



COMUNE DI GUAMAGGIORE

(Provincia del Sud Sardegna)

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) TRIENNIO 2024 - 2026

PREMESSA

SEZIONE 1: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Sottosezione 2.1: Valore Pubblico

Sottosezione 2.2: Performance

Sottosezione 2.2.1: Piano delle azioni positive

Sottosezione 2.3: Rischi corruttivi e trasparenza

SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione 3.1: Struttura organizzativa

Sottosezione 3.2: Organizzazione del Lavoro Agile

Sottosezione 3.3: Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale

Sottosezione 3.4: Formazione del personale

SEZIONE 4: MONITORAGGIO

ALL. A Obiettivi di performance Segretario comunale 2024

ALL. B Piano dettagliato degli obiettivi 2024

PREMESSA

Il PIAO (**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' ED ORGANIZZAZIONE**), si configura come una concreta semplificazione della burocrazia a tutto vantaggio delle amministrazioni, che permette alla Pubblica Amministrazione italiana di compiere un altro passo decisivo verso una dimensione di maggiore efficienza, efficacia, produttività e misurazione della performance, migliorandola qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Le finalità del Piao sono in sintesi:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Norme e prassi

- Art. 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80 (Decreto Reclutamenti) che istituisce il Piao.
- Decreto (Dip. Funzione pubblica) del 30 giugno 2022, n. 132 (pubblicato nella G.U. del 7 settembre 2022, n. 209), che contiene il regolamento che definisce il contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione (Piao).
- Nello scorso mese di luglio ANCI ha presentato un utile quaderno operativo intitolato Piano integrato di attività e organizzazione – Linee guida, schemi e indicazioni operative per la prima attuazione, attraverso il quale fornisce indicazioni operative indirizzate a tutti i Comuni e le Città metropolitane.
- Circolare del Dipartimento della Funzione pubblica n. 2/2022 ("Indicazioni operative in materia di Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) di cui all'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80").
- Nota esplicativa relativa alla circolare n. 2/2022 del Dipartimento della Funzione pubblica.

SEZIONE 1: SCHEDE ANAGRAFICHE

Comune di	GUAMAGGIORE
Indirizzo	Viale IV Novembre, n. 32
Recapito telefonico	070/985904
Indirizzo internet	www.comune.Guamaggiore.ca.it
e-mail	protocollo@comune.guamaggiore.ca.it
PEC	protocollo.guamaggiore@pec.it
Codice fiscale	80008970925
Partita IVA	01845030921
Sindaco	Antonio Cappai
Numero dipendenti al 31.12.2023	5
Numero abitanti al 31.12.2023	894

SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

In linea con le previsioni del Decreto Ministeriale, il presente PIAO, in quanto redatto in forma semplificata, con riferimento alla sezione in oggetto prevede la compilazione delle sole sottosezioni 2.2 Performance, che, seppur non obbligatoria per gli enti con meno di 50 dipendenti, si ritiene comunque

Sottosezione 2.1: Valore Pubblico

opportuno inserire in un'ottica di semplificazione, e 2.3 Rischi corruttivi.

Per gli enti fino a 50 dipendenti, ai sensi dell'art. 6 del D.M. n. 132/2022, non è prevista la compilazione della sottosezione 2.1 "Valore pubblico".

Sottosezione 2.2: Performance

La presente sottosezione non è prevista nella struttura semplificata del PIAO disciplinata dal legislatore. Tuttavia si ritiene opportuno l'inserimento della stessa e la contestuale approvazione del Piano degli obiettivi per l'annualità 2024. Pertanto con tale sottosezione l'Amministrazione intende definire gli obiettivi operativi e concreti assegnati con le relative risorse ai singoli responsabili di Area e ai dipendenti, coerenti con le strategie e gli obiettivi generali indicati nel Dup.

Si tratta di obiettivi di dettaglio descritti nelle allegate schede (facenti parte del vigente sistema di misurazione e valutazione della Performance) per ciascuna Area, comprensivi degli obiettivi trasversali di trasparenza, anticorruzione e di digitalizzazione, nelle quali viene evidenziato come da modello sotto riportato:

Obiettivo n. __												
Obiettivo: descrizione sintetica												
Descrizione, finalità da perseguire, modalità, linee guida di attuazione												
Pesatura Obiettivo												
Attori			Amministratori				Responsabili					
Variabili			Giudizio		Alta - Media- Bassa		Giudizio		Alta - Media- Bassa			
			Importanza				Complessità					
			Impatto esterno				Realizzabilità					
Totale peso Obiettivo			Assoluto		0		Relativo			-		
Indicatori di risultato												
Descrizione								Valore atteso				
Tempi di realizzazione												
Fasi	gennaio	febbraio	marzo	aprile	maggio	giugno	luglio	agosto	settembre	ottobre	novembre	dicembre
a												
b												
c												
d												
e												
f												

cg			
Personale coinvolto			
Fasi	Personale coinvolto	% partecipazione	Note

Le schede nelle quali si articola il Piano dettagliato degli obiettivi del Comune di Guamaggiore per l'annualità 2024 vengono dunque allegate al presente Piano per costituirne parte integrante: Piano dettagliato degli obiettivi 2024 (allegato B), Obiettivi di performance Segretario comunale (allegato A). In relazione alle proposte degli obiettivi allegate al presente piano è stato acquisito il verbale di conformità degli obiettivi e relativa validazione del Nucleo di Valutazione, verbale n. 1/2024 del 13 marzo 2024.

Rimane confermato l'attuale sistema di misurazione e valutazione della Performance adottato da questo Ente con deliberazione G.C. n. 20 del 18/03/2020.

Sottosezione 2.2.1 Piano delle Azioni Positive 2024-2026

Nell'ambito delle performance viene altresì considerato il Piano delle Azioni Positive, il quale è stato inviato preventivamente per il prescritto parere alla Consigliera di parità territorialmente competente (ns prot. n. 15 del 03.01.2024).

PREMESSA

L'art. 48 del D. Lgs. 198/2006 prevede che i Comuni predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro rispettivo ambito, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Attraverso detti piani, il fine dell'Amministrazione è il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, nonché il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerate come fattore di qualità. Il Comune di Guamaggiore, attraverso l'adozione del presente Piano, non vuole solo adempiere ad un obbligo normativo, ma vuole continuare a svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione ed attuazione concreta del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, attraverso la rimozione di forme implicite ed esplicite di discriminazione, l'individuazione e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori.

Con l'intento di valorizzare le risorse umane di questo Ente Locale, migliorare la qualità dei servizi erogati ai cittadini e rendere la stessa azione amministrativa efficace ed efficiente, dunque, viene predisposto per il Triennio 2024/2026, quale parte integrante del Piano integrato di attività ed organizzazione, un Piano di Azioni Positive teso ad assicurare il superamento delle disparità di genere tra lavoratrici e lavoratori e assicurare il benessere organizzativo dei dipendenti.

SITUAZIONE ATTUALE

L'analisi della attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato presso il Comune di Guamaggiore, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

TOTALE	DIPENDENTI DON- NE	DIPENDENTI UO- MINI
5	2	3

Inoltre è presente un Segretario Comunale, in convenzione, donna.

Per quanto riguarda gli incarichi di elevata qualificazione, la situazione è la seguente:

EQ	donne	uomini	Totale
3	0	3	3

Si dà atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, in quanto non sussiste un divario fra generi superiore a due terzi.

OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE

Il presente Piano si pone in continuità con il Piano 2023-2025, del quale si intende confermare parte delle misure che si ritiene possano costituire costante strumento di benessere organizzativo, garantendo altresì condizioni lavorative paritarie tra uomini e donne.

Il presente piano prevede, in particolare, la realizzazione dei seguenti obiettivi:

1) OBIETTIVO FORMAZIONE

L'intento dell'amministrazione è quello di garantire la crescita professionale e di carriera del proprio personale attraverso la partecipazione a corsi di formazione professionale, senza discriminazione di genere e nel rispetto dei vincoli di bilancio imposti dalla Legge.

Il raggiungimento di tale obiettivo, rispetto al quale è contenuta nel presente PIAO una sezione ad hoc recante la relativa programmazione, consente di migliorare la gestione delle risorse umane, creando un ambiente lavorativo in cui i dipendenti sviluppino le attitudini e gli interessi individuali, così da garantire una migliore organizzazione del lavoro.

La migliore organizzazione del lavoro nell'ambito di un ambiente lavorativo stimolante determina un miglioramento della performance dell'Ente e, nel contempo, favorisce l'efficiente utilizzo della professionalità acquisita.

SOGGETTI E UFFICI COINVOLTI: Responsabili di Area

A CHI E' RIVOLTO: A tutti i dipendenti.

2) FLESSIBILITA' DEGLI ORARI DI LAVORO

L'obiettivo dell'Ente è quello di favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro.

Attraverso la flessibilità degli orari di lavoro, vengono consentite temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro di tutto il personale in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, nonché di esigenze di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili.

In tale ottica si intende garantire la disponibilità ad accogliere, compatibilmente con le esigenze di servizio, eventuali richieste di articolazioni orarie diverse e/o temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali dei lavoratori in organico.

Nel contempo si intende prevedere delle agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie e dei permessi, in particolare a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati.

SOGGETTI E UFFICI COINVOLTI: Responsabili di Area

A CHI E' RIVOLTO: A tutti i dipendenti.

3) OBIETTIVO DI ADEGUATA INFORMAZIONE

L'Amministrazione intende sostenere la promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità, così da favorire una maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.

L'intento è quello di sensibilizzare il personale dipendente sulle tematiche delle pari opportunità, anche attraverso la pubblicazione sul sito web del Comune di normative, di disposizioni e di novità sul tema delle pari opportunità, nonché del presente Piano Triennale di Azioni Positive.

SOGGETTI E UFFICI COINVOLTI: Responsabili di Area.

A CHI E' RIVOLTO: A tutti i dipendenti e a tutti i cittadini.

Il presente Piano ha durata triennale ed è pubblicato sul sito internet istituzionale del Comune, nella sezione Amministrazione trasparente e relative sottosezioni.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, delle Organizzazioni Sindacali e dell'Amministrazione comunale in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

Sottosezione 2.3: Rischi Corruttivi e Trasparenza

Premessa

La presente sottosezione è predisposta dal Segretario comunale dell'ente, in qualità di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge n. 190 del 2012, e che vanno formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore.

Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e a contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del D. Lgs. n. 33 del 2013.

Nella predisposizione di tale sezione si è tenuto conto del Piano Nazionale Anticorruzione 2022 (PNA), approvato definitivamente dal Consiglio dell'ANAC con Delibera n. 7 del 17.01.2023 e che avrà validità per il prossimo triennio.

Sulla base degli indirizzi e dei supporti messi a disposizione dall'ANAC, il RPCT aggiorna la pianificazione secondo canoni di semplificazione calibrati in base alla tipologia di amministrazione.

In particolare, la sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA, potrà contenere:

- valutazione di impatto del contesto esterno, per evidenziare se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi;
- valutazione di impatto del contesto interno, per evidenziare se la mission dell'ente e/o la sua struttura organizzativa, sulla base delle informazioni della Sezione 3.1, possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo della stessa;
- mappatura dei processi sensibili, al fine di identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con focus sui processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico;

- identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti (quindi analizzati e ponderati con esiti positivo);
- progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio. Individuati i rischi corruttivi le amministrazioni programmano le misure sia generali, previste dalla legge n. 190 del 2012, che specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati. Le misure specifiche sono progettate in modo adeguato rispetto allo specifico rischio, calibrate sulla base del miglior rapporto costi benefici e sostenibili dal punto di vista economico e organizzativo. Devono essere privilegiate le misure volte a raggiungere più finalità, prime fra tutte quelli di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità.

Particolare favore va rivolto alla predisposizione di misure di digitalizzazione.

- monitoraggio sull' idoneità e sull' attuazione delle misure;
- programmazione dell' attuazione della trasparenza e relativo monitoraggio ai sensi del D. Lgs. n. 33 del 2013 e delle misure organizzative per garantire l' accesso civico semplice e generalizzato.

Il Comune, con deliberazione della G.C. n. 74 del 22.11.2022 ha approvato il Piano per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) per il triennio 2022/2024.

Detto PTPCT è poi confluito nella sotto-sezione 2.3 "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO 2022/2024, approvato con deliberazione della G.C. n. 84 del 24.12.2022, e successivamente confermato in sede di approvazione del PIAO 2023/2025 con deliberazione della G.M. n. 50 del 09.08.2023.

Trattandosi di ente con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti e considerato che nel corso dell' anno 2023 non si sono verificati fatti corruttivi né disfunzioni amministrative significative, ai sensi e per gli effetti delle deliberazioni ANAC n. 1074 del 21.11.2018 "Approvazione definitiva dell' aggiornamento 2018 al PNA" e n. 1064 del 13.11.2019 "Approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2019", non si procede ad aggiornare il PTPCT poiché sussistono le condizioni esplicitate dall' ANAC nel PNA 2022/2024 (cfr. punto 10.1.2 "La conferma, nel triennio, della programmazione dell' anno precedente") e nella fattispecie:

- non sono emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative;
- non sono state introdotte modifiche organizzative rilevanti e non siano stati modificati gli obiettivi strategici;
- non sono state modificate le altre sezioni del PIAO (nel caso di obbligo di adozione del PIAO) in modo significativo tale da incidere sui contenuti della sezione anticorruzione e trasparenza.

Pertanto, si conferma per l' anno 2024 il PTPCT 2022/2024, cui integralmente si rimanda, consultabile al seguente link:

<http://www.comune.guamaggiore.ca.it/guamaggiore/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/149>

Scaduto il triennio di validità, il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione 3.1: Struttura Organizzativa

Premessa

In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione/Ente:

- organigramma;
- livelli di responsabilità organizzativa, n. di fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e simili (es. posizioni organizzative);
- ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio;
- altre eventuali specificità del modello organizzativo, nonché gli eventuali interventi e le azioni necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati.

Lo schema organizzativo del Comune si articola nelle seguenti unità organizzative dotate di un diverso grado di autonomia e complessità:

- a) Aree, coincidenti con la Responsabilità dei Servizi di cui all'art. 109 del D.lgs. 267/2000;
- b) Servizi;

Le Aree costituiscono elemento minimo della struttura organizzativa, ovvero la struttura di massima dimensione prevista, aggregante servizi secondo criteri di omogeneità; il Servizio è la struttura organizzativa di secondo livello, ed è finalizzato alla realizzazione di obiettivi e prestazioni destinati ad una o più specifiche funzioni, ovvero ad uno o più specifici segmenti di utenza esterna o interna all'Ente.

Le posizioni apicali nell'Ente sono ricoperte dalle Posizioni organizzative (dal 1° aprile 2023, incarichi di Elevata Qualificazione).

La definizione dell'assetto organizzativo fornisce anche la base per l'individuazione delle responsabilità di direzione delle unità organizzative primarie (Aree) e per l'attribuzione degli incarichi di posizione organizzativa (dal 1° aprile 2023, incarichi di Elevata Qualificazione).

I Responsabili delle Aree, invece, provvedono alla gestione finanziaria, tecnica e amministrativa, compresa l'adozione degli atti che impegnano l'amministrazione verso l'esterno.

Gli organi politici esercitano sulla parte tecnica un potere di indirizzo unito ad un controllo sulla valutazione dei risultati.

Attualmente, la responsabilità di una delle tre aree, l'Area amministrativa, è in capo al Sindaco.

Partendo da questo contesto, l'Amministrazione ha provveduto ad attribuire annualmente ai Responsabili delle Aree gli obiettivi e le conseguenti risorse.

La dotazione organica del Comune di Guamaggiore, come da ultimo determinata, prevede n. 9 unità, di cui tre Posizioni Organizzative (ora incarichi di EQ) e un part-time.

La struttura organizzativa, sulla base della dotazione organica di questo Ente, è costituita da tre Aree, come di seguito indicato:

- **Segretario Comunale:** il servizio di Segreteria è svolto in forma associata con il Comune di Gesico.

Secondo le previsioni del vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, al Segretario comunale è attribuita anche la responsabilità giuridica del personale.

- **Area Amministrativa:**

- Servizio Affari Generali
- Servizio Anagrafe
- Servizio Elettorale
- Servizio Demografico
- Servizio Sociale
- Polizia municipale

- **Area Finanziaria:**

- Servizio economico - finanziario
- Servizio Tributi

- **Area tecnica:**

- Lavori pubblici
- Urbanistica
- Edilizia
- Manutenzione
- Ecologia e ambiente

Responsabili di Area titolari di posizione organizzativa (Incarico di EQ)	n. 3
Personale dipendente in servizio al 31.12.2023	n. 5
Totale	n. 5

La dotazione organica del Comune, come definita con deliberazione della G.M. n. 19 del 30.03.2023 avente ad oggetto "Ricognizione annuale delle eccedenze di personale e approvazione programmazione triennale del fabbisogno del personale per il triennio 2023-2025", è stata ridefinita con deliberazione della G.M. n. 33 del 14.06.2023 con la quale, in attuazione delle previsioni del CCNL Funzioni locali del 16.11.2022, è stato approvato il nuovo catalogo dei profili professionali dell'Ente, e successivamente rimodulata con deliberazione della G.M. n. 63 del

8.11.2023. Pertanto, la dotazione organica del Comune di Guamaggiore, tenuto conto del nuovo ordinamento professionale entrato in vigore il 1aprile 2023 e della revisione dei profili professionali dei dipendenti soprarichiamata, viene con il presente piano rimodulata come segue:

AREA	PROFILO PROFESSIONALE	N° POSTI		
		TEMPO PIENO	TEMPO PARZIALE	TOTALE
FUNZIONARI ED ELEVATI E QUALIFICAZIONI (EX CAT. D)	Funzionario contabile	1	0	1
	Funzionario tecnico	1	0	1
	Funzionario amministrativo	1 (VACANTE) – disponibile dal 07/02/2024)	0	1
	Assistente sociale	1 (VACANTE)	0	1
ISTRUTTORI (EX CAT C)	Istruttore amministrativo	1	0	1
	Istruttore amministrativo-contabile	1 (VACANTE)	0	1
	Istruttore tecnico	1	0	1
	Agente di Polizia Locale	0	1 (50% VACANTE)	1
OPERATORI ESPERTI (EX CAT. B)	Operatore tecnico esperto	1		1
Totale dotazione organica				9

Sottosezione 3.2: Organizzazione del Lavoro Agile

In questa sottosezione sono indicati, in coerenza con i contratti, la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto, come il lavoro agile e il telelavoro.

Riguardo al LAVORO AGILE, si ricorda che l'esplosione improvvisa ed inaspettata della pandemia da covid-19 ha reso urgentissimo e non più procrastinabile ripensare alle modalità di svolgimento del lavoro in tutte le strutture produttive, pubbliche e private, Enti Locali compresi: ricorrere al c.d. “lavoro a distanza”, ha costituito quindi una “necessità sanitaria”, che ha imposto la regola aurea del maggior “distanziamento sociale” possibile fra le persone.

Superata la fase critica della Pandemia questo modello organizzativo del lavoro ha assunto una veste “ordinaria”, imponendo alle Amministrazioni pubbliche una sua regolamentazione.

Il c.d. “lavoro agile” o *smart working*, comprende più concetti:

- informatizzazione;
- responsabilizzazione del lavoratore, che risponde dei suoi tempi e dei suoi prodotti, che autogestisce almeno parzialmente, come è ovvio – tempi e processi produttivi;
- diversa impostazione dei rapporti datore di lavoro/dipendente e fra i dipendenti stessi;
- diminuzione dei fattori di stress lavorativo, tra i quali il risparmio del viaggio casa-lavoro e ritorno;
- flessibilità dell'orario lavorativo, che consente una maggiore conciliazione dei tempi dedicati al lavoro con quelli privati.

Quindi “lavoro agile” non è solo e soltanto lavoro “informatizzato” o “da remoto”, ma è un concetto molto più vasto che si articola in una pluralità di estrinsecazioni concrete, operative ed organizzative, nel senso che il POLA risponde all'esigenza di organizzare l'attività lavo-

rativa dei dipendenti in base ai principi di informatizzazione, responsabilizzazione, conciliazione tempi di lavoro/tempi di vita, flessibilità operativa, fermo restando che la finalità primaria del modello organizzativo del lavoro è quella di migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese.

La presente sezione individua pertanto i criteri e le regole generali che consentono l'applicazione concreta ed una declinazione al Comune di Guamaggiore degli indirizzi e degli orientamenti che il POLA nazionale e i CCNL forniscono.

Il Pola del Comune di Guamaggiore, facendo riferimento ad un comune inferiore a 1.000 abitanti con soli 5 dipendenti, deve avere le seguenti caratteristiche:

- Semplicità e snellezza, essendo collegata ad una realtà lavorativa di dimensioni contenute (meno di 20 dipendenti a tempo indeterminato);
- Concretezza, dovendo rapportarsi a quelle che sono le realtà sussistenti nel Comune “qui e adesso”, in termini sia di risorse umane che di strumentazione tecnologica;
- Compartecipazione, essendo elaborato con la cooperazione partecipativa, in varie modalità, di tutti gli attori: responsabili di posizione organizzativa, dipendenti, amministratori, forze sindacali, organismi di valutazione, etc.;
- Flessibilità, essendo soggetto a continue verifiche e a possibili eventuali revisioni nel corso del triennio.

In questa sede si ritiene opportuno includere apposito regolamento disciplinante le modalità operative della prestazione lavorativa in “smart-working”, secondo quanto previsto dalla normativa vigente e dal CCNL funzioni locali del 16.11.2022, da parte del personale dipendente in servizio presso il Comune, quale forma di organizzazione della prestazione lavorativa del personale.

E' tuttavia indispensabile evidenziare le novità introdotte dal nuovo Ccnl Funzioni locali, sottoscritto il 16 novembre 2022, che introduce una nuova disciplina del lavoro a distanza, nelle due tipologie di “lavoro agile” e “lavoro da remoto”, il primo, previsto dalla legge 81/2017, senza vincoli di orario e di luogo di lavoro (lavoro per obiettivi e orientato ai risultati), il secondo, al contrario, con vincoli di orario (con caratteristiche analoghe al lavoro svolto in presenza).

Tutto ciò premesso, con il presente disciplinare si intendono adottare le misure organizzative e le modalità attuative in materia di smart working più adeguate rispetto all'organizzazione dell'Ente, alle esigenze di conciliazione di vita e di lavoro dei dipendenti e al miglioramento dei servizi erogati, fermo restando il rispetto delle norme e dei principi in tema di sicurezza sul luogo di lavoro, tutela della riservatezza dei dati e verifica dell'adempimento della prestazione lavorativa.

ARTICOLO 1 - Definizioni

Ai fini del presente regolamento si intende per:

- per “lavoro in presenza”: attività lavorativa prestata presso la sede dell’ufficio o del servizio a cui è assegnato il dipendente;
- per “sede di lavoro”: locali ove ha sede l’Ente ed ove il dipendente espleta ordinariamente la sua attività lavorativa;
- per “Smart working” o “Lavoro agile”: una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, allo scopo conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l’innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l’equilibrio tra tempi di vita e di lavoro, consistente in una prestazione di lavoro subordinato svolta con le seguenti modalità:

i. esecuzione della prestazione lavorativa in parte all’interno della sede di lavoro ed in parte all’esterno, senza una postazione fissa e predefinita, entro i limiti di durata massima dell’orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva;

ii. possibilità di utilizzo di strumenti tecnologici propri o assegnati dal datore di lavoro per lo svolgimento dell’attività lavorativa;

iii. assenza di una postazione fissa durante i periodi di lavoro svolti al di fuori della sede di lavoro;

- per attività espletabile in modalità “smart” o “agile”: attività lavorativa che non necessita di una costante permanenza nella sede di lavoro e che, quindi, possono essere espletate anche al di fuori di essa mediante l’utilizzo di strumenti informatici;

- per “Ente”: Comune di Guamaggiore;

- per “Smart worker” o “Lavoratore agile”: dipendente che espleta l’attività lavorativa in modalità “smart” o “agile”;

- per “Dotazione informatica”: strumenti informatici quali pc portatile, tablet, smartphone, appartenenti al dipendente ovvero forniti dall’Ente, utilizzati per l’esercizio dell’attività lavorativa;

- per “A.I.”: accordo individuale di cui all’articolo 11 del presente regolamento.

ARTICOLO 2 - Oggetto

Il presente regolamento disciplina le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di “Lavoro agile” da parte del personale dipendente in servizio del Comune di Guamaggiore, in coerenza con la vigente normativa sul tema, ed in particolare delle seguenti disposizioni:

-legge 7 agosto 2015, n. 124 “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle Amministrazioni pubbliche”;

-legge 22 maggio 2017, n. 81 “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”;

-Direttiva del Presidente del Consiglio dei ministri 1° giugno 2017, n. 3 "Indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti" (Circolare Madia);

-Decreto-Legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla Legge di conversione 17 luglio 2020, n. 77 e, in particolare, l’articolo 263, comma 4-bis, che prevede l’introduzione del Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA);

-Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione del 9/12/2020, con il quale sono state approvate le linee guida sul piano organizzativo del lavoro agile (POLA) e indicatori di performance, applicabili a tutte le pubbliche amministrazioni di cui all’articolo 1, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001;

-Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 23 settembre 2021 “Disposizioni in materia di modalità ordinaria per lo svolgimento del lavoro nelle pubbliche amministrazioni”;

-Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione 8 ottobre 2021 “Modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni”;

-Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto funzioni locali triennio 2019 – 2021.

ARTICOLO 3 - Obiettivi

Il lavoro agile persegue i seguenti obiettivi:

- a) promuovere una nuova visione dell'organizzazione del lavoro volta a stimolare l'autonomia, la responsabilità e la motivazione dei lavoratori, in un'ottica di incremento della produttività, di efficienza ed efficacia dell'attività amministrativa e del benessere organizzativo e personale;
- b) favorire la mobilità sostenibile tramite riduzione degli spostamenti casa-lavoro, anche nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico in termini di volumi e percorrenza;
- c) agevolare la conciliazione vita-lavoro.

Il lavoro agile si basa sui legami di fiducia tra colleghi e tra persone e organizzazione stessa. L'orientamento al risultato risulta preponderante rispetto al controllo visivo, rendendo fondamentale la fiducia nel contributo autonomo e responsabile al raggiungimento degli obiettivi e al continuo miglioramento nell'erogazione dei servizi alla collettività di ciascuno.

ARTICOLO 4 - Principio di non discriminazione

Il lavoro agile si applica nel rispetto dei principi di non discriminazione e di pari opportunità in considerazione, e compatibilmente, con il profilo professionale ricoperto e l'attività in concreto svolta presso la sede lavorativa dell'Ente.

ARTICOLO 5 - Destinatari

L'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria ed è rivolto a tutti i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale e indipendentemente dal fatto che siano stati assunti con contratto a tempo indeterminato o determinato, che in ragione dell'attività espletata ai sensi del successivo articolo 6 posseggano i requisiti previsti dal presente Regolamento.

Il lavoro agile coinvolge un contingente massimo pari al 50% dei dipendenti (teste) in servizio, arrotondato all'unità superiore, che può accedere allo stesso ai sensi dell'articolo 6; indicativamente la quota è distribuita proporzionalmente tra le Aree organizzative dell'Ente sulla base del personale in servizio in ciascuna di esse. Dalla suddetta percentuale sono esclusi i dipendenti per i quali il ricorso al lavoro agile sia conseguenza di limitazioni o prescrizioni del Medico Competente, nonché i dipendenti per i quali il lavoro agile derivi da indicazioni del RSPP.

ARTICOLO 6 - Individuazione delle attività compatibili con il lavoro agile

Ai fini del presente Regolamento risultano lavorabili in modalità agile le mansioni per cui:

- è possibile delocalizzare, almeno in parte, le attività allo stesso assegnate, senza che sia necessaria la costante presenza fisica nella sede di lavoro;
 - è possibile utilizzare strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro;
 - il/la dipendente gode di autonomia operativa e/o esegue precisi compiti affidatigli dal Responsabile di Servizio ed abbia la possibilità di organizzare l'esecuzione della propria prestazione lavorativa per obiettivi preventivamente identificabili;
 - è possibile monitorare la prestazione anche a distanza, compatibilmente con l'articolo 4 dello Statuto dei Lavoratori, e valutare i risultati conseguiti.
 - è possibile monitorare e verificare i risultati delle attività assegnate rispetto agli obiettivi programmati;
 - lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile risulta coerente con le esigenze organizzative e funzionali dell'Ufficio al quale il/la dipendente è assegnato/a;
- non è pregiudicata l'erogazione dei servizi rivolti a cittadini ed imprese che deve avvenire con regolarità, continuità ed efficienza, nonché nel rigoroso rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente.
2. Sono esclusi dal lavoro agile i dipendenti che svolgono le attività su turni e la cui attività richiede la presenza fisica in un particolare luogo di esecuzione e l'utilizzo di strumentazione non utilizzabile da remoto.

ARTICOLO 7 - Luogo e modalità di svolgimento dell'attività lavorativa

Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato caratterizzato dall'assenza di vincoli orari o spaziali e un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, stabilita mediante accordo tra dipendente e datore di lavoro; una modalità che aiuta il lavoratore a conciliare i tempi di vita e lavoro e, al contempo, favorire la crescita della sua produttività.

Il luogo in cui espletare l'attività lavorativa è quindi individuato discrezionalmente dal singolo dipendente, nel rispetto di quanto indicato nell'Informativa sulla sicurezza di cui all'articolo 16 del presente Regolamento, affinché non sia pregiudicata la tutela del lavoratore stesso e la segretezza dei dati di cui dispone per ragioni di ufficio.

Al lavoratore agile è consentito l'espletamento ordinario dell'attività lavorativa al di fuori della sede di lavoro con le modalità definite nell'A.I. e per un massimo di n. 2 giornate settimanali, non cumulabili, salvo particolari e motivate esigenze organizzative o personali.

Al fine di garantire un'efficace interazione con l'Ufficio di appartenenza ed un ottimale svolgimento della prestazione lavorativa, il personale deve garantire nell'arco della giornata di lavoro agile la contattabilità telefonica per almeno n. 5 ore, in orari concordati con il Responsabile del Servizio e definiti nell'A.I.

Nelle fasce di contattabilità il lavoratore può richiedere, ove ne ricorrano i presupposti, la fruizione dei permessi orari previsti dai contratti collettivi o dalle norme di legge. Il dipendente che fruisce dei suddetti permessi, per la durata degli stessi, è sollevato dagli obblighi stabiliti per le fasce di contattabilità.

Nelle giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile non è possibile effettuare lavoro straordinario, trasferte, lavoro disagiato, lavoro svolto in condizioni di rischio.

Per sopravvenute esigenze di servizio il dipendente in lavoro agile può essere richiamato in sede, con comunicazione che deve pervenire in tempo utile per la ripresa del servizio e, comunque, almeno il giorno prima. Il rientro in servizio non comporta il diritto al recupero delle giornate di lavoro agile non fruito.

ARTICOLO 8 - Dotazione del dipendente

Tutti gli strumenti e le attrezzature necessarie allo svolgimento della prestazione lavorativa in remoto sono a carico del lavoratore agile e nessun onere potrà essere addebitato all'Ente. Non è prevista, inoltre, alcuna forma di rimborso spese a copertura dei costi della rete inter-

net e telefonica e degli eventuali investimenti anche sugli apparati, e/o delle spese ricorrenti di energia e di mantenimento in efficienza dell'ambiente di lavoro sostenuti dal lavoratore agile.

L'Ente si riserva la facoltà di assegnare al lavoratore agile, in tutto od in parte, in comodato d'uso la strumentazione occorrente allo svolgimento della prestazione lavorativa in remoto da utilizzare per tale uso esclusivo.

Il lavoratore agile, ove ne ricorra l'assegnazione, è tenuto a custodire e conservare con diligenza la strumentazione. Le spese di configurazione, di manutenzione e di sostituzione, nonché le relative coperture assicurative, inerenti la strumentazione assegnata, saranno a carico dell'Ente che ne resta proprietaria. I danni derivanti da colpa grave dovranno essere risarciti.

In caso di problematiche di natura tecnica e/o informatica e comunque in ogni caso di cattivo funzionamento dei sistemi informatici, qualora lo svolgimento dell'attività lavorativa a distanza sia impedito o sensibilmente rallentato, il dipendente è tenuto a darne tempestiva comunicazione al proprio Responsabile del Servizio il quale, valutata la situazione, può richiamare il dipendente a lavorare in presenza.

ARTICOLO 9 - Modalità di accesso al lavoro agile

L'esercizio della prestazione lavorativa in modalità agile avviene su base volontaria.

Il dipendente che intenda espletare parte della sua attività lavorativa in modalità agile deve inoltrare apposita richiesta al proprio Responsabile del Servizio, il quale, verificato che le attività cui lo stesso è adibito rientrino tra quelle indicate all'articolo 6 del presente Regolamento e che l'accoglimento dell'istanza non pregiudichi la funzionalità degli uffici e gli aspetti in materia di sicurezza, procederà alla predisposizione dell'A.I. di lavoro.

3. In caso di istanze superiori ai posti disponibili per il proprio Servizio, il Responsabile del Servizio utilizza i seguenti criteri di priorità, in alternativa alla rotazione annuale:

- a) disabilità del lavoratore;
- b) esigenze di cura di familiari in situazione di grave handicap;
- c) presenza di figli di età inferiore ai 14 anni (in relazione all'età dei figli). In tale fattispecie rientra anche la lavoratrice al rientro dal congedo obbligatorio per maternità;

- d) distanza dal luogo di lavoro, con riferimento al numero di chilometri;
- e) altre condizioni per le quali sussiste la necessità di una maggior conciliazione vita-lavoro, debitamente indicate dall'interessato/a.

ARTICOLO 10 - Diritto alla disconnessione

1. In attuazione di quanto disposto all'articolo 19 comma 1 della Legge del 22 maggio 2017 n. 81, l'Ente nella prestazione in lavoro agile riconosce il diritto alla disconnessione.

L'Ente riconosce il diritto del/della lavoratore/trice agile di non leggere e non rispondere a e-mail, telefonate o messaggi lavorativi e di non telefonare, di non inviare e-mail e messaggi di qualsiasi tipo inerenti all'attività lavorativa nel periodo di disconnessione di cui al comma 3, lett. b) del presente articolo, fatta eccezione per compiti urgenti per protezione civile o casi assimilabili.

Per la relativa attuazione, fatte salve eventuali fasce di reperibilità, vengono adottate le seguenti prescrizioni:

- a) il diritto alla disconnessione si applica in senso verticale bidirezionale (verso i propri responsabili e viceversa), oltre che in senso orizzontale, cioè tra colleghi;
- b) il diritto alla disconnessione si applica dalle ore 20:00 alle ore 8:00, nei giorni non ricompresi tra quelli lavorativi sulla base del modello orario individuale;
- c) saranno attivate analisi statistiche al fine di monitorare l'effettivo rispetto di quanto previsto dal presente articolo.

ARTICOLO 11 - Accordo individuale

L'attivazione del lavoro agile è subordinata alla sottoscrizione di apposito A.I. stipulato per iscritto, anche in forma digitale ai sensi della vigente normativa, ai fini della regolarità amministrativa e della prova. Ai sensi degli artt. 19 e 21 della legge n. 81/2017, e compatibilmente con la disciplina prevista dai rispettivi CCNL vigenti, esso disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali dell'Ente, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore.

L'A.I. deve inoltre contenere almeno i seguenti elementi essenziali:

- a) durata dell'accordo, avendo presente che lo stesso può essere a termine o a tempo indeterminato;
- b) modalità di svolgimento della prestazione lavorativa fuori dalla sede abituale di lavoro, con specifica indicazione delle giornate di lavoro da svolgere in sede e di quelle da svolgere a distanza;
- c) modalità di recesso, motivato se ad iniziativa dell'Ente, che deve avvenire con un termine non inferiore a 30 giorni salve le ipotesi previste dall'articolo 19 della L. n. 81/2017;
- d) ipotesi di giustificato motivo di recesso;
- e) indicazione delle fasce di contattabilità e di inoperabilità (diritto alla disconnessione);
- f) i tempi di riposo del lavoratore, che comunque non devono essere inferiori a quelli previsti per il lavoratore in presenza e le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro;
- g) le modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali dell'ente, nel rispetto di quanto disposto dall'articolo 4 della L. n. 300/1970 e successive modificazioni;
- h) l'impegno del lavoratore a rispettare le prescrizioni indicate nell'informativa sulla salute e sicurezza sul lavoro agili, ricevuta dall'amministrazione.

All'A.I. sono allegati il progetto individuale di lavoro agile con l'indicazione degli obiettivi da raggiungere e le attività da svolgere in modalità di smart working, con gli indicatori di verifica, nonché l'informativa sulla salute e sicurezza dei lavoratori in lavoro agile. Il collaboratore deve prendere visione della stessa e accettare il presente Regolamento.

In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere dall'A.I. senza preavviso indipendentemente dal fatto che lo stesso sia a tempo determinato o a tempo indeterminato

L'A.I. sottoscritto è soggetto all'obbligo di comunicazione eventualmente stabilito dalla normativa di settore.

ARTICOLO 12 – Modifica, recesso e revoca

L'A.I. può essere modificato, d'intesa tra le parti e nel periodo di validità, al fine di formalizzare necessità di cambiamento sulle modalità di erogazione della prestazione lavorativa in modalità agile

L'Ente e/o il/la lavoratore/trice agile possono recedere dall'A.I. in forma scritta con un preavviso di 30 giorni lavorativi.

Nel caso di lavoratore/trice agile disabile, ai sensi dell'articolo 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68, il termine del preavviso del recesso da parte dell'Ente non può essere inferiore a 90 giorni, al fine di consentire un'adeguata riorganizzazione dei percorsi di lavoro rispetto alle esigenze di vita e di cura del/della lavoratore/trice.

Il Responsabile del Servizio può derogare ai termini di cui al comma 1 nel caso di un giustificato motivo.

Il lavoro agile può essere oggetto di recesso per ragioni organizzative, in particolare, a titolo esemplificativo e non esaustivo, in caso di:

- a) assegnazione del dipendente ad altre mansioni diverse da quelle per le quali è stata concordata la modalità di lavoro agile;
- b) trasferimento del dipendente ad altro servizio;
- c) mancato raggiungimento degli obiettivi assegnati al lavoratore in lavoro agile.

La mancata osservanza delle disposizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro, sicurezza e tutela dei dati, fedeltà e riservatezza costituisce motivo di recesso immediato dall'A.I. di lavoro agile da parte dell'Ente.

Il Responsabile del Servizio potrà chiedere la revoca dell'A.I. con effetto immediato, qualora il/la dipendente in modalità agile risulti inadempiente alle previsioni contenute nel presente Regolamento o nell'A.I. o non sia in grado di svolgere l'attività ad esso assegnata in piena autonomia e nel rispetto degli obiettivi del progetto.

Il Responsabile del Servizio potrà altresì esercitare la facoltà di revoca dell'A.I. a seguito di successiva rivalutazione in merito alla sussistenza dei requisiti ed eventuale incompatibilità delle attività in carico al/alla dipendente interessato/a.

L'A.I. potrà inoltre essere revocato nel caso in cui il/la dipendente sia sottoposto/a a procedimento disciplinare concluso con sanzione legato al mancato rispetto delle previsioni contenute nel presente Regolamento o nell'A.I.

ARTICOLO 13 - Trattamento giuridico ed economico

Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non modifica la natura del rapporto di lavoro in atto.

Fatti salvi gli istituti contrattuali non compatibili con lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile (es straordinario), il dipendente conserva i medesimi diritti e obblighi nascenti dal contratto di lavoro in presenza, ivi incluso il diritto ad un trattamento economico non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente in presenza.

L'Ente garantisce che i dipendenti che si avvalgono delle modalità di lavoro agile non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera.

Ai fini degli istituti di carriera e del computo di anzianità di servizio, il periodo in cui la prestazione lavorativa viene resa con la modalità agile viene integralmente considerato come servizio pari a quello ordinariamente reso presso le sedi di servizio abituale.

Nelle giornate di attività in lavoro agile non viene riconosciuto il buono pasto; eventuali indennità di disagio e altre indennità giornaliere legate alla prestazione non sono riconosciute, salvo il caso in cui siano scollegate dalla presenza giornaliera in sede (es. indennità di posizione o di specifiche responsabilità).

ARTICOLO 14 - Obblighi di comportamento

Durante lo svolgimento della prestazione lavorativa il/la lavoratore/trice agile dovrà tenere un comportamento sempre improntato a principi di correttezza e buona fede e, compatibilmente alle peculiarità e modalità di svolgimento del lavoro agile, è tenuto al rispetto delle disposizioni dei CCNL vigenti e di quanto indicato nel Codice di comportamento e nel Codice disciplinare adottati dall'Ente.

ARTICOLO 15 - Obblighi di custodia, riservatezza e sicurezza delle dotazioni informatiche

Il lavoratore agile è tenuto al rispetto di tutte le norme di legge e le regole relative alla protezione dei dati e al rispetto della riservatezza e del segreto d'ufficio.

Il lavoratore agile, responsabile del rispetto delle suddette norme e regole, è tenuto altresì alla più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni in suo possesso e/o disponibili nel sistema informativo comunale.

A tale proposito, ed in generale, si richiama il codice disciplinare e l'articolo 2105 del codice civile che si applica anche a questa fattispecie di lavoratore.

La struttura competente in materia di sicurezza informatica determina le specifiche tecniche minime e di sicurezza dei dispositivi che saranno contenute in apposito allegato all'A.I. di cui all'articolo 11 del presente regolamento costituendone parte integrante e sostanziale.

ARTICOLO 16 - Sicurezza sul lavoro

L'Ente garantisce la tutela della salute e la sicurezza dei/delle lavoratori/trici compatibilmente con l'esercizio flessibile dell'attività di lavoro e il datore di lavoro consegna al lavoratore agile, all'atto della sottoscrizione dell'A.I., un'Informativa scritta di cui all'articolo 22 della Legge 81/2017 con indicazione dei rischi generali e dei rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, fornendo indicazioni utili affinché il lavoratore possa operare una scelta consapevole del luogo in cui espletare l'attività lavorativa.

La conformità della postazione di lavoro alle prescrizioni di sicurezza è a esclusivo carico del lavoratore e, per la particolare natura della prestazione di lavoro, il datore di lavoro è esente da ogni obbligo di vigilanza.

Ogni singolo dipendente collabora proficuamente e diligentemente con l'Ente al fine di garantire un adempimento sicuro e corretto della prestazione di lavoro.

Nell'eventualità di un infortunio durante la prestazione in modalità agile, il lavoratore dovrà fornire tempestiva e dettagliata informazione all'Ente.

L'Ente non risponde degli infortuni verificatisi a causa di comportamenti del dipendente non compatibili con un corretto svolgimento della prestazione lavorativa.

ARTICOLO 17 – Diritto all'apprendimento continuo

Ai sensi dell'articolo 20, comma 2, della Legge 22 maggio 2017, n. 81, al/alla lavoratore/trice impiegato/a nella modalità di lavoro agile viene riconosciuto il diritto all'apprendimento permanente in modalità formali, non formali o informali.

In considerazione dell'importanza riconosciuta all'apprendimento continuo, la frequenza di moduli formativi appositamente predisposti ed aventi ad oggetto, in particolare, aspetti legati alla sicurezza, al lavoro per obiettivi, ai cambiamenti culturali e organizzativi ed ai rischi connessi all'iperconnessione, costituisce presupposto inderogabile per il lavoro in modalità agile. Pertanto, la mancata partecipazione ai corsi che l'Ente qualificherà come propedeutici allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile comporta, ove non debitamente giustificata, la decadenza dell'A.I., e può essere rilevata ai fini della valutazione individuale

ARTICOLO 18 - Durata e esito

A seguito dell'emanazione del presente Regolamento e dell'attuazione del lavoro agile, in qualunque momento l'Ente, sulla base dei risultati raggiunti, si riserva la possibilità di individuare eventuali azioni integrative e/o correttive da apportare al presente Regolamento.

Restano ferme le ordinarie modalità di valutazione della performance, secondo il sistema vigente per tutti i dipendenti.

ARTICOLO 19 - Efficacia e normativa di rinvio

Il presente Regolamento ha efficacia dal giorno della sua approvazione e pubblicazione.

L'Ente procederà con verifiche costanti rispetto all'emersione di sopravvenienze di fatti e/o normative tali da incidere significativamente sul contenuto del presente Regolamento.

Per quanto non esplicitamente indicato nel presente Regolamento, si fa rinvio al contratto individuale di lavoro, all'A.I. di cui all'articolo 11 del presente regolamento, ai CCNL, ove compatibili, alla disciplina vigente e a quella in corso di emanazione.

Sottosezione 3.3: Piano triennale dei fabbisogni del Personale

Sottosezione 3.3.1 Rappresentazione della consistenza del personale al 31 dicembre dell'anno precedente

In esito alla riclassificazione del personale, entrata in vigore il 1° giorno del quinto mese successivo alla sottoscrizione definitiva del CCNL 2019/2021 (ovvero il 1° aprile 2023), che ha sostituito le precedenti categorie (A, B, C, D) con le nuove quattro Aree (Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari ed Elevata Qualificazione), e alla definizione dei nuovi profili professionali che sono stati individuati dall'Amministrazione comunale con deliberazione della G.M. n. 33 del 14.06.2023, la dotazione organica è declinata come di seguito descritto.

Personale in servizio al 31/12/2023:

n. 5 unità di personale, di cui:

n. 5 a tempo indeterminato

n. 0 a tempo determinato

n. 5 a tempo pieno

n. 0 a tempo parziale

cui si aggiunge n. 1 Segretario comunale in convenzione con il Comune di Gesico al 50%.

Suddivisione del personale nelle Aree/Categorie di inquadramento (al 31/12/2023)

- n. 2 Funzionari - Area dei Funzionari e delle Elevate qualificazioni (ex cat. D)

così articolate:

n. 1 con profilo di Funzionario contabile

n. 1 con profilo di Funzionario tecnico

- n. 2 Istruttori – Area degli Istruttori (ex cat. C)

così articolate:

n. 1 con profilo di Istruttore amministrativo

n. 1 con profilo di Istruttore tecnico

- n. 1 Operatore tecnico – Area degli Operatori (ex cat. A)

Dotazione organica per il 2024:

AREA	PROFILO PROFESSIONALE	N° POSTI		
		TEMPO PIENO	TEMPO PARZIALE	TOTALE
FUNZIONARIE ELEVATE E QUALIFICAZIONI	Funzionario contabile	1	0	1
	Funzionario tecnico	1	0	1

(EX CAT. D)	Funzionario amministrativo	1 (VACANTE – disponibile dal 07/02/2024)	0	1
	Assistente sociale	1 (VACANTE)	0	1
ISTRUTTORI (EX CAT C)	Istruttore amministrativo	1	0	1
	Istruttore amministrativo-contabile	1 (VACANTE)	0	1
	Istruttore tecnico	1	0	1
	Agente di Polizia Locale	0	1 (50% VACANTE)	1
OPERATORI ESPERTI (EX CAT. B)	Operatore tecnico esperto	1		1

Totale dotazione organica	9
---------------------------	---

Sottosezione 3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:

a.1) **verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato**

In applicazione delle regole introdotte dall'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, convertito in Legge 58/2019 e s.m.i., e del Decreto Ministeriale attuativo 17/03/2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2020, 2021 e 2022 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2022 per la spesa di personale:

- la spesa complessiva di personale registrata nell'anno 2022, calcolata sulla base dei macroaggregati di riferimento, e quantificata al netto dell'Irap secondo l'art. 2 comma 1 lett a), ammonta a **€ 302.332,39**;
- la media delle entrate correnti, quantificata ai sensi dell'art. 2, comma 1 lett. b, risulta pari a **€ 1.442.994,82** (media delle entrate correnti del triennio 2020/2022 al netto del FCDE anno 2022);
- il Comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al **20,95%**
- con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'Ente, la percentuale prevista nel D.M. attuativo 17/03/2020 in Tabella 1 è pari al 29,50%;
- il Comune si colloca pertanto entro la soglia di virtuosità, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del D.M. attuativo 17/03/2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2024/2026, con riferimento all'annualità 2024, con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della Tabella 1 del decreto, di Euro **425.683,47**;

- ricorre quindi l'applicazione dell'ulteriore parametro di incremento progressivo della spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell'anno 2018, previsto in Tabella 2 del decreto attuativo, ex art. 5, comma 1, di Euro **406.147,15** (determinato sommando alla spesa di personale dell'anno 2018 di Euro **300.849,74** un incremento, pari al 35%, per Euro **105.297,41**);
- **Visto** il parere avente ad oggetto “facoltà assunzionali e sostenibilità finanziaria” della RGS del 15.01.2021 che, in risposta a un quesito posto dal Comune di Roma, ritiene “*l'utilizzo dei più favorevoli resti assunzionali dei cinque anni antecedenti al 2020 non può essere cumulato con le assunzioni derivanti dall'applicazione delle nuove disposizioni normative ex articolo 33, comma 2, del decreto legislativo n. 34/2019, ma tale possibilità di utilizzo costituisce una scelta alternativa – se più favorevole – alla nuovaregolamentazione, fermo restando che tale opzione è consentita, in ogni caso, solamente entro i limiti massimi previsti dal valore soglia di riferimento di cui all'articolo 4, comma 1 – Tabella 1, del decreto attuativo*”, in via precauzionale e salvo nuove e differenti interpretazioni della norma, si ritiene di non tenere in considerazione l'importo di € 31.770,19 corrispondente ai resti assunzionali non utilizzati derivanti dal quinquennio precedente al 2020.
- l'incremento di spesa teorico per l'anno 2024 ammonta pertanto conclusivamente a Euro **105.297,41**, portando a individuare la soglia di riferimento per la spesa di personale per l'anno 2024, secondo le percentuali della richiamata Tabella 2 di cui all'art. 5 del D.M. 17/03/2020, in un importo insuperabile di Euro **406.147,15**;
- viene rispettato il contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2024 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi dal D.M. 17 marzo 2020, come su ricostruiti, nei seguenti valori:

SPESA DI PERSONALE ANNO 2018 Euro **300.849,74**

+ SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 2 D.M. Euro **105.297,41**

= LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro **406.147,15**

≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2024 Euro **405.985,55** *

* *la spesa personale previsionale 2024 è determinata secondo la nozione del D.M. 17/03/2020 (quindi senza Irap), tenuto conto delle scelte assunzionali previste nella presente programmazione dei fabbisogni, sia a tempo indeterminato che mediante forme di lavoro flessibile.*

- la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal D.M. 17 marzo 2020;
- la spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della “soglia”, secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive;
- Inoltre, ai fini del rispetto delle spese di personale da prevedere in bilancio, si evidenzia che:
 - in data 28/09/2022, con delibera consiliare n. 25, è stata sciolta la convenzione di segreteria fra i comuni di Mandas, Pimentel e Guamaggiore;
 - i Comuni di Guamaggiore e Gesico, rispettivamente con deliberazioni consiliari n. 1 del 13 gennaio 2023 e n. 2 del 16 gennaio 2023, hanno espresso la volontà di costituire una convenzione per lo svolgimento in forma associata del servizio di segreteria;
 - la prefettura, con nota Prot. n. 6385/2023 (P) del 20/01/2023, ha assegnato alla predetta convenzione la Dott.ssa Sara Angela Carpinello, iscritta alla fascia professionale C dell’Albo dei segretari comunali e provinciali, Sezione Sardegna, ed è stata nominata dal Comune di Guamaggiore (capo-convenzione) titolare della segreteria convenzionata con decorrenza dal 1 febbraio 2023.
 - In conseguenza di quanto sopra, onde contenere i costi del personale entro i limiti stabiliti dalla normativa vigente, le previsioni di spesa del personale, vengono determinate al netto dei fondi necessari alla remunerazione della P.O. dell’area Amm.va, la cui responsabilità è in capo al Sindaco.
 - In attuazione del Piano dei fabbisogni di personale di cui alla sezione 3.3 del PIAO 2023/2025 è stata inserita la previsione nella dotazione organica di un posto di Operatore tecnico esperto, Area degli Operatori esperti, a tempo pieno e indeterminato, alla cui copertura si è provveduto tramite progressione tra le Aree con procedura speciale applicabile nella fase transitoria (01-04-2023/31-12-2025) ai sensi dell’art. 13, commi 6 e seguenti del CCNL comparto Funzioni locali del 16/11/2022, il cui costo annuo, pari a Euro 821,48, è stato interamente finanziato dallo 0,55% del monte salari 2018, pari ad Euro 1.333,63, e che comporta un maggior costo annuo rilevante ai fini del cod. 101 di bilancio (spese di personale) di Euro 1.053,97, come da relazione del Responsabile dell’Area Finanziaria del 26/05/2023. Il finanziamento della predetta progressione interamente con lo 0,55% MS 2018 consente di non intaccare per la quota corrispondente le ordinarie facoltà assunzionali, come chiarito dall’orientamento applicativo dell’ARAN cfl 207 e 209.

a.2) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

- la spesa di personale per l'anno 2024, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 562 della legge 296/2006, *anche tenuto conto della esclusione dal vincolo per la maggiore spesa di personale realizzata a valere sui maggiori spazi assunzionali concessi dal D.M. 17/03/2020 (ex art. 7, comma 1, del medesimo decreto attuativo)* come segue:

Valore anno 2008: **Euro 384.550,25**

a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

Con la deliberazione di G.M. n. 27 del 19.3.2019 veniva fissato il tetto di spesa del personale con contratti di lavoro flessibile relativo al c.d. "annozero", e, dato atto che il servizio di polizia locale ed i servizi erogati nell'ambito delle politiche sociali costituiscono servizi essenziali per l'ente, si ritiene di coprire il posto di Assistente sociale e di Agente di Polizia Locale, nelle more dell'avvio e della conclusione del procedimento di reclutamento delle figure, mediante il ricorso a contratti di lavoro flessibile per un periodo di tempo determinato e contenuto nel limite massimo indicato nella richiamata deliberazione di G.M. n. 27 del 19.3.2019 pari a 30 ore settimanali complessive, e comunque nel limite dei risparmi di spesa che si registreranno nel corso del 2024.

a.4) verifica dell'assenza di eccedenze di personale

- il Comune ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001, con esito negativo, giusta deliberazione della Giunta comunale n. 12 del 22/03/2024.

a.5) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

- il Comune, ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del D.L. 113/2016, convertito in L. 160/2016, ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- il Comune, alla data odierna, ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66, convertito in L. 23/6/2014, n. 89, di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;
- il Comune non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;
- il Comune, pertanto, non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

b) stima del trend delle cessazioni:

Alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

ANNO 2024:

- nessuna cessazione prevista

ANNO 2025:

-nessuna cessazione prevista

ANNO 2026

-nessuna cessazione prevista

c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:

A seguito di attenta valutazione:

- a) della programmazione finanziaria e gestionale 2024/2026, approvata con il Documento Unico di Programmazione Semplificato (D.U.P.S.) 2024/2026, giusta delibera di Consiglio Comunale n. 37 del 22.12.2023;
- b) del bilancio di previsione finanziario 2024/2026, giusta delibera di Consiglio comunale n. 6 del 19.01.2024;
- c) del rendiconto della gestione relativa all'esercizio finanziario 2022, giusta delibera del Consiglio comunale n. 22 del 22.05.2023;
- d) delle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche" (DPCM 8 maggio 2018 pubblicato in G.U. n.173 del 27/7/2018);
- e) delle capacità assunzionali stabilite per i Comuni dal nuovo metodo di calcolo rispetto al sistema previgente, come introdotto dall'art.3 del D.L. n. 90 del 24/6/2014, conv. in L. n. 114 del 11/08/2014, calcolate secondo la disciplina introdotta dall'art. 33 del D.L. 34/2019 e del DPCM 17 marzo 2020;
- f) della circolare della Presidenza del Consiglio dei ministri 13 maggio 2020 ad oggetto: "Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni", pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 226 dell'11 settembre 2020;
- g) dei vincoli cogenti in materia di spese di personale;
- h) dell'attuale dotazione organica, delle categorie e dei profili professionali;
- i) delle esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti e a quelli che si intendono svolgere;
- j) delle possibili modalità di gestione dei servizi comunali, al fine di perseguire gli obiettivi di carattere generale di efficienza, efficacia ed economicità della pubblica amministrazione, in relazione alla dimensione della collettività amministrata e della dimensione territoriale.

Nella programmazione triennale del fabbisogno di personale 2024-2026, come predisposta dal Responsabile del servizio competente, sulla base delle direttive impartite dalla Giunta comunale e delle indicazioni fornite dai singoli Responsabili dei servizi comunali, si prevedono le seguenti assunzioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

ANNO 2024

- Conclusione assunzione di un istruttore amministrativo-contabile, Area degli istruttori, ex cat. C, a tempo pieno e indeterminato, previo esperimento della mobilità obbligatoria ex art. 34 bis del D.Lgs. 165/2001, mediante l'utilizzo di graduatorie di altri enti ovvero mediante concorso pubblico o mediante elenchi di idonei ai sensi dell'art. 3bis del DL 80/2021, già programmata a valere sull'anno 2023 e in corso di espletamento, che si concluderà a breve;
- un posto di Funzionario amministrativo, ex categoria D, attuale Area dei Funzionari ed EQ, a tempo indeterminato e pieno, previo esperimento della mobilità obbligatoria ex art. 34 bis del D.Lgs. 165/2001, mediante l'utilizzo di graduatorie di altri enti o mediante concorso pubblico o mediante elenchi di idonei ai sensi dell'art. 3bis del DL 80/2021;
- un posto di Assistente sociale, ex cat. D, attuale Area dei funzionari ed EQ, a tempo pieno ed indeterminato, previo esperimento della mobilità obbligatoria ex art. 34 bis del D.Lgs. 165/2001, mediante l'utilizzo di graduatorie di altri enti o mediante concorso pubblico o mediante elenchi di idonei ai sensi dell'art. 3bis del DL 80/2021;
- un posto di Agente di Polizia Locale, Area degli Istruttori, a tempo indeterminato e parziale al 50% pari a 18 ore settimanali, previo esperimento della mobilità obbligatoria ex art. 34 bis del D.Lgs. 165/2001, mediante l'utilizzo di graduatorie di altri enti o mediante concorso pubblico o mediante elenchi di idonei ai sensi dell'art. 3bis del DL 80/2021;

ANNO 2025

Conclusione delle assunzioni previste per l'anno 2024

ANNO 2026

nessuna assunzione prevista

d) certificazioni del Revisore dei conti:

Il Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ha espresso il parere positivo con Verbale n. 3 del 21/03/2024.

Sottosezione 3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse/Strategia di copertura del fabbisogno

a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree:

allo stato attuale non sono previste procedure di mobilità interna

b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti/ elenchi di idonei ex art. 3bis dl 80/2021:

allo stato attuale sono previste le seguenti assunzioni mediante le modalità di seguito indicate:

- un posto di Funzionario amministrativo, ex categoria D, attuale Area dei Funzionari ed EQ, a tempo indeterminato e pieno, previo esperimento della mobilità obbligatoria ex art. 34 bis del D.Lgs. 165/2001, mediante l'utilizzo di graduatorie di altri enti o mediante concorso pubblico o mediante elenchi di idonei ai sensi dell'art. 3bis del DL 80/2021;
- un posto di assistente sociale, ex cat. D, attuale Area dei funzionari ed EQ, a tempo pieno ed indeterminato, previo esperimento della mobilità obbligatoria ex art. 34 bis del D.Lgs. 165/2001, mediante l'utilizzo di graduatorie di altri enti o mediante concorso pubblico o mediante elenchi di idonei ai sensi dell'art. 3bis del DL 80/2021;

- un posto di Agente di Polizia Locale, Area degli Istruttori, a tempo indeterminato e parziale al 50% pari a 18 ore settimanali, previo esperimento della mobilità obbligatoria ex art. 34 bis del D.Lgs. 165/2001, mediante l'utilizzo di graduatorie di altri enti o mediante concorso pubblico o mediante elenchi di idonei ai sensi dell'art. 3bis del DL 80/2021;

c) assunzioni mediante mobilità volontaria:

allo stato attuale non sono previste procedure di mobilità volontaria, ex art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001*

** al fine di contenere i tempi di assunzione, si rende necessario avvalersi della possibilità, introdotta dall'art. 3, comma 8, della L. 56/2019 modificata dall'art. 1 comma 14ter del DL 80/2021, di non attivazione delle procedure di mobilità volontaria prima dell'avvio delle procedure assunzionali.*

d) progressioni verticali di carriera:

allo stato attuale non sono previste procedure di progressione verticale di carriera, ex art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165/2001

e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:

ANNO 2024

- assunzione di n. 1 Assistente sociale, Area dei Funzionari ed EQ, e di n. 1 Istruttore di vigilanza, Area degli Istruttori, nel limite complessivo di 30 ore settimanali, mediante l'istituto dello "scavalco di eccedenza" ex art. 1 comma 557 L. 311/04 o ai sensi dell'art. 92 D.Lgs. 267/2000;

ANNO 2025

Nessuna assunzione

ANNO 2026

Nessuna assunzione

f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale:

Allo stato attuale non sono previste assunzioni mediante procedure di stabilizzazione, ad esempio ex art. 20 del d.lgs. 75/2017

Sottosezione 3.4: Formazione del personale

La Formazione è opportunità e strumento di crescita professionale dell'individuo. Svolge un ruolo fondamentale nello stimolare e favorire lo sviluppo delle conoscenze, competenze e capacità progettuali, nonché di comportamenti innovativi con conseguente innalzamento dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi resi a cittadini e imprese.

Il piano della formazione esprime le scelte strategiche dell'Amministrazione ed individua gli obiettivi formativi concreti da perseguire attraverso la realizzazione delle attività formative programmate. Il piano, che individua le linee guida all'interno delle quali si svilupperà l'offerta formativa nel triennio di riferimento, deve essere considerato uno strumento flessibile, in grado di adattarsi con tempestività ad eventuali mutamenti del quadro di riferimento che dovessero presentarsi in conseguenza di riforme legislative od organizzative e dell'individuazione di nuove priorità da parte dell'Amministrazione.

Il contesto normativo

I principi generali e le finalità della formazione del personale sono disciplinati dall'articolo 54 del CCNL Comparto Funzioni locali triennio 2019 – 2021, che sottolinea quanto l'aggiornamento professionale svolga un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni.

Per sostenere una efficace politica di sviluppo delle risorse umane, gli enti assumono la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.

Il successivo art. 55 ribadisce che gli enti, attraverso i piani di formazione del personale, individuano le attività formative e i destinatari dei processi di formazione, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione. L'ente, dove possibile, deve prevedere attività formative durante l'orario lavorativo e provvedere al rimborso delle spese sostenute per raggiungere le sedi dei corsi, ove possibile, qualora siano diverse dal luogo abituale di lavoro. I piani di formazione definiscono anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica, tenuto conto anche delle disposizioni di cui all'art. 67 CCNL (Formazione lavoro agile) e all'art. 69 CCNL (Formazione lavoro da remoto) relativamente alle specifiche iniziative formative per il personale in lavoro agile o da remoto.

Nell'ambito dei piani di formazione, possono essere individuate anche iniziative formative destinate al personale iscritto ad albi professionali, in relazione agli obblighi formativi previsti per l'esercizio della professione.

Il comma 13 del medesimo articolo prevede di destinare al finanziamento delle attività di formazione una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali, nonché le risorse riferibili ai fondi interprofessionali di cui all'art. 118 della L. n. 388/2000 nei limiti ivi previsti.

L'articolo 7-bis, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, introdotto dalla legge 16 gennaio 2003 n. 3, ha codificato l'obbligatorietà della formazione delle risorse umane, imponendo alle amministrazioni la programmazione di tali attività definendo contenuti ed obiettivi. Detta norma impone agli enti locali di predisporre "annualmente un piano di formazione del personale tenendo conto dei fabbisogni rilevati, delle competenze necessarie in relazione agli obiettivi, nonché alla programmazione delle assunzioni e delle innovazioni normative e tecnologiche. Il piano di formazione indica gli obiettivi e le risorse finanziarie necessarie, nei limiti di quelle a tale scopo disponibili, prevedendo l'impiego delle risorse interne, di quelle statali e comunitarie, nonché le metodologie formative da adottare in riferimento ai diversi destinatari".

Gli obiettivi del piano della formazione

Il Piano della formazione viene predisposto per rispondere in modo efficace ai bisogni di conoscenza e competenza del personale dipendente derivanti da:

- innovazioni normative;
- esigenze di miglioramento gestionale;
- esigenze dell'innovazione tecnologica e strumentale;
- cambiamenti organizzativi,
- problematiche nella gestione degli adempimenti amministrativi;
- esiti della valutazione del personale;
- esiti dell'analisi sul benessere organizzativo;
- formazione obbligatoria.

La formazione sarà volta, quindi, a sviluppare le conoscenze, le competenze e la consapevolezza del personale operante nei vari Servizi per il raggiungimento degli obiettivi strategici e di performance individuati dal presente e dagli altri atti di programmazione, nonché a fornire opportunità di investimento e di crescita professionale da parte di ciascun dipendente, in coerenza con la posizione di lavoro ricoperta, con il fine ultimo di valorizzare il capitale umano dell'Ente, migliorare le performance lavorative e la capacità di erogare servizi al cittadino e a tutti gli stakeholders interni ed esterni all'ente.

L'obiettivo che l'Amministrazione si propone con il presente Piano, in particolare, è l'erogazione di almeno 24 ore di formazione/anno per almeno il 30% dei dipendenti dell'Ente, con particolare riguardo al personale neo-assunto.

Fasi

Le fasi nelle quali il piano della formazione si articola sono:

- analisi dei fabbisogni formativi;
- definizione delle aree tematiche di intervento.

a) Analisi dei bisogni formativi

L'analisi dei bisogni formativi costituisce l'attività preliminare per la buona riuscita del Piano della formazione. Si precisa che il Piano Formativo è un documento aperto, che viene costantemente aggiornato e integrato al mutare delle esigenze e degli obiettivi propri dell'Ente, e sarà integrato e/o modificato anche a seguito degli esiti di tale analisi.

Nell'analisi dei fabbisogni sono considerate normalmente tre variabili:

1. il contesto organizzativo;

2. i contenuti e le competenze attese per le singole posizioni di lavoro;
3. le competenze e le attitudini delle persone.

b) Definizione Aree di Intervento

Nello specifico, si evidenziano i seguenti prioritari fabbisogni collegati alle seguenti aree di intervento:

1. Formazione specialistica obbligatoria in materia di anticorruzione (L. n. 190/2012);
2. Aggiornamento per tutti i dipendenti (D.Lgs. n. 81/2008);
3. Formazione specialistica per aggiornamenti normativi (con particolare attenzione al nuovo Codice appalti);
4. Formazione per la gestione della sicurezza del trattamento dei dati;
5. Formazione per lo sviluppo delle competenze digitali dei dipendenti (avvalendosi della piattaforma online *Syllabus* messa a disposizione dal Dipartimento della funzione pubblica).

Programmazione 2024

Per l'anno 2024 sono in programmazione i seguenti corsi che prevedono:

- aggiornamento per tutto il personale in servizio in materia di anticorruzione;
- corsi di approfondimento sull'utilizzo dei programmi in uso presso l'Ente;
- corsi relativi alle novità normative legate ai temi della semplificazione della gestione degli appalti a seguito dell'entrata in vigore del nuovo Codice dei contratti pubblici;
- corsi obbligatori come disposto dal D. Lgs. n. 81/2008.

Le modalità di fruizione

Il Comune ricorre esclusivamente a formatori esterni (soggetti specializzati, professionisti, magistrati, etc.).

Sono previste diverse modalità di formazione, sia in presenza (formazione in aula, convegni, seminari), sia a distanza – FAD (webinar, e-learning..).

Tuttavia nell'ottica di economizzare le risorse disponibili si potranno attuare diverse ed ulteriori modalità di realizzazione degli interventi formativi, quali ad esempio la partecipazione ai corsi on-line gratuiti proposti da istituzioni diverse quali Regione, Ifel, Asmel, Anci, oltre alla consultazione di banche dati per l'aggiornamento nelle materie di proprio interesse. Sia per i corsi previsti che per quelli che potrebbero essere inseriti successivamente sarà valutata la compatibilità in ordine alle risorse finanziarie disponibili e all'impegno in termini di tempo del personale da coinvolgere.

SEZIONE 4: MONITORAGGIO

Sebbene per gli enti fino a 50 dipendenti, ai sensi dell'art. 6 del D.M. n. 132/2022, non sia prevista la compilazione della presente sezione, si ritiene opportuno precisare che il monitoraggio viene svolto:

- in riferimento alla Sottosezione 2.2 “Performance”, mediante reportistica del Nucleo di Valutazione associato e sottoposto alla Giunta comunale (artt. 6 e 10, co. 1, lett. b) del D.Lgs. n. 150/2009; sistema di valutazione associato Unione/Comuni);
- in riferimento alla Sottosezione 2.3 “Rischi corruttivi e trasparenza”, mediante la relazione annuale del RPCT, in base alle attestazioni pervenute dalle Aree organizzative dell'Ente ed agli esiti dei controlli successivi di regolarità, tenuto conto altresì delle verifiche svolte a cura del Nucleo di valutazione associato (attestazione assolvimento obblighi di pubblicazione) (art. 1, comma 14, legge n. 190/2012; indicazioni PNA dell'ANAC);
- in riferimento alla Sottosezione 3.3 “Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale”, mediante revisione periodica alla luce dei fabbisogni di personale dell'Ente dei Responsabili delle competenti Aree organizzative mediante l'adozione delle misure ritenute più opportune in fase di revisione del Piano.

