



Comune di Gioia Tauro

Città metropolitana di Reggio Calabria

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2023 – 2025

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

Premessa

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

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

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

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

Riferimenti normativi

L'art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 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 è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (D.Lgs. n. 150/2009 e relative Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della L n. 190/2012 e D.Lgs. n. 33/2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Sulla base del quadro normativo di riferimento, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025, 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 2023-2025

SEZIONE 1 SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	
Comune di	Gioia Tauro (RC)
Indirizzo	Via Trento,57 – 89013 – Gioia Tauro (RC)
Recapito telefonico	0966-508230 - 0966-5081
Indirizzo sito internet	https://www.comune.gioiatauro.rc.it/index.php
e-mail	
PEC	protocollogioiatauro@asmepec.it
Codice fiscale/Partita IVA	C.F. 00137710802 – P.I. 00137710802
Sindaco	Cap. Aldo ALESSIO
Numero dipendenti al 31.12.2022	123
Numero abitanti al 31.12.2022	19.665 ab.

SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

Ai sensi dell'art. 3, comma 2, del D.M. 30 giugno 2022, n. 132, adottato dal Ministro per la pubblica istruzione di concerto con il Ministro dell'economia e delle Finanze, recante *“Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione”*: *“Per gli enti locali la sottosezione a) sul valore pubblico fa riferimento alle previsioni generali contenute nella Sezione strategica del documento unico di programmazione”*.

2.2 Performance

La sottosezione in esame è stata adottata separatamente con deliberazione della **Giunta Comunale n. 142 del 31.10.2023**, ad oggetto *“Approvazione stralcio PIAO 2023-2025 - Sottosezione di programmazione Performance”*, la quale, unitamente ai relativi allegati, deve intendersi qui integralmente richiamata e trascritta, anche se non materialmente allegata al presente documento.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Premessa

La sottosezione è stata 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.

I contenuti della presente sottosezione sono rappresentati nella documentazione di seguito elencata, che viene allegata al presente documento per costituirne parte integrante e sostanziale:

- PIAO 2023 - Sottosez. 2.3. - Rischi corruttivi e Trasparenza
- All. A.1. - PIAO 2023 - Sottosez. 2.3. - MAPPATURA Processi
- All. A.2. - PIAO 2023 - Sottosez. 2.3. - Analisi dei rischi - Stima del livello di rischio
- All. A.3. - PIAO 2023 - Sottosez. 2.3. - SCHEDE MISURE Prevenzione
- All. A.4. - PIAO 2023 - Sottosez. 2.3. - Individuazione e programmazione delle misure
- All. A.5. - PIAO 2023 - Sottosez. 2.3. - Schema Relazione annuale dei Responsabili
- All. A.6. - PIAO 2023 - Sottosez. 2.3. - Obblighi di pubblicazione

SEZIONE 3

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

Premessa

A seguito della soppressione della Dirigenza, occorsa con deliberazione di Giunta comunale n. 11 dell'08.06.2011, la struttura organizzativa del Comune di Gioia Tauro risulta alla data odierna quella definita mediante la deliberazione n. 48 del 28/03/2019, ad oggetto: "Approvazione nuova riorganizzazione della macrostruttura organizzativa e degli uffici nell'ambito della dotazione organica", adottata dalla Commissione Straordinaria, con i poteri della Giunta Comunale e susseguentemente confermata *in parte qua*, mediante deliberazione della Giunta comunale n. 186 dell'11.10.2021, recante: "Conferma organigramma dell'ente ed approvazione nuovo funzionigramma".

L'assetto organizzativo degli Uffici, in particolare, presenta una struttura burocratica (Macro struttura) articolata su 7 livelli organizzativi, denominati "Settori", all'interno dei quali sono ricompresi i vari "Servizi".

Completa l'assetto organizzativo una ulteriore struttura autonoma, facente capo direttamente all'Organo di vertice, denominata "Avvocatura civica" e retta da dipendente di ruolo, assunto a tempo pieno ed indeterminato, avente qualifica di Avvocato e rientrante nell'Area dei Funzionari e dell'E.Q.

Si riporta di seguito l'indicazione specifica del modello organizzativo in essere:

- Settore I - *Affari Generali*
- Settore II - *Economico finanziario*
- Settore III - *Amministrativo*
- Settore IV - *Lavori pubblici*
- Settore V - *Programmazione e gestione del territorio*
- Settore VI - *Vigilanza*
- Settore VII - *Tributi ed entrate comunali*
- Avvocatura civica

In particolare, al vertice dei 7 Settori da cui è composta la struttura organizzativa dell'Ente, sono assegnati, n. 5 funzionari assunti ex art. 110, c. 1, TUEL (ad oggi tutti in servizio a tempo parziale e determinato, eccetto il Funzionario apicale del Settore V, in servizio a tempo parziale e pieno), fatta eccezione per il Settore I, retto ad interim dal Segretario comunale, e per il Settore III, sovrinteso da dipendente dell'Area degli Istruttori, nominato Responsabile, giusto decreto sindacale n. 26/2021. A tutti gli apicali è stata conferita, mediante apposito decreto sindacale, la necessaria P.O.

A ciascun Settore (U.O. di massima dimensione), in armonia alla struttura organizzativa di cui detto, corrisponde un centro di responsabilità, cui sono assegnate risorse finanziarie, umane e strumentali, per realizzare, in termini organizzativi, gli obiettivi di gestione assegnati dall'Amministrazione.

Per quanto attiene alle risorse umane collocate nei vari Settori, l'Ente presenta un numero di dipendenti, a tempo indeterminato e determinato, ascrivibili alle rimanenti Aree di cui all'art. 12 del C.C.N.L. Funzioni Locali del 16.11.2022, pari a complessive n. 124 unità (esclusi i dipendenti di cui detto, rientranti nell'Area dei Funzionari e dell'E.Q.).

Per la massima parte trattasi di personale proveniente dal bacino degli ex LSU/LPU, contrattualizzato a tempo parziale ed indeterminato, cui va ad aggiungersi il personale assunto a tempo pieno ed indeterminato, oltre che il personale assunto a tempo parziale e determinato in servizio presso il Settore Vigilanza, allo scopo di fronteggiare la contingente carenza di risorse umane.

Si evidenzia che la massima parte del personale dipendente è ascrivibile alle Aree degli Operatori e degli Operatori Esperti, cui si riconducono i profili più bassi, circostanza che, purtroppo, determina difficoltà (e, talora, rallentamenti) nell'espletamento delle procedure e nella fornitura dei servizi.

Segue prospetto illustrativo di sintesi inerente alla composizione del personale dipendente (aggiornato al 15.10.2023):

**PROSPETTO RIEPILOGATIVO GENERALE
COMPOSIZIONE PERSONALE DIPENDENTE
(al 15.10.2023)**

AREA ex art. 12 CCNL F.L. del 16.11. 2022	POSTI COPERTI				TOTALE
	TEMPO INDET.		TEMPO DETERMINATO		
	PIENO	PARZIALE	PIENO	PARZIALE	
Funzionari ed E.Q.	5	2	1	4	12
Istruttori	15	7	0	4	26
Operatori esperti	13	48	0	0	61
Operatori	10	18	0	0	28
TOTALE DIPENDENTI IN SERVIZIO					127
Dipendenti sospesi (n. 2 Funzionari e E.Q. a t. pieno e ind.)					2
Dipendenti in aspettativa (n. 1 Istruttore a t. pieno e ind.)					1
Dipendenti in aspettativa (n. 1 Operatore esperto a t. parziale e ind.)					1
Dipendenti in aspettativa (n. 1 Operatore a t. parziale e ind.)					1
TOTALE DIPENDENTI					132

* Presso l'Ente (Settore V) sono utilizzati n. 13 lavoratori ex L.R. n. 13-2016

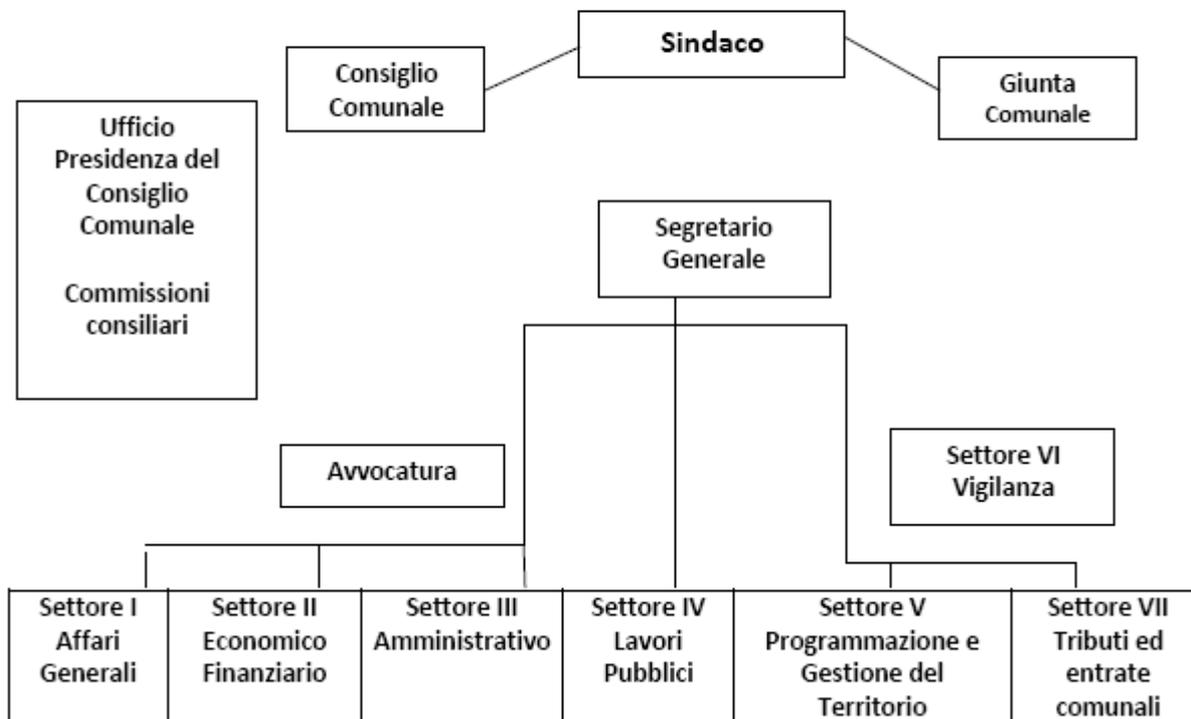
ORGANIGRAMMA

La struttura organizzativa del Comune di Gioia Tauro, secondo le indicazioni sopra riportate, risulta quella definita dalla deliberazioni n. 48 del 28.03.2019 e n. 186 dell'11.10.2021.

In particolare, nel funzionigramma allegato alla deliberazione della Giunta comunale n. 186/2021 sono espressamente riportati, per ciascun Settore e per l'Avvocatura civica, le attività ed i compiti di specifica competenza.

La macrostruttura dell'Ente è rappresentata graficamente nella figura che segue:

Comune di GIOIA TAURO ORGANIGRAMMA



LIVELLI DI RESPONSABILITA' ORGANIZZATIVA

Giusta la citata deliberazione n. 48 del 28/03/2019 della Commissione Straordinaria, a mezzo della quale – come detto - si è dato luogo alla ridefinizione dell'articolazione della struttura organizzativa dell'Ente, si è autorizzata, per ciascun Responsabile di Settore e per l'Avvocatura comunale, la corresponsione dell'indennità di posizione nell'importo minimo previsto dalla norma contrattuale (art. 15 CCNL – Comparto Funzioni Locali del 21.05.2018) – dunque, nella misura di 5.000,00 – *“riservando a successivo atto la determinazione del (suo) valore economico (...) in esito alla valutazione che il Nucleo di Valutazione opererà in ragione della nuova riorganizzazione”*.

Dato atto che, da allora, non è stata effettuata, dal Nucleo di Valutazione, alcuna graduazione del valore economico della predetta retribuzione di posizione, per i dipendenti di ruolo la stessa continua ad essere corrisposta nel valore minimo previsto.

Nondimeno, riguardo ai soli Funzionari apicali assunti ex art. 110, c. 1, TUEL, in rapporto alle numerose criticità in cui versa l'Ente, aggravate dalle condizioni di deficitarietà funzionale della macchina burocratica, gravemente carente di figure che ne possano adeguatamente affiancare l'attività, ed ulteriormente amplificata dalla precarietà estrema degli incarichi assegnati a detti funzionari, si è compensato a tale obiettiva *deminutio* mediante l'erogazione di un'indennità *ad*

personam, ex art. 110, c. 3, TUEL, autorizzata, con deliberazione della Giunta comunale n. 70 del 31.05.2023, nell'importo annuo di € 5.000,00, per i funzionari assunti a tempo pieno e determinato e nell'importo annuo di € 2.500,00, per i funzionari assunti a tempo parziale e determinato, per l'anno 2023.

Da ultimo, per il Responsabile del Settore II – *Economico Finanziario*, mediante deliberazione della Giunta comunale n. 120 del 13.09.2023, ad oggetto: “*Trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale di n. 1 unità di personale (ex Istruttore direttivo contabile, Cat. D, pos. ec. D1 - ora Specialista in attività contabili inquadrato nell’Area dei Funzionari e dell’E.Q. – CCNL FL 2019/2021 del 16.11.2022), assunta ex art. 110 TUEL a tempo pieno e determinato, per il Settore II Economico–Finanziario*”, stante la sua “specificazione qualificazione professionale e culturale”, debitamente accertata nell’ambito delle procedure selettive funzionali all’affidamento dell’incarico, della “temporaneità del rapporto” e tenuto conto della difficoltà di reperire sul mercato competenze professionali di analoga specializzazione ed esperienza, si è autorizzata la rimodulazione dell’indennità *ad personam* di cui all’art. 110, c. 3, TUEL, nell’importo lordo di € 1.300,00 mensili, fino alla scadenza del mandato sindacale.

AMPIEZZA MEDIA DELLE UNITA’ ORGANIZZATIVE

L’ampiezza delle U.O. e dell’Avvocatura civica, in termini di dipendenti in servizio assegnati a dette articolazioni, risulta essere quella rappresentata, per ciascuna articolazione organizzativa, nei prospetti che seguono:

SETTORE I

COMPOSIZIONE PERSONALE DIPENDENTE

Responsabile del Settore: Dr. Pasquale PUPO Segretario Generale

AREA ex art. 12 CCNL F.L. del 16.11. 2022	POSTI COPERTI				TOTALE
	TEMPO INDET.		TEMPO DETERMINATO		
	PIENO	PARZIALE	PIENO	PARZIALE	
Funzionari ed E.Q.	0	0	0	0	0
Istruttori	2	3	0	0	5
Operatori esperti	3	3	0	0	6
Operatori	3	0	0	0	3
TOTALE DIPENDENTI					14

*Escuso il Segretario Generale

SETTORE II

COMPOSIZIONE PERSONALE DIPENDENTE

Responsabile del Settore: Dr.ssa Mirella DE VITA

(assunta a t. det. e parziale ex art. 110, c. 1, TUEL)

AREA ex art. 12 CCNL F.L. del 16.11. 2022	POSTI COPERTI				TOTALE
	TEMPO INDET.		TEMPO DETERMINATO		
	PIENO	PARZIALE	PIENO	PARZIALE	
Funzionari ed E.Q.	0	0	0	1	1
Istruttori	0	2	0	0	2
Operatori esperti	0	5	0	0	5
Operatori	0	0	0	0	0
TOTALE DIPENDENTI					8

*Incluso Responsabile del Settore

SETTORE III

COMPOSIZIONE PERSONALE DIPENDENTE

Responsabile del Settore: Dr.ssa Maria Teresa SORACE

Istruttore a t. pieno e ind. incaricato con decreto sindacale n. 26/2021

AREA ex art. 12 CCNL F.L. del 16.11. 2022	POSTI COPERTI				TOTALE
	TEMPO INDET.		TEMPO DETERMINATO		
	PIENO	PARZIALE	PIENO	PARZIALE	
Funzionari ed E.Q.	3	1	0	0	4
Istruttori	6	1	0	0	7
Operatori esperti	2	15	0	0	16
Operatori	0	0	0	0	0
TOTALE DIPENDENTI					27

*Incluso Responsabile del Settore

** I n. 4 Funzionari sono tutti Assistenti sociali

SETTORE IV

COMPOSIZIONE PERSONALE DIPENDENTE

Responsabile del Settore: Arch. Francesco CARPINELLI

(assunto a t. det. e parziale ex art. 110, c. 1, TUEL)

AREA ex art. 12 CCNL F.L. del 16.11. 2022	POSTI COPERTI				TOTALE
	TEMPO INDET.		TEMPO DETERMINATO		
	PIENO	PARZIALE	PIENO	PARZIALE	
Funzionari ed E.Q.	1	0	0	1	2
Istruttori	1	0	0	0	1
Operatori esperti	2	3	0	0	5
Operatori	1	2	0	0	3
TOTALE DIPENDENTI					11

*Incluso Responsabile del Settore

Nel Settore IV sono presenti altresì:

- n. 1 Funzionario ed E.Q. a tempo pieno ed indeterminato sospeso dal servizio;
- n. 1 Operatore esperto in aspettativa (utilizzato al 50% con il V Settore);
- n. 1 Operatore in aspettativa (utilizzato al 50% con il V Settore).

SETTORE V

COMPOSIZIONE PERSONALE DIPENDENTE

Responsabile del Settore: Ing. Salvatore ORLANDO

(assunto a t. det. e pieno ex art. 110, c. 1, TUEL)

AREA ex art. 12 CCNL F.L. del 16.11. 2022	POSTI COPERTI				TOTALE
	TEMPO INDET.		TEMPO DETERMINATO		
	PIENO	PARZIALE	PIENO	PARZIALE	
Funzionari ed E.Q.	0	1	1	0	2
Istruttori	1	0	0	0	1
Operatori esperti	5	16	0	0	21
Operatori	4	16	0	0	20
TOTALE DIPENDENTI					44

*Incluso Responsabile del Settore

Nel Settore V sono presenti altresì:

- n. 1 Funzionario ed E.Q. a tempo pieno ed indeterminato sospeso dal servizio;
- n. 1 Operatore esperto in aspettativa (utilizzato al 50% con il V Settore);
- n. 1 Operatore in aspettativa (utilizzato al 50% con il V Settore).

Presso il Settore V sono inoltre utilizzati n. 13 lavoratori ex L.R. n. 31.1016

SETTORE VI

COMPOSIZIONE PERSONALE DIPENDENTE

Responsabile del Settore: Dr.ssa Serena Agata Grazia SCUDERI

(assunta a t. det. e parziale ex art. 110, c. 1, TUEL)

AREA ex art. 12 CCNL F.L. del 16.11. 2022	POSTI COPERTI				TOTALE
	TEMPO INDET.		TEMPO DETERMINATO		
	PIENO	PARZIALE	PIENO	PARZIALE	
Funzionari ed E.Q.	0	0	0	1	1
Istruttori	4	1	0	4	9
Operatori esperti	0	2	0	0	2
Operatori	1	0	0	0	1
TOTALE DIPENDENTI					13

*Incluso Responsabile del Settore

Nel Settore V sono presenti altresì:

- n. 1 Istruttore a tempo pieno ed indeterminato in aspettativa.

SETTORE VII
COMPOSIZIONE PERSONALE DIPENDENTE
Responsabile del Settore: Dr. Giuseppe INFANTINO
 (assunto a t. det. e parziale ex art. 110, c. 1, TUEL)

AREA ex art. 12 CCNL F.L. del 16.11. 2022	POSTI COPERTI				TOTALE
	TEMPO INDET.		TEMPO DETERMINATO		
	PIENO	PARZIALE	PIENO	PARZIALE	
Funzionari ed E.Q.	0	0	0	1	1
Istruttori	1	0	0	0	1
Operatori esperti	1	4	0	0	5
Operatori	1	0	0	0	1
TOTALE DIPENDENTI					8

*Incluso Responsabile del Settore

UFFICIO AVVOCATURA CIVICA
COMPOSIZIONE PERSONALE DIPENDENTE
Responsabile del Settore: Avv. Rosaria SAFFIOTI
 dipendente di ruolo a tempo pieno e ind.

AREA ex art. 12 CCNL F.L. del 16.11. 2022	POSTI COPERTI				TOTALE
	TEMPO INDET.		TEMPO DETERMINATO		
	PIENO	PARZIALE	PIENO	PARZIALE	
Funzionari ed E.Q.	1	0	0	0	1
Istruttori	0	0	0	0	0
Operatori esperti	0	1	0	0	1
Operatori	0	0	0	0	0
TOTALE DIPENDENTI					2

*Incluso Responsabile del Settore

ALTRI ELEMENTI SUL MODELLO ORGANIZZATIVO

Per quanto attiene alle risorse umane, i dipendenti di ruolo, il personale a vario titolo contrattualizzato e le altre eventuali risorse umane in servizio sono collocati nei vari Settori ed assegnati ai rispettivi responsabili.

La relativa carenza di risorse umane a disposizione e la prevalente presenza di categorie troppo basse, che determina una certa rigidità nella gestione, ha suggerito di mantenere quanto più possibile invariata la distribuzione del personale tra i Settori, sulla base dell'esperienza pregressa, fatte salve le eventuali modifiche ritenute, comunque, indispensabili a garantire il buon andamento dell'attività amministrativa, ovvero funzionali alla nuova articolazione della

macrostruttura organizzativa, così come scaturente dal presente atto, in combinato disposto col principio di rotazione degli incarichi previsto dalle vigenti disposizioni in materia di prevenzione della corruzione.

I posti apicali dei Funzionari responsabili dei diversi Settori sono ricoperti prevalentemente da personale esterno, assunto a tempo determinato, ex art. 110, c. 1, TUEL.

L'Amministrazione si riserva, comunque, di effettuare periodiche verifiche sulla struttura organizzativa e, in caso di evidenza di elementi di criticità, di attuare le azioni più adeguate per il loro superamento, anche attraverso modifiche della struttura e/o modifiche nell'assegnazione delle funzioni e/o delle risorse umane.

INTERVENTI CORRETTIVI

A fronte del cospicuo numero di dipendenti inquadrati nelle Aree degli *Operatori* e degli *Operatori esperti*, compatibilmente con la disponibilità finanziaria, occorre adottare nel tempo soluzioni finalizzate a riequilibrare detta situazione.

In tale prospettiva, accanto al potenziamento - sia in termini numerici che di riqualificazione delle competenze - del personale dipendente inquadrato dell'Area degli Istruttori, appare prioritaria l'acquisizione di un congruo numero di unità di personale dell'Area dei Funzionari e dell'E.Q., mediante assunzioni a tempo indeterminato.

Ciò al fine di far fronte al problema rappresentato dalla precarietà dei rapporti lavorativi in essere con i funzionali apicali, come detto prevalentemente assunti a tempo determinato, ex art. 110, c. 1, TUEL, assicurando all'Ente una presenza stabile di dipendenti della suddetta Area in modo da favorire il consolidarsi di competenze e conoscenze e la più agevole implementazione delle attività funzionali all'erogazione dei servizi cui è preposto.

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Premessa

In questa sottosezione sono indicati, secondo le più aggiornate Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, nonché in coerenza con i contratti collettivi, la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto, come il lavoro agile.

MISURE ORGANIZZATIVE

L'Ente è in procinto di disciplinare l'istituto del lavoro agile quale forma di organizzazione della prestazione lavorativa in attuazione degli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, dell'art. 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e s.m.i. e dell'art. 6, comma 2 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 e nel rispetto del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni Locali del 16.11.2022.

A tal fine, con nota prot. 26232 del 04.10.2023, ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL del 16/11/2022, è stata trasmessa alle OO.SS. e alla RSU l'ipotesi di disciplina organizzativa del lavoro agile che questa Amministrazione si propone di adottare, in ordine alla quale non è pervenuta alcuna richiesta di chiarimenti o di confronto.

Nella definizione di tale disciplina regolamentare, l'Ente ha ritenuto di non introdurre vincoli

percentuali di accesso, da parte del personale dipendente, a siffatta modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, a condizione che la stessa risulti compatibile con la tipologia della prestazione lavorativa svolta e con le esigenze organizzative e funzionali dell'Ente.

In particolare, in base alla disciplina regolamentazione adottata possono prestare l'attività in modalità di lavoro agile tutti i dipendenti dell'Ente, senza vincoli numerici o percentuali, siano essi con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale e indipendentemente dal fatto che siano stati assunti con contratto a tempo indeterminato o determinato, compatibilmente con le esigenze organizzative e funzionali dell'Ente e con il vincolo della prevalenza delle giornate di lavoro in presenza sulle giornate in lavoro agile.

Possono, inoltre, prestare l'attività in modalità di lavoro agile anche i Responsabili delle Aree, sotto la sovrintendenza e il coordinamento del Segretario, comunque garantendo la continuità e l'efficacia delle funzioni di direzione e coordinamento assegnate.

PIATTAFORME TECNOLOGICHE

L'implementazione del lavoro agile sarà assicurata mediante ricorso ai più comuni strumenti di comunicazione tecnologica (email istituzioni e/o personali; wapp; piattaforme per video/audio conferenze) nonché mediante abilitazione dei lavoratori autorizzati a svolgere la loro prestazione lavorativa ad operare sulla piattaforma informatica istituzionale messa a disposizione dalla Società affidataria dei servizi informatici dell'ente.

COMPETENZE PROFESSIONALI

Il ricorso al lavoro agile può costituire valido strumento per sviluppare le competenze professionali dei dipendenti interessati, risultando funzionale ad incrementare la capacità del personale dipendente di "lavorare per obiettivi", valorizzando il grado di autonomia, di flessibilità, di intraprendenza e di orientamento al risultato del dipendente nella gestione della prestazione lavorativa.

In tale prospettiva, nell'ambito del singolo accordo individuale, con il quale saranno definite le modalità di svolgimento della prestazione di lavoro agile, e per il tramite delle successive disposizioni di servizio volte a precisare le prestazioni da rendersi da parte del lavoratore interessato, il Responsabile del Settore presso il quale opera il dipendente assegna obiettivi puntuali, chiari e misurabili, che possano consentire di monitorare i risultati della prestazione lavorativa in lavoro agile. Sicché il potere di controllo sulla prestazione resa al di fuori dei locali dell'Ente si espliciterà attraverso la verifica dei risultati ottenuti.

OBIETTIVI DA RAGGIUNGERE CON IL LAVORO AGILE

L'implementazione della disciplina del lavoro agile mira a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei propri dipendenti e come strumento di innovazione organizzativa e di modernizzazione dei processi, nonché di miglioramento dei servizi pubblici.

CONTRIBUTI AL MIGLIORAMENTO DELLA PERFORMANCE

L'adozione di modalità di lavoro agile è oggetto di valutazione nell'ambito dei percorsi di misurazione della performance organizzativa e individuale.

Amministrazione adeguerà progressivamente i propri sistemi di monitoraggio e controllo interno

individuando idonei indicatori al fine di valutare efficienza, efficacia ed economicità delle attività svolte in modalità agile.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

La sottosezione in esame è stata adottata separatamente con deliberazione della **Giunta Comunale n. 138 del 20.10.2023**, ad oggetto *“Approvazione stralcio PIAO 2023-2025 - Sottosezione di programmazione Piano triennale dei fabbisogni di personale”*, la quale, unitamente ai relativi allegati, deve intendersi qui integralmente richiamata e trascritta, anche se non materialmente allegata al presente documento.

SEZIONE 4 MONITORAGGIO

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell’art. 6, c. 3, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, nonché delle disposizioni di cui all’art. 5, 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 artt. 6 e 10, c. 1, lett. b), D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, relativamente 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’art. 14, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell’art. 147, TUEL, relativamente alla Sezione *“Organizzazione e capitale umano”*, con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di *performance*.