di valutazione negativa non si procede alla remunerazione delle incentivazioni della performance.

La valutazione si intende negativa nell'ipotesi in cui complessivamente si sia conseguito un punteggio inferiore ai 60 punti su 100.

# COMUNE DI SAN LORENZO NUOVO

Provincia di Viterbo



Non si procede alla remunerazione delle incentivazioni della performance se siano addebitati al valutato procedimenti disciplinari o penali particolarmente gravi tali da inibire il processo valutativo che abbiano comportato la sospensione dal servizio per più di 15 giorni.

Non si procede alla remunerazione delle incentivazioni della performance se i valutati nel corso dell'anno siano stati assenti per un periodo superiore a 6 mesi.

Ai fini dell'espressione di una valutazione non pienamente positiva o alla riduzione della stessa rilevano, a mente del codice di comportamento, l'eventuale addebito al valutato di procedimenti disciplinari, sanzioni amministrative, contabili e penali che incidono negativamente sulla valutazione delle competenze organizzative.

## 2.2.2 Piano degli Obiettivi

**STRUTTURA: AREA FINANZIARIA E TRIBUTI - RESPONSABILE DOTT. DANIELE CANNONI**

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

### *Dipendenti coinvolti sugli obiettivi:*

1. *Funzionario contabile con EQ - DANIELE CANNONI*

<b>N°</b>	<b>Descrizione Obiettivi</b>	<b>Peso %</b>	<b>Indicatori di Misurazione</b>	<b>Valori Attesi</b>	<b>Data Attesa</b>
1	Implementazione delle azioni volte alla prevenzione della corruzione: controllo del rispetto degli obblighi e adempimenti relativi alla Trasparenza, di cui al d.lgs. 33/2013 e ss.mm.ii. sulla sezione Amministrazione Trasparente.	30	Sezioni di Amministrazione Trasparente di competenza.	Corretto caricamento di tutti i documenti previsti dalla normativa sulle sezioni in amministrazione trasparente.	31/12/2023

# COMUNE DI SAN LORENZO NUOVO

Provincia di Viterbo



2	<i>Riallineamento rapporto crediti debiti con le società a partecipazione pubblica detenute dall'ente.</i>	25	<i>Allineamento della contabilità dell'ente con quella delle società partecipate. Obiettivo raggiunto su un riallineamento di 3/3 società a partecipazione pubblica.</i>	<i>Riallineamento contabile.</i>	31/12/2023
3	<i>Velocizzazione del processo di acquisizione delle fatture elettroniche dal protocollo dell'ente e miglioramento dell'ITP annuale.</i>	20	<i>Miglioramento ITP su base annuale.</i>	<i>Considerato lo stato dell'ITP annuale 2022 si intende ottenere un miglioramento dell'indice ottimizzando i tempi medi di pagamento.</i>	31/12/2023
4	<i>Riscossione tributi, canoni e tariffe mediante PagoPA</i>	25	<i>Riscossione di minimo n. 10 PagoPA</i>	<i>Digitalizzazione dei processi di riscossione.</i>	31/12/2023

**STRUTTURA: AREA TECNICA, URBANISTICA E LAVORI PUBBLICI - RESPONSABILE DOTT. ARCH. TABARRINI CRISTIANO**

<b>Linea Strategica</b>	<i>Promuovere la crescita della Città valorizzando le risorse presenti e creando nuove opportunità per lo sviluppo sostenibile del territorio</i>
<b>Obiettivo Strategico</b>	<i>Gestire e migliorare l'Amministrazione e la gestione delle risorse finanziarie e umane</i>
<b>Missione</b>	<i>Servizi istituzionali, generali e di gestione</i>

# COMUNE DI SAN LORENZO NUOVO

Provincia di Viterbo



<b>Obiettivo Operativo</b>	<i>Mantenere e sviluppare gli standard qualitativi e quantitativi dei servizi erogati</i>
----------------------------	---

### **Dipendenti coinvolti sugli obiettivi:**

1. Istruttore tecnico Geom. PIETRO PETTINARI CAT. D

N°	Descrizione Operativi	Peso %	Indicatore	Valore indicatore atteso	Data realizzazione previsto
1	Indagini di mercato per l'individuazione di figure qualificate per la progettazione e la gestione dei fondi PNRR: affidamenti incarichi di progettazione per Lavori, Servizi e Forniture	10	Pubblicazione sul sito dell'Ente delle determinazioni di affidamento ai contraenti per l'affidamento della progettazione per lavori, forniture e servizi: acquisizione del codice CIG o Smart CIG.	Pubblicazione ed invio	31/12/2023
2	Pubblicazione bando ed affidamento in locazione dell'immobile di proprietà comunale denominato "La Francigena" in Via Cassia Vecchia snc	20	Predisposizione atti per la gara e l'affidamento del servizio. Pubblicazione sul sito dell'Ente delle determinazioni di affidamento.	Conclusione procedure di gara e Affidamento del servizio	31/12/2023

### **STRUTTURA: AREA AMMINISTRATIVA – RESPONSABILE DOTT. ALDO STRAPPAFELCI**

<b>Linea Strategica</b>	Promuovere la crescita della Città valorizzando le risorse presenti e creando nuove opportunità per lo sviluppo sostenibile del territorio
<b>Obiettivo Strategico</b>	Gestire e migliorare l'Amministrazione e la gestione delle risorse finanziarie e umane
<b>Missione</b>	Servizi istituzionali, generali e di gestione

# COMUNE DI SAN LORENZO NUOVO

Provincia di Viterbo



<b>Obiettivo Operativo</b>	Mantenere e sviluppare gli standard qualitativi e quantitativi dei servizi erogati
----------------------------	--

### *Dipendenti coinvolti sugli obiettivi:*

1. *Istruttore di Vigilanza – MARZIA CARLI*
2. *Funzionario Amministrativo – ANTONELLA FABI*
3. *Operatore Esperto – STEFANIA DI GIOVANCARLO*

N°	Descrizione Operativi	Peso %	Indicatore	Valore indicatore atteso	Data realizzazione previsto
1	Implementazione delle azioni volte alla prevenzione della corruzione: controllo del rispetto obblighi e adempimenti relativi alla Trasparenza, di cui al d.lgs. n° 33/2013 e s.m.i.	30	Sezioni di Amministrazione Trasparente di competenza.	Corretto caricamento di tutti i documenti previsti dalla normativa sulle sezioni di amministrazione netrasparente. Informazione puntuale sulle attività svolte dall'Ente tramite il sito istituzionale.	31/12/2023
2	Velocizzazione della produzione di atti di liquidazione al fine di procedere con il relativo mandato di pagamento e consentire il miglioramento dell'ITP annuale.	30	Miglioramento ITP su base annuale.	Considerato lo stato dell'ITP annuale 2022 si intende ottenere un miglioramento dell'indice ottimizzando i tempi medi di pagamento.	31/12/2023
3	Rifacimento della segnaletica stradale;	20	Ammodernamento segnaletica	Completa gestione delle pratiche.	31/12/2023

# COMUNE DI SAN LORENZO NUOVO

Provincia di Viterbo



4	Utilizzo delle risorse assegnate da PNRR al fine di procedere con la digitalizzazione dell'Ente.	20	Affidamento dei Servizi al fine di porre in essere quanto riguarda la digitalizzazione dell'ente con fondi PNRR	Completamento di almeno l'80% delle misure PNRR al fine della digitalizzazione .	31/12/2023
---	--	----	---	--	------------

## 2.3. RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

### 2.3.1. Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) approvato con deliberazione n. 13 del 20.01.2023

L'amministrazione al fine di assicurare il perseguimento della "buona amministrazione" si prefigge di garantire, a tutti i livelli, il rispetto delle leggi oltre che di salvaguardare l'immagine dell'Istituzione, allo scopo di promuovere con i cittadini un clima di fiducia e partecipazione.

Per questa ragione il Comune di San Lorenzo Nuovo ha predisposto un Piano triennale per la prevenzione della corruzione approvato con delibera di C.C. n. 13 del 20.01.2023, che si richiama.

Sono state individuate le seguenti aree di rischio:

- a. Acquisizione, progressione e gestione del personale. Sono stati individuati n. 6 processi e attuate n. 13 misure di prevenzione, quali la pubblicazione preventiva dei criteri di selezione, la verifica del possesso dei requisiti dei dipendenti assunti, la verifica delle condizioni di conferibilità e compatibilità dei componenti delle commissioni, verifica dell'assenza di conflitti di interesse tra i dipendenti che partecipano alla procedura ed i candidati;
- b. Contratti pubblici. Sono stati individuati n. 8 processi ed attuate n. 28 misure di prevenzione, quali la pianificazione dei sistemi di rilevazione del fabbisogno, la verifica della completezza del bando, del capitolato, la verifica dei requisiti di partecipazione e presupposti di regolarità, la definizione dell'oggetto della prestazione, la prescrizione di garanzie e penali, la verifica dei requisiti del RUP e la verifica di assenza di conflitti di interessi;
- c. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica, privi di effetto economico diretto. Sono stati individuati n. 2 processi e applicate n. 12 misure di prevenzione, quali la predefinizione dei requisiti di partecipazione, la predisposizione di modelli, la verifica dei presupposti soggettivi e la verifica di assenza di conflitti di interessi;

# COMUNE DI SAN LORENZO NUOVO

Provincia di Viterbo



- d. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica con effetto economico diretto. Sono stati individuati n. 3 processi e applicate n. 5 misure di prevenzione, quali la deliberazione dei criteri di aggiudicazione e la verifica del rispetto dei criteri;
- e. La gestione delle entrate. Sono stati individuati n. 3 processo e n. 6 misura di prevenzione, quale la verifica del rispetto dei meccanismi di definizione dell'importo e la verifica dell'adeguatezza e tempestività dell'accertamento;
- f. Gestione della spesa. Risultano n. 3 processi individuati e n. 3 misure di prevenzione, quali la definizione dell'ammontare, la verifica della regolarità dell'obbligazione e della regolarità della prestazione;
- g. Gestione del patrimonio. Sono stati individuati n. 1 processo e n. 6 misure di prevenzione, quali la verifica ed aggiornamento del censimento dei beni patrimoniali, l'adeguatezza dei canoni e la regolarità di riscossione dei canoni;
- h. Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni. Sono stati individuati n. 4 processo e n. 20 misure di prevenzione, quali la pianificazione degli interventi di controllo, la definizione degli importi delle sanzioni e la verifica delle cancellazioni effettuate;
- i. Incarichi e nomine. Sono stati individuati n. 1 processi e n. 6 misure di prevenzione, tra le quali la verifica dei presupposti normativi, la verifica dei requisiti professionali, la predisposizione di convenzioni e verifica assenza dei conflitti di interesse;
- j. Affari legali e contenzioso. Sono stati individuati n. 4 processi e n. 9 misure di prevenzione, tra cui le definizioni delle modalità per l'individuazione del professionista, la verifica della congruità del corrispettivo, la verifica della regolarità della transazione;
- k. Gestione del territorio, pianificazione urbanistica. Sono stati individuati n. 2 processi e n. 12 misure di prevenzioni, tra le quali la verifica del conflitto di interessi, l'ampia diffusione dei documenti di indirizzo e il rispetto degli obblighi di informazione;
- l. Governo del territorio, edilizia privata. Sono stati individuati n. 2 processi e n. 12 misure di prevenzione, tra cui i doveri di comportamento stabiliti dai codici di comportamento, l'astensione in caso di potenziale conflitto di interesse, monitoraggio delle tempistiche per la conclusione dell'istruttoria, chiarezza meccanismi per il calcolo di contributi/gestione informatizzata del processo, assegnazione delle mansioni a dipendenti diversi da quelli che curano l'istruttoria, controlli da effettuarsi su ragionevoli campioni di pratiche, assegnazione delle funzioni a soggetti diversi da quelli che curano l'istruttoria, forme collegiali per le attività di accertamento complesse - definizione analitica dei criteri e delle modalità di calcolo delle sanzioni e delle oblazioni, verifica a campione del calcolo delle sanzioni, istituzioni di registro degli abusi e pubblicazione sul sito comunale degli interventi oggetto di ordine di demolizione o di ripristino, monitoraggio tempi del procedimento sanzionatorio.

# COMUNE DI SAN LORENZO NUOVO

Provincia di Viterbo



## **2.3.2 Misure per la tutela del dipendente che segnali illeciti (whistleblower)**

Con il D.Lgs n. 24 del 2023 avente ad oggetto: “Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 23.10.2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali” si è provveduto a recepire in Italia la Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione.

Lo scopo della direttiva è disciplinare la protezione dei whistleblower all’interno dell’Unione, mediante norme minime di tutela, volte a uniformare le normative nazionali, a partire dal principio che coloro “che segnalano minacce o pregiudizi al pubblico interesse di cui sono venuti a sapere nell’ambito delle loro attività professionali esercitano il diritto alla libertà di espressione”.

In tema di whistleblowing, il nostro Paese aveva già previsto alcune norme nel d.lgs. 20 marzo 2001, n. 165 (articolo 54-bis) e nel d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231 (articolo 6, commi 2-bis e ss.), nonché nella legge 30 novembre 2017, n. 179.

Con il decreto legislativo approvato si abrogano le disposizioni anzidette, raccogliendo in un unico testo normativo la disciplina relativa alla tutela delle persone segnalanti.

**CHI È IL WHISTLEBLOWER:** Il whistleblower è la persona che segnala, divulga ovvero denuncia all’Autorità giudiziaria o contabile, violazioni di disposizioni normative nazionali o dell’Unione europea che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’amministrazione pubblica o dell’ente privato, di cui è venuta a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

### **CHI PUÒ SEGNALARE:**

- dipendenti pubblici del Comune di San Lorenzo Nuovo;
- lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso l’Ente;
- collaboratori, liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso l’Ente;
- volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti

### **QUANDO SI PUÒ SEGNALARE:**

# COMUNE DI SAN LORENZO NUOVO

Provincia di Viterbo



- quando il rapporto giuridico è in corso;
- durante il periodo di prova;
- quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso (pensionati).

## **COSA SI PUO' SEGNALARE:**

Comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica che consistono in:

- ✓ Violazioni del diritto nazionale -
- ✓ Illeciti civili;
- ✓ Illeciti amministrativi;
- ✓ Condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. n. 231/2001, violazioni dei modelli di organizzazione e gestione previsti nel d.lgs. n. 231/2001;
- ✓ Illeciti penali;
- ✓ Illeciti contabili Irregolarità.

Violazioni del diritto dell'UE

- ✓ Illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 al d.lgs. n. 24/2023 e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione (anche se queste ultime non sono espressamente elencate nel citato allegato) (art. 2, co. 1, lett. a) n. 3);
- ✓ Atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (art. 325 del TFUE lotta contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'UE) come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE (art. 2, co. 1, lett. a) n. 4);
- ✓ Atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26, paragrafo 2, del TFUE). Sono ricomprese le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di

# COMUNE DI SAN LORENZO NUOVO

Provincia di Viterbo



imposta sulle società e i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società (art. 2, co. 1, lett. a) n. 5).

- ✓ Atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori di cui ai n. 3, 4 e 5 sopra indicati (art. 2, co. 1, lett. a) n. 6).

**COSA NON SI PUO' SEGNALARE:** contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate.

**COME SEGNALARE:** Il Comune di San Lorenzo Nuovo ha istituito un canale di segnalazione interna che garantisce la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

In armonia all'art. 4, co. 5, del d.lgs. 24/2023, la gestione del canale di segnalazione interna è affidata al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza (→ R.P.C.T.).

A tal fine, le segnalazioni possono essere effettuate mediante il canale criptato messo a disposizione da WhistleblowingPA, a cui il Comune di San Lorenzo Nuovo ha aderito. Il link è liberamente accessibile dalla Sezione di Amministrazione Trasparente "Altri Contenuti" sottosezione "Anticorruzione".

I dati della segnalazione sono scorporati dai dati identificativi del segnalante ed automaticamente inoltrati, per l'avvio tempestivo dell'istruttoria al R.P.C.T., il quale riceve una comunicazione di avvenuta presentazione, con il codice identificativo della stessa (senza ulteriori elementi di dettaglio). I dati identificativi del segnalante sono custoditi, in forma crittografata e sono accessibili solamente al R.P.C.T.

Il R.P.C.T. accede alla propria area riservata e alle informazioni di dettaglio delle varie segnalazioni ricevute. In alternativa, su richiesta del segnalante è possibile effettuare un incontro diretto.

Nel caso in cui la segnalazione sia stata presentata nelle predette modalità, l'identità del segnalante sarà conosciuta solo dal R.P.C.T.

Di norma, la segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

# COMUNE DI SAN LORENZO NUOVO

Provincia di Viterbo



- l'identità del soggetto che effettua la segnalazione;
- la descrizione chiara e completa dei fatti oggetto di segnalazione;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi;
- le generalità o gli altri elementi che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possano confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Il whistleblower deve fornire tutti gli elementi utili affinché si possa procedere alle verifiche ed agli accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti segnalati.

Quando, su richiesta della persona segnalante, la segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro con il RPCT, essa, previo consenso della persona segnalante, è documentata mediante verbale. In caso di verbale, la persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

Il R.P.C.T. prende in carico la segnalazione per una prima sommaria istruttoria. Se indispensabile, richiede chiarimenti al segnalante e/o a eventuali altri soggetti coinvolti nella segnalazione, provvedendo alla definizione dell'istruttoria nei termini di legge.

Nell'ambito della gestione del canale di segnalazione interna, il R.P.C.T.:

- rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e può richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- dà diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- fornisce riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

# COMUNE DI SAN LORENZO NUOVO

Provincia di Viterbo



- In caso di evidente e manifesta infondatezza, il R.P.C.T., sulla base di un'analisi dei fatti oggetto della segnalazione, può decidere di archiviare la richiesta. In tal caso, ne dà notizia al segnalante.

## **SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE CAPITALE UMANO.**

### **3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA.**

La struttura organizzativa è articolata in aree, servizi ed uffici. L' articolazione della struttura non costituisce fonte di rigidità organizzativa ma razionale ed efficace strumento di gestione. Deve, pertanto, essere assicurata la massima collaborazione ed il continuo interscambio di informazioni ed esperienze tra le varie articolazioni dell'ente.

L' area è la struttura organica di massima dimensione dell'ente, deputata:

- a) Alle analisi dei bisogni per settori omogenei;
- b) Alla programmazione;
- c) Alla realizzazione degli interventi di competenza;
- d) Al controllo, in itinere, delle operazioni;
- e) Alla verifica finale dei risultati.

L' area comprende uno o più servizi secondo raggruppamenti di competenza adeguati all'assolvimento omogeneo e compiuto di una o più attività omogenee.

Il servizio costituisce un'articolazione dell'area. Interviene in modo organico in un ambito definito di discipline o materie per fornire servizi rivolti sia all' interno che all' esterno dell'ente;

Svolge inoltre precise funzioni o specifici interventi per concorrere alla gestione di un'attività organica.

L' ufficio costituisce una unità operativa interna al servizio che gestisce l'intervento in specifici ambiti della materia e ne garantisce l'esecuzione; espleta inoltre attività di erogazione di servizi alla collettività. Il numero degli uffici e le rispettive attribuzioni sono definiti in base ai criteri di cui al capo I e tenendo conto della omogeneità od affinità delle materie, della complessità e del volume delle attività, dell'ampiezza dell'area di controllo del responsabile dell'ufficio, della quantità e qualità delle risorse umane, finanziarie e strumentali a disposizione, contemperando le esigenze di funzionalità con quelle di economicità.

# COMUNE DI SAN LORENZO NUOVO

Provincia di Viterbo



I Responsabili degli Uffici sono individuati dai responsabili di Servizio, previa comunicazione (ovvero d'intesa) con il Segretario Comunale o, ove nominato, dal Direttore Generale. Ad essi è di norma attribuita la responsabilità dei procedimenti inerenti all'Ufficio.

Agli eventuali Responsabili degli Uffici è di norma attribuita una funzione di coordinamento e/o di responsabilità istruttoria.

I Responsabili di Servizio possono in via eccezionale, con atto scritto adeguatamente motivato in ragione dell'interesse generale dell'Ente da comunicare preventivamente al Segretario Comunale o, ove nominato, al Direttore generale, delegare alcune delle proprie attribuzioni ai responsabili degli Uffici.

I Responsabili dei Servizi conferiscono gli incarichi di responsabili dei procedimenti; possono attribuire al responsabile del procedimento, in via eccezionale e previa adeguata motivazione, anche il potere di adozione degli atti a rilevanza esterna.

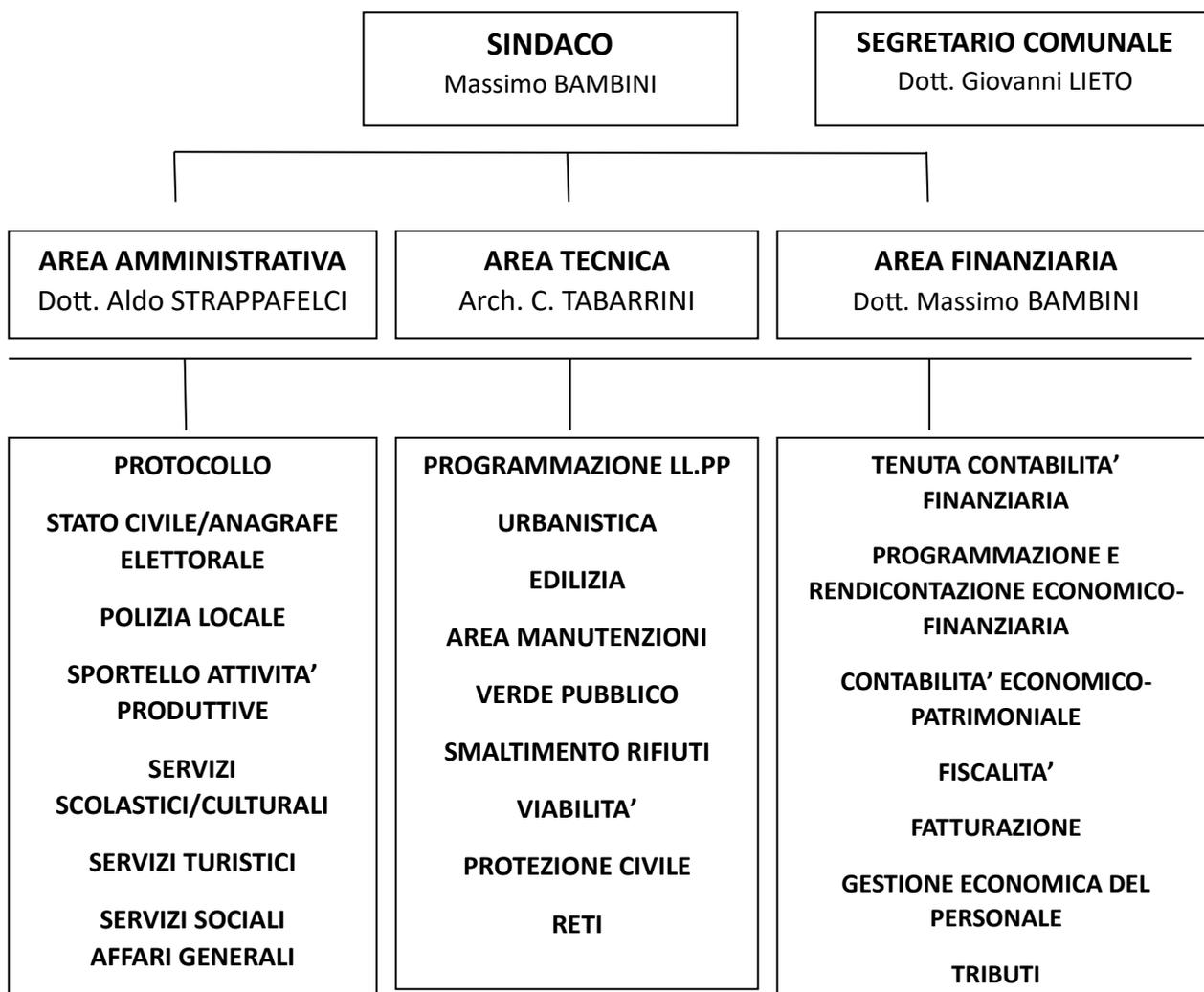
# COMUNE DI SAN LORENZO NUOVO

Provincia di Viterbo



## 3.1.1 Organigramma

### ORGANIGRAMMA



# COMUNE DI SAN LORENZO NUOVO

Provincia di Viterbo



## 3.2. PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

Premessa

Il rispetto e la valorizzazione delle diversità sono un fattore di qualità sia nelle relazioni con i cittadini e le cittadine, sia nell'organizzazione lavorativa e nelle relazioni interne all'amministrazione. Il Comune di San Lorenzo Nuovo finalizza la propria azione al raggiungimento della effettiva parità di opportunità tra uomo e donna nel contesto lavorativo, attraverso la rimozione di forme esplicite e implicite di discriminazione e l'individuazione e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori.

Per il raggiungimento di tali obiettivi, in attuazione di quanto prescritto dal d.lgs. 198/06 ("Codice delle pari opportunità tra uomo e donna") è adottato il Piano delle azioni Positive.

Tale Piano costituisce aggiornamento del Piano approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 67 del 24.07.2019 e rappresenta uno strumento di promozione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in ambito lavorativo, nel rispetto delle disposizioni normative e contrattuali vigenti, di garanzia del benessere organizzativo dei dipendenti e di valorizzazione delle loro potenzialità.

L'applicazione delle misure inserite nel presente Piano, avente durata triennale, è demandata al Segretario Comunale.

La formulazione del Piano muove da una preliminare analisi della situazione del personale dipendente, rilevata alla data del 31 dicembre 2022 e rappresentata come segue:

SEGRETARIO COMUNALE: assente

RESPONSABILI DI AREA:

- Area Amministrativa: uomo
- Area Tecnico Manutentiva: uomo (titolare di incarico ex art. 110 d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267)
- Area Finanziaria e Contabile: uomo

# COMUNE DI SAN LORENZO NUOVO

Provincia di Viterbo



## LAVORATORI A TEMPO INDETERMINATO

	CAT.D	CAT.C	CAT.B	CAT.A	TOTALE
<b>DONNE</b>	2	1	2	0	5
<b>UOMINI</b>	3	0	3	0	6
<b>TOTALE</b>	5	1	5	0	11

Si dà, pertanto, atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, co.1 del d.lgs. 198/06, in quanto non sussiste un divario fra i generi non inferiore ai due terzi.

### **ART. 1. Obiettivi**

Al fine di garantire il mantenimento dell'equilibrio tra generi, nel corso del triennio 2022/24 il Comune di San Lorenzo Nuovo intende realizzare un piano di azioni positive volto a:

- OBIETTIVO 1. Garanzia di pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- OBIETTIVO 2. Promozione delle pari opportunità in materia di formazione, aggiornamento e qualificazione professionale.
- OBIETTIVO 3. Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica
- OBIETTIVO 4. Flessibilità oraria

### **ART. 2. Reclutamento (Obiettivo 1)**

1. Il Comune si impegna a riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componenti delle commissioni di concorso e selezione.
2. Le procedure di reclutamento si svolgono nel rispetto delle pari opportunità. A parità di requisiti tra un candidato uomo e uno donna, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile deve essere adeguatamente motivata.
3. Ove per l'accesso ai concorsi/selezioni siano previsti specifici requisiti fisici, questi sono definiti nel rispetto delle naturali differenze di genere.

### **ART. 3 Formazione (Obiettivo 2)**

# COMUNE DI SAN LORENZO NUOVO

Provincia di Viterbo



1. L'Ente adotta misure che promuovano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e concrete possibilità di sviluppo professionale, anche attraverso l'attribuzione di incentivi e di progressioni economiche.
2. La partecipazione ai corsi di formazione professionale è garantita, anche in considerazione della posizione dei lavoratori e delle lavoratrici in seno alla famiglia.
3. L'Ente promuove per i dipendenti campagne di informazione e di sensibilizzazione ai principi di pari opportunità nel lavoro, anche al fine di favorire una sempre maggiore condivisione degli impegni familiari tra uomini e donne.
4. In caso di assenza prolungata del dipendente dal lavoro a qualsiasi titolo (es. congedo di maternità o di paternità, malattia), al rientro sono garantite forme di assistenza, quali l'affiancamento a chi lo ha sostituito o la partecipazione ad apposite iniziative formative, che consentano la riacquisizione delle competenze diminuite o perse.
5. L'Amministrazione individua e rimuove eventuali aspetti discriminatori nel sistema di valutazione, privilegiando i risultati rispetto alla mera presenza.

## **ART. 4 Contrasto alle discriminazioni (Obiettivo 3)**

1. Il Comune si impegna a far sì che sul posto di lavoro non si verifichino situazioni conflittuali, determinate, ad esempio, da pressioni o molestie sessuali, mobbing, forme di svilimento del dipendente, anche velate, atti vessatori correlati alla sfera privata del dipendente.
2. Misure specifiche a tutela del benessere psico-fisico del personale e a sostegno della cultura dell'accettazione della diversità possono essere inserite nel Codice di Comportamento dell'Amministrazione.
3. Al fine di tutelare i lavoratori che denuncino comportamenti discriminatori di cui siano vittime o di cui vengano a conoscenza, l'Amministrazione si impegna a garantire anonimato e protezione, così come indicato nella Determinazione ANAC n. 6 del 28 aprile 2015 avente ad oggetto "Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (cd. Whistleblower)".

## **ART. 5 Flessibilità oraria (Obiettivo 4)**

1. L'Amministrazione si impegna a progettare e strutturare l'organizzazione del lavoro con modalità che favoriscano la conciliazione tra i tempi di lavoro e i tempi di vita. In particolare, l'Amministrazione, su richiesta del dipendente, applica le previsioni normative e contrattuali in materia di lavoro flessibile, ispirandosi a criteri di massima equità ed imparzialità, contemperando le necessità del singolo con le esigenze funzionali dell'Ente.

# COMUNE DI SAN LORENZO NUOVO

Provincia di Viterbo



2. Emergenza COVID-19 / Smart-working - L'anno 2020 ha posto tutte le Pubbliche amministrazioni dinanzi ad una serie di complesse sfide, tra queste la necessità di coordinare l'attività lavorativa ordinaria e straordinaria con forme anche stringenti di distanziamento sociale. L'emergenza epidemiologica da Covid-19 ha rappresentato un catalizzatore ed acceleratore delle forme di Lavoro Agile. Al fine di contemperare l'interesse alla salute pubblica con quello alla continuità dell'azione amministrativa e nell'esercizio dei poteri datoriali, l'Ente ha concepito modalità flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa ed individuato forme semplificate e temporanee di accesso al lavoro, anticipando in tal modo l'utilizzo del "lavoro agile o smart-working", per il periodo di tempo necessario e sufficiente a mitigare il rischio di contagio, consentendo ai lavoratori non presenti negli uffici abituali di svolgere ugualmente la propria attività.

3. E' garantito il rispetto delle disposizioni per il sostegno alla maternità e alla paternità, per il diritto alla cura e alla formazione.

4. Tenuto conto dei cambiamenti sociali in atto, nel rispetto del CCNL e del CCDI, sono consentite modalità di orario alternative che vadano incontro a specifiche e documentate esigenze personali e/o familiari del lavoratore e della lavoratrice.

5. In caso di richiesta di accesso a istituti di flessibilità lavorativa, di mobilità o di trasformazione del rapporto di lavoro da full- time a part- time, l'Amministrazione si impegna a valutare tempestivamente e senza indugio la richiesta e a fornire motivazione puntuale e circostanziata, in caso di mancato accoglimento dell'istanza.

6. Con riferimento agli istituti di flessibilità già concessi, l'Amministrazione è tenuta a verificare periodicamente il perdurare delle condizioni che hanno portato alla concessione del beneficio, al fine di evitare abusi o applicazioni distorte.

7. Il Segretario Comunale o in caso di assenza il Responsabile dell'Area Amministrativa fornisce ai dipendenti chiarimenti in materia di permessi e istituti di flessibilità dell'orario lavorativo, rendendo disponibile la consultazione della relativa normativa.

## **ART. 6 Durata**

1. Il presente Piano ha durata triennale.

2. Il Piano verrà pubblicato all'albo pretorio on-line e sul sito internet dell'Ente e reso disponibile per il personale dipendente.

3. Nel periodo di vigenza il Segretario Comunale o in caso di assenza il Responsabile dell'Area Amministrativa procede al monitoraggio dell'applicazione delle misure contenute nel presente Piano,

# COMUNE DI SAN LORENZO NUOVO

Provincia di Viterbo



rilevando criticità e raccogliendo pareri, osservazioni e proposte di modifica formulate dai dipendenti. Dell'esito di tale monitoraggio si terrà conto in sede di aggiornamento del Piano.

### ***3.3. Organizzazione del lavoro agile***

Il lavoro agile è stato sperimentato nel periodo emergenziale ma viene a poco a poco ripensato come oggetto di programmazione biennale, senza il ricorso a percentuali predeterminate, in stretto collegamento con gli obiettivi strategici e operativi dell'Ente. In particolare, nell'ottica di garantire un passaggio graduale dal lavoro agile emergenziale ad un modello organizzativo del lavoro basato sull'integrazione di lavoro agile e lavoro in presenza, si intende provvedere alla mappatura delle attività smartabili sulla base del funzionigramma e a valutare l'applicazione su una struttura con ridotto personale in un Comune dove il rapporto diretto con la popolazione locale permane il sistema, delle regole sul lavoro a distanza, con particolare attenzione alle Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche (c.d. Linee Guida Brunetta) approvate in Conferenza Unificata nel dicembre 2021.

Si intende fornire una regolamentazione unitaria al lavoro a distanza, comprensivo sia del lavoro agile sia del lavoro da remoto nella forma del telelavoro domiciliare, inteso quest'ultimo quale modalità lavorativa con vincolo di orario e di luogo, avente ad oggetto attività smartabili riconducibili in prevalenza a procedure standardizzate, resa con l'ausilio di dispositivi tecnologici messi a disposizione dall'Amministrazione presso il domicilio del dipendente.

Ulteriori innovazioni organizzative riguarderanno l'introduzione di un sistema di rendicontazione del lavoro svolto in modalità agile fondato sugli obiettivi e le funzioni assegnate a ciascun dipendente. L'obiettivo a tendere è comunque addivenire alla definizione di un modello di lavoro agile "customizzato e fluido" ossia sempre più coerente alle esigenze in divenire dell'Amministrazione in termini di prestazioni attese e monitoraggio delle stesse.

### ***Sez. 3.4. Previsione triennale del fabbisogno del personale***

## **PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE**

**2023-2025**

# COMUNE DI SAN LORENZO NUOVO

Provincia di Viterbo



## Indice:

- a) L'ente e la sua organizzazione
- b) Le scelte organizzative
- c) Fabbisogno di personale a tempo indeterminato
- d) Fabbisogno di personale a tempo determinato o altre forme flessibili di lavoro
- e) Le risorse: i costi del fabbisogno di personale e la compatibilità con i vincoli di bilancio e della finanza pubblica

# COMUNE DI SAN LORENZO NUOVO

Provincia di Viterbo



## a) L'ente e la sua organizzazione

Il Comune di San Lorenzo Nuovo - di circa 2.000 abitanti – seppur di piccole dimensioni presenta una struttura organizzativa ben definita e articolata in tre aree di responsabilità: amministrativa, finanziaria e tecnica cui sono attribuiti i servizi di cui in tabella:

Amministrativa	Protocollo Anagrafe, stato civile, elettorale Polizia locale Sportello attività produttive Servizi scolastici Servizi culturali Servizi turistici Sport Assistenza sociale
Finanziaria	Programmazione e rendicontazione economico – finanziaria Tenuta della contabilità finanziaria Contabilità economico - patrimoniale Fiscalità Fatturazione Gestione economica del personale Tributi
Tecnica	Programmazione LLPP Urbanistica Edilizia Area manutenzioni Verde pubblico Smaltimento rifiuti Viabilità Protezione civile Reti

## b) Le scelte organizzative

Nella considerazione che, nel corso dell'anno 2023, si verificheranno diverse cessazioni di personale dipendente, l'Ente deve riorganizzare la propria struttura, facendo transitare il personale in servizio ad altre aree e assumendo le figure professionali mancanti.

# COMUNE DI SAN LORENZO NUOVO

Provincia di Viterbo



Come da tabella seguente, è previsto che il personale di categoria D, attualmente addetto ai tributi, transiti all'area amministrativa con attribuzione di responsabilità; l'attuale vigile – a seguito di trasformazione da part time a 30 ore a full time a 36 ore – andrà a supporto dell'area amministrativa.

Cat.	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/FT	Tempi di attivazione procedura
AREA ISTRUTTORI (EX C)	ISTRUTTORE AMM.VO	AMM.VO	TRANSITO INTERNO DA ISTRUTTORE DI VIGILANZA	60 GG
AREA FUNZIONARI (EX D)	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	AMM.IVO	TRANSITO INTERNO DA ISTRUTTORE TRIBUTI	60 GG

## c) Il fabbisogno di personale a tempo indeterminato

Il fabbisogno di personale a tempo indeterminato prevede la ricostituzione dell'area finanziaria con assunzione di una unità di personale cat. D – responsabile dell'area e di una unità di personale istruttore (ex cat. C) da adibire alla gestione dei tributi.

Si prevede altresì il potenziamento dell'area amministrativa trasformando il rapporto dell'attuale vigile da part time a 30 ore in full time nonché la sostituzione della stessa unità di personale – che sarà adibita all'area amministrativa - con assunzione di istruttore di vigilanza full time.

Cat.	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/FT
AREA FUNZIONARI EX D	FUNZIONARIO AMM.VO CONTABILE	FINANZIARIO	FT da 01.04.2023
AREA ISTRUTTORI EX C	ISTRUTTORE AMM.VO TRIBUTI	FINANZIARIO	FT da 01.05.2023
AREA ISTRUTTORI EX C	ISTRUTTORE DI VIGILANZA	AMM.VA	TRANSITO DA PT 30/36 A FT Da 01.05.2023
AREA ISTRUTTORI EX C	ISTRUTTORE VIGILANZA	AMM.VO	F.T. DA 01.05.2023
AREA ISTRUTTORI EX C	ISTRUTTORE TECNICO	TECNICO	P.T. 50% DA 01.05.2023

# COMUNE DI SAN LORENZO NUOVO

Provincia di Viterbo



**d) Il fabbisogno di personale a tempo determinato o con altre forme flessibili di lavoro**

Si prevede l'assunzione di vigile estivo part time 24/36 ore con attivazione dal 16.06.2023 al 15.09.2023. A tal fine si ricorrerà all'utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti.

**e) Le risorse: i costi del fabbisogno di personale e la compatibilità con i vincoli di bilancio e della finanza pubblica**

Il fabbisogno di personale così comporta una spesa presunta di €. 530.000,00 (competenze ed oneri esclusa irap).

# COMUNE DI SAN LORENZO NUOVO

Provincia di Viterbo



*Allegato B) alla deliberazione G.C. n. .... in data .....*

Comune di San Lorenzo Nuovo (Prov.VT)

SERVIZIO PERSONALE

## DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE 2023

AREA	FUNZIONI/SERVIZI	PERSONALE		
		LIVELLO	PROFILO PROFESSIONALE	NR.
AMMINISTRATIVA	PROTOCOLLO	EX D	Funzionario	2
	ANAGRAFE – STATO CIVILE – ELETTORALE			
	POLIZIA LOCALE	EX C	Istruttore	2
	SPORTELLI ATTIVITA' PRODUTTIVE			
	SERVIZI SCOLASTICI			
SERVIZI CULTURALI	EX B3	Operatore Esperto	1	
SERVIZI TURISTICI				
SPORT	EX B	Operatore	1	
ASSISTENZA SOCIALE				
FINANZIARIA	PROGRAMMAZIONE E	EX D	Funzionario	1
	RENDICONTAZIONE ECONOMICO- FINANZIARIA			
	TUTELA DELLA CONTABILITA' FINANZIARIA	EX C	Istruttore	1
	CONTABILITA' ECONOMICO- PATRIMONIALE			
	FISCALITA'	EX C	Istruttore	1 P.T.)
	FATTURAZIONE			
	GESTIONE ECONOMICA DEL PERSONALE			
TRIBUTI				
	PROGRAMMAZIONE LL.PP.	EX D	Funzionario	1(P.T.)
	URBANISTICA	EX D	Funzionario	1
	EDILIZIA			
	AREA MANUTENZIONI			

# COMUNE DI SAN LORENZO NUOVO

Provincia di Viterbo



<b>TECNICA</b>	VERDE PUBBLICO	EX C	Istruttore	1
	SMALTIMENTO RIFIUTI	EX C	Istruttore	1(P.T.)
	VIABILITA'	EX B3	Operatore esperto	3
	PROTEZIONE CIVILE	Ex B	Operatore	2
	RETI			

Le procedure assunzionali si intendono fatto salvo il rispetto delle procedure di mobilità volontaria ed obbligatoria di cui agli articoli 30 e 34 bis del D.lgs. 165/2001

# COMUNE DI SAN LORENZO NUOVO

Provincia di Viterbo



*Allegato C) alla deliberazione G.C. n. .... in data .....*  
**PIANO OCCUPAZIONALE 2023-2025**

## ANNO 2023

Cat.	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento						Tempi di attivazione procedura
				Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	Stabil.	Altro	
AREA DEI FUNZIONARI EX D	FUNZIONARIO AMM.VO CONTABILE	FINANZIARIO	FT da 01.04.2023	X						60GG
AREA DEGLI ISTRUTTORI EX C	ISTRUTTORE AMM.VO TRIBUTI	FINANZIARIO	FT da 01.05.2023	X						60 GG
AREA DEGLI ISTRUTTORI EX C	ISTRUTTORE DI VIGILANZA	AMM.VA	TRANSITO DA PT 30/36 A FT Da 01.05.2023					X		10GG
AREA DEGLI ISTRUTTORI EX C	ISTRUTTORE VIGILANZA	AMM.VO	F.T. DA 01.05.2023	X						60 GG
AREA DEGLI ISTRUTTORI EX C	ISTRUTTORE TECNICO	TECNICO	P.T.18/36 DA 01.05.2023	X						60 GG

## ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO 2023

Cat.		Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento	Tempi
------	--	----------	-------	--------------------------	-------

# COMUNE DI SAN LORENZO NUOVO

Provincia di Viterbo



	Profilo professionale da coprire			Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	Stabil.	Altro	di attivazione procedura
AREA ISTRUTTORI (EX C)	OPERATORE VIGILANZA	AMM.VO	PT 24/36 T.D. DA 16.6 A 15.9	X						60GG

## ANNO 2024

Cat.	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento						Tempi di attivazione procedura
				Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	Stabil.	Altro	

## ANNO 2025

Cat.	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento						Tempi di attivazione procedura
				Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	Stabil.	Altro	

## Programmazione annualità 2023 -2025

In riferimento alla programmazione del personale è stata fatta dai responsabili dei servizi una ricognizione del fabbisogno del personale e non si rilevano situazioni di sovrannumero o di eccedenza di personale. In merito alla programmazione del personale, in attesa di approvazione del conto consuntivo, non sono previste nuove assunzioni a tempo indeterminato, salvo il caso di necessità di sostituire il personale attualmente in servizio a seguito di eventuale interruzione del rapporto.

## Sottosezione: Formazione del Personale

# COMUNE DI SAN LORENZO NUOVO

Provincia di Viterbo



In ottemperanza a quanto disposto dal DL n. 80/2021, art. 6, comma 2, lettera b), l'ente intende definire un Piano formativo orientato a migliorare la qualità dei servizi offerti a cittadini e imprese e a contribuire alla soluzione delle reali priorità ed esigenze dell'Ente, esplicate nelle linee di mandato. Il nesso tra priorità dell'ente e contenuti del Piano formativo è, quindi, dato dal fatto che le competenze create o rafforzate dalla formazione prevista mettano in grado i destinatari della formazione di contribuire al raggiungimento degli obiettivi strategici dell'ente.

Pertanto, si intende sviluppare le seguenti linee: • Digitalizzazione, Innovazione, Competitività, Cultura • Formazione Anticorruzione e Trasparenza • Aggiornamento professionale e formazione specialistica • Formazione per la sicurezza sul lavoro • Formazione sui temi del Piano delle azioni Positive (benessere organizzativo, antidiscriminazione, antiviolenza). • Formazione di ingresso.

In particolare, è prevista la partecipazione del personale a Webinar in materia di:

- PNRR, piattaforma di registrazione Regisinde;
- Formazione in materia di Trasparenza ed Anticorruzione;
- Formazione in materia di sicurezza sul luogo di lavoro;
- Formazione in materia di novità normativa in relazione al nuovo codice degli appalti.

## SEZIONE 4. MONITORAGGIO

In questa sezione sono indicati strumenti e modalità di monitoraggio delle diverse sezioni che costituiscono il Piao. Il monitoraggio si realizza in corso d'opera, oltre che in fase di metà e fine mandato.

Rispetto alla parte strategica, i principali documenti di monitoraggio sono rappresentati dalle verifiche dello Stato di attuazione del DUP che, come previsto dal punto 4.2, lett. a) all. 4/1 al d.lgs. 118/2011; vengono effettuate al 30 giugno – quella intermedia – e al 31 dicembre quella finale, coinvolgendo tutte le Direzioni dell'Ente.

Come disposto dall'art 5 del DM 24 giugno 2022, il monitoraggio è effettuato secondo le modalità stabilite negli articoli 6 e 10 comma 1 lett. b) del D.Lgs. 150/2009 e quindi anche attraverso la Relazione della Performance. La Relazione monitora la performance individuale e organizzativa e riporta i risultati complessivamente raggiunti dall'Ente, nonché gli esiti delle indagini di gradimento sulla qualità dei Servizi erogati.

Nell'ambito dei rischi corruttivi e trasparenza il monitoraggio avviene secondo le indicazioni di ANAC e nelle modalità descritte nel Piano di Prevenzione della Corruzione 2023-2025.

# COMUNE DI SAN LORENZO NUOVO

Provincia di Viterbo



Per l'Organizzazione e Capitale Umano, per quanto riguarda il lavoro agile, nello sviluppo di tale modalità lavorativa avverrà mediante appositi questionari rivolti sia ai lavoratori sia ai responsabili.

Si allega:

- A. Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) approvato con deliberazione n. 13 del 20.01.2023.