



**Comune di Lesina**

*Provincia di Foggia*

Comune del Parco Nazionale del Gargano



## **PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2025-2027**

Decreto Legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni in legge  
6 agosto 2021 n. 113

**Approvato con Deliberazione del Commissario Straordinario, con i poteri della Giunta Comunale, n. 30 del 28/03/2025**

## **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 decreto legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni in legge 6 agosto 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 decreto legislativo n. 150 del 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 del 2012, del decreto legislativo n. 33 del 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 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 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 previsione, 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 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'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del 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.

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'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

Si rammenta che il Comune ha attualmente in servizio un numero di dipendenti inferiore alle 50 unità e che, pertanto, è tenuto alla redazione del Piano in modalità semplificata avente la seguente struttura:

<b>N.</b>	<b>SEZIONE</b>	<b>OBBLIGO</b>
<b>1</b>	<b>SEZIONE ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE</b>	<b>SI</b>
<b>2</b>	<b>VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE</b>	
2.1	VALORE PUBBLICO	NO
2.2	PERFORMANCE	NO
2.3	RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	SI
<b>3</b>	<b>ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO</b>	
3.1	STRUTTURA ORGANIZZATIVA	SI
3.2	ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	SI

3.3	PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE	SI
<b>4</b>	<b>MONITORAGGIO</b>	<b>NO</b>

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2025-2027, approvato con deliberazione del Commissario Prefettizio, con i poteri del Consiglio Comunale, n. 16 del 30/12/2024. Il bilancio di previsione finanziario 2025-2027 è stato approvato con deliberazione del Commissario Prefettizio, con i poteri del Consiglio Comunale, n. 16 del 30/12/2024.

-

<b>Denominazione Ente/Amministrazione: COMUNE DI LESINA (FG)</b>		
<b>SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE</b>	<b>DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE</b>	<b>Amministrazioni con meno di 50 dipendenti</b>
<b>1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE</b>	<p><b>DENOMINAZIONE</b> COMUNE DI LESINA</p> <p><b>INDIRIZZO SEDE LEGALE E OPERATIVA</b> PIAZZA ALDO MORO N. 1</p> <p><b>CITTA'</b> 71010 LESINA (FG)</p> <p><b>CODICE FISCALE/PARTITA IVA</b> 00357670710</p> <p><b>PEC</b> <a href="mailto:COMUNELESINA@PEC.IT">COMUNELESINA@PEC.IT</a></p> <p><b>INDIRIZZO INTERNET</b> <a href="http://WWW.COMUNELESINA.IT">WWW.COMUNELESINA.IT</a></p> <p><b>TELEFONO</b> 0882707420</p> <p><b>NUMERO ABITANTI</b> 6326 al 31/12/2024)</p> <p><b>NUMERO DIPENDENTI</b> 25</p> <p><b>RAPPRESENTANTE LEGALE</b> COMMISSARIO STRAORDINARIO -RACHELE GRANDOLFO in carica dal 15/11/2024</p>	<b>SI</b>

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE	Amministrazioni con meno di 50 dipendenti
<b>2. SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE</b>		
<b>2.1 Valore pubblico</b>	<p>Secondo le linee guida per la redazione del PIAO, il <b>“Valore pubblico” rappresenta il miglioramento del benessere sociale, economico, ambientale, sanitario, ecc. della comunità amministrata.</b> La presente sottosezione di programmazione contiene i riferimenti alle previsioni generali contenute nella Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione come previsto dall’art. 3, comma 1, lettera a) del decreto n. 132/2022 e dall’art. 8 comma 1 del medesimo decreto, il quale prevede che <b>“Il Piano integrato di attività e organizzazione (...) assicura la coerenza dei propri contenuti ai documenti di programmazione finanziaria, previsti a legislazione vigente per ciascuna delle pubbliche amministrazioni, che ne costituiscono il necessario presupposto”.</b></p> <p>In base al DPCM 30 giugno 2022, n. 132, che ha definito tra gli altri aspetti, modalità semplificate per l’adozione del PIAO, le Amministrazioni con meno di 50 dipendenti non sono tenute a compilare questa sezione.</p> <p>In conseguenza della sospensione degli organi elettivi ed in considerazione dell’imminente turno elettorale</p>	<p style="text-align: center;"><b>SI</b></p>

per il relativo rinnovo, si ritiene opportuno rimandare alla sezione strategica del DUP 2024-2026 approvato con Deliberazione di C.C. n. 73 del 27/12/2023, riservando all'amministrazione neoeletta la programmazione per l'annualità 2027 e le eventuali modifiche che si riterranno di apportare al fine di individuare *“le principali scelte che caratterizzano il programma dell'amministrazione da realizzare nel corso del mandato amministrativo e che possono avere un impatto di medio e lungo periodo”*.

Giova a tal proposito anche un necessario rimando al Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza per il triennio 2025-2027, approvato con Deliberazione del Commissario Straordinario, con i poteri della Giunta Comunale, n. 10 del 28/01/2025.

Dai citati documenti, dunque, emerge che **la politica dell'Amministrazione volta ad una corretta gestione del rischio corruttivo e alla promozione della trasparenza costituisce una leva di protezione del Valore Pubblico**; la protezione si realizza anche attraverso la prevenzione e il contrasto di qualsiasi condotta illecita, da conseguire, nel rispetto dei propri compiti istituzionali, attraverso la garanzia di più elevate soglie di deterrenza rispetto a determinate condotte, allo scopo di assicurare la realizzazione del preminente interesse pubblico alla legalità ed alla trasparenza, rafforzando il sistema di monitoraggio e vigilanza con riguardo all'esecuzione di opere pubbliche, servizi e forniture connessi alla realizzazione di interventi/investimenti, ed in modo particolare a quelli

	<p>finanziati con risorse del PNRR e del Piano complementare in modo da prevenire e contrastare ogni violazione lesiva degli interessi finanziari dell'Unione europea, dello Stato, delle Regioni e degli Enti locali (vedasi Protocollo d'Intesa con la Guardia di Finanza).</p>	
--	---	--

Denominazione Ente/Amministrazione: COMUNE DI LESINA (FG)		
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE	Amministrazioni con meno di 50 dipendenti
2.2. Performance	<p>Come innanzi esplicitato, in conseguenza della sospensione degli organi elettivi ed in considerazione dell'imminente turno elettorale per il relativo rinnovo, si ritiene opportuno rimandare alla sezione strategica del DUP 2024-2026 approvato con Deliberazione di C.C. n. 73 del 27/12/2023, riservando all'amministrazione neoeletta la programmazione per il triennio successivo unitamente all'assegnazione degli obiettivi di dettaglio ai singoli Responsabili dei settori in cui è articolato il Comune di Lesina.</p> <p>La struttura organizzativa del comune è stata da ultimo modificata con delibera della Giunta Comunale n. 200 del 07/10/2022 e prevede la suddivisione in n. 5 Settori:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Affari Generali;</li> <li>2. Economico-Finanziario;</li> <li>3. Urbanistica - Difesa Del Suolo Agricoltura e Caccia - SUAP;</li> <li>4. Lavori Pubblici, Patrimonio e Ambiente, Contratti e Archivio;</li> <li>5. Vigilanza, Controllo e Difesa del Patrimonio Ambientale.</li> </ol> <p>Sulla base di quanto predisposto dall'ultimo periodo del comma 3 bis dell'art. 169 del D. Lgs 267/2000, il Commissario Straordinario con Deliberazione n. 4 del 09/01/2025 ha approvato il PEG finanziario 2025-2027, rinviando a successivo provvedimento l'approvazione del Piano della Performance e il Piano dettagliato degli obiettivi.</p>	SI

Denominazione Ente/Amministrazione: COMUNE DI LESINA (FG)		
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE	Amministrazioni con meno di 50 dipendenti
	<p>Il Commissario Straordinario con Deliberazione n. 10 del 28/01/2025 ha approvato il piano triennale comunale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza per il triennio 2025-2027.</p> <p>È confermato, anche per il triennio in corso, che il Comune di Lesina, consapevole delle problematiche derivanti dal contesto esterno in cui è chiamato ad operare ha inteso rafforzare il sistema di prevenzione e contrasto dei possibili interessi criminali.</p> <p>Nel corso degli anni infatti si è provveduto ad individuare i possibili rischi interferenti con il regolare svolgimento dell'attività amministrativa, attraverso una minuziosa mappatura dei processi (Allegato A del Piano) all'interno delle seguenti Aree di rischio:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. acquisizione e gestione del personale;</li> <li>2. affari legali e contenzioso;</li> <li>3. contratti pubblici;</li> <li>4. controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;</li> <li>5. gestione dei rifiuti;</li> <li>6. gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;</li> <li>7. governo del territorio;</li> <li>8. pianificazione urbanistica;</li> <li>9. incarichi e nomine;</li> <li>10. provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato;</li> </ol>	

11. provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto e immediato.

Dopo aver individuato, per ognuno dei processi mappati, i possibili rischi è stato, altresì, graduato il livello di esposizione del processo al rischio di corruzione (allegato B del Piano) e conseguentemente sono state individuate le misure di contrasto (allegato C del Piano).

Oltre alle misure di carattere generale rinvenienti dalla normativa nazionale (obblighi di trasparenza, osservanza del codice di comportamento, sottoscrizione dei patti di integrità), il Comune di Lesina vanta tra le misure specifiche di contrasto ai rischi corruttivi la sottoscrizione di un Protocollo d'Intesa con la Guardia di Finanza impegnandosi ad assicurare un flusso di notizie e di dati utili a implementare le azioni a tutela della trasparenza e legalità dell'azione amministrativa e delle fasi progettuali ed attuative relative all'utilizzo delle risorse pubbliche e, in particolare, di quelle rinvenienti dal PNRR e dal Piano complementare - attraverso la prevenzione e il contrasto di qualsiasi condotta illecita, da conseguire, nel rispetto dei propri compiti istituzionali, attraverso la garanzia di più elevate soglie di deterrenza rispetto ai suddetti fenomeni, allo scopo di assicurare la realizzazione del preminente interesse pubblico alla legalità ed alla trasparenza, rafforzando il sistema di monitoraggio e vigilanza con riguardo all'esecuzione di opere pubbliche, servizi e forniture connessi alla realizzazione di interventi/investimenti finanziati con risorse del PNRR e del Piano complementare in modo da prevenire e contrastare ogni violazione lesiva degli interessi finanziari dell'Unione europea, dello Stato, delle Regioni e degli Enti locali.

Inoltre, in esecuzione dell'art. 52 del DL 77/2021, recante modifiche al decreto-legge 18 aprile 2019, n. 32) ed in sostituzione della precedente Centrale Unica di Committenza Intercomunale denominata S.U.A. Laghi, cessata e non più rinnovata per maggiori garanzie procedurali, ha aderito alla SUA provinciale che opera anche attraverso apposito Protocollo sottoscritto con la Prefettura di Foggia, per la gestione delle gare d'appalto per gli affidamenti soprasoglia.

È stato altresì rinnovato il Protocollo di Intesa con la Procura della Repubblica di Foggia in materia di demolizione di immobili abusivi.

Costituisce, inoltre, parte integrante del PTC, l'allegato D "Trasparenza", nel quale vengono individuate le iniziative finalizzate a garantire un adeguato livello di trasparenza ai sensi del d.lgs. n. 33/2013, come modificato dal d.lgs. n. 97/2016 e nel rispetto della complessiva disciplina in materia di obblighi di pubblicazione.

La trasparenza rappresenta, quindi, uno strumento essenziale per assicurare i valori costituzionali dell'imparzialità e del buon andamento delle pubbliche amministrazioni, così come sanciti dall'art. 97 Cost., per favorire il controllo sociale sull'azione amministrativa e per promuovere la diffusione della cultura della legalità e dell'integrità nel settore pubblico.

La trasparenza, almeno come concepita dall'ANAC, è sicuramente la misura principale per contrastare il fenomeno corruttivo così come definito dalla Legge n. 190/2012. A tal fine, in sede di pianificazione è necessario determinare gli "obiettivi di trasparenza" che assumono il carattere di obiettivi strategici dell'Amministrazione in grado di

permeare anche gli altri documenti di programmazione e pianificazione dell'Ente.

Con il Programma si intendono realizzare i seguenti obiettivi di trasparenza sostanziale:

- la **trasparenza quale reale ed effettiva accessibilità totale** alle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività dell'amministrazione;
- **il libero ed illimitato esercizio dell'accesso civico**, come potenziato dal decreto legislativo 97/2016, quale diritto riconosciuto a *chiunque* di richiedere documenti, informazioni e dati.

Tali obiettivi hanno la funzione precipua di indirizzare l'azione amministrativa ed i comportamenti degli operatori verso:

- a) elevati livelli di trasparenza dell'azione amministrativa e dei comportamenti di dipendenti e funzionari pubblici;
- b) lo sviluppo della cultura della legalità ed integrità nella gestione del bene pubblico.

Unitamente alla misurazione dell'effettiva presenza dei dati oggetto di pubblicazione obbligatoria, l'amministrazione conferma come obiettivi primari da perseguire:

- implementazione della qualità complessiva del sito Internet, con particolare riferimento ai requisiti di accessibilità e usabilità descritti dai provvedimenti emanati dall'Agenzia per l'Italia Digitale;
- la cura del linguaggio burocratico e rimodularlo nell'ottica della trasparenza, per consentire a tutti coloro che vi abbiano interesse di esercitare con pienezza il diritto di accesso e di partecipazione;
- la predisposizione di un sistema di rilevazione del livello di soddisfazione degli utenti rispetto ai servizi resi dal Comune.

La trasparenza, almeno come concepita dall'ANAC, è sicuramente la misura principale per contrastare il fenomeno corruttivo così come definito dalla Legge n. 190/2012. A tal fine, in sede di pianificazione è necessario determinare gli

“obiettivi di trasparenza” che assumono il carattere di obiettivi strategici dell’Amministrazione in grado di permeare anche gli altri documenti di programmazione e pianificazione dell’Ente.

Con il Programma della Trasparenza si intendono realizzare i seguenti obiettivi di trasparenza sostanziale:

- la *trasparenza* **quale reale ed effettiva accessibilità totale** alle informazioni concernenti l’organizzazione e l’attività dell’amministrazione;
- **il libero ed illimitato esercizio dell’accesso civico**, come potenziato dal decreto legislativo 97/2016, quale diritto riconosciuto a *chiunque* di richiedere documenti, informazioni e dati.

Tali obiettivi hanno la funzione precipua di indirizzare l’azione amministrativa ed i comportamenti degli operatori verso:

- c) elevati livelli di trasparenza dell’azione amministrativa e dei comportamenti di dipendenti e funzionari pubblici;
- d) lo sviluppo della cultura della legalità ed integrità nella gestione del bene pubblico.

Unitamente alla misurazione dell’effettiva presenza dei dati oggetto di pubblicazione obbligatoria, l’amministrazione conferma come obiettivi primari da perseguire:

- implementazione della qualità complessiva del sito Internet, con particolare riferimento ai requisiti di accessibilità e usabilità descritti dai provvedimenti emanati dall’Agenzia per l’Italia Digitale;
- la cura del linguaggio burocratico e rimodularlo nell’ottica della trasparenza, per consentire a tutti coloro che vi abbiano interesse di esercitare con pienezza il diritto di accesso e di partecipazione;
- la predisposizione di un sistema di rilevazione del livello di soddisfazione degli utenti rispetto ai servizi resi dal Comune.

<p>Le modalità di esercizio, i limiti al diritto di accesso generalizzato, le misure organizzative sono disciplinate in apposito Regolamento comunale approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 228 del 15/12/2017.</p>	
---	--

Denominazione Ente/Amministrazione: COMUNE DI LESINA (FG)		
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE	Amministrazioni con meno di 50 dipendenti
3. SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE CAPITALE UMANO		
3.1 Struttura organizzativa	<p>L'assetto organizzativo del Comune è costituito da cinque settori che costituiscono a loro volta la struttura organizzativa di massima dimensione dell'Ente, alle quali vengono assegnate le diverse attività a servizio della cittadinanza, che è stata da ultimo modificata con delibera della Giunta Comunale n. 200 del 07/10/2022.</p> <p>L'apparato burocratico è strutturato nel modo seguente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Segreteria Generale</b> - è ricoperta mediante convenzione per la gestione in forma associata con il Comune di Casalnuovo Monterotaro (FG), dal Dott. Augusto Ferrara che vanta pluriennale esperienza ed è in possesso di idonei requisiti per l'espletamento dell'incarico;</li> <li>- <b>Settore affari generali</b> – responsabile Dott.ssa Maria Vincenza Esposito, categoria D con assegnazione di n. 3 dipendenti di categoria D, n. 3 dipendenti di categoria C di cui 1 in condivisione con il settore III – Suap), 1 dipendente di cat. B, - totale dipendenti settore n. 8;</li> <li>- <b>Settore economico finanziario</b> – responsabile (a scavalco da altro Comune), Dott.ssa Ida Fiscante, con assegnazione di n. 1 dipendente cat. D, e n. 1 dipendente di categoria C, totale dipendenti settore n. 3.</li> <li>- <b>Settore urbanistica</b> – responsabile ing. Raffaele Bramante categoria D, n. 4 dipendenti di categoria C (di cui n. 1 in condivisione con il I Settore – Suap), totale personale settore n. 5;</li> </ul>	SI

	<p>- <b>Settore lavori pubblici e ambiente</b> – responsabile (scavalco di eccedenza da altro Ente), Ing. Giuseppe Cela, con assegnazione di n. 1 dipendente categoria D, n. 2 dipendenti di categoria C (di cui uno part-time al 50% e uno a scavalco da altro Ente), totale dipendenti settore n. 4.</p> <p>- <b>Settore Vigilanza</b> – responsabile Comandante, dott.ssa Angela Milone categoria D, con assegnazione di n. 1 dipendente di categoria D, n. 4 dipendenti di categoria C, totale dipendenti settore n. 6</p>	
<p><b>3.2 Organizzazione del lavoro agile</b></p>	<p>Il Comune di Lesina, al fine di sperimentare una diversa organizzazione della propria struttura, maggiormente flessibile ed improntata al perseguimento del risultato, in grado altresì di garantire un maggiore benessere organizzativo senza penalizzare l'erogazione dei servizi, con Deliberazione di Giunta Comunale n. 15 del 26/01/2024 ha approvato il "PIANO OPERATIVO LAVORO AGILE (TRIENNIO 2024-2026)", al quale si fa espresso richiamo quale parte integrante del presente Piano, precisando che con la cessazione dello stato di emergenza sanitaria, il diritto di accesso al lavoro agile permane per i soli lavoratori fragili.</p> <p>Si riporta di seguito la recentissima direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 29/12/2023 che, nel quadro odierno connotato dall'ormai superata contingenza pandemica, ha ritenuto superata l'esigenza di prorogare ulteriormente i termini di legge che stabilivano l'obbligatorietà del lavoro agile per i lavoratori che – solo nel contesto pandemico – sono stati individuati quali destinatari di una specifica tutela, ed affermato che <i>“a tal proposito, ed allo scopo di sensibilizzare la dirigenza delle amministrazioni pubbliche ad un utilizzo orientato alla salvaguardia dei soggetti più</i></p>	<p><b>SI</b></p>

	<p><i>esposti a situazioni di rischio per la salute, degli strumenti di flessibilità che la disciplina di settore – ivi inclusa quella negoziale - già consente, si ritiene necessario evidenziare la necessità di garantire, ai lavoratori che documentino gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari, di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, anche derogando al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza. Nell’ambito dell’organizzazione di ciascuna amministrazione sarà, pertanto, il dirigente responsabile a individuare le misure organizzative che si rendono necessarie, attraverso specifiche previsioni nell’ambito degli accordi individuali, che vadano nel senso sopra indicato”. L’Ente in recepimento della sopra richiamata normativa, in questa stessa seduta ha approvato apposito Regolamento organizzativo per la disciplina del lavoro agile.</i></p>	
--	--	--

Denominazione Ente/Amministrazione: COMUNE DI LESINA (FG)		
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE	Amministrazioni con meno di 50 dipendenti
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	<p>Con Deliberazione della Giunta Comunale n. 27 del 10/02/2023 è stato istituito l'<b>Ufficio di parità</b>.</p> <p>Con Deliberazione assunta in data odierna con i poteri della Giunta Comunale è stato approvato il <b>Piano Triennale del Fabbisogno del personale 2025- 2027</b>.</p> <p>Con Deliberazione del Commissario con i poteri della Giunta Comunale n. 20 del 20/12/2024 è stato approvato il <b>Piano delle azioni positive</b> al fine di armonizzare l'attività dell'Amministrazione al perseguimento e all'applicazione del diritto degli uomini e delle donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.</p> <p>Ai predetti atti si rinvia per le informazioni di dettaglio.</p> <p><b>Formazione del personale</b></p> <p>Il ruolo strategico della formazione a sostegno dei processi di innovazione è posto in evidenza dalla normativa (D. Lgs. n. 29/93; D. Lgs. n. 387/97; D. Lgs. n. 165/2001, Legge 190/2012) ed è ribadito dal Ministro per la Funzione Pubblica attraverso la "Direttiva sulla formazione e la valorizzazione del personale delle Pubbliche Amministrazioni" del 13.12.2001, che afferma quanto segue: <i>"Tutte le organizzazioni, per gestire il cambiamento e garantire un'elevata qualità dei servizi, devono fondarsi sulla conoscenza e sulle competenze. Devono, pertanto, assicurare il diritto alla formazione permanente, attraverso una pianificazione e una programmazione delle attività formative che tengano conto anche delle esigenze e delle inclinazioni degli individui"</i>.</p>	SI

Anche il nuovo C.C.N.L. 16 novembre 2022 relativo al personale del comparto Funzioni Locali, con particolare riferimento a quanto previsto nel Capo V – Formazione del personale, stabilisce quanto segue:

Art. 54 – Principi generali e finalità della formazione

1. Nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, la formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni.

2. 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.

3. Nel rispetto delle specifiche relazioni sindacali di cui all'art. 5, comma 3, lett. i) (Confronto) del presente CCNL, ciascun Ente provvede alla definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, delle materie comuni a tutto il personale, di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'ente, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori, ivi compresa la individuazione nel piano della formazione dell'obiettivo delle ore di formazione da erogare nel corso dell'anno.

4. Le attività di formazione individuate i sensi del comma precedente sono in rivolte a:

- valorizzare il patrimonio professionale presente negli enti;
- assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l'operatività

dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza con particolare riguardo allo sviluppo delle competenze digitali;

- garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;

- favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti;

- incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo.

Con la recente direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 23/11/2023 sono state dettate le prime indicazioni in materia di misurazione e valutazione della performance individuale con la necessità di assegnazione degli obiettivi non oltre il mese di febbraio ed in particolare il par. 5 della citata Direttiva (Formazione e Capitale Umano), ai sensi del quale *“Le amministrazioni pubbliche sono tenute ad assegnare a tutto il personale di livello dirigenziale obiettivi che impegnino il dirigente stesso a promuovere un'adeguata partecipazione ad attività di formazione per se stesso e per il personale assegnato, per un impegno complessivo non inferiore alle 24 ore annue. I piani formativi individuali devono essere definiti dal dirigente in coerenza con gli esiti dell'annuale valutazione individuale della performance, con specifico riferimento sia alle competenze tecniche, con particolare riguardo a quelle*

	<p><i>finalizzate all'accrescimento individuale ed organizzativo dei livelli di digitalizzazione, sia per la parte relativa ai comportamenti”;</i></p> <p>In materia di formazione obbligatoria del personale dipendente, il Ministro per la Pubblica Amministrazione con direttiva del 16/01/2025 ha stabilito che gli Enti Pubblici devono garantire la formazione del personale per almeno n. 40 ore annuali.</p> <p>Al fine di ottemperare a quanto disposto con la citata direttiva si intende assicurare la formazione dei propri dipendenti sia tramite l'Associazione ASMEL cui questo Ente ha aderito e sia avvalendosi della opportunità concessa a tutti i Comuni dall'Amministrazione Provinciale di Foggia di beneficiare della programmazione degli eventi formativi elaborata dalla medesima Provincia come allegata al presente provvedimento per farne parte integrante e sostanziale. Inoltre si è già aderito al programma di formazione rivolto agli Ufficiali di Stato Civile e Anagrafe organizzato dal Ministero dell'Interno tramite l'ANUSCA.</p>	
--	--	--

<b>4. MONITORAGGIO</b>	<p>Il monitoraggio delle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”, avverrà secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo n. 150 del 2009 mentre il monitoraggio della sezione “Rischi corruttivi e trasparenza”, secondo le indicazioni di ANAC.</p> <p>In relazione alla Sezione “Organizzazione e capitale umano” il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance sarà effettuato dall’OIV.</p>	
------------------------	--	--