



Comune di SCHIGNANO

Provincia di COMO

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE

2024 – 2026

*(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con
modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)*

**APPROVATO CON DELIBERAZIONE GIUNTA COMUNALE N. 18 IN DATA
12.04.2024**

STRUTTURA DEL PIANO

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026, seguendo il Piano-tipo e le modalità semplificate previste dall'art. 6 del DPCM 132/2022, si articola nelle seguenti sezioni:

PREMESSA

RIFERIMENTI NORMATIVI

SEZIONE 1 – SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

1. Scheda anagrafica dell'Amministrazione

SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

- 2.1 Valore pubblico
- 2.2 Performance
- 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

- 3.1 Struttura organizzativa
 - 3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere PAP (Piano Azioni Positive)
 - 3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale
 - 3.1.3 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria
- 3.2 Organizzazione del lavoro agile
- 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

Premessa

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, nonché assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla missione pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori, si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Riferimenti normativi

L'art. 6 commi da 1 a 4 del d.l. 09.06.2021, n. 80, convertito con modificazioni in legge 06.08. 2021,

n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa, in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale, quale misura di semplificazione, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance, ai sensi del d.lgs.

n. 150/2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all'Anticorruzione e alla Trasparenza, di cui al Piano Nazionale Anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190/2012, del d.lgs. n. 33/2013 e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30.06.2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del d.l. 09.06.2021, n. 80, convertito con modificazioni in legge 06.08. 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del d.l. 30.12.2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25.02.2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del d.l. 30.04.2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29.06.2022, n. 79, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsioni, entro 30 giorni dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30.06.2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e

Organizzazione, le Amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'art. 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'art. 1, comma 16, della legge n. 190/2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- autorizzazione/concessione;
- contratti pubblici;
- concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- concorsi e prove selettive;
- processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

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

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

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione Semplificato 2024/2026, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 24 del 16.12.2023 ed il bilancio di previsione finanziario 2024/2026 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 25 del 16.12.2023.

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022, integra il Piano dei fabbisogni di personale, il Piano delle azioni concrete, il Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano di azioni positive.

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

COMUNE DI SCHIGNANO

INDIRIZZO: VIA DOMENICO GIOBBI N.42

CODICE FISCALE/PARTITA IVA: 80015680137 / 01383630132

SINDACO: GEOM. FERRUCCIO RIGOLA

NUMERO DIPENDENTI AL 31 DICEMBRE ANNO PRECEDENTE: 5

NUMERO ABITANTI AL 31 DICEMBRE ANNO PRECEDENTE: 876

TELEFONO: 031.819603

SITO INTERNET: [HTTPS://WWW.COMUNE.SCHIGNANO.CO.IT](https://www.comune.schignano.co.it)

E-MAIL: PROTOCOLLO@COMUNE.SCHIGNANO.CO.IT

PEC: COMUNE.SCHIGNANO@PEC.PROVINCIA.COMO.IT

SEZIONE 2

VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132 del 30.06.2022, la presente sezione non deve essere redatta dagli Enti con meno di 50 dipendenti. Difatti ai sensi dell'art. 3, comma 2 del medesimo decreto per gli enti locali la sottosezione sul valore pubblico fa riferimento alle previsioni generali contenute nella Sezione strategica del documento unico di programmazione.

Per l'individuazione degli obiettivi strategici di natura pluriennale collegati al mandato elettorale del Sindaco, si rimanda alla Sezione Strategica del DUPS, adottato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 24 del 16.12.2023 consultabile al seguente link <https://servizionline.hypersic.net/cmsschignano/portale/trasparenza/trasparenzaamministrativa.aspx?CP=103>

2.2 Performance

La predisposizione della sottosezione Performance non rientra fra le attività previste dall'art. 6 del Decreto 132 del 30.06.2022. Inoltre l'art. 1 del D.P.R. 24.06.2022 N.81 ha previsto l'assorbimento degli adempimenti inerenti al Piano della performance di cui all'art. 10, commi 1, lettera a), e 1-ter del d.lgs. 27.10.2009 n. 150, esclusivamente per gli enti con più di cinquanta dipendenti.

Ciò nonostante, alla luce dell'obiettivo incertezza sulla corretta interpretazione delle norme attuative del D.L. n. 80/2021, si ritiene di proporre, all'interno della presente sottosezione del PIAO, gli obiettivi assegnati alle diverse aree organizzative.

In merito al sistema di valutazione della performance si rimanda al *Manuale del sistema di valutazione del personale* approvato con deliberazione di giunta n. 41 del 02/10/2013.

OBIETTIVI ASSEGNATI

AREA AMMINISTRATIVA E SOCIO CULTURALE

responsabile: geom. Ferruccio Rigola

risorse economiche assegnate: come risultanti dal peg

personale assegnato: 2 istruttori (secondo il vecchio sistema di classificazione 1 istruttore amministrativo cat. c + 1 agente di polizia municipale cat c)

Obiettivo 1

Descrizione: toponomastica, revisione completa.

Termine: 31/12/2024

Risultato atteso: 75% delle vie comunali

Ponderazione: 50%

Destinatari: Personale assegnato all'area al 50% cadauno

Obiettivo 2:

Descrizione: invio lettere di sollecito pagamento acquisite anni 2018-2019-2020

Termine: 31/12/2024

Risultato atteso: 100%

Ponderazione: 50%

Destinatari: personale assegnato all'area

AREA FINANZA, TRIBUTI E AFFARI GENERALI

responsabile: RAG. SILVIA CAMINADA – funzionario specialista in attività amministrative e contabili (ex categoria D)

risorse economiche assegnate: come risultanti dal peg

personale assegnato: //

Obiettivo 1

Descrizione: Elaborazione schema di bilancio di previsione 2025/2027 entro il 15/11/2024 anche in caso di proroghe

Termine: 10/11/2024

Risultato atteso: Predisposizione di tutti gli atti di competenza dell'Ufficio necessari all'approvazione del Bilancio di Previsione entro i termini

Ponderazione: 70%

AREA TECNICA

responsabile: ING. AMALIO PEDUZZI – incarico a tempo determinato ex art. 110 TUEL – INGEGNERE (ex categoria D)

risorse economiche assegnate: come risultanti dal peg

personale assegnato: //

Obiettivo 1

Descrizione: Realizzazione tempestiva e corretta dell'intervento PNRR "M1C3 - Investimento 2.1: Attrattività dei Borghi Storici": secondo cronoprogramma.

Termine e risultato atteso: inizio procedura gara entro il termine assegnato

Ponderazione: 70%

OBIETTIVO TRASVERSALE ALLE AREE:

Rispetto tempi pagamento delle fatture da parte dei vari settori, ai sensi dell'art. 4 bis del D.L. n. 13/2023.

Descrizione: Per i Responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali viene assegnato il presente obiettivo il quale concorre ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato in misura pari al 30%

Ponderazione: 30%

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Come indicato nella premessa, al fine di sostenere le amministrazioni di ridotte dimensioni nell'attuazione del PIAO, il legislatore ha previsto modalità semplificate di predisposizione dello stesso PIAO da elaborare secondo un modello tipo adottato dal Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri, previa intesa in sede di Conferenza unificata. Le semplificazioni riguardano anche la sottosezione dedicata alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza e sono state recepite anche da ANAC con la delibera n. 7 del 17.01.2023 di approvazione del Piano Nazionale Anticorruzione

2022. L'Autorità aveva già introdotto diverse misure di semplificazione per alcune tipologie di enti, fra cui i comuni con popolazione inferiore a 5.000 abitanti, e con il PNA 2022 si indicano nuove semplificazioni, rivolte ora a tutte le amministrazioni ed enti con meno di 50 dipendenti, che si riferiscono sia alla fase di programmazione delle misure, sia al monitoraggio.

Nell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 n. 132 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, nei commi 1 e 2 è stabilito che le Amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del citato decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- autorizzazione/concessione;
- contratti pubblici;
- concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- concorsi e prove selettive;
- processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

E' prevista inoltre la conferma per le successive due annualità dopo la prima adozione, dello strumento programmatico in vigore in assenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

Si evidenzia inoltre che, con avviso pubblicato in data 02.11.2022, sono state avviate forme di consultazione con il coinvolgimento dei cittadini, delle associazioni e delle organizzazioni portatrici di interessi collettivi, delle organizzazioni di categoria e organizzazioni sindacali operanti sul territorio, al fine di elaborare un'efficace strategia anticorruzione, ma che non sono pervenute proposte e/o osservazioni in merito.

Alla luce dei riferimenti normativi appena citati e delle indicazioni contenute nel PNA 2022, in considerazione dell'assenza di condizioni verificatesi nel corso dell'anno 2023 che ne determinerebbero la revisione, si ritiene quindi di confermare per l'anno 2024 il PTPCT 2022-2024, approvato con la deliberazione della Giunta Comunale n. 51 del 05.12.2022 e consultabile sul sito dell'Ente in "Amministrazione trasparente" sezione "disposizioni generali" e raggiungibile al seguente link:

[file:///C:/Users/segretario/Downloads/PIANO TRIENNALE PREVENZIONE CORRUZIONI E TRASPARENZA 2022-2024%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/segretario/Downloads/PIANO TRIENNALE PREVENZIONE CORRUZIONI E TRASPARENZA 2022-2024%20(2).pdf)

Per quanto riguarda l'aggiornamento della mappatura dei processi esistente, nella programmazione precedente i processi sono stati aggregati in dodici "aree di rischio", di cui undici individuate nell'Allegato 1 del PNA 2019 che comprendono anche le aree a rischio corruttivo elencate nell'art. 6, comma 1, lettere a), b), c) e d) del Decreto 132/2022, e una definita "Altri servizi", nella quale sono ordinati processi tipici degli enti territoriali, in genere privi di rilevanza economica e difficilmente riconducibili ad una delle aree proposte dal PNA.

Si rimanda quindi agli allegati A) e B) denominati "Mappatura dei processi e catalogo dei rischi" del PTPCT 2022-2024.

3.1 Struttura organizzativa

In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Ente, indicandone l'organigramma, con il quali viene definita la macrostruttura dell'Ente individuando le strutture di massima rilevanza, nonché la microstruttura con l'assegnazione dei servizi e gli uffici.

La struttura organizzativa dell'Ente prevede la sua articolazione in 3 aree secondo lo schema approvato con il regolamento uffici con delibera 4/2008 e successive modifiche ed integrazioni (delibera g.c. 42/2013)

La macrostruttura dell'ente è la seguente

AREA	RESPONSABILE	DECRETO
AMMINISTRATIVA E SOCIO CULTURALE AFFARI GENERALI	Sindaco	N.23/2023
FINANZA, TRIBUTI E SEGRETERIA	Rag. Silvia Caminada	N.6/2024
TECNICA	Ing. Amalio Peduzzi	N.26/2019

MODELLO ORGANIZZATIVO

AREA	SERVIZI	CATEGORIE					POSTI IN ORGANICO		
		D2	C	B3	B	A	coperti	vacanti	totale
AMMINISTRATIVA E SOCIO CULTURALE AFFARI GENERALI	1.affari generali e demografico 2.socioculturale 3.vigilanza commercio 4.personale parte giuridica		2				2		2
TOTALE									
FINANZA, TRIBUTI E SEGRETERIA	1. segreteria 2. contabilita', - paghe - importe e tributi - patrimonio - economato 1. personale parte economica	1					1		1
TECNICA	1.tecnico-manutentivo - edilizia privata e pubblica		1			1	1	1 Coperto con incarico part time ex	2

									art. 110 TUEL	
TOTALE			1	3				1	4	1
5										

La struttura organizzativa è chiamata a svolgere tutti i compiti e le funzioni che l'ordinamento attribuisce a questo.

In primo luogo, a norma dell'art. 13 del d.lgs. 267/2000 e smi (il Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali - TUEL), spettano al comune tutte le funzioni amministrative che riguardano la popolazione ed il territorio comunale, precipuamente nei settori organici:

- dei servizi alla persona e alla comunità;
- dell'assetto ed utilizzazione del territorio;
- dello sviluppo economico;

salvo quanto non sia espressamente attribuito ad altri soggetti dalla legge statale o regionale, secondo le rispettive competenze.

Inoltre, l'art. 14 del medesimo TUEL, attribuisce al comune la gestione dei servizi, di competenza statale, elettorali, di stato civile, di anagrafe, di leva militare e di statistica. Le relative funzioni sono esercitate dal sindaco quale "Ufficiale del Governo".

Il comma 27 dell'art. 14 del DL 78/2010 (convertito con modificazioni dalla legge 122/2010), infine, elenca le "funzioni fondamentali". Sono funzioni fondamentali dei comuni, ai sensi dell'articolo 117, comma 2, lettera p), della Costituzione:

- a) organizzazione generale dell'amministrazione, gestione finanziaria e contabile e controllo;
- b) organizzazione dei servizi pubblici di interesse generale di ambito comunale, ivi compresi i servizi di trasporto pubblico comunale;
- c) catasto, ad eccezione delle funzioni mantenute allo Stato dalla normativa vigente;
- d) la pianificazione urbanistica ed edilizia di ambito comunale nonché la partecipazione alla pianificazione territoriale di livello sovracomunale;
- e) attività, in ambito comunale, di pianificazione di protezione civile e di coordinamento dei primi soccorsi;
- f) l'organizzazione e la gestione dei servizi di raccolta, avvio e smaltimento e recupero dei rifiuti urbani e la riscossione dei relativi tributi; (234)
- g) progettazione e gestione del sistema locale dei servizi sociali ed erogazione delle relative prestazioni ai cittadini, secondo quanto previsto dall'articolo 118, quarto comma, della Costituzione;
- h) edilizia scolastica per la parte non attribuita alla competenza delle province, organizzazione e gestione dei servizi scolastici;
- i) polizia municipale e polizia amministrativa locale;
- l) tenuta dei registri di stato civile e di popolazione e compiti in materia di servizi anagrafici nonché in materia di servizi elettorali, nell'esercizio delle funzioni di competenza statale; l-bis) i servizi in materia statistica.

In particolare occorre segnalare che nel Comune di Fenegrò il Settore SUAP è svolto in convenzione con 13 Comuni associati e ciò comporta una maggiore funzionalità del servizio ma è anche una garanzia di maggiore imparzialità nella gestione delle pratiche di tutti i 13 Comuni.

Inoltre occorre evidenziare che non è possibile attuare una rotazione del personale in

considerazione della struttura organizzativa dell'Ente, del ridotto numero e delle caratteristiche professionali sia dei Responsabili di settore sia dei loro collaboratori. La struttura si avvarrà dei meccanismi di verifica e controllo (specialmente quelli inerenti al controllo di regolarità amministrativa – sia preventivo che successivo – e quello del controllo di gestione) applicando, altresì, ai risultati degli stessi, la necessaria divulgazione e pubblicizzazione on-line, in conformità e coerenza alle più recenti disposizioni. Obiettivo imprescindibile è quello di evitare raddoppiamenti e sovrapposizioni di passaggi amministrativi, raccordando, al contrario, ed armonizzando, il più possibile, le procedure già previste e svolte in forza di altre disposizioni al fine di conseguire ulteriori finalità amministrative e funzionali.

3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere PAP (Piano Azioni Positive)

L'uguaglianza di genere è una questione di grande importanza nella pubblica amministrazione, e per questo motivo in base agli obiettivi indicati dall'articolo 5 del DL n. 36/2022 convertito in Legge n. 79/2022 il Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Ministero per le Pari Opportunità e la Famiglia hanno elaborato delle linee guida per supportare le PA nel creare un ambiente di lavoro più inclusivo e rispettoso della parità di genere.

Gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute di genere dell'amministrazione sono riportati nel piano delle Azioni Positive 2024/2026 del Comune di Schignano, approvato con delibera di Giunta Comunale del 24/11/2023 n. 53.

3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale

La digitalizzazione della Pubblica Amministrazione è una sfida importante per il futuro del nostro paese, con l'obiettivo di rendere i servizi pubblici più efficienti, accessibili e rispondenti alle esigenze dei cittadini e delle imprese. L'Agenzia per l'Italia Digitale ha pubblicato l'edizione 2022-2024 del Piano triennale per l'informatica nella PA, che rappresenta un importante strumento per la definizione e l'implementazione delle strategie e degli interventi per la digitalizzazione del sistema pubblico.

Gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute digitale dell'amministrazione sono strettamente correlati con la disciplina del lavoro agile di cui al paragrafo 3.2.

3.1.3 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria

La misurazione della salute finanziaria della pubblica amministrazione è un'attività importante per valutare la stabilità e la sostenibilità finanziaria di un ente pubblico e rientra a pieno titolo fra gli elementi da prendere in considerazione nel momento in cui si intende valutare il contributo dello stato di salute delle risorse di Ente alla realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico.

Gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute finanziaria dell'amministrazione sono contenuti nelle relative sezioni della nota di aggiornamento del DUPS, adottata con deliberazione di Consiglio Comunale n. 24 del 16.12.2023 consultabile al seguente link <https://servizionline.hypersic.net/cmsschignano/portale/trasparenza/trasparenzaamministrativa.aspx?CP=103>

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Nei primi mesi del 2020, a causa della situazione epidemiologica da Covid-19, il lavoro a

distanza si è imposto a livello nazionale quale misura più efficace per affrontare l'emergenza sanitaria, tuttavia il comune di Schignano, in considerazione delle ridottissime risorse di personale, ha adottato un modello organizzativo caratterizzato dal rientro in ufficio alternato tra i dipendenti, anche al fine di agevolare lo smaltimento delle ferie pregresse non consumate.

La modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa è tornata successivamente ad essere quella svolta in presenza nelle more della definizione degli istituti del rapporto di lavoro connessi al lavoro agile da parte della contrattazione collettiva e della definizione delle modalità e degli obiettivi del lavoro agile nell'ambito del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO).

Il nuovo CCNL del Comparto delle Funzioni Centrali – triennio 2019/2021, sottoscritto il 16.11.2023, contiene la disciplina del "Lavoro a Distanza" suddivisa a sua volta tra "Lavoro Agile" e "Altre forme di lavoro a distanza– Lavoro da Remoto".

In questo Ente non si è fatto ricorso al lavoro agile ma è comunque intenzione, a seguito del nuovo CCNL Funzioni Locali, dotarsi di una propria disciplina dell'Istituto.

Con il presente Piano l'Amministrazione definisce gli obiettivi che intende realizzare nel triennio 2024/2026 attraverso il ricorso al lavoro agile:

- Introduzione di nuove soluzioni organizzative idonee a favorire lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per obiettivi ed ai risultati e, al tempo stesso, finalizzata all'incremento della produttività e dell'efficienza;
- Promuovere una visione dell'organizzazione del lavoro ispirata ai principi della flessibilità, dell'autonomia e della responsabilità;
- Favorire l'informazione dei processi e ottimizzare la diffusione di tecnologie e competenze digitale;
- Garanzia per le pari opportunità e potenziamento delle misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori con le esigenze delle pubbliche amministrazioni, nell'ottica di perseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'equilibrio fra la vita professionale e vita privata;
- Promozione della mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa-lavoro ed il contenimento del relativo impatto ambientale;
- Miglioramento dell'integrazione lavorativa dei soggetti a cui, per cause dovute a condizioni di disabilità o di fragilità, ovvero in ragione di altri impedimenti di natura oggettiva, personale o familiare, anche temporanea, la presenza fisica in ufficio possa risultare gravosa o comunque problematica

3.3 Piano triennale di fabbisogno del personale

Con deliberazione del Consiglio Comunale n. 24 del 16.12.2023 consultabile al seguente link

<https://servizionline.hypersic.net/cmsschignano/portale/trasparenza/trasparenzaamministrativa.aspx?CP=103>

è stata approvata la nota di aggiornamento al DUPS.

Tale documento assorbe il piano triennale dei fabbisogni di personale 2024-2026, adottato ai sensi dell'art. 6 del d.lgs 165/2001 nel rispetto delle disposizioni dell'art. 1 c. 562 della L. 296/2006 e dell'art. 33 del DL 34/2019 e s.m.i., e finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese, attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali.