



COMUNE DI FAGGIANO

PROVINCIA DI TARANTO

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

(PIAO SEMPLIFICATO)

2023 – 2025

(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)

INDICE

Premessa

Riferimenti normativi

1. SEZIONE: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO

1.1 Analisi del contesto esterno

1.2 Analisi del contesto interno

2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

2.2. Performance

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

3.2 Organizzazione del lavoro agile

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

3.3.1 Piano delle Azioni Positive (PAP)

3.3.2 Formazione del personale

4. SEZIONE: MONITORAGGIO

ALLEGATI

- ALLEGATO 1 – DELIBERA C.C. N° 24 DEL 16.06.2022 *“D.lgs. 267/2000, come da ultimo modificato dal d.lgs. 10 agosto 2014, n. 126. Bilancio di previsione 2022/2024 - approvazione”*
- ALLEGATO 2 – DELIBERA G.C. N° 38 DELL’01.04.2021 *“Approvazione Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza – 2021/2023”*
- ALLEGATO 2 bis – DELIBERA G.C. N° 52 DEL 26.04.2022 *“Conferma Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2021-2023”*
- ALLEGATO 3 - *“Mappature dei processi”*
- ALLEGATO 4 – DELIBERA G.C. N° 32 DELL’11.04.2023 – *“Approvazione della struttura organizzativa dell’Ente – organigramma e funzionigramma”*
- ALLEGATO 5 – DELIBERA G.C. N° 46 DEL 27.04.2023 *“Integrazione alla delibera n. 32 dell’11.04.2023”*
- ALLEGATO 6 – DELIBERA G.C. N° 23 DEL 18.02.2021 *“Approvazione misure organizzative straordinarie per lo svotgimento di forme di lavoro agile. Approvazione regolamento del Comune di Faggiano”*
- ALLEGATO 7 – DELIBERA G.C. N° 49 DEL 09.05.2023 *“Approvazione piano triennale del fabbisogno di personale 2023-2025, piano annuale 2023 e dotazione organica 2023”*
- ALLEGATO 8 – DELIBERA G.C. N° 126 DEL 10.11.2022 *“Approvazione piano triennale delle azioni positive (pap) per la realizzazione della parita' uomo donna nel lavoro – anno 2022/2024”*

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.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2022-2024, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 24 del 16.06.2022 ed il bilancio di previsione finanziario 2022-2024 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 24 del 16.06.2022.



1. SEZIONE: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO

Denominazione Amministrazione: Comune di Foggiano

Indirizzo: Via Shkanderbeg, 22

Codice fiscale/Partita IVA: 80011170737/01770170734

Rappresentante legale: Cardea Antonio

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 16

Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 3.437

Telefono: 0995912292

Sito internet: <https://www.comune.foggiano.ta.it>

E-mail: segreteria.foggiano@libero.it

PEC: segreteria.comunefoggiano@pec.rupar.puglia.it

1.1 Analisi del contesto esterno

Foggiano è un comune italiano della provincia di Taranto in Puglia che si estende su 20,9 km². Fa parte dell'Unione dei comuni di Montedoro, istituita nel settembre 2002. Dal 2017 Foggiano è gemellata con la città di Betlemme.

Situato nel nord Salento, il territorio comunale è completamente in pianura, con altitudine compresa tra i 20 e i 147 metri sul livello del mare. Il borgo sorge sul versante meridionale del Monte Doro, una collina di altezza modesta facente parte delle Murge Tarantine, parzialmente coperta da una pineta.

Il comune è suddiviso in 6 rioni, detti Chiancara, Era Giudei, Lopa Calvario, Montedoro, Cornula e San Crispieri. I nomi dei rioni derivano da caratteristiche dei luoghi: "Chiancara" dalle chianche (pietre) che ancora in qualche zona del paese si riescono a notare, "Era Giudei" dalle crociate che ci furono nel Medioevo, "Lopa Calvario" deriva, appunto, dal Calvario situato nella periferia del paese, "Montedoro" prende il nome dal monte che sovrasta il paese, "Cornula" dal nome di un albero che si trova nelle vicinanze del rione e "San Crispieri" dalla medesima frazione.

Il settore trainante dell'economia di Foggiano è l'agricoltura, incentrata sull'olivicoltura e la viticoltura. Sono attive anche piccole industrie alimentari, specie per la lavorazione del caffè e della carne. La zona industriale di Foggiano, si estende a nord dell'abitato nei pressi dei confini col comune di San Giorgio Ionico.

Il comune possiede un campo sportivo con pista di atletica leggera data in concessione alla società sportiva "Taranto Football Club 1927". Sono presenti anche campi di bocce, calcetto, beach-volley e paddle, anch'essi comunali e dati in concessione a privati.

L'analisi del contesto in cui opera il Comune di Faggiano mira a descrivere e valutare come il rischio corruttivo possa verificarsi a seguito delle eventuali specificità dell'ambiente in termini di strutture territoriali e di dinamiche sociali, economiche e culturali o in ragione di caratteristiche organizzative interne.

Come evidenziato dall'A.N.AC. con determina n. 12 del 28 ottobre 2015, pag. 16 e ss., un'amministrazione collocata in un territorio caratterizzato dalla presenza di criminalità organizzata e da infiltrazioni mafiose può essere soggetta a maggiore rischio in quanto gli studi sulla criminalità organizzata hanno evidenziato come la corruzione sia uno dei tradizionali strumenti di azione delle organizzazioni malavitose. Si è quindi provveduto a consultare, come indicato dal PNA 2019, quali fonti di dati per il contesto esterno, banche dati o studi di ISTAT, Università, Centri di ricerca, dati relativi alla criminalità generale del territorio, criminalità organizzata ed infiltrazioni mafiose, reati contro la p.a. risultanti da banche dati ISTAT, Ministero di Giustizia, Corte dei Conti, Corte Suprema di Cassazione, da cui risulta che Faggiano non è un territorio caratterizzato da criminalità organizzata.

1.2 Analisi del contesto interno

L'analisi del contesto interno riguarda gli aspetti legati all'organizzazione e alla gestione per processi che influenzano la sensibilità della struttura al rischio corruttivo ed è volta a far emergere, da un lato, il sistema delle responsabilità, dall'altro, il livello di complessità dell'amministrazione. Entrambi questi aspetti contestualizzano il sistema di prevenzione della corruzione e sono in grado di incidere sul suo livello di attuazione e di adeguatezza.

Nel sistema delle responsabilità vengono in rilievo la struttura organizzativa dell'amministrazione e le principali funzioni da essa svolte.

Per l'analisi dettagliata del contesto interno, si rinvia ai dati riportati nel Documento Unico di Programmazione 2022-2024, approvato con delibera C.C. n° 24 del 16.06.2022 (Allegato 1) in cui è illustrata l'attività di pianificazione tenuto conto della componente strategica e di quella operativa.

2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, la presente sotto sezione non deve essere redatta dagli Enti con meno di 50 dipendenti.

2.2 Performance

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, la presente sotto sezione non deve essere redatta dagli Enti con meno di 50 dipendenti.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Premessa

La sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge n. 190 del 2012 e che vanno formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore.

Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e a contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013.

Sulla base degli indirizzi e dei supporti messi a disposizione dall'ANAC, il 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 possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo della stessa.
- Mappatura dei processi sensibili al fine di identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con focus sui processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico.
- Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti (quindi analizzati e ponderati con esiti positivo).
 - Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio. Individuati i rischi corruttivi le amministrazioni programmano le misure sia generali, previste dalla legge 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.

Ai sensi dell'ex art. 6 co. 2 del Regolamento Ministeriale del Decreto 30/06/2022 n. 132, per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti *"L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione 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."*

Attesta l'assenza di fatti corruttivi, disfunzioni amministrative, significative modifiche organizzative, nonché modifiche agli obiettivi strategici, si conferma nella presente sezione anche per il triennio 2023-2025, come previsto e consentito dal Piano Nazionale Anticorruzione 2022, approvato dall'ANAC con delibera n. 7 del 17 gennaio 2023, § 10 rubricato *Semplificazioni per le amministrazioni ed enti con meno di 50 dipendenti*, la programmazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, approvata nel Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (PTPCT) con deliberazione di Giunta Comunale n. 38 dell'01.04.2021 (Allegato 2) e già confermato con delibera G.C. n° 52 del 26.04.2022 (Allegato 2 bis).

Nella presente sezione è riportata la mappatura dei processi dell'Ente.

La mappatura dei processi è un'attività fondamentale per l'analisi del contesto interno. La sua integrazione con obiettivi di performance e risorse umane e finanziarie permette di definire e pianificare efficacemente le azioni di miglioramento della performance dell'amministrazione pubblica, nonché di prevenzione della corruzione.

È importante che la mappatura dei processi sia unica, per evitare duplicazioni e per garantire un'efficace unità di analisi per il controllo di gestione. Inoltre, la mappatura dei processi può essere utilizzata come strumento di confronto con i diversi portatori di interessi coinvolti nei processi finalizzati al raggiungimento di obiettivi di valore pubblico.

Mappare un processo significa individuarne e rappresentarne tutte le componenti e le fasi dall'input all'output.

La mappatura dei processi è una condizione indispensabile per la formulazione di adeguate misure di prevenzione, e incide sulla qualità complessiva della gestione del rischio. Una compiuta analisi dei processi consente di identificare i punti più vulnerabili e, dunque, i rischi di corruzione che si generano attraverso le

attività svolte dall'amministrazione. Per la mappatura è fondamentale il coinvolgimento dei Responsabili di Area.

Si Rinvia all'analisi della distribuzione dei processi mappati, tenendo conto anche di quelli che sono comuni a più di una unità organizzativa, fra le Aree/Settori di cui è composta la struttura organizzativa dell'Ente nell'Allegato 3.

3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

Con deliberazione di Giunta comunale n° 32 dell'11.04.2023 (Allegato 4), di seguito integrata con deliberazione G.C. n° 46 del 27.04.2023 (Allegato 5), si è proceduto all'approvazione della nuova struttura organizzativa nonché organigramma e funzionigramma dell'Ente.

La struttura organizzativa dell'Ente è articolata in 5 Aree e la relativa gestione è attribuita alle Posizioni Organizzative la cui titolarità è conferita al Segretario Comunale (AREA 1) ed ai dipendenti di Categoria D, (AREA 2 – AREA 3 – AREA 4 – AREA 5) individuati tramite decreto sindacale previa pesatura di ciascuna posizione.

Ciascuna Area presenta la seguente declinazione in servizi in ossequio a quanto previsto dal vigente Regolamento di Organizzazione degli Uffici e Servizi:

AREA 1 “AFFARI GENERALI – DEMOGRAFICI – CONTENZIOSO – PERSONALE (gestione giuridica)”

- Servizi generali;
- Segreteria;
- Servizi demografici e statistica;
- Trasparenza e anticorruzione;
- Contratti;
- Protocollo archivio
- Personale (gestione giuridica).

AREA 2 “AFFARI FINANZIARI – TRIBUTI – PERSONALE (gestione economica) – TRANSIZIONE AL DIGITALE”

- Bilancio e programmazione;
- Economato;
- Gestione tributi, imposte e tasse;
- Controllo di gestione; personale (gestione economica)
- Transizione al digitale.

AREA 3 “LAVORI PUBBLICI – AMBIENTE”

- Realizzazione opere pubbliche;
- Ecologia e ambiente;
- Ambiente di lavoro.

AREA 4 “URBANISTICA – EDILIZIA – PATRIMONIO – CIMITERO”

- Urbanistica ed edilizia;
- Pianificazione del territorio;
- Gestione del patrimonio e del cimitero.

AREA 5 “POLIZIA LOCALE – SERVIZI SOCIALI”

- Polizia locale e viabilità;
- Polizia amministrativa;
- Polizia giudiziaria;

- Polizia annonaria;
- Servizi Sociali;
- Pubblica Istruzione;
- Agricoltura;
- Randagismo;
- Commercio e SUAP;
- Protezione Civile.

ORGANIGRAMMA

AREA 1 AFFARI GENERALI DEMOGRAFICI CONTENZIOSO PERSONALE (gestione giuridica)	AREA 2 AFFARI FINANZIARI – TRIBUTI – PERSONALE (gestione economica) transizione al digitale	AREA 3 LAVORI PUBBLICI - AMBIENTE	AREA 4 URBANISTICA – EDILIZIA – PATRIMONIO - CIMITERO	AREA 5 POLIZIA LOCALE – SERVIZI SOCIALI – PUBBLICA ISTRUZIONE
SERVIZI GENERALI SEGRETERIA SERVIZI DEMOGRAFICI E STATISTICA TRASPARENZA e ANTICORRUZIONE CONTRATTI PROTOCOLLO ARCHIVIO PERSONALE (gestione giuridica)	BILANCIO E PROGRAMMAZIONE ECONOMATO GESTIONE TRIBUTI IMPOSTE E TASSE CONTROLLO DI GESTIONE PERSONALE (Gestione economica)	REALIZZAZIONE OPERE PUBBLICHE ECOLOGIA AMBIENTE AMBIENTE LAVORO E DI	URBANISTICA ED EDILIZIA PIANIFICAZIONE DEL TERRITORIO GESTIONE DEL PATRIMONIO E DEL CIMITERO	POLIZIA LOCALE E VIABILITA' POLIZIA AMMINISTRATIVA POLIZIA GIUDIZIARIA POLIZIA ANNONARIA SERVIZI SOCIALI PUBBLICA ISTRUZIONE AGRICOLTURA RANDAGISMO COMMERCIO E SUAP PROTEZIONE CIVILE
AREA 1 SEGRETARIO GENERALE SANTORO ADDOLORATA SCORRANO DANIELE VERRENTI ADA (per ore 09 sett.) CATALDO CARDEA (per ore 06 sett.)	AREA 2 MAIORANO LUCA MINETOLA ANTONIO (24 ore ufficio bilancio e programmazione e 6 ore ufficio transizione al digitale) CARDEA CATALDO (per ore 30 sett.) VERRENTI ADA (per ore 15 sett.)	AREA 3 ABBATEMATTEI ARCANGELO	AREA 4 SPORTELLI LUCA	AREA 5 VENTRUTI FEDELE ORLANDO FRANCESCO SCALONE ALESSANDRO STERRORE VITO (p.t.) MANCINO GIANNI ZANANELLA ANGELO PICCINO LOREDANA CARRIERI COSIMO

3.2 Organizzazione del lavoro agile

In questa sottosezione sono indicati in coerenza con i contratti, la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto come il lavoro agile e il telelavoro.

Riguardo al *Lavoro Agile* o *Smart Working*, si ricorda che l'esplosione improvvisa ed inaspettata della pandemia da Covid-19 ha reso urgentissimo e non più procrastinabile ripensare alle modalità di svolgimento del lavoro in tutte le strutture produttive, pubbliche e private, Enti Locali compresi: ricorrere al c.d. "lavoro a distanza", ha costituito quindi una "necessità sanitaria", che ha imposto la regola aurea del maggior distanziamento sociale possibile fra le persone.

Superata la fase critica della pandemia, questo modello organizzativo del lavoro ha assunto una veste "ordinaria" imponendo alle Amministrazioni Pubbliche una sua regolamentazione.

Il Piano Organizzativo Lavoro Agile (POLA), in particolare, disciplina l'adozione del lavoro agile all'interno del Comune di Faggiano, in attuazione delle previsioni legislative in materia, quale possibile modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.

Il lavoro agile consente al personale di poter svolgere la prestazione di lavoro subordinato, con modalità spazio-temporali innovative.

Esso consiste in un'esecuzione della prestazione lavorativa, su base volontaria, all'esterno della sede di lavoro assegnata, avvalendosi di strumentazione informatica e telefonica idonea a consentire lo svolgimento della prestazione e l'interazione con il proprio responsabile, i colleghi e gli utenti interni ed esterni, nel rispetto della normativa in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro, di privacy e di sicurezza dei dati.

Lo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori dalla sede di lavoro assegnata non costituisce una variazione della stessa, non modifica in alcun modo la situazione giuridica del rapporto di lavoro, quanto ad inquadramento, profilo e mansioni e, non modifica la relativa sede di lavoro di assegnazione, così come non incide sull'orario di lavoro contrattualmente previsto e non modifica il potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro.

Il POLA persegue i seguenti obiettivi:

- Agevolare la conciliazione vita-lavoro;
- Promuovere una nuova visione dell'organizzazione del lavoro volta a stimolare l'autonomia, la responsabilità e la motivazione dei lavoratori, in un'ottica di incremento della produttività e del benessere organizzativo;
- Favorire la mobilità sostenibile tramite riduzione degli spostamenti casa-lavoro-casa, anche nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano in termini di volumi e percorrenza;
- Ottimizzare la diffusione di tecnologie e competenze digitali.

Il lavoro agile si applica nel rispetto del principio di non discriminazione e di pari opportunità tra uomo e donna, in considerazione, e compatibilmente, con il profilo professionale ricoperto e l'attività in concreto svolta presso la sede lavorativa dell'Amministrazione.

Il Comune di Faggiano ha approvato la disciplina in materia di lavoro agile con deliberazione di Giunta Comunale n° 23 del 18.02.2021 cui si rinvia all'allegato 6.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

Il 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) la capacità assunzionale dell'Amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- 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 dismissioni di servizi, attività o funzioni;

3) le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate;

4) le strategie di formazione del personale, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;

5) le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2023-2025, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 49 del 09.05.2023, di cui all'allegato 7, prevede nel corso dell'esercizio 2023 l'assunzione del seguente personale:

- n. 1 istruttore tecnico-Settore LL.PP. ed Ecologia a tempo pieno e indeterminato categ. C1;
- n. 1 istruttore tecnico cat. C a tempo parziale (24h) e indeterminato da destinare all'Ufficio Tecnico – Settore Ecologia, attraverso convenzione per l'utilizzazione di altra graduatoria del comparto oppure attraverso concorso pubblico.

Il predetto piano, inoltre, conferma nel corso dell'anno 2023 l'utilizzo in convenzione per 9h/settimanali del dipendente cat. C del Settore Urbanistica/Patrimonio e NULLA programma nel corso degli anni 2024 e 2025.

3.3.1 Piano delle Azioni Positive (PAP)

Il Piano delle Azioni Positive (PAP) previsto dall'art. 48 del D. Lgs. 198/2006 relativo al triennio 2022-2024 è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n° 126 del 10.11.2022 cui si rinvia all'allegato 8.

3.3.2 Formazione del personale

L'Amministrazione non ha adottato il Piano della formazione del personale, con l'eccezione di quanto previsto dal PTPCT, in quanto misura di prevenzione della corruzione.

4 SEZIONE: Monitoraggio

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) sarà effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance";
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";
- su base triennale dall'Organismo indipendente di valutazione della performance (OIV) di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.