



**COMUNE DI CASSANO DELLE MURGE**  
**CITTA' METROPOLITANA DI BARI**  
**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE**  
**(P.I.A.O.)**  
**2022 – 2024**  
**(ART. 6, COMMI DA 1 A 4,**  
**DEL DECRETO LEGGE 9 GIUGNO 2021, N. 80)**

## **PREMESSA**

### ***“PROGRAMMARE MEGLIO PER FUNZIONARE MEGLIO.***

*Il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) è il documento unico di programmazione e governance che dal 30 giugno 2022 assorbe molti dei piani che finora le Pubbliche amministrazioni italiane erano tenute a predisporre annualmente: performance, fabbisogni del personale, formazione, parità di genere, lavoro agile, anticorruzione.*

*Il PIAO è una concreta semplificazione della burocrazia a tutto vantaggio delle amministrazioni, che permette all’Italia di compiere un altro passo decisivo verso una dimensione di maggiore efficienza, efficacia, produttività e misurazione della performance. PIAO, la semplificazione a vantaggio delle amministrazioni Perché punta a colmare il deficit strutturale di strategia tipico della pleora degli strumenti di pianificazione, provando a dare un senso organico e integrato alla direzione di marcia. Un senso quanto mai prezioso oggi, con l’esigenza di coordinare a livello locale la molteplicità di innovazioni offerte dalle riforme in corso: la semplificazione, la digitalizzazione, l’investimento in capitale umano (testimoniato dalla ripartenza dei concorsi e dalle nuove opportunità di formazione).*

*Il PIAO aiuta le amministrazioni da un lato a ordinare le priorità e i fabbisogni, dall’altro lato a orientare il cambiamento al valore pubblico. Questa è la principale discontinuità con il passato, perché il nuovo Piano sposta l’attenzione sui risultati in termini di impatto degli investimenti e non solo di loro mera “messa a terra”, con una logica simile a quella che governa il PNRR. Le diverse velocità con cui le amministrazioni pubbliche hanno saputo rispondere alle sfide lanciate oltre dieci anni fa dalla prima “riforma Brunetta” (il decreto legislativo 150/2009, che aveva introdotto logiche e strumenti di performance management nella PA) possono fare la differenza sulla capacità di percorrere l’ultimo miglio verso una migliore misurazione degli impatti generati. E, in generale verso una minore autoreferenzialità” (da “Rivoluzione PIAO del Dipartimento della Funzione Pubblica presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri)”.*

### **1. 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 (PIAO), 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 e ottimizzazione della programmazione pubblica nell’ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all’attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e 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.

In data 30 giugno 2022, sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151, è stato pubblicato il **Decreto del Presidente della Repubblica n. 81, recante "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione"**, di cui all'articolo 6, comma 5, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.

In data 30 giugno 2022, è stato pubblicato, sul sito dello stesso Ministero, il **Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione** di cui all'art. 6, comma 6 del decreto legge decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113;

In data 30 giugno 2022, il Dipartimento della Funzione Pubblica, ha provveduto a rendere accessibile la piattaforma (<https://piao.dfp.gov.it>) che permetterà di effettuare la trasmissione dei PIAO di tutte le Amministrazioni tenute all'adempimento, ai sensi dell'art. 6, comma 4 del DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021.

Ai sensi dell'art. 7 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione del 30 giugno 2022, il piano integrato di attività e organizzazione è adottato entro il 31 gennaio, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data. Il Piano è predisposto esclusivamente in formato digitale ed è pubblicato sul sito istituzionale del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione. In sede di prima applicazione, l'art. 8, comma 3, del succitato decreto prevede che il PIAO sia adottato entro i 120 giorni successivi al termine (anche prorogato) per l'approvazione del bilancio di previsione.

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 presente decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 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 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.**

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6 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. 8, comma 3, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il termine per l'approvazione del PIAO, in fase di prima applicazione, è differito di 120 giorni dalla data di approvazione del bilancio di previsione;

Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024, 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.

Le finalità del PIAO sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatoria delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e 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 mission 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.

Per il 2022 il documento ha necessariamente un carattere sperimentale: nel corso del corrente anno proseguirà il percorso di integrazione in vista dell'adozione del PIAO 2023-2025.

## **2. Struttura ed articolazione del PIAO per i Comuni con meno di 50 dipendenti.**

Come sopra riportato, le Amministrazioni pubbliche con meno di 50 dipendenti sono tenute alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2, rubricata “*Sezione Organizzazione e Capitale umano*” che dispone in questi termini:

*“La sezione è ripartita nelle seguenti sottosezioni di programmazione:*

*a) Struttura organizzativa: in questa sottosezione è illustrato il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione, e sono individuati gli interventi e le azioni necessarie programmate di cui all'articolo 3, comma 1, lettera a);*

*b) Organizzazione del lavoro agile: in questa sottosezione sono indicati, in coerenza con la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, adottati dall'amministrazione. A tale fine, ciascun Piano deve prevedere:*

*1) che lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non pregiudichi in alcun modo o riduca la fruizione dei servizi a favore degli utenti;*

*2) la garanzia di un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, assicurando la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza;*

*3) l'adozione ogni adempimento al fine di dotare l'amministrazione di una piattaforma digitale o di un cloud o, comunque, di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile;*

4) l'adozione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove presente;

5) l'adozione di ogni adempimento al fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta;

c) Piano triennale dei fabbisogni di personale: indica la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale e deve evidenziare:

1).....*omissis*.....;

2) la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dimissioni di servizi, attività o funzioni”.

**Constatato, quindi, che per le Amministrazioni pubbliche con meno di 50 dipendenti, il PIAO si identifica e coincide con la sola Sezione “Organizzazione e Capitale umano”, di seguito si riportano le sottosezioni che la compongono.**

#### **SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE**

**DENOMINAZIONE: COMUNE DI CASSANO DELLE MURGE (BA) -**

**REGIONE PUGLIA - SEDE: CASSANO DELLE MURGE, PIAZZA ALDO**

**MORO, n.10 CAP 70020**

**C.F. e P.I. : 00878940725**

**POPOLAZIONE RESIDENTE AL 31.12.2021: TOTALE**

**14654**

**DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO: n. 40**

**COMPARTO DI APPARTENENZA: FUNZIONI LOCALI:**

**PEC: [comunecassanodellemurge.ba@pec.rupar.puglia.it](mailto:comunecassanodellemurge.ba@pec.rupar.puglia.it)**

**SITO WEB: [www.comune.cassanodellemurge.ba.it](http://www.comune.cassanodellemurge.ba.it)**

## **SOTTOSEZIONE A) “STRUTTURA ORGANIZZATIVA”**

### **L’evoluzione della macrostruttura del Comune di CASSANO DELLE MURGE**

Si richiamano le principali norme in materia di organizzazione e macrostruttura di un Ente pubblico:

- l'art. 97, comma 1, della Costituzione secondo il quale i pubblici uffici devono essere organizzati secondo disposizioni di legge, in modo tale che siano assicurati il buon andamento e l'imparzialità dell'amministrazione;
- l'art. 2, del D.Lgs. 165/2001, secondo il quale le amministrazioni ispirano la loro organizzazione, tra gli altri, ai criteri di funzionalità e di flessibilità rispetto ai compiti e ai programmi della loro attività, nel perseguimento degli obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità;
- l'art. 5, comma 1, del citato D.Lgs.165/2001 prevede che “le amministrazioni pubbliche assumono ogni determinazione organizzativa al fine di assicurare l’attuazione dei principi di cui all’art.2, comma 1, e la rispondenza al pubblico interesse dell’azione amministrativa”;
- il D.Lgs. 267/2000, che agli artt. 3, 7 e 89 attribuisce agli Enti Locali la potestà organizzativa in base a criteri di autonomia, funzionalità ed economicità di gestione e secondo principi di professionalità e responsabilità, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni loro attribuite;
- l'art. 91, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 che stabilisce che gli enti locali adeguano i propri Ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi;

Con riferimento all’attuale struttura organizzativa del Comune di Cassano delle Murge (BA), si richiama il Regolamento sull’organizzazione degli uffici e servizi, che prevede :

*1. La macro struttura organizzativa del Comune è articolata in Settori.*

*2. L’articolazione della struttura non costituisce fonte di rigidità organizzativa, ma razionale ed efficace strumento di gestione. Deve, pertanto, essere assicurata la massima collaborazione ed il continuo interscambio di informazioni ed esperienze fra le varie articolazioni dell’ente.*

*3.L’area è la struttura organica di massima dimensione dell’ente, deputata:*

- *All’analisi dei bisogni per settori omogenei;*
- *Alla programmazione;*
- *Alla realizzazione degli interventi di competenza;*
- *Al controllo, in itinere, delle operazioni;*
- *Alla verifica finale dei risultati.*

*4. Il numero dei Settori, gli ambiti e le materie di intervento e di competenza sono definiti dalla Giunta Comunale.*

*5.Alla direzione di ogni Settore è preposto un dipendente di categoria D che assume la denominazione di Responsabile di Settore*

*6. Il Responsabile opera con ampia autonomia decisionale per il raggiungimento degli obiettivi fissati”.*

Con successiva delibera G.C. n. 2 del 20.01.2022 avente ad oggetto l'approvazione del Piano degli obiettivi/Piano Performance 2022-2024, veniva rivista la macrostruttura dell'Ente);

A seguito della delibera G.C. n.150 del 20.12.2021 la macrostruttura dell'Ente risultava articolata in n.5 Settori , compreso il Settore n1A)e n. 1 Settore Autonomo P.L., come di seguito riportata:

**PRESO ATTO** che, a seguito della delibera Giunta Comunale. n.150 del 30.12.2021, esecutiva ai sensi di legge, la macrostruttura dell'Ente risultava articolata in n. 5 Settori, di cui n. 1A e n.1 Settore Autonomo P.L., come di seguito riportate;

<b>SETTORE I: INNOVAZIONI TECNOLOGICHE TURISMO E CULTURA- SERVIZI ALLA PERSONA-PUBBLICA ISTRUZIONE</b>
<b>SETTORE I A ANAGRAFE - STATO CIVILE - ELETTORALE</b>
<b>SETTORE II: RAGIONERIA – PROGRAMMAZIONE - PERSONALE ECONOMICO -</b>
<b>SETTORE III: URBANISTICA EDILIZIA PRIVATA – IGIENE URBANA -- PEF (PARTE TECNICA) – PAESAGGIO (PREDISPOSIZIONE ATTI) - DATORE DI LAVORO</b>
<b>SETTORE IV. CONTENZIOSO - ENTRATE TRIBUTARIE – ATTIVITÀ PRODUTTIVE (COMMERCIO) - CONTRATTI PUBBLICI/TENUTA REPERTORIO CONTRATTI – APPALTI (PREDISPOSIZIONE ATTI DI GARA, ESCLUSO CAPITOLATO A CURA DEL SETTORE COMPETENTE) - CANONE UNICO – ASSICURAZIONI – AFFARI GENERALI - AGRICOLTURA, UMA E GAL – RILASCIO PATENTINI FUNGHI e CACCIA - PAESAGGIO (SOLO FIRMA ATTI)</b>
<b>SETTORE V:LAVORI PUBBLICI - MANUTENZIONI - PATRIMONIO – PROTEZIONE CIVILE (PARTE TECNICA</b>
<b>SETTORE AUTONOMO POLIZIA LOCALE: PROTEZIONE CIVILE (vigilanza e segnalazioni) - TRASPORTO PUBBLICO LOCALE - UFFICIO AMMINISTRATIVO - UFFICIO VERBALI E CONTENZIOSO - SUAP E POLIZIA COMMERCIALE - UFFICIO VIABILITÀ E SINISTRI STRADALI - UFFICIO PG, ECOLOGIA E EDILIZIA, RANDAGISMO</b>

**PRESO ATTO** che, a seguito della delibera Giunta Comunale. n.150 del 30.12.2021, esecutiva ai sensi di legge, la macrostruttura dell'Ente risultava articolata in n. 5

Settori, di cui n. 1A e n.1 Settore Autonomo P.L., come di seguito riportate;

<b>Posizione Organizzativa</b>
<b>SETTORE I:</b> <i>INNOVAZIONI TECNOLOGICHE TURISMO E CULTURA- SERVIZI ALLA PERSONA-PUBBLICA ISTRUZIONE</i>
<b>SETTORE I A</b> <i>ANAGRAFE - STATO CIVILE - ELETTORALE</i>
<b>SETTORE II:</b> <i>RAGIONERIA – PROGRAMMAZIONE - PERSONALE ECONOMICO -</i>
<b>SETTORE III:</b> <i>URBANISTICA EDILIZIA PRIVATA – IGIENE URBANA -- PEF (PARTE TECNICA) – PAESAGGIO (PREDISPOSIZIONE ATTI) - DATORE DI LAVORO</i>
<b>SETTORE IV.</b> <i>CONTENZIOSO - ENTRATE TRIBUTARIE – ATTIVITÀ PRODUTTIVE (COMMERCIO) - CONTRATTI PUBBLICI/TENUTA REPERTORIO CONTRATTI – APPALTI (PREDISPOSIZIONE ATTI DI GARA, ESCLUSO CAPITOLATO A CURA DEL SETTORE COMPETENTE) - CANONE UNICO – ASSICURAZIONI – AFFARI GENERALI - AGRICOLTURA, UMA E GAL – RILASCIO PATENTINI FUNGHI e CACCIA - PAESAGGIO (SOLO FIRMA ATTI)</i>
<b>SETTORE V:</b> <i>LAVORI PUBBLICI - MANUTENZIONI - PATRIMONIO – PROTEZIONE CIVILE (PARTE TECNICA</i>
<b>SETTORE AUTONOMO POLIZIA LOCALE:</b> <i>PROTEZIONE CIVILE (vigilanza e segnalazioni) - TRASPORTO PUBBLICO LOCALE - UFFICIO AMMINISTRATIVO - UFFICIO VERBALI E CONTENZIOSO - SUAP E POLIZIA COMMERCIALE - UFFICIO VIABILITÀ E SINISTRI STRADALI - UFFICIO PG, ECOLOGIA E EDILIZIA, RANDAGISMO</i>

Considerato che:

- la definizione della macrostruttura dell'Ente deve rispondere al principio fondamentale di costante e dinamico adeguamento degli assetti organizzativi e direzionali alle concrete esigenze d'attuazione del programma di governo e dei relativi obiettivi, così come previsto dall'art. 2, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001, sulle norme in materia di organizzazione del lavoro pubblico e volto al miglioramento continuo con adeguamenti progressivi al mutare del sistema dei vincoli normativi e del contesto esterno e/o interno all'ente;
- che la macrostruttura organizzativa è uno strumento flessibile, da utilizzare con ampia discrezionalità amministrativa, al fine di:
  - a. dotare l'Ente di struttura più consona al raggiungimento degli obiettivi politico-amministrativi e al fine di perseguire il buon andamento, l'efficacia, l'efficienza e l'economicità dell'azione amministrativa;

b. dare risposta alle sollecitazioni e richieste provenienti dall'utenza (cittadini, professionisti, portatori di interessi ecc.);

Da ultimo con delibera Giunta Comunale n.161 del 27 ottobre 2022, dichiarata immediatamente eseguibile, è stata approvata la nuova macrostruttura dell'

**DATO ATTO**, quindi, che la nuova macrostruttura risulterà così articolata:

<b>SETTORE I: INNOVAZIONI TECNOLOGICHE - SERVIZI SOCIALI</b>
<b>SETTORE II: DEMOGRAFICI-CULTURA E SUAP</b>
<b>SETTORE III: RAGIONERIA – PROGRAMMAZIONE FINANZIARIA - ENTRATE TRIBUTARIE- PERSONALE ECONOMICO</b>
<b>SETTORE IV: URBANISTICA- MOBILITA' SOSTENIBILE - IGIENE URBANA - AGRICOLTURA</b>
<b>SETTORE V: AA.GG. -CONTENZIOSO- PERSONALE GIURIDICO- CONTRATTI</b>
<b>SETTORE VI: LL.PP.- GESTIONE DEL TERRITORIO E DEL PATRIMONIO</b>
<b>SETTORE AUTONOMO POLIZIA LOCALE -PROTEZIONE CIVILE- RANDAGISMO</b>

Con riferimento all'ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio, si riporta il piano di assegnazione delle risorse umane, allegato anch'esso alla delibera Giunta Comunale n. 161 del 27.10.2022, dichiarata immediatamente eseguibile.

**Totale dipendenti attualmente in servizio: N. 42, di cui n.2 dipendenti a tempo determinato e n. 6 Responsabili con posizione organizzativa, oltre al SegretarioGenerale.**

## **SOTTOSEZIONE B) “ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE”.**

In Italia il c.d. lavoro agile è stato introdotto dall'articolo 18, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81.

Con tale norma il legislatore ha previsto una specifica modalità di svolgimento del lavoro subordinato da remoto conferendogli, da un lato, autonoma disciplina e, dall'altro, differenziando tale nuova modalità di prestazione dal telelavoro, che già riscontrava una normativa di riferimento sia nel settore pubblico (a partire dalla legge 16 giugno 1998, n. 191, e poi con D.P.R. 8 marzo 1999, n. 70), sia nel settore privato (grazie all'accordo interconfederale del 9 giugno 2004, di recepimento dell'accordo quadro europeo del 16 luglio 2002, e alla contrattazione collettiva chevi aveva dato esecuzione con l'Accordo quadro del 23 marzo 2000).

Il lavoro agile - disciplinato dagli artt. da 18 a 22 della L. 81/2017 - viene definito come una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato:

- a) stabilita mediante accordo tra le parti;
- b) con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici;
- c) eseguita in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale (stabiliti dalla legge e dalla contrattazione collettiva).

La suddetta disciplina si applica, in quanto compatibile e fatta salva l'applicazione delle diverse disposizioni specificamente previste, anche ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, secondo le direttive emanate anche per la promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche, adottate in base a quanto previsto dall'art. 14 della L. 124/2015 (in attuazione del quale sono state emanate la Direttiva n. 3 del 2017 e la Circolare n. 1 del 2020).

Durante le fasi più acute dell'emergenza pandemica il lavoro agile ha rappresentato la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa, in virtù dell'articolo 87, comma 1, del decreto legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito con la legge 24 aprile 2020, n. 27. In questa maniera si è sicuramente consentito di garantire la continuità del lavoro in sicurezza per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni e, di conseguenza e per quanto possibile, la continuità dei servizi erogati dalle amministrazioni. Tuttavia, risulta necessario porsi nell'ottica del superamento della gestione emergenziale individuando quale via ordinaria per lo sviluppo del lavoro agile nella pubblica amministrazione quella della contrattazione collettiva, come stabilito dal Patto per il lavoro pubblico e la coesione sociale del 10 marzo u.s., e quella della disciplina da prevedersi nell'ambito del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO).

Come previsto dal DPCM del 23 settembre 2021, a decorrere dal 15 ottobre 2021 la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle amministrazioni pubbliche è quella svolta in presenza.

Lo scorso dicembre 2021 sono state adottate le Linee guida per la disciplina del lavoro agile nella PA. Nelle more della regolamentazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al triennio 2019-2021, che disciplineranno a regime l'istituto per gli aspetti non riservati alla fonte

unilaterale, le suddette linee guida sono rivolte alle pubbliche amministrazioni e agli altri enti ad esse assimilati tenuti a prevedere misure in materia di lavoro agile, con l'obiettivo di fornire indicazioni per la definizione di una disciplina che garantisca condizioni di lavoro trasparenti, favorisca la produttività e l'orientamento ai risultati, concili le esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori con le esigenze organizzative delle pubbliche amministrazioni, consentendo il miglioramento dei servizi pubblici e dell'equilibrio fra vita professionale e vita privata.

Con riferimento ai lavoratori fragili del settore pubblico, il Dipartimento della Funzione pubblica ha precisato lo scorso 30 giugno 2022 che la Flessibilità per l'utilizzo del lavoro agile per il pubblico impiego, evidenziata già nella circolare del 5 gennaio 2022, consente anche dopo il 30 giugno 2022 di garantire ai lavoratori fragili della PA la più ampia fruibilità di questa modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, per soddisfare prioritariamente le esigenze di tutela della salute dei lavoratori più esposti al rischio di contagio da Covid-19. Sarà quindi il dirigente responsabile a individuare le misure organizzative che si rendono necessarie, anche derogando, ancorché temporaneamente, al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza.

L'articolo 1, comma 3, del decreto del Ministro per la pubblica amministrazione recante modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni ha stabilito delle condizionalità per il ricorso al lavoro agile.

Ai sensi del comma 6 del medesimo decreto sono state adottate le Linee guida a dicembre 2021, che recepiscono i seguenti principi:

- a) il ricorso al lavoro agile deve avvenire nell'invarianza dei servizi resi all'utenza e senza arrecare disservizi e disfunzioni nel funzionamento della macchina amministrativa;
- b) deve essere garantita adeguata rotazione del personale autorizzato alla prestazione di lavoro agile, assicurando comunque la prevalenza per ciascun lavoratore del lavoro in presenza;
- c) l'adozione di appositi strumenti tecnologici idonei a garantire l'assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni trattati durante lo svolgimento del lavoro agile;
- d) la necessità per l'amministrazione della previsione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove accumulato;
- e) la fornitura di idonea dotazione tecnologica al lavoratore;
- f) la stipula dell'accordo individuale di cui all'articolo 18, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81, cui spetta il compito di definire:
  - 1) gli specifici obiettivi della prestazione resa in modalità agile;
  - 2) le modalità ed i tempi di esecuzione della prestazione;
  - 3) le modalità ed i criteri di misurazione della prestazione medesima, anche ai fini del proseguimento della modalità della prestazione lavorativa in lavoro agile;
- g) il prevalente svolgimento in presenza della prestazione lavorativa dei soggetti titolari di funzioni di coordinamento e controllo, dei titolari P.O. e deiresponsabili dei procedimenti;
- h) la rotazione del personale in presenza ove richiesto dalle misure di carattere sanitario.

Nelle more della regolamentazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al triennio 2019-2021, che disciplineranno a regime l'istituto per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale, il Comune di Cassano delle Murge garantirà il ricorso al lavoro agile, facendo applicazione dei principi sopra riportati e sempre nell'invarianza dei servizi resi all'utenza e senza arrecare disservizi e disfunzioni nel funzionamento della macchina amministrativa.

## **SOTTOSEZIONE C) “PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE**

### **Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente**

Il Comune di Cassano delle Murge – secondo gli ultimi dati aggiornati al 31 dicembre 2021 e riportati nella Delibera di Giunta Comunale n. 77 del 30.06.2022 relativa alla dichiarazione di non eccedenza o soprannumero – conta n. 43 unità di personale dipendente a tempo indeterminato, come attestato e riportato nel seguente quadro sinottico, disaggregato per ruolo di responsabile/non responsabile di P. O. e per categorie del personale di comparto:

<b>Ruoli/Categorie</b>	<b>Consistenza del personale al 31.12.2021</b>
<b>A</b>	<b>1</b>
<b>B</b>	<b>8</b>
<b>C</b>	<b>25</b>
<b>D</b>	<b>9</b>
<b>Totale</b>	<b>43</b>

Il personale di categoria C, che ammonta a N. 25 unità, rappresenta la percentuale più elevata dell'organico. Segue il personale di categoria D, pari a N.8 unità, ed il personale di categoria B, pari 8 unità..

## **Programmazione strategica delle risorse umane e copertura del fabbisogno**

A valle dell'attività di programmazione comunale complessivamente intesa, ed in coerenza con essa, si inserisce il Piano triennale dei fabbisogni di personale del Comune di Cassano delle Murge, approvato – per il corrente anno – con apposito separato atto deliberativo della Sezione Personale n. 110 del 11.08.2022 recante ad oggetto " Modifica Piano Triennale dei Fabbisogni del personale triennio 2022 2024" il cui atto è stato pubblicato al n. 1378 dell'Albo Pretorio dal 11/08/2022 al 26/08/2022 ed a cui si rinvia quale fonte della presente Sottosezione del PIAO.

Tale Piano dei fabbisogni di personale è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese: attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che operano all'interno dell'Amministrazione, infatti, si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili, perseguendo dunque al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance assunti dall'Amministrazione stessa.

In tal modo la programmazione la definizione del fabbisogno di risorse umane, in relazione ai risultati da raggiungere in termini di prodotti e servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche.

Le azioni comunali in materia di programmazione delle risorse umane sono state orientate sulla base dei seguenti fattori:

- capacità assunzionale, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- numero delle cessazioni, e conseguente stima del relativo trend;
- stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, oltre che in linea generale al perseguimento degli obiettivi di valore pubblico di cui alla Sezione 2/Sottosezione "Valore pubblico" del presente Piano, anche al potenziamento di specifici servizi/attività/funzioni, alla digitalizzazione dei processi, alla necessità di potenziare nuovi profili di competenza del personale.

Se ne riporta di seguito un prospetto sintetico, disaggregato per ruoli, categorie e qualifiche:

**Dipendenti Comune di Cassano delle Murge cessati (2021 - 2022) o da cessare (2023-2024)**

<b>Categorie</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>Totali</b>	<b>Trend</b>
B	1				1	↓
C	4	3			7	↓
D1		1			1	↑
D5	1				1	↑
<b>Totale</b>	<b>6</b>	<b>4</b>			<b>10</b>	↓

Per far fronte al progressivo depauperamento di risorse umane in corso e tenendo conto da un lato delle priorità e degli obiettivi strategici comunali, è stato programmato ed avviato fin dal 2021 l'ingresso di nuove leve nell'Amministrazione Comunale.

L'individuazione dei profili professionali, come noto, assume una rilevanza prioritaria ai fini di una efficiente e razionale gestione delle risorse umane e della corretta rilevazione e pianificazione in termini temporali, quantitativi e qualitativi, del fabbisogno di personale inteso come criterio regolatore delle politiche assunzionali, orientate alla scelta di professionalità in possesso di conoscenze e competenze adeguate per il raggiungimento dei fini istituzionali dell'amministrazione comunale.

A tali azioni già avviate si affianca, per il triennio 2022-2024, una programmazione dei fabbisogni declinata nei seguenti termini:

**Previsione assunzionale 2022:** Come da Delibera di Giunta n. 110 del 11.08.2022 avente ad oggetto **Modifica Piano Triennale dei Fabbisogni del personale triennio 2022 2024**” si riporta lo schema a questa allegato:

Cat.	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento <sup>1</sup>						Tempi di attivazione procedura	Costo
				Convenzioni ex art.14	Mobilità	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	Art.110 Dlgs 267/2000	Scorrimiento Graduatorie		
C1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE	Da definire	T.I. 36 ore		1				1	01.10.2022	€ 19.771,51#
C1	ISTRUTTORE TECNICO AMMINISTRATIVO	Ufficio Tecnico	T.I. 36 ore						1	01.10.2022	€ 9.885,76#
C1	AGENTE di Polizia Locale	Polizia Locale	T.I. 36 ore						2	01.10.2022	€ 20.827,27#
D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	Ufficio Tecnico	T.I. 36 ore				1			01.09.2022	0,00
D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO DI VIGILANZA	Polizia Locale	TD. 30 ore	1						16.08.2022	La spesa è compensata con altro nostro agente in convenzione presso altro Ente(DGC N. 90 DEL 13.07.2022)
D1	ASSISTENTE SOCIALE	Servizi sociali	T.I. 36 ore	Procedura avviata e conclusa							
D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE	Ufficio Ragioneria	TD. 36 ore	Procedura avviata e conclusa							
D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMM.VO	Ufficio Contenzioso	TD. 30 ore	1						01.09.2022	€ 11.929,48
B3	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	Ufficio Entrate Tributarie	T.D 15 ore settimanali per 5 mesi	Procedura avviata							
B3	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	Ufficio Elettorale	T.D 15 ore settimanali per 5 mesi	Procedura avviata							
										COSTO TOTALE PERS. A T. IND.	<b>€ 50.484,54</b>
										COSTO TOTALE PERS. A T. DET.	<b>€ 11.929,48</b>

## Capacità assunzionale 2022:

Di seguito si riporta lo schema di calcolo allegato alla Delibera di Giunta (110 del 11.08.2022) ultima relativa al Fabbisogno di Personale 2022-2024 come allegato c

Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno			
		ANNO	
		2022	
	ANNO	VALORE	FASCIA
Popolazione al 31 dicembre	2021	14,734	f
		ANNI	VALORE
Spesa di personale - ultimo rendiconto di gestione approvato (v. tabella di dettaglio)	2021	1,778,064.82 € (l)	
Spesa di personale rendiconto di gestione 2018		1,790,677.31 €	
Entrate correnti - rendiconti di gestione dell'ultimo triennio	2019	9,195,107.19 €	
	2020	10,251,653.95 €	
	2021	9,480,944.60 €	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		9,642,568.58 €	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2021	811,543.80 €	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		8,831,024.78 €	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette	(a)		20.13%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM	(b1)		27.00%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM	(b2)		31.00%
Incremento TEORICO massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato (solo se (a) < o = (b))	(c)	606,311.87 €	
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM	2022		26.00%
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2	(d)	465,576.10 €	
Incremento EFFETTIVO della spesa per assunzioni a tempo indeterminato	(e)	465,576.10 €	
Tetto massimo EFFETTIVO di spesa di personale per l'anno (art. 5, c. 1)	(f)	2,243,640.92 €	
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. tabella di dettaglio)	(g)		
Incremento EFFETTIVO della spesa di personale + Resti assunzionali	(e+g)	465,576.10 €	
Verifica del limite di incremento di spesa rispetto al valore corrispondente della Tabella 2	(h)	465,576.10 €	
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2022	2,243,640.92 € (i)	

### NOTA BENE:

Se (a) è maggiore di (b1) ma è inferiore a (b2), non è consentito aumentare la spesa di personale oltre il limite del 2019.

Se (a) è maggiore di (b1) e maggiore di (b2), l'ente deve ridurre progressivamente il rapporto spese / entrate correnti.

Se (c) è maggiore di (d), l'incremento di spesa (e) non può essere superiore a (d).

(f) è dato dalla somma della spesa di personale netta da ultimo rendiconto + (e). Se (e+g) > (c), l'aumento di spesa è pari a (c), altrimenti esso è pari a (e+g).

**Previsione assunzionale 2023:**

Nessuna assunzione è stata prevista per la presente annualità pertanto non risulta effettuato il calcolo della relativa Capacità assunzionale 2023;

**Previsione assunzionale 2024:**

Nessuna assunzione è stata prevista per la presente annualità pertanto non risulta effettuato il calcolo della relativa Capacità assunzionale 2024;

Si precisa che i costi dei Piani assunzionali per gli anni 2022, 2023, 2024 inseriti nelle tabelle fin qui riportate sono stati calcolati nei limiti della spesa di personale cessato nel 2021-2022 e di quello ulteriore che si prevede cesserà nel 2023 e nel 2024, rientrando pertanto nei limiti della spesa di personale risultante dall'ultimo rendiconto approvato e parificato ed assicurando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio.

La spesa relativa ai predetti Piani trova capienza nei capitoli destinati alla Spesa del personale sul Bilancio dell'esercizio finanziario 2022 e pluriennale 2022-2024, approvato con Delibera di Consiglio Comunale n. 47 del 29.12.2021.

La programmazione strategica delle risorse umane per il futuro tenderà ad integrarsi in modo sempre più stretto con gli altri ambiti di programmazione presenti nel PIAO, garantendo un'allocazione del personale che segua le priorità strategiche comunali (piuttosto che criteri "storici") e che, sempre in ragione del perseguimento degli obiettivi strategici e di valore pubblico dell'Ente individuati nel PIAO, possa essere misurata in termini di modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree e modifica del personale in termini di livello/inquadramento. Di estrema rilevanza ai fini di tale evoluzione risulterà anche il completamento della mappatura dei processi organizzativi e la successiva revisione dei carichi di lavoro connessi ai processi e posti in capo alle singole Aree, che potrà rappresentare un ulteriore livello di analisi organizzativa sia per processo che per Area e fornire, in tal senso, utili indicazioni per orientare l'allocazione del personale.

Ciò consentirà una strategia di copertura del fabbisogno sempre più efficace nel tempo e sempre più funzionale al miglioramento continuo dei servizi erogati dall'Amministrazione nei confronti degli stakeholders esterni.