



COMUNE
DI
OMIGNANO

Approvato con delibera di
Giunta comunale n. 32 del
21.03.2025

P.I.A.O.

**Piano Integrato di Attività e Organizzazione
2025 – 2027**

(art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n.80)

Premessa

Previsto dall'articolo 6 del decreto legge n. 80 del 9 giugno 2021, convertito in legge 6 agosto 2021, n. 113, il **Piano integrato di attività e organizzazione** è il documento unico di programmazione e governance che dal 30 giugno 2022 assorbe molti dei Piani che fino ad allora le amministrazioni pubbliche erano tenute a predisporre annualmente

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

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

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

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali sono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Riferimenti normativi

Come premesso, il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), è stato introdotto dall'art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito in legge, con modificazioni, L. 6 agosto 2021, n. 113, ed 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 e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Con D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 sono stati espressamente abrogati i piani precedentemente richiesti, ora assorbiti nel PIAO.

D.M. 30 giugno 2022, n. 132, definisce il contenuto del PIAO e le modalità di adozione semplificate.

Di conseguenza, il presente PIAO è stato redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (D. Lgs. n. 150/2009 e relative Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai Rischi corruttivi e trasparenza (*Piano nazionale anticorruzione - PNA*) e atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della L. n. 190/2012 e D. Lgs. n. 33/2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "**Piano tipo**", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Tenuto conto del differimento al 28 febbraio 2025 del termine per l'approvazione del bilancio di previsione 2025/2027, disposto con decreto del Ministro dell'Interno del 24 dicembre 2024, per i soli enti locali, il termine ultimo per l'adozione del Piao e della sezione relativa ai rischi corruttivi e alla trasparenza è slittato dal 31 gennaio al 30 marzo 2025 (Comunicato del Presidente Anac, Giuseppe Busia, del 30 gennaio 2025).

Resta ferma, per le amministrazioni e gli enti con meno di 50 dipendenti, la possibilità, dopo la prima adozione, di confermare nel triennio - con apposito atto motivato dell'organo di indirizzo - lo strumento programmatico adottato nell'anno precedente, con l'obbligo in ogni caso di

adottare un nuovo strumento di programmazione ogni tre anni come previsto dalla normativa.
Il PIAO 2025-2027 per il comune di Omignano, è redatto in forma semplificata, limitatamente all'art. 4, c. 1, lett. a), b) e c), n. 2.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'art. 3, c. 1, lett. c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'art. 1, c. 16, L. n. 190/2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

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

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 sarà modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

A Omignano il bilancio di previsione 2025-2027 è stato approvato con deliberazione di C.C. n. 11 dell'28.02.2025.

Sulla base del quadro normativo di riferimento, il **Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027** ha quindi il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

SEZIONE 1**SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE**

Comune di	Omignano
Indirizzo	Via Europa, 16
Recapito telefonico	0974. 836020
Fax	0974 854006
Indirizzo internet	https://www.comune.omignano.sa.it
E-mail	
PEC	comune.omignano@pec.it
Codice fiscale / Partita IVA	03515940652
Codice Univoco fatturazione elettronica	UFY29Q
Sindaco	Raffaele Mondelli
Numero dipendenti al 31.01.2025	8

Numero abitanti al 31.12.2024	1.641
-------------------------------	-------

**SEZIONE 2
VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE**

<p>Sottosezione 2.1 Valore pubblico</p>	<p>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"</p> <p>Tuttavia, si ritiene opportuno, ai fini di una maggiore Trasparenza e per chiarezza e completezza espositiva, rammentare che con deliberazione del Consiglio comunale n. 16 del 28.06.2024 furono approvate le Linee programmatiche di mandato, che consistono nella definizione di azioni e progetti da realizzare nel corso del mandato da parte dell'Amministrazione.</p> <p>Con deliberazione del Consiglio comunale n. 9 e n. 10 del 28.02.2025 sono stati approvati il Documento Unico di Programmazione - DUP 2025/2027 ed il Bilancio di previsione.</p> <p>Azioni e attività oggetto di pianificazione</p> <p>Nella Mappa strategica definita dal Comune di Omignano sono temi prioritari e strategici i seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - tutela dell'ambiente attraverso uno sostenibile ed equilibrato del territorio; - scuola; - solidarietà sociale; - sicurezza; - eliminazione dello spreco di risorse pubbliche <p>Le sottosezioni strategiche collegate alle priorità sopra riportate sono di seguito riportate:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Urbanistica e nuovo Puc; 2. Sviluppo sostenibile. Omignano nella "Parkway Alento"; 3. Sviluppo locale e valorizzazione del patrimonio 4. Pubblica Istruzione; 5. Riqualificazione del territorio e decoro urbano 6. Intervento di riqualificazione della Pineta Comunale e del Bosco della Farneta; 7. Stazione ferroviaria di Omignano; 8. Politiche sociali; 9. Minori e Famiglia; 10. Biblioteca 11. Sport 12. Partecipazione dei cittadini alla vita amministrativa 13. Nuovi regolamenti ed aggiornamento di quelli esistenti; 14. Opere pubbliche <p>Nell'ambito della sottosezioni sopra elencate va tenuto conto delle opportunità di crescita e sviluppo offerte PNRR ai quali questo ente ha voluto fortemente aderire e partecipare, programmando, progettando e realizzando numerosi interventi di opere pubbliche etero finanziate.</p> <p>Il Piano Nazionale di ripresa e resilienza#NextGenerationItalia, approvato dalla Commissione</p>
---	---

europea, si sviluppa intorno a tre assi strategici condivisi a livello europeo: digitalizzazione e innovazione, transizione ecologica, inclusione sociale. La digitalizzazione e l'innovazione di processi, prodotti e servizi rappresentano un fattore determinante della trasformazione del Paese e devono caratterizzare ogni politica di riforma del Piano. La transizione ecologica, come indicato dall'Agenda 2030 dell'ONU e dai nuovi obiettivi europei per il 2030, è alla base del nuovo modello di sviluppo italiano ed europeo. Il terzo asse strategico, l'inclusione sociale, è fondamentale per migliorare la coesione territoriale, aiutare la crescita dell'economia e superare diseguaglianze profonde spesso accentuate dalla pandemia. Le tre priorità principali del piano sono la parità di genere, la protezione e la valorizzazione dei giovani e il superamento dei divari territoriali.

Il PNRR italiano si articola in sei missioni di intervento:

MISSIONE 1. Digitalizzazione, innovazione, competitività e cultura.

MISSIONE 2. Rivoluzione verde e transizione ecologica.

MISSIONE 3. Infrastrutture per una mobilità sostenibile.

MISSIONE 4. Istruzione e ricerca.

MISSIONE 5. Coesione e inclusione

MISSIONE 6. Salute.

Gli enti locali rivestono un ruolo fondamentale per assicurare la realizzazione degli investimenti del PNRR, quale livello di governo più vicino al cittadino e alle necessità dei territori.

Per cogliere le opportunità offerte dal PNRR l'Amministrazione comunale ha avviato da mesi un importante lavoro, che ha definito una strategia complessiva di intervento partendo da una visione d'insieme degli obiettivi da raggiungere nei vari settori, monitorando al contempo i bandi in pubblicazione e le scadenze.

Questo lavoro ha permesso all'Amministrazione di aggiudicarsi risorse importanti per lo sviluppo della città ed il miglioramento dei servizi alla cittadinanza nonché di candidarsi e ottenere il finanziamento, di importanti interventi PNRR, riportati nel DUP per le annualità 2025/2027.

Tra i principali interventi del Comune di Omignano già finanziati con PNRR troviamo:

- RICONVERSIONE EX ASILO OMIGNANO CAPOLUOGO A CENTRO POLIFUNZIONALE PER LE FAMIGLIE IN CORSO - 1.694.000,00 €
- REALIZZAZIONE ASILO NIDO OMIGNANO SCALO IN CORSO - 450.000,00 €
- IMPIANTO SPORTIVO VIA S. FRANCESCO PERCORSI ATTREZZATI PER LA PRATICA SPORTIVA LIBERA IN CORSO - 28.500,00 €

	<ul style="list-style-type: none"> - ADEGUAMENTO FUNZIONALE E MESSA IN SICUREZZA IMPIANTISTICA E ALLESTIMENTO MENSA SCOLASTICA SCUOLA PRIMARIA OMIGNANO SCALO IN CORSO - 260.000,00 € - LAVORI DI RICONVERSIONE SPAZI ESISTENTI IN CORSO - 143.884,50 €
--	---

<p>Sottosezione 2.2 Performance</p>	<p>Per gli enti fino a 50 dipendenti, ai sensi dell'art. 6 del D.M. n. 132/2022, pur non essendo prevista la compilazione della sottosezione 2.2 "Performance", l'Ente intende comunque inserire gli obiettivi di performance per l'anno 2025 nel presente documento. Gli stessi sono muniti di validazione del NIV. Il Piano Performance dunque confluisce nel presente atto e ne costituisce parte integrante e sostanziale.</p> <p>Vedere Allegato</p>
---	---

Sottosezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Premessa

La sottosezione è predisposta dal Segretario comunale 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 **dell'aggiornamento 2023 al Piano 2022 effettuato con delibera Anac n. 605 del 19 dicembre 2023** che avrà validità per il prossimo triennio. Sulla base degli indirizzi e dei supporti messi a disposizione dall'ANAC, l'RPCT aggiorna la pianificazione secondo canoni di semplificazione calibrati in base alla tipologia di amministrazione ed avvalersi di previsioni standardizzate. In particolare, la sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA, 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 3.2 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 quelle 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.*

Con Avviso pubblico prot. 4555/2024 del 14.11.2024, il Segretario comunale, nella qualità di Responsabile della prevenzione della corruzione e Trasparenza, ha pubblicato sul sito internet comunale, all'indirizzo www.comune.omignano.sa.it - voce Amministrazione trasparente - sottosezione 1° livello Altri contenuti - Corruzione l'Avviso pubblico - Aggiornamento della Sezione Rischi corruttivi e trasparenza del Piano integrato di attività e organizzazione 2025 - 2026 informando chiunque avesse interesse della possibilità di presentare eventuali osservazioni o proposte di modifica, utilizzando il modello allegato all'avviso medesimo entro il 15.12.2024.

Nessuna osservazione o proposta è pervenuta.

Tenuto conto di quanto previsto 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 che abbiano modificato 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.*

Vista la Delibera ANAC n. 31 del 30 gennaio 2025, che ha modificato l'albero della trasparenza per i Comuni con meno di 5.000 abitanti e meno di 50 dipendenti, predisponendo apposito file excel relativo agli obblighi di trasparenza con la descrizione analitica delle sezioni, sottosezioni e parametri di monitoraggio, che sostituisce per i Comuni sopra indicati, l'allegato 1) della Delibera ANAC n. 1.310/2016.

Nel comune di Omignano, non si sono verificati eventi corruttivi, pertanto si intende aggiornare ed integrare parzialmente il PTPCT vigente già approvato con delibera di G.C. n. 36/2022, che è poi confluito nella sotto-sezione 2.3 "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO 2023/2025, approvato con Delibera G.C. n. 52 del 08.05.2023, aggiornato con deliberazione di G.C. n. 29 del 28.03.2024 e che per l'anno 2025-2027 risulta riapprovato come da allegato

contenente alcune modifiche sia in parte Anagrafica, atteso il mutamento della compagine politica a seguito di elezioni del 12-13 giugno 2024, sia nella struttura organizzativa, per collocamenti in quiescenza, nuova convenzione di segreteria comunale e assunzione di risorse di personale con modifiche nell'attribuzione di funzioni e responsabilità.

Inoltre, a supporto del RPCT, per la corretta attuazione della misura della inconfiribilità/incompatibilità è stata dall'Anac elaborata una tabella sinottica che riporta gli specifici divieti previsti dal d.lgs. n. 39/2013 per i comuni con popolazione inferiore ai 15.000 abitanti per titolari di incarico amministrativo di vertice e titolari di incarichi dirigenziali. Tale tabella, pag. 23 del PNA 2024 delibera Anac n. 31 del 30.01.2025 è da considerarsi allegata alla sezione 2.3 e si intende specificamente approvata con il presente PIAO di cui costituisce parte integrante e sostanziale.

Infine, specificamente la Sottosezione della trasparenza come da tabella Anac 2025 che pure viene espressamente approvata quale parte integrante e sostanziale del Piao Sezione 2.3 - sottosezione Trasparenza.

Si ritiene, pertanto, di approvare il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e trasparenza (PTPC) 2025 - 2027, come da integrazioni e modifiche sopra evidenziate, intendendosi nelle restanti parti confermato il Piano per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza originario (PTPCT) 2021/2024, approvato con deliberazione di G.C. n. 20/2021 e confermato annualmente con i dovuti aggiornamenti della sezione All. 2 al PIAO;

Dato atto che scaduto il triennio di validità, si valuterà l'ulteriore modifica sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione 3.1 Struttura organizzativa

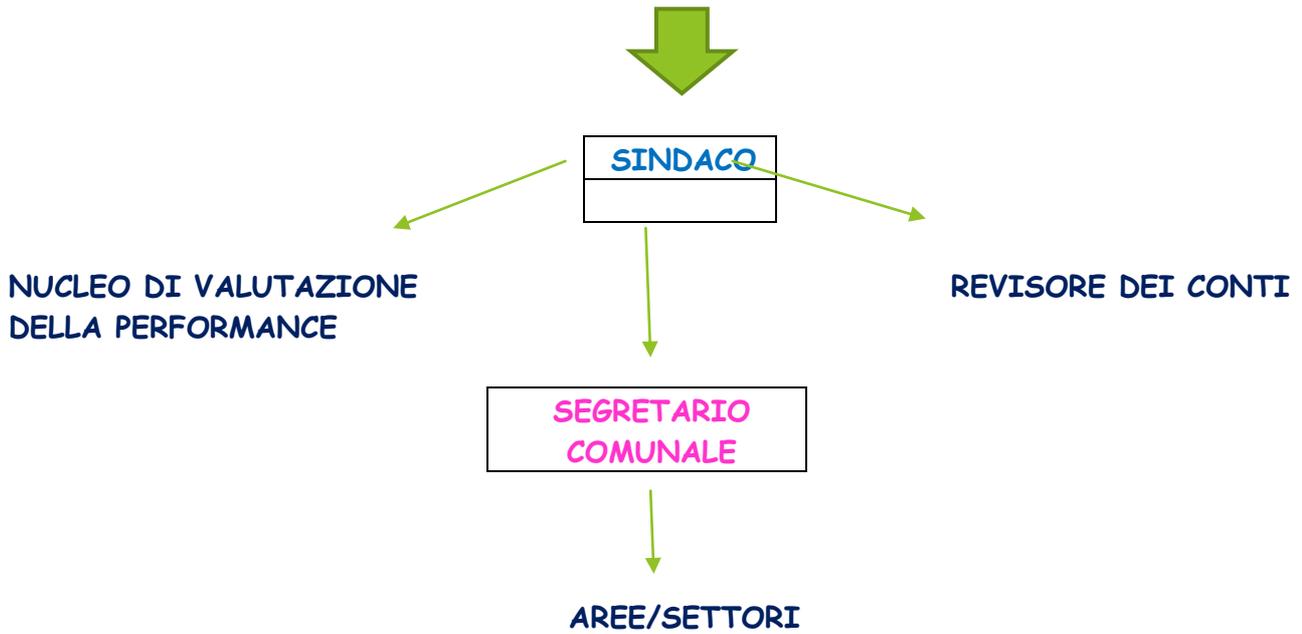
Premessa

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

- organigramma;
- livelli di responsabilità organizzativa, n. di fasce per la graduazione 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.

ORGANIGRAMMA

SCHEMA ORGANIZZATIVO DELL'ENTE (Organigramma)



AREA AMMINISTRATIVA Affari Generali (Albo pretorio, Protocollo) Personale Demografici Cultura Sociale	AREA ECONOMICO FINANZIARIA E TRIBUTARIA Servizio Ragioneria e tributi	AREA TECNICA Governo Del Territorio Urbanistica Polizia Municipale	AREA TECNICA Area Lavori Pubblici - Pnrr - Tecnico Manutentivo - Demanio E Patrimonio -Ambiente
---	---	--	--

Livelli di responsabilità organizzativa

Posizione Organizzativa Settore Affari generali - Amministrativo - Demografici
attribuita con decreto n. 7 dell' 11.09.2024 alla Dott.ssa Carmen Di Sevo.

Posizione Organizzativa Settore Finanziario
attribuita con decreto n. 8 dell'11.09.2024 al Rag. Salvatore Ferrazzano.

Posizione Organizzativa Settore Tecnico - Area Governo del Territorio - Urbanistica - Polizia Municipale
attribuita con decreto n. 12 del 31.12.2024 all'ing. Giovanni Donnantuoni.

Posizione Organizzativa Settore Tecnico - Area LL.PP. - PNRR _Tecnico Manutentivo - Demanio e Patrimonio - Ambiente
attribuita con decreto n. 11 del 23.12.2024 all'ing. Teresa Botti.

Sottosezione 3.2 Organizzazione del lavoro agile

Premessa

La stagione del lavoro agile nelle pubbliche amministrazioni ha preso avvio con la Legge n. 124 del 2015 recante "**Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche**", il cui art. 14 prevedeva che le amministrazioni pubbliche adottassero misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del tele- lavoro e per la sperimentazione, anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa che permettessero, entro tre anni, ad almeno il 10 per cento dei dipendenti, ove lo richiedessero, di avvalersi di tali modalità, garantendo che i dipendenti non subissero penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera.

La successiva **Legge 22 maggio 2017, n. 81** disciplina, al capo II, il lavoro agile quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, rappresentando ad oggi la base normativa di riferimento in materia, tanto nel settore pubblico quanto in quello privato.

Nei primi mesi del 2020, tra le misure più significative per fronteggiare l'emergenza da Covid19, si evidenziava la previsione del lavoro agile come una delle modalità ordinarie di svolgimento della prestazione lavorativa, fatta eccezione per l'esecuzione di quelle attività ritenute dalle amministrazioni indifferibili e implicanti la necessaria presenza del lavoratore nella sede di lavoro, nonché prescindendo dagli accordi individuali e dagli obblighi informativi di cui alla sopra citata L 81/2017 (Art 87 co. 1 e 2 del DL 18 del 17 marzo 2020 e successive modifiche ed integrazioni).

In poco tempo, gli enti hanno quindi dovuto riprogettare e implementare strumentazioni e modelli organizzativi per consentire di lavorare a distanza, al fine di ridurre la presenza fisica nei luoghi di lavoro e mettere in atto misure di contrasto all'emergenza epidemiologica compatibili con la tutela dei lavoratori.

Il Comune di -Omignano ha durante la fase emergenziale adottato le modalità semplificate per l'applicazione dell'istituto dello smart working in adempimento alle disposizioni governative,

potenziando mediante l'utilizzo di strumenti informatici nella disponibilità del dipendente.

In seguito, con l'evolversi della situazione pandemica e del relativo quadro normativo, con particolare riferimento alla riapertura dei servizi, al rientro in sicurezza e alla tutela dei lavoratori cosiddetti "fragili", l'applicazione del lavoro agile nel Comune di Omignano si è progressivamente adeguata alle disposizioni normative intervenute (art.1 D.L. 30 aprile 2021 n. 56), fino alla adozione del Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 23 settembre 2021, in base al quale, a decorrere dal 15 ottobre 2021, la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni è quella svolta in presenza e cessa la possibilità della prestazione lavorativa in modalità agile in assenza degli accordi individuali.

Con il CCNL 2024 si è assistito ad una applicazione dello smart working tra le diverse amministrazioni pubbliche non uniforme. Sebbene il contratto preveda fino a 8 giorni al mese di lavoro agile, gli enti hanno ampia autonomia nell'implementazione, con forti differenze tra ministeri, enti locali e altri enti pubblici. Ad esempio, **Ministeri ed enti centrali** le direttive sono più strutturate, ma ogni amministrazione decide autonomamente le modalità di attuazione. **Il Ministero dell'Economia e delle Finanze (MEF)** ha adottato un modello di alternanza, con 8 giorni al mese di smart working per il personale amministrativo, ma con un forte monitoraggio sulla produttività. L'accesso al lavoro agile è subordinato alle esigenze di servizio, con rotazione tra i dipendenti. **L'INPS** è tra gli enti più avanzati, con una gestione più flessibile rispetto ad altri ministeri. Lo smart working è utilizzato per garantire la continuità dei servizi online, migliorando anche l'accesso ai servizi per i cittadini. Tuttavia, ci sono differenze tra le sedi territoriali, con alcune che concedono più giorni di lavoro agile rispetto ad altre, molto spesso le differenze avvengono anche nella stessa sede, tra reparti e colleghi di lavoro. **L'Agenzia delle Entrate** consente l'accesso allo smart working, ma solo previa autorizzazione del dirigente. Il modello è più rigido e si applica solo ad alcune mansioni, mentre i servizi con alta interazione col pubblico richiedono la presenza fisica.

In generale, gli enti centrali riconoscono il valore dello smart working, ma il suo utilizzo resta fortemente vincolato da esigenze di servizio, con limitazioni che lo rendono meno accessibile rispetto al settore privato.

Negli **enti locali**, la situazione è molto più frammentata, perché i Comuni e le Regioni hanno maggiore autonomia nella gestione del lavoro agile. Questo porta a differenze territoriali enormi, con alcuni enti che lo incentivano e altri che lo stanno praticamente eliminando, lo vediamo se analizziamo la situazione da Nord a Sud: Milano e Torino hanno adottato accordi locali più avanzati rispetto al CCNL, concedendo ai dipendenti più giorni di lavoro agile e sperimentando forme di flessibilità oraria, mentre Roma e Firenze hanno adottato il modello opposto: nonostante il CCNL preveda fino a 8 giorni al mese, queste città hanno imposto restrizioni, limitando fortemente l'accesso allo smart working. Altre regioni come l'Emilia-Romagna e il Veneto hanno introdotto regolamenti più flessibili, mentre altre regioni, come Calabria e Campania, restano più restrittive.

Uno degli elementi più discussi in merito allo smart working nel nuovo CCNL è il passaggio da una **cultura del controllo** a una cultura del risultato. Nel settore privato, il lavoro agile è spesso strutturato su obiettivi chiari, con metriche che misurano la produttività e la qualità del lavoro indipendentemente dalla presenza fisica in ufficio. Nella Pubblica Amministrazione, invece, questa trasformazione è ancora parziale e disomogenea.

La gestione tradizionale del lavoro, spesso basata su rigidi orari e vincoli di presenza, non

sempre valorizza l'autonomia e la responsabilità individuale. L'assenza di strumenti chiari per la valutazione della performance rischia di vanificare i benefici dello smart working, riducendolo a una mera concessione piuttosto che a un'opportunità strutturale.

L'Osservatorio Smart Working del Politecnico di Milano ha evidenziato come le aziende private abbiano integrato indicatori di performance e valutazione degli obiettivi per misurare l'efficacia del lavoro agile. Nella PA, invece, molti enti faticano a adottare strumenti di misurazione dell'output, con il rischio di mantenere un modello di lavoro basato su orari statici anziché sulla produttività reale.

Affinché il lavoro agile nella PA possa davvero migliorare la qualità dei servizi e l'efficienza amministrativa, è necessario ripensare i criteri di valutazione del personale, introducendo strumenti digitali per il monitoraggio delle attività e fissando **obiettivi misurabili** per ogni dipendente. Questo passaggio sarebbe coerente con l'introduzione del metaprocesso, che punta proprio alla standardizzazione e digitalizzazione dei flussi di lavoro che tuttavia non è realisticamente, al momento, operativo.

Il concetto innovativo del **metaprocesso**, introdotto nel dibattito sullo smart working è un modello organizzativo che digitalizza e standardizza i flussi di lavoro, rendendo meno dipendente la produttività dalla presenza fisica in ufficio.

Si tratta di un modello di gestione del lavoro che utilizza tecnologie avanzate e automazione per trasformare il modo in cui le attività vengono svolte all'interno della Pubblica Amministrazione. L'obiettivo è ridurre la burocrazia, migliorare l'efficienza e garantire la continuità operativa anche in modalità agile. Si basa su intelligenza Artificiale e Machine Learning così da ottimizzare la gestione dei documenti e automatizzare processi ripetitivi, grazie a piattaforme cloud e software collaborativi per consentire la condivisione in tempo reale di pratiche e fascicoli.

A questi si aggiunge l'automazione dei workflow per garantire che i flussi di lavoro possano essere gestiti da remoto senza interruzioni, unitamente ad un monitoraggio digitale delle performance per valutare l'efficacia del lavoro agile e migliorare la produttività senza bisogno della presenza fisica in ufficio.

Quali vantaggi potrebbe ottenere la PA? Sicuramente una maggiore efficienza e riduzione delle tempistiche per la gestione delle pratiche amministrative, ed un abbattimento dei costi di gestione grazie alla digitalizzazione dei documenti e dei procedimenti. Ma soprattutto una, migliore conciliazione vita-lavoro per i dipendenti pubblici, aumentando il benessere lavorativo con relativa riduzione della mobilità forzata. Difatti molti neoassunti nella PA sono costretti a trasferirsi lontano dalla propria residenza per coprire carenze di organico. L'età media dell'ultimo concorso INPS è stata di 35 anni e molti nuovi dipendenti hanno dovuto allontanarsi dalle proprie famiglie, con implicazioni economiche e personali rilevanti. Il metaprocesso consentirebbe di mantenere il posto di lavoro nella propria città, pur essendo assegnati ad un'altra sede amministrativa. Inoltre, la trasparenza e tracciabilità dei processi sarebbe maggiormente garantita, renderebbe più difficile la dispersione di informazioni e migliorando la qualità del servizio pubblico.

Tuttavia, affinché il metaprocesso diventi davvero operativo, saranno necessari investimenti in infrastrutture digitali, formazione del personale e un cambio culturale nell'approccio alla

gestione della PA.

Ne consegue che, mentre nel **settore privato**, il lavoro agile è ormai una leva strategica per migliorare la produttività e attrarre talenti, **nella PA**, invece, resta un'opzione limitata e fortemente regolamentata. Lo vediamo dai dati reperibili **dall'Osservatorio Smart Working-Politecnico di Milano** dove, nel settore privato il 37% dei lavoratori ha almeno 2 giorni di smart working a settimana, mentre nel settore pubblico meno del 15% dei dipendenti può lavorare da remoto in modo continuativo, e solo per un massimo di 8 giorni al mese.

La verità è che molte aziende hanno preferito investire in digitalizzazione così da fornire strumenti tecnologici per agevolare il lavoro da remoto, mentre nella PA la transizione digitale è ancora lenta, sia per carenza di fondi, sia per carenza di personale e per i costi e le tempistiche di una formazione digitale al passo con i tempi e le normative, tutt'altro che semplice.

Pertanto, senza investimenti adeguati, il **metaprocesso** rischia di rimanere solo una teoria. La soluzione è quella di Investire in formazione e competenze digitali, affinché i dipendenti siano realmente in grado di lavorare in modalità agile.

Promuovere un cambiamento culturale nella gestione della PA, superando l'idea che la produttività sia legata alla presenza fisica aiuterebbe ad integrare lo smart working in modo strutturale nei contratti collettivi, come avviene nel settore privato. Se queste condizioni saranno soddisfatte, il CCNL 2024 potrà rappresentare una svolta storica per il mondo del lavoro pubblico. In caso contrario, il rischio è che lo smart working rimanga un'opportunità limitata a pochi, senza un vero impatto sulla modernizzazione della PA.

Attualmente, presso il comune di Omignano nessun dipendente svolge l'attività a distanza in quanto si ritiene che tale modalità di attuazione di lavoro, dato il numero limitato di personale, non permetta di conseguire un miglioramento dei servizi pubblici e garantire il rispetto dei principi di economicità, efficacia ed efficienza. Oltretutto, come detto il processo di digitalizzazione che consenta un controllo adeguato sul lavoro a distanza richiede investimenti che un ente come questo, di piccole dimensioni e scarsissime risorse non è in grado di assumere.

Si è ritenuto comunque opportuno definire delle condizioni minime, in ossequio alla normativa vigente ed alle linee guida approvate con decreto del Ministero per la pubblica amministrazione del 09/12/2020. La proceduralizzazione di una eventuale richiesta di lavoro agile è stata disciplinata nella presente sezione dedicata del Piao 2024 e allo stesso modo si procede per il 2025, dando sostanzialmente conferma alle modalità attuative/operative vigenti.

Modalità attuative

L'art.14 della L.124 07/08/2015 al comma 1 stabilisce che le amministrazioni pubbliche, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, adottano misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e del lavoro agile.

Entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche redigono, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del documento di cui all'articolo 10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

Il POLA individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono

essere svolte in modalità agile, che almeno il 15 per cento dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera, e definisce, altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative.

In caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al 15 per cento dei dipendenti ove lo richiedono. Il raggiungimento delle predette percentuali è realizzato nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente.

Le economie derivanti dall'applicazione del POLA restano acquisite al bilancio di ciascuna amministrazione pubblica.

Questo comune come sopra evidenziato, non intende adottare un modello organizzativo che si basa sull'attuazione del lavoro agile e pertanto non verranno individuate le attività che possono essere svolte in modalità agile.

Qualora in virtù della succitata normativa i dipendenti ne facciano richiesta, in attesa di definire i criteri generali per l'individuazione dei necessari processi si stabilisce, in ossequio alla normativa vigente e alle relative linee guida, che il ricorso allo smart working possa essere autorizzato esclusivamente garantendo il rispetto delle seguenti condizioni:

- *invarianza dei servizi resi all'utenza;*
- *adeguata rotazione del personale autorizzato alla prestazione di lavoro agile, assicurando comunque la prevalenza per ciascun lavoratore del lavoro in presenza;*
- *assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni trattate durante lo svolgimento del lavoro agile, da garantire attraverso strumenti tecnologici idonei;*
- *piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove accumulato;*
- *fornitura di idonea strumentazione tecnologica di norma da parte dell'Amministrazione - nei limiti delle disponibilità strumentali e finanziarie. In alternativa, previo accordo con il datore di lavoro, possono essere utilizzate anche dotazioni tecnologiche del lavoratore che rispettino i requisiti di sicurezza;*
- *stipula dell'accordo individuale di cui all'articolo 18, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81 e stipulato nel rispetto dell'art.65 del vigente CCNL del 16/11/2022 e ss. modifiche e integrazioni.*

L'amministrazione nel dare accesso al lavoro agile ha cura di conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico, nonché con le specifiche necessità tecniche delle attività.

Fatte salve queste ultime e fermi restando i diritti di priorità sanciti dalle normative tempo per tempo vigenti e l'obbligo da parte dei lavoratori di garantire prestazioni adeguate, l'amministrazione - previo confronto ai sensi dell'art. 5 (Confronto) - avrà cura di facilitare l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovano in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure. L'articolazione della prestazione lavorativa in modalità agile dovrà avvenire nel rispetto dell'art.66 del vigente CCNL. 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 la modalità a distanza, il dipendente

conserva i medesimi diritti e gli obblighi nascenti dal rapporto 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 all'interno dell'amministrazione.

Sottosezione 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 gennaio 2025

Premessa

In questa sottosezione, alla consistenza in termini quantitativi del personale è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti.

Consistenza del personale al 31 gennaio 2025

8 unità di personale, di cui:

5 a tempo indeterminato

2 a tempo determinato

+ 1 staff sindaco

Suddivisione del personale in base ai profili professionali

Profili professionali:

Area Amministrativa :

1 Cat D tempo pieno e indeterminato - responsabile p.o.

+ 1 cat C a tempo indeterminato e P/T 30/36

Area Finanziaria- Tributaria

1 cat D a tempo pieno e indeterminato - responsabile p.o.

Area tecnica LL.PP.

1 cat D part time (9/36) e tempo determinato

+ 1 cat A (operaio a tempo pieno e indeterminato)

Area Tecnica Governo del Territorio

1 cat D part time (12/36) e tempo determinato

+ 1 agente polizia locale cat c part. time 30/36 e tempo indeterminato.

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

Premessa

Il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di *performance* in termini di migliori servizi alla collettività.

La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli

organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche. In relazione, è dunque opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

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

In ordine alla capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa e contenente la stima del trend delle cessazioni, si allega il Piano del fabbisogno del personale con parere dell'Organo di revisione.

3.3.4 Strategia di copertura del fabbisogno

Premessa

Questa parte attiene all'illustrazione delle strategie di attrazione (anche tramite politiche attive) e acquisizione delle competenze necessarie e individua le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a:

- *soluzioni interne all'amministrazione;*
- *mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti;*
- *meccanismi di progressione di carriera interni;*
- *riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento);*
- *job enlargement attraverso la riscrittura dei profili professionali;*
- *soluzioni esterne all'amministrazione;*
- *mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni);*
- *ricorso a forme flessibili di lavoro;*
- *concorsi;*
- *stabilizzazioni.*

Concorsi	
2025	Il Piano occupazionale 2025 viene garantito da turn over in quanto nel corso del 2024 è cessata 1 unità di E.Q. funzionale il cui costo ammonta ed euro 50.179,60 per oneri diretti ed € 13.085,65 per oneri riflessi al netto dell'Irap e pari a complessivi € 63.805,26. E' prevista, per il 2025, l'assunzione di 2 unità di personale part time 18 ore da allocare presso i due uffici tecnici, settore LLPP e settore Governo del Territorio, mediante procedura concorsuale o equipollente .
2026	Non sono previste assunzioni. V. Piano Fabbisogno all.to
2027	Non sono previste assunzioni.V. Piano Fabbisogno all.to

3.3.5 Formazione del personale

Lo sviluppo delle competenze dei dipendenti pubblici rappresenta, insieme al recruiting, alla semplificazione e alla digitalizzazione, una delle principali direttrici dell'impianto riformatore avviato con il decreto-legge n. 80/2021. L'importanza della formazione, infatti, è duplice: rafforza le competenze individuali dei singoli e potenzia strutturalmente la capacità amministrativa, con l'obiettivo di migliorare la qualità dei servizi.

La nuova direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 16.01.2025, cd. "Direttiva Zangrillo", in materia di formazione e valorizzazione del capitale umano segue i precedenti atti di indirizzo sul rafforzamento delle competenze (23 marzo 2023) e sulla misurazione e valutazione della performance (28 novembre 2023). *"Con questo nuovo atto di indirizzo vengono ribaditi i principi cardine della formazione, che costituisce una leva strategica per la crescita delle nostre persone e per le amministrazioni pubbliche"*. Con la nuova direttiva sono indicati gli obiettivi, gli ambiti di formazione trasversali e gli strumenti a supporto della formazione del personale pubblico. La formazione, come specificato nell'atto di indirizzo, è uno specifico obiettivo di performance, concreto e misurabile, che ciascun dirigente deve assicurare attraverso la partecipazione attiva dei dipendenti e a partire dal 2025 con una quota non inferiore alle 40 ore di formazione pro-capite annue. In particolare la direttiva individua quale responsabilità ai sensi dell'art. 21 del dlgs 165/01 il non rispetto delle direttive ed il mancato raggiungimento dei risultati per il dirigente preposto ad uffici dirigenziali con specifiche competenze in materia di gestione del personale.

Il Dipartimento della Funzione Pubblica ha incluso il programma "Syllabus" con l'obiettivo di promuovere l'inserimento della metodologia di assessment delle competenze e della formazione sul tema digitale nel più ampio sistema di interventi volti al rafforzamento delle capacità amministrativa e organizzativa oltre che digitale degli enti pubblici. Questo ente aderisce al programma Syllabus al quale i dipendenti potranno attingere al fine di soddisfare il proprio fabbisogno formativo.

Il piano della formazione forma parte integrante e sostanziale del presente atto e al medesimo si allega.

SEZIONE 4 - MONITORAGGIO

Per gli enti fino a 50 dipendenti, ai sensi dell'art. 6 del D.M. n. 132/2022, non è prevista la compilazione della Sezione 4 "Monitoraggio".

Le modalità di monitoraggio sono, però, definite nei vari piani assorbiti in questo documento ed ai quali si rinvia.