



# CITTÀ DI CAVALLINO

(Provincia di Lecce)

## ***PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2022/2024***

*(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, D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 e Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica - del 30 giugno 2022, n. 132)*

## INDICE

<b>Premessa.....</b>	<b>pag. 2</b>
<b>Riferimenti normativi e contenuti .....</b>	<b>pag. 2</b>
<b>Piano Integrato di attività e Organizzazione 2022-2024 .....</b>	<b>pag. 6</b>

## Premessa

Nell'ambito delle misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), l'articolo 6 del decreto legge n. 80/2021 ha introdotto nell'ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO). Il nuovo documento di programmazione deve essere adottato da tutte le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, entro il 31 gennaio di ogni anno.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è un nuovo adempimento semplificato per le pubbliche amministrazioni. È stato introdotto all'articolo 6 del decreto legge n. 80/2021, "*Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia*", il cosiddetto "*Decreto Reclutamento*" convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha come obiettivo quello di "*assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso*".

Con l'introduzione del PIAO si vuole garantire la massima semplificazione, sostenere una visione integrata e complessiva dei diversi assi di programmazione, garantire la qualità e la trasparenza dei servizi per cittadini e imprese e la progressiva reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, nel rispetto del D. Lgs. n. 150/2009 e della Legge n. 190/2012.

Le finalità del PIAO, possono, quindi, essere così sintetizzate:

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

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.

## Riferimenti normativi e contenuti

- l'art. 6 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 decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge 25 febbraio 2022, n. 15, con il quale sono stati modificati i commi 5 e 6 ed è stato introdotto il comma 6-*bis* dell'art. 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113;
- il decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito, con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, il cui art. 7, comma 1, ha modificato il comma 6-*bis* dell'art. 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113;

- il Decreto del Presidente della Repubblica del 30 giugno 2022, n. 81 “*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, (pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151 del 30 giugno 2022 ed entrato in vigore il 15 luglio 2022) che rappresenta il provvedimento cardine per dare attuazione alle nuove disposizioni normative. Attraverso di esso, infatti, sono “*soppressi*” i previgenti adempimenti in materia di pianificazione e programmazione ed è disposto che per le Amministrazioni tenute all’adozione del PIAO, tutti i richiami ai piani individuati dal decreto stesso sono da intendersi come riferiti alla corrispondente sezione del PIAO;
- il Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica - del 30 giugno 2022, n. 132, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 209 del 7 settembre (ufficialmente in vigore dal 22 settembre 2022) concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, nonché le modalità semplificate per l’adozione dello stesso per gli Enti con meno di 50 dipendenti.

Il quadro normativo è stato completato con l’approvazione dei provvedimenti attuativi previsti dai commi 5 e 6 del citato articolo 6. In particolare, con il D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 (GU Serie Generale n.151 del 30-06-2022) sono stati individuati gli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione. Il decreto 30 giugno 2022, n. 132 (GU Serie Generale n.209 del 07-09-2022) ha definito il contenuto del Piano, ivi incluse le modalità semplificate previste per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti.

Con la pubblicazione del D.P.R. n. 81/2022 in Gazzetta Ufficiale, ha preso avvio la fase attuativa del nuovo Piano integrato di attività ed organizzazione (PIAO).

Il D.P.R. si compone di tre articoli.

- L’art. 1 del D.P.R. n. 81/2022, oltre a individuare i provvedimenti assorbiti dal PIAO per le amministrazioni con più di 50 dipendenti e a sopprimere, senza specificare se per tutti gli enti locali o per quelli con più di 50 dipendenti, il terzo periodo del comma 3-bis dell’art. 169 del TUEL, che prevedeva l’unificazione organica nel PEG del Piano dettagliato degli obiettivi e del Piano della performance, dispone che gli enti con meno di 50 dipendenti sono tenuti al rispetto degli adempimenti previsti dal Decreto interministeriale.
- L’art. 2 del provvedimento contiene, invece, alcune disposizioni di coordinamento, che si rendono necessarie nonostante la nuova qualificazione dell’intervento normativo. Tra queste, per quanto più di interesse in questa sede, si segnala in particolare quella che, accogliendo la riformulazione proposta dal Consiglio di Stato e dall’Anci, specifica che per gli enti locali (ma non viene specificato se per tutti o solo per quelli con più di 50 dipendenti), il piano dettagliato degli obiettivi ed il piano della performance sono assorbiti nel PIAO.
- L’art. 3 del D.P.R. attribuisce al Dipartimento della funzione pubblica ed all’ANAC la competenza ad effettuare un’attività di monitoraggio finalizzata ad individuare ulteriori adempimenti incompatibili con il PIAO.

Il Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica del 30 giugno 2022, n. 132, si compone di 14 articoli che definiscono, come anticipato nell’art. 1, il contenuto del PIAO e le modalità semplificate per l’adozione dello stesso da parte delle amministrazioni con meno di 50 dipendenti; sempre l’art. 1 precisa che le pubbliche amministrazioni conformano il Piano integrato di attività e organizzazione alla struttura e alle modalità redazionali indicate nel decreto e secondo lo schema allegato allo stesso; in particolare, ciascuna sezione del piano integrato di attività e organizzazione deve avere contenuto sintetico e descrittivo delle relative azioni programmate; inoltre, sono esclusi dal Piano gli adempimenti di carattere finanziario non previsti dalla legge istitutiva.

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 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, la data di scadenza per l’approvazione del PIAO in fase di prima applicazione è stata fissata al 30 giugno 2022.

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, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'art. 1, comma 16, della legge n. 190 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 del 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 del 30 giugno 2022, il termine per l'approvazione del PIAO, in fase di prima applicazione, è differito di 120 giorni successivi a quello di approvazione del bilancio di previsione.

Il Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica - del 30 giugno 2022, n. 132, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 209 del 7 settembre (ufficialmente in vigore il 22 settembre 2022) concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, nonché le modalità semplificate per l'adozione dello stesso per gli Enti con meno di 50 dipendenti, all'art. 2, comma 1, prevede che "*il Piano Integrato di Attività e Organizzazione contiene la scheda anagrafica dell'amministrazione ed è suddiviso nelle sezioni di cui agli articoli 3, 4 e 5. Le sezioni sono a loro volta ripartite in sottosezioni di programmazione, riferite a specifici ambiti di attività amministrativa e gestionali. Ciascuna sezione del piano integrato di attività e organizzazione deve avere contenuto sintetico e descrittivo delle relative azioni programmate.*"

Il PIAO, quindi, nei Comuni con meno di 50 dipendenti, così come chiarito nella Guida alla compilazione del Piano Tipo di cui all'Allegato dello stesso Decreto n. 132/2022, è così strutturato:

## **1. SCHEDE ANAGRAFICHE DELL'AMMINISTRAZIONE**

Contiene i dati identificativi dell'Amministrazione

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

ripartita nella seguente sottosezione di programmazione:

### **- 2.3 - SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE - RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA**

La sottosezione è predisposta dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, sulla base degli obiettivi strategici in materia definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190.

Costituiscono elementi essenziali della sottosezione quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge 6 novembre 2012 n. 190 del 2012 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 del 2013 e ss.mm.ii.).

La sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA, contiene: la valutazione di impatto del contesto esterno;

- 1) la valutazione di impatto del contesto interno;
- 2) la mappatura dei processi;
- 3) l'identificazione e valutazione dei rischi corruttivi;
- 4) la progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio;
- 5) il monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure;
- 6) la programmazione dell'attuazione della trasparenza e il monitoraggio delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato, ai sensi del d.lgs. n. 33 del 2013.)

### **3. SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**

ripartita nelle seguenti sottosezioni di programmazione:

- **3.1 - SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE - STRUTTURA ORGANIZZATIVA**

In questa sottosezione è illustrato il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione

- **3.2 - SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE - 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.

- **3.3 - SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE - PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE**

In questa sottosezione è indicata la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale e deve evidenziare:

- 1) la capacità assunzionale dell'amministrazione;
- 2) la programmazione delle cessazioni dal servizio;
- 3) le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate;
- 4) le strategie di formazione del personale;
- 5) le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali

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.

# Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2022-2024

## SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

**Ente:** Comune di Cavallino

**Indirizzo:** Via Pietro Ciccarese, 5 – 73020 Cavallino (LE)

**Codice fiscale:** 80011020759

**Partita I.V.A.:** 01155110750

**Codice Istat:** 075020

**Codice Ente:** C377

**Sindaco/Rappresentante Legale:** Avv. Bruno CICCARESE GORGONI

**Segretario Comunale:** Dott. Fabio FERRARI

**Numero dipendenti al 31 dicembre anno 2021:** 36

**Numero abitanti al 31 dicembre anno 2021:** 12.964

**Telefono:** 0832/617111

**Sito internet:** [www.comune.cavallino.le.it](http://www.comune.cavallino.le.it)

**PEC:** [protocollo.comune.cavallino@pec.rupar.puglia.it](mailto:protocollo.comune.cavallino@pec.rupar.puglia.it)

## SEZIONE 2. - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

### SOTTOSEZIONI DI PROGRAMMAZIONE

<b>2.1 - Valore pubblico</b>	(Adempimento non dovuto per gli Enti locali con meno di 50 dipendenti)
<b>2.2 - Sottosezione di programmazione Performance</b>	(Adempimento non dovuto per gli Enti locali con meno di 50 dipendenti)

## **Sottosezione 2.3 – Rischi corruttivi e Trasparenza**

*Art. 3, comma 1, lettera c), del Regolamento DPCM n. 132/2022 (la sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, sulla base degli obiettivi strategici in materia definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190.*

*Costituiscono elementi essenziali della sottosezione quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge 6 novembre 2012 n. 190 del 2012 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 del 2013. La sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA, contiene:*

- 1. la valutazione di impatto del contesto esterno;*
- 2. la valutazione di impatto del contesto interno;*
- 3. la mappatura dei processi;*
- 4. l'identificazione e valutazione dei rischi corruttivi;*
- 5. la progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio;*
- 6. il monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure;*
- 7. la programmazione dell'attuazione della trasparenza e il monitoraggio delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato, ai sensi del d.lgs. n. 33 del 2013.)*

*Allegato del Regolamento*

*(Sulla base degli indirizzi e dei supporti messi a disposizione dall'ANAC, l'RPCT potrà aggiornare 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 (cfr. 2.2.).*
- 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 190/2012, che specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati. Le misure specifiche sono progettate in modo adeguato rispetto allo specifico rischio, calibrate sulla base del miglior rapporto costi benefici e sostenibili dal punto di vista economico e organizzativo. Devono essere privilegiate le misure volte a raggiungere più finalità, prime fra tutte quelli di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità. Particolare favore va rivolto alla predisposizione di misure di digitalizzazione.*
- Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure.*
- Programmazione dell'attuazione della trasparenza e relativo monitoraggio ai sensi del decreto legislativo n. 33 del 2013 e delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato.)*

Per l'anno 2022, in considerazione della transitorietà della normativa di riferimento (trattandosi di redazione del PIAO con natura sperimentale, in ragione di strumenti ivi integrati che già sono stati oggetto di approvazione), per ciò che attiene la presente sottosezione, si intendono integralmente e materialmente trascritti i contenuti di cui al Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2022/2024 approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 66 del 29/04/2022 e relativi allegati, pubblicati sul Sito Web Istituzionale così come segue: Sezione: "Amministrazione Trasparente", Sottosezioni: "Altri contenuti" Prevenzione della Corruzione > Piani Triennali per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza – PTPCT 2022/2024";

Link:

<https://www.comune.cavallino.le.it/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/prevenzione-della-corruzione>

SOTTOSEZIONI DI PROGRAMMAZIONE

**3.1 - Sottosezione Struttura Organizzativa**

Art. 3 Regolamento DPCM n. 132/2022

(in questa sottosezione è illustrato il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione e sono individuati gli interventi e le azioni necessarie programmate di cui all'art. 3, comma 1, lettera a)

Allegato del Regolamento

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

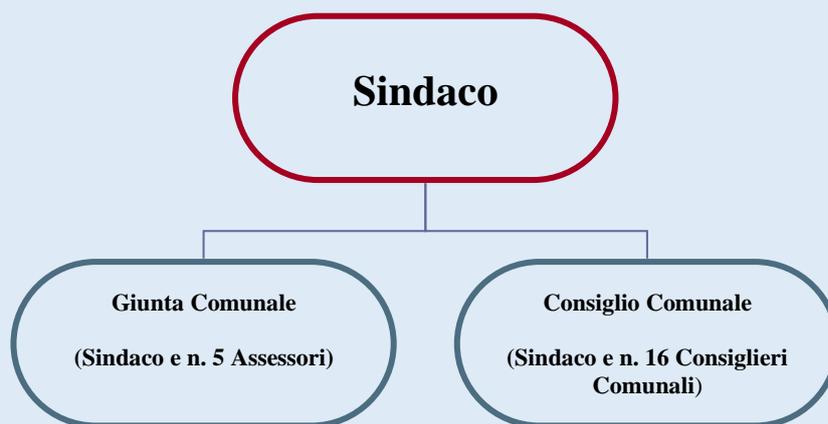
- organigramma;
- livelli di responsabilità organizzativa, n. di fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e simili (es. posizioni organizzative) e Modello di rappresentazione dei profili di ruolo come definiti dalle linee guida di cui all'articolo 6-ter, comma 1, del decreto-legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- 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.)

Il Comune di Cavallino, alla data del 31/12/2021:

- annovera in dotazione organica meno di 50 dipendenti, computati secondo le modalità di calcolo utilizzate per compilare la tabella 1 del Conto Annuale. Trattasi precisamente n. 36 dipendenti;
- dispone di un'organizzazione politico- amministrativa e burocratica di dimensioni medio-piccole, contando una popolazione residente pari a 12.964, quindi un numero di abitanti inferiore a 15.000.

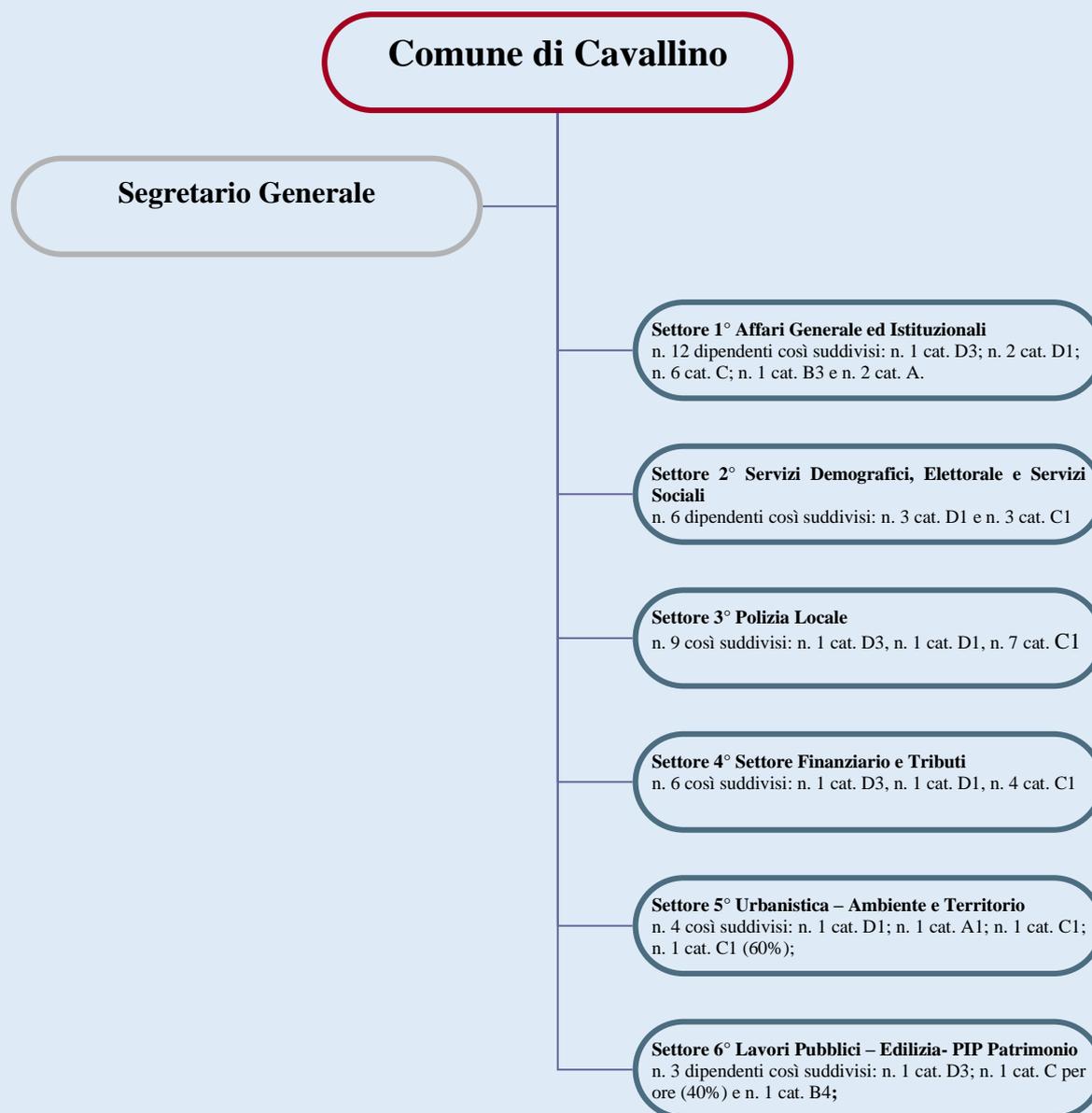
Per meglio rappresentare la strutturazione dell'Ente si riepilogano di seguito i dati numerici dei componenti degli Organi Elettivi/Istituzionali, unitamente ad un organigramma dell'apparato burocratico vigente.

**Organi Elettivi/Istituzionali**



## Organizzazione Apparato Amministrativo

La dotazione organica alla data del 01/11/2022 è la seguente:



### **3.2 Sottosezione 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.)*

In relazione al “lavoro agile”, si evidenzia che con deliberazione di Giunta Comunale n. 43 del 13/03/2020 sono stati forniti, a tal fine, indirizzi in merito all'introduzione di attività semplificate e temporanee di accesso a detta modalità di svolgimento del servizio, con riferimento al personale complessivamente inteso, senza distinzione di categoria di inquadramento e di tipologia di lavoro. Sono state contestualmente individuate le attività indifferibili da rendere invece di presenza; tenuto conto della attività strettamente funzionali alla gestione dell'emergenza sanitaria, fino al termine della stessa.

Il Segretario Generale ha adottato, in esecuzione a detta deliberazione, specifici provvedimenti per disciplinare il lavoro agile, sottoscrivendo con i Responsabili di P.O. appositi, specifici accordi individuali; nel rispetto della normativa nazionale di settore ed a salvaguardia del principio del buon andamento.

Sono state fornite ai Responsabili di P.O. indicazioni operative per l'introduzione di tale modalità per tutti i dipendenti nel periodo emergenziale; per questi ultimi è stata prevista l'autodeterminazione in funzione del proprio ruolo di coordinamento gestionale dei relativi settori al fine di garantire efficienza nell'erogazione dei servizi ai cittadini.

Per quanto concerne la disciplina dello smart working non emergenziale, questo ente ha ritenuto di rinviare ogni migliore definizione organizzativa e di pianificazione nel momento in cui tale modalità di prestazione lavorativa sarà codificata dal CCNL Funzioni Locali. (il 4 agosto 2022 è stata firmata la preintesa per il rinnovo del contratto delle funzioni locali 2019/2021).

In attesa di tale quadro contrattuale si pone riferimento ai criteri di cui Linee Guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche, ai sensi dell'articolo 1, comma 6, del decreto del Ministro per la pubblica amministrazione recante modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni.

Nelle more della normazione contrattuale il cd. smart working non emergenziale potrà essere attivato solo previa autorizzazione e d'intesa con il Responsabile del Servizio Personale da rilasciarsi in base alle richieste motivate dei responsabili di Settore, in base alla disposizione di cui all'art. 14, comma n.1 della L. n. 124/2015 ed art.18-22 della Legge n. 81/2017. La percentuale ivi prevista deve essere calcolata in ragione delle figure che, in base al profilo professionale, possono accedere allo smart working. Andranno agevolate situazioni di particolare svantaggio personale e/o familiare secondo criteri generali che potranno essere definiti dal "Servizio Risorse Umane " nel rispetto della normativa vigente di fonte legale o regolamentare ministeriale, sentite le OO.SS.

I Responsabili di Settori sono direttamente responsabili dell'efficacia dello smart working e predispongono strumenti di valutazione e controllo a ciò dedicati, tenendo conto anche degli obiettivi assegnati con gli strumenti di programmazione dell'ente, e provvedono alla stipula del relativo contratto individuale di lavoro.

In alcun modo la prestazione in smart working deve ridurre l'operatività del rapporto con l'utenza esterna ed il buon andamento dei servizi.

L'assetto infrastrutturale dei sistemi informativi non pone criticità in relazione alla prestazione in smart working. La strumentazione necessaria, ove non posseduta dal dipendente, dovrà essere fornita dall'amministrazione comunale.

In assenza dell'adozione del POLA, conformemente alla normativa, il lavoro agile si applica almeno al 15 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano.

### **3.3 - Sottosezione Piano Triennale del Fabbisogno del Personale**

*(In questa sottosezione è indicata la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale e deve evidenziare:*

- 1) la capacità assunzionale dell'amministrazione;*
- 2) la programmazione delle cessazioni dal servizio;*
- 3) le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate;*
- 4) le strategie di formazione del personale;*
- 5) le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali).*

#### **Dotazione organica**

Alla data del 31/12/2021, oltre al Segretario Generale, titolare della Sede di Segreteria dal 2016, prestavano servizio n. 36 dipendenti compresi i Responsabili di Settore.

<b>CAT. GIURIDICA</b>	<b>NUMERO DIPENDENTI</b>
<b>A1</b>	1
<b>B1</b>	4
<b>B3</b>	1
<b>C1</b>	20
<b>D1</b>	6
<b>D3</b>	4
<b>TOTALE</b>	<b>36</b>

## **Programmazione strategica delle risorse umane**

La programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2022/2024 è contenuta nella deliberazione della Giunta Comunale n. 45 del 29/03/2022, avente per oggetto “*Verifica delle eccedenze ed approvazione del Programma triennale e relativo Piano Annuale dei Fabbisogni di Personale (PTFP) 20220-2024 e della dotazione organica*” e successive modificazioni e integrazioni di cui alle deliberazioni di G.C. n. 89 del 26/05/2022 e n. 196 del 17/11/2022, anche se non materialmente allegate.

**In detti provvedimenti amministrativi sono riportati: la capacità assunzionale dell'Ente, la programmazione delle cessazioni dal servizio, le strategie di copertura del fabbisogno e l'insussistenza di situazioni di soprannumero/eccedenze di personale (è stata effettuata la ricognizione annuale di eccedenze di personale, attraverso le certificazioni prodotte dai singoli responsabili apicali dell'Ente, conservate in atti, e tale ricognizione ha dato esito negativo).**

Link:

<https://www.comune.cavallino.le.it/amministrazione-trasparente/personale/dotazione-organica>

## **Formazione del personale**

In armonia con le disposizioni in tema di anticorruzione, il R.P.C. ha debitamente coinvolto il personale interessato in merito alle attività propedeutiche all'avvio della formazione obbligatoria in materia di anticorruzione, per cui si è sempre, opportunamente, previsto il coinvolgimento di tutto il personale individuato, oltre, naturalmente, alle n. 6 P.O. dell'Ente.

Negli ultimi anni, con decorrenza dal 2020 a seguito dell'emergenza sanitaria Covid-19, non è stato possibile effettuare corsi di formazione obbligatoria in presenza e, pertanto, si è ritenuto necessario dover attivare un corso online, in modalità FAD, tramite una piattaforma e-learning, accessibili 24 ore su 24, da qualunque postazione internet e disponibile anche tramite App Mobile; dopo la fruizione del corso ed il superamento del test di apprendimento, è stato previsto il rilascio di attestato di partecipazione.

## **SEZIONE 4. – MONITORAGGIO**

*(Ai sensi dell'art. 5, del D.M. 30 giugno 2022, n. 132, la presente sezione indica gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, delle sezioni precedenti, nonché i soggetti responsabili.)*

(Adempimento non dovuto per gli Enti locali con meno di 50 dipendenti)