



Comune di Gussola



Comune di Torricella del Pizzo

**UNIONE DEI COMUNI LOMBARDA “TERRAE FLUMINIS”
TRA I COMUNI DI GUSSOLA - TORRICELLA DEL PIZZO
(Provincia di Cremona)**

Sede Legale: Piazza Comaschi Carlo n. 1 - 26040 Gussola (CR)

Codice Fiscale e Partita I.V.A. 01648410197

Tel. 0375/263311 - Telefax 0375/260923

E-mail istituzionale: protocollo@unioneterraefluminis.cr.it

P.E.C.: unione.terraefluminis@pec.regione.lombardia.it

Sito web istituzionale: www.unioneterraefluminis.cr.it

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E
ORGANIZZAZIONE (PIAO)
2023/2025**

(ente con meno di 50 dipendenti al 31/12/2022)

- ⇒ **Sezione 3 = Organizzazione e capitale umano**
- ⇒ **Sottosezione 3.1 = Struttura organizzativa**

Allegato 3.1 al PIAO 2023/2025

Riferimenti normativi:

Articolo 89, Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

Articolo 4, comma 1, lettera a), Decreto Ministeriale n. 132/2022;

Il riferimento all'articolo 3, comma 1, lettera a) - **Valore pubblico** - contenuto nell'art. 4 del D.M. n. 132/2022, non si applica alle amministrazioni con meno di 50 dipendenti, a norma dell'art. 6, commi 3 e 4, del D.M. n. 132/2022.

Contenuto della sottosezione:

In questa sottosezione (3.1) viene illustrato il modello organizzativo adottato dall'ente.

Allegato del D.M. 132/2022

Il modello organizzativo è composto da:

- organigramma;
- livelli di responsabilità organizzativa; n. di fasce per la gradazione delle posizioni organizzative;
- 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.

MODELLO ORGANIZZATIVO

L'organizzazione dell'Unione dei Comuni Lombarda "TERRAE FLUMINIS" è regolata dalle disposizioni contenute nel vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con deliberazione della Giunta dell'Unione n. 30 del 20/05/2019.

Più precisamente, il Regolamento stabilisce che:

- ⇒ Le linee fondamentali dell'organizzazione dell'Unione s'ispirano ai seguenti criteri:
- a) centralità dei cittadini e delle loro esigenze;
 - b) articolazione della struttura che sia funzionale rispetto ai compiti ed ai programmi di attività dell'Amministrazione al fine di perseguire obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità;
 - c) flessibilità organizzativa e di gestione delle risorse umane al fine di rendere più efficaci i processi gestionali e le determinazioni operative dei responsabili di struttura;
 - d) necessità di garantire un efficace collegamento delle attività delle unità organizzative, attraverso il dovere di comunicazione interna ed esterna ed interconnessione mediante sistemi informatici e statistici pubblici;
 - e) chiara individuazione delle responsabilità, dei poteri e dei livelli di autonomia di tutte le posizioni direttive e di lavoro, con riferimento agli obiettivi e alle risorse assegnate;
 - f) garanzia di imparzialità e trasparenza dell'azione amministrativa anche attraverso l'istituzione di apposite strutture per l'informazione ai cittadini e l'attribuzione, ad un unico ufficio e per ciascun procedimento, della responsabilità complessiva dello stesso; garanzia dell'esercizio del diritto di accesso agli atti e ai servizi, di informazione e di partecipazione all'attività amministrativa;
 - g) armonizzazione degli orari di servizio e di apertura degli uffici con le esigenze dell'utenza e con gli orari delle amministrazioni pubbliche e dei Paesi dell'Unione Europea;
 - h) sviluppo della produttività quantitativa e qualitativa, della progettualità e della flessibilità aziendale;
 - i) valorizzazione della risorsa umana, garantendo il miglioramento delle condizioni lavorative, la crescita professionale del personale, le pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso ed il trattamento sul lavoro;

- j) ottimizzazione dell'utilizzo delle risorse professionali, tecniche e finanziarie;
 - k) sviluppo dei sistemi di monitoraggio delle politiche di governo e delle attività di gestione;
 - l) riqualificazione, controllo e contenimento della spesa del personale.
- ⇒ L'Amministrazione dell'Unione assume ogni determinazione organizzativa al fine di assicurare l'attuazione dei sopra richiamati principi e la rispondenza al pubblico interesse dell'azione amministrativa;
 - ⇒ L'organizzazione del lavoro del personale persegue l'ottimizzazione del processo di erogazione dei servizi ed è fondata sulla partecipazione dei dipendenti e sulla loro adeguata e piena responsabilità e professionalità;
 - ⇒ All'interno del sistema di programmazione, l'organizzazione del lavoro assicura una corretta distribuzione dei carichi di lavoro, nell'ambito dell'unitarietà di tutti i compiti, con riferimento agli specifici progetti di attività;
 - ⇒ L'organizzazione del lavoro è improntata alla certezza e semplicità delle procedure, alla razionalità del sistema informativo e informatico;
 - ⇒ La flessibilità di utilizzo del personale è condizione per l'accrescimento della professionalità, dell'esperienza e della collaborazione tra gli operatori;
 - ⇒ Il confronto con le organizzazioni e le rappresentanze sindacali viene garantito con le modalità e per gli ambiti previsti dalle leggi e dai contratti collettivi nazionali di lavoro;
 - ⇒ La realizzazione delle determinazioni del Consiglio, della Giunta e del Presidente è affidata alla struttura operativa dell'Unione "TERRAE FLUMINIS";
 - ⇒ Sulla base degli atti di programmazione gestionale (definizione di obiettivi, priorità, piani, programmi, direttive) e delle direttive emanate dai soggetti competenti, i Responsabili di Servizio predispongono programmi operativi di attività;
 - ⇒ I programmi operativi di attività, ordinaria e di progetto, sono coerenti con gli obiettivi fissati dagli organi di governo e sono elaborati garantendo una distribuzione razionale dei carichi di lavoro;
 - ⇒ L'organizzazione dell'Unione "TERRAE FLUMINIS" si articola in strutture operative che sono aggregate secondo criteri di omogeneità;
 - ⇒ I livelli di articolazione possibili sono i seguenti:
 - a) Servizi (unità organizzative di massima dimensione);
 - b) Uffici interni o autonomi (unità organizzative di base);
 - ⇒ Il Servizio è l'unità organizzativa di massima dimensione presente nell'Unione, ha funzioni programmatiche, organizzative e gestionali ed è finalizzato a garantire il corretto ed efficace utilizzo delle risorse assegnate per il raggiungimento degli obiettivi programmatici di competenza;
 - ⇒ Il Servizio è il riferimento per:
 - a) la verifica e la valutazione dei risultati degli interventi;
 - b) la gestione di sistemi integrati e relativamente autonomi di interventi e servizi, siano essi rivolti a funzioni trasversali, di prevalente utilizzo interno, oppure a servizi finali, destinati all'utenza esterna;
 - c) l'elaborazione e la gestione dei programmi operativi finalizzati al raggiungimento degli obiettivi definiti dagli organi di governo (anche ai fini della gestione degli istituti di incentivazione della produttività);
 - d) l'eventuale definizione e gestione degli stanziamenti economici;
 - e) l'attuazione dei sistemi di controllo di gestione;
 - ⇒ Nell'ambito di ogni Servizio possono essere istituite unità organizzative di base, denominate *Uffici interni*, preposte ad attività circoscritte e determinate e per la produzione di beni ed erogazione di servizi utilizzabili sia dall'utenza esterna che dalla struttura organizzativa dell'Unione. Tali unità organizzative sono ridefinibili in qualsiasi momento, con le stesse modalità fissate per la loro istituzione, in ragione dell'evoluzione delle esigenze di intervento e delle risorse disponibili;
 - ⇒ L'Unione "TERRAE FLUMINIS" informa l'organizzazione dei propri uffici ai seguenti criteri:

- a) organizzazione del lavoro non per singoli atti, ma per programmi e progetti realizzabili e compatibili con le risorse finanziarie disponibili;
 - b) autonomia, funzionalità, efficacia ed economicità di gestione, secondo principi di professionalità e responsabilità;
 - c) razionalizzazione e semplificazione delle procedure operative, curando l'applicazione di nuove tecniche e metodologie di lavoro e l'introduzione di adeguate tecnologie telematiche ed informatiche;
 - d) efficacia, efficienza e qualità dei servizi erogati da gestire, anche con affidamenti all'esterno, mediante formule appropriate;
 - e) superamento del sistema gerarchico - funzionale mediante l'organizzazione del lavoro a matrice, per funzioni e programmi, con l'introduzione della massima flessibilità delle strutture e mobilità orizzontale del personale;
- ⇒ Nei limiti previsti dalla normativa vigente, costituisce principio generale di gestione la massima semplificazione delle procedure, nel rispetto dell'inderogabile principio della trasparenza e della massima correttezza formale e sostanziale dei singoli atti e dell'azione amministrativa nel suo insieme.

Il modello organizzativo adottato dall'Unione è improntato:

- ⇒ alla razionalizzazione delle strutture finalizzata al contestuale conseguimento della piena funzionalità in coerenza con gli obiettivi dell'Unione e della valorizzazione delle risorse umane e finanziarie impiegate;
- ⇒ al superamento della separazione rigida delle competenze nella divisione del lavoro per il conseguimento della massima flessibilità delle strutture e del personale, secondo il principio di un sistema aperto e collaborativo.

I settori sono affidati alla responsabilità gestionale di coordinamento e di controllo delle posizioni organizzative, le figure professionali apicali dell'ente, ascritte alla categoria D (dal 1 aprile 2023: Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione)¹, con la supervisione del Segretario dell'Unione, nell'osservanza del ruolo da questo rivestito e delle funzioni demandategli dalla legge.

L'Unione ha una propria dotazione organica ed una propria struttura organizzativa. Il personale dipendente è inquadrato, nella dotazione organica complessiva, secondo criteri di funzionalità e flessibilità operativa. Le funzioni sono definite nell'ambito di Uffici Unici gestiti all'interno delle Aree Amministrativa, Finanziaria e Tecnica.

Il numero delle Aree e le rispettive articolazioni e competenze sono definiti dalla Giunta dell'Unione, nel rispetto dei principi indicati nel Regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi (articolo 89, TUEL 267/2000), contemperando le esigenze di funzionalità con quelle di economicità di gestione.

La Giunta (articolo 48, comma 3, TUEL) adotta il regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi nel rispetto dei criteri generali stabiliti dal Consiglio.

La struttura organizzativa risulta dagli allegati 3.1.A e 3.1.B, del presente atto, formandone parte integrante e sostanziale.

¹ Articolo 12, CCNL Funzioni locali del 16 novembre 2022;

Obiettivi per il miglioramento della salute di genere

QUADRO NORMATIVO

Il Piano Triennale delle Azioni Positive è previsto dall'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità", con la finalità di assicurare *"la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne"*.

La direttiva ministeriale 23 maggio 2007 (Ministro per le riforme e le innovazioni nella P.A. e Ministra per i diritti e le pari opportunità) prevede le *"Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche."*

La materia era tuttavia già disciplinata dai Contratti Collettivi Nazionali del comparto pubblico; in particolare, l'art. 19 del C.C.N.L. Regioni e autonomie locali 14/09/2000 prevedeva la costituzione del Comitato Pari Opportunità e interventi che si concretizzassero in "azioni positive" a favore delle lavoratrici.

L'art. 8 del C.C.N.L. Regioni e autonomie locali 22/01/2004 prevedeva, invece, la costituzione del Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing.

Il D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106 ha modificato l'art. 6 del D.Lgs. n. 81/2008, che disciplina la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, prevedendo l'obbligo di includere nel documento di valutazione dei rischi quello derivante da stress lavoro-correlato che, pur avendo una matrice individuale, in quanto dipende dalla capacità delle singole persone di far fronte agli stimoli prodotti dal lavoro e alle eventuali forme di disagio che ne derivano, è legato principalmente a:

- chiarezza e condivisione degli obiettivi del lavoro;
- valorizzazione ed ascolto delle persone;
- attenzione ai flussi informativi;
- relazioni interpersonali e riduzione della conflittualità;
- operatività e chiarezza dei ruoli;
- equità nelle regole e nei giudizi.

L'art. 21 della Legge n. 183/2010 ha apportato importanti modifiche al D.Lgs. n. 165/2001, recante *"Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche"*, in particolare all'art. 7, prevedendo che *"Le Pubbliche Amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno"*, e all'art. 57, con la previsione della costituzione del C.U.G. - *"Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"*, che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i Comitati per le pari opportunità e i Comitati paritetici sul fenomeno del *mobbing*. In quest'ottica, è opportuno, come indicato nella Direttiva 4 marzo 2011 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione e del Ministro per le pari opportunità, *"l'ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta, che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria: età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità e lingua, estendendola all'accesso, al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione, alle progressioni in carriera e alla sicurezza"*.

OBIETTIVI E FINALITÀ

La presente programmazione viene adottata nell'ambito delle finalità espresse dal D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 e successive modificazioni ed integrazioni.

Gli interventi di programmazione sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche inserite

in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione dell'Amministrazione e, in tale ottica, in coerenza con gli altri strumenti di pianificazione e di programmazione triennale, anche il PAP (Piano Azioni Positive) è da considerarsi sempre “*in progress*”.

Con la presente programmazione, l'Amministrazione favorisce l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori, con particolare riferimento a:

1. Formazione;
2. Orari di lavoro;
3. Sviluppo di carriera e professionalità;
4. Informazione;
5. Benessere organizzativo.

Pertanto, la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, orario di lavoro e orario di servizio, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità e benessere, al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

SITUAZIONE ATTUALE

La programmazione degli obiettivi per il miglioramento della salute di genere dell'Unione “TERRAE FLUMINIS” non può prescindere dalla constatazione che l'organico dell'Unione non presenta squilibrio di genere a svantaggio delle donne.

Il personale in servizio presso l'Unione dei Comuni Lombarda “TERRAE FLUMINIS” al 01/01/2023 consta di n. 12 (dodici) dipendenti, tutti assunti con contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato, suddivisi in tre Aree: Amministrativa, Finanziaria e Tecnica.

AREA	DONNE	UOMINI	TOTALE
Area Amministrativa	4	2	6
Area Finanziaria	1	2	3
Area Tecnica	1	2	3
Totale	6	6	12

LAVORATORI	CATEGORIA D	CATEGORIA C	CATEGORIA B	CATEGORIA A
Donne	1	3	1	1
Uomini	1	3	1	1
Totale	2	6	2	2

Alla descritta dotazione organica, vanno aggiunti:

- n. 1 Segretario Comunale dell'Unione (Donna);
- n. 2 Assistenti Sociali in convenzione (Donne - Categoria D).

La situazione organica, per quanto riguarda i dipendenti nominati, con decreto presidenziale, Responsabili di Servizio titolari di Posizione Organizzativa, con conferimento delle funzioni e competenze di cui all'art. 107 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, è così rappresentata:

Responsabili di Servizio	Donne	Uomini	Totale
Numero	1	-	1

Si dà atto, pertanto, che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 e s.m.i., in quanto non sussiste un divario fra i generi non inferiore ai due terzi.

OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE

Per ciascuno degli interventi programmatici citati in premessa vengono di seguito indicati gli obiettivi da raggiungere e le azioni attraverso le quali raggiungere tali obiettivi:

1. Descrizione Intervento: FORMAZIONE

Obiettivo: Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti, nell'arco del triennio, di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera, che si potrà concretizzare, mediantel'utilizzo del "credito formativo", nell'ambito di progressioni orizzontali e, ove possibile, verticali. Finalità strategiche: Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso lagratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

Azione positiva 1: Garantire che tutta l'attività di formazione professionale obbligatoria e l'aggiornamento professionale concordato, nel rispetto del principio di pari opportunità, siano svolti in orario di lavoro.

Azione positiva 2: Predisporre riunioni di Area con ciascun Responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze, da vagliare successivamente in sede di Conferenza dei Responsabili.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Responsabili di Area - Segretario dell'Unione - Ufficio Personale.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti.

2. Descrizione intervento: ORARI DI LAVORO

Obiettivo: Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro. Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio, al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problemi non solo legati alla genitorialità.

Finalità strategiche: Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro. Il "Sistema di valutazione della performance" approvato dalla Giunta dell'Unione (da ultimo, con deliberazione G.U. n. 31 del 20/05/2019) non annovera, tra i criteri previsti per la valutazione delle prestazioni e dei risultati, la valutazione della disponibilità ad effettuare orari di lavoro particolari, al di fuori delle fasce individuate per la generalità dei dipendenti, che possano interferire con impegni parentali. In tal modo, si intende prevenire la valutazione di criteri che possano essere discriminanti per le donne e di pregiudizio per la loro progressione economica

Azione positiva 1: Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.

Azione positiva 2: Prevedere agevolazioni per l'utilizzo, al meglio, delle ferie a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati.

Azione positiva 3: attuazione *smart working*; in considerazione degli obiettivi fissati dalla normativa per l'introduzione di nuove modalità procedurali e degli obiettivi inerenti l'attivazione di misure organizzative in tema di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, si ritiene di proporre

interventi per programmare un piano di *smart working*, svincolato dall'emergenza sanitaria.

Soggetti e Uffici coinvolti: Responsabili di Area - Segretario dell'Unione - Ufficio Personale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti con problemi familiari e/o personali, agli eventuali dipendenti con contratto di lavoro part-time, ai dipendenti che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale.

3. Descrizione intervento: **SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITÀ**

Obiettivo: Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale femminile che maschile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.

Finalità strategica: Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la *performance* dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

Azione positiva 1: Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile.

Azione positiva 2: Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.

Azione positiva 3: Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.

Azione positiva 4: consentire e favorire la mobilità interna del personale, laddove un dipendente chieda il trasferimento presso altro ufficio/settore/area, motivato da esigenze di conciliazione tempi lavoro-famiglia oppure per ragioni di crescita professionale. I provvedimenti di mobilità che comportino lo spostamento di lavoratrici/lavoratori ad unità organizzative di servizio diverso da quello di appartenenza devono essere adeguatamente motivati. In particolare, quando non richiesta dalla lavoratrice/lavoratore, la mobilità tra servizi diversi deve essere motivata da ragioni organizzative ovvero da ragioni legate alla modifica della capacità lavorativa dei dipendenti stessi.

Soggetti e Uffici coinvolti: Ufficio Personale - Segretario dell'Unione.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

4. Descrizione Intervento: **INFORMAZIONE**

Obiettivo: Promozione e diffusione dei temi riguardanti le pari opportunità.

Finalità strategica: Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sui temi delle pari opportunità e di genere. Per quanto riguarda i Responsabili di Area, favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.

Azione positiva 1: programmare incontri di sensibilizzazione e informazione rivolti ai Responsabili di Area sul tema delle pari opportunità.

Azione positiva 2: Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sui temi delle pari opportunità tramite invio di comunicazioni allegate alla busta paga.

Azione positiva 3: approfondimento dei contenuti del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, di cui al D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, e del Codice di comportamento dei dipendenti dell'Unione (approvato con deliberazione della Giunta dell'Unione n. 57 del 20/12/2021 ed aggiornato secondo le *"Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche"* approvate da ANAC con delibera n. 177 del 19/02/2020), al fine di far conoscere la sanzionabilità dei comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona e il corrispondente dovere, per tutto il personale, di mantenere una condotta informata a principi di correttezza, che assicurino pari dignità di trattamento tra uomini e donne sul lavoro.

In particolare, l'articolo 3, comma 5, del vigente Codice di comportamento dei dipendenti dell'Unione prevede espressamente che *"Nei rapporti con i destinatari dell'azione amministrativa, siano essi interni o esterni all'Ente, il dipendente assicura la piena parità di trattamento a parità"*

di condizioni, astenendosi, altresì, da azioni arbitrarie che abbiano effetti negativi sui destinatari dell'azione amministrativa o che comportino discriminazioni basate su sesso, nazionalità, origine etnica, lingua, religione o credo, convinzioni personali o politiche, appartenenza a una minoranza nazionale, appartenenza sindacale, disabilità, condizioni sociali o di salute, età e orientamento sessuale o su altri diversi fattori.”.

Inoltre, l'articolo 14, commi 5 e 6, del vigente Codice di comportamento dei dipendenti dell'Unione prevede che ciascun Responsabile di Posizione Organizzativa:

- curi, compatibilmente con le risorse disponibili, il benessere organizzativo nella struttura cui è preposto, favorendo l'instaurarsi di rapporti cordiali e rispettosi tra collaboratori, assume iniziative finalizzate alla circolazione delle informazioni, alla formazione e all'aggiornamento del personale, all'inclusione e alla valorizzazione delle differenze di genere, età e condizioni personali;

- favorisca la crescita individuale dei dipendenti portatori di fragilità o che abbiano criticità personali, dei nuovi assunti, dei dipendenti riqualificati e dei dipendenti di nuova assegnazione nella propria Area, e individui un dipendente che, per esperienza e capacità relazionali, svolga la funzione di *tutor*.

Azione positiva 4: Informazione ai cittadini attraverso la pubblicazione di normative, di disposizioni e di novità sul tema delle pari opportunità, nonché della presente programmazione sul sito internet dell'Unione.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Ufficio Personale - Segretario dell'Unione.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti, ai Responsabili di Area, a tutti i cittadini.

5. Descrizione Intervento: **BENESSERE ORGANIZZATIVO**

Obiettivo: Il punto di incontro tra l'ambiente di lavoro e l'individuo può migliorare notevolmente con il miglioramento dei processi, delle pratiche e della qualità delle relazioni. L'Unione si impegna a far sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da: pressioni o molestie sessuali; casi di *mobbing*; atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta; atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o lavoratore, sotto forma di discriminazioni. Promuove l'attenzione ai bisogni del personale sui temi dell'organizzazione del lavoro e del benessere organizzativo, attraverso indagini *ad hoc* e l'adozione di strumenti permanenti di osservazione e monitoraggio.

Azione positiva n.1: progettare un'indagine sul benessere e sul clima organizzativo, tramite la somministrazione di un questionario *ad hoc* tra i dipendenti per la rilevazione dei bisogni e successiva attività di informazione e di sensibilizzazione dei dipendenti sulle criticità rilevate e sulle iniziative da intraprendere.

Azione positiva n. 2: organizzare un evento formativo di tutto il personale su ruolo e funzioni della Consigliera di Parità.

Soggetti e uffici coinvolti: Ufficio personale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

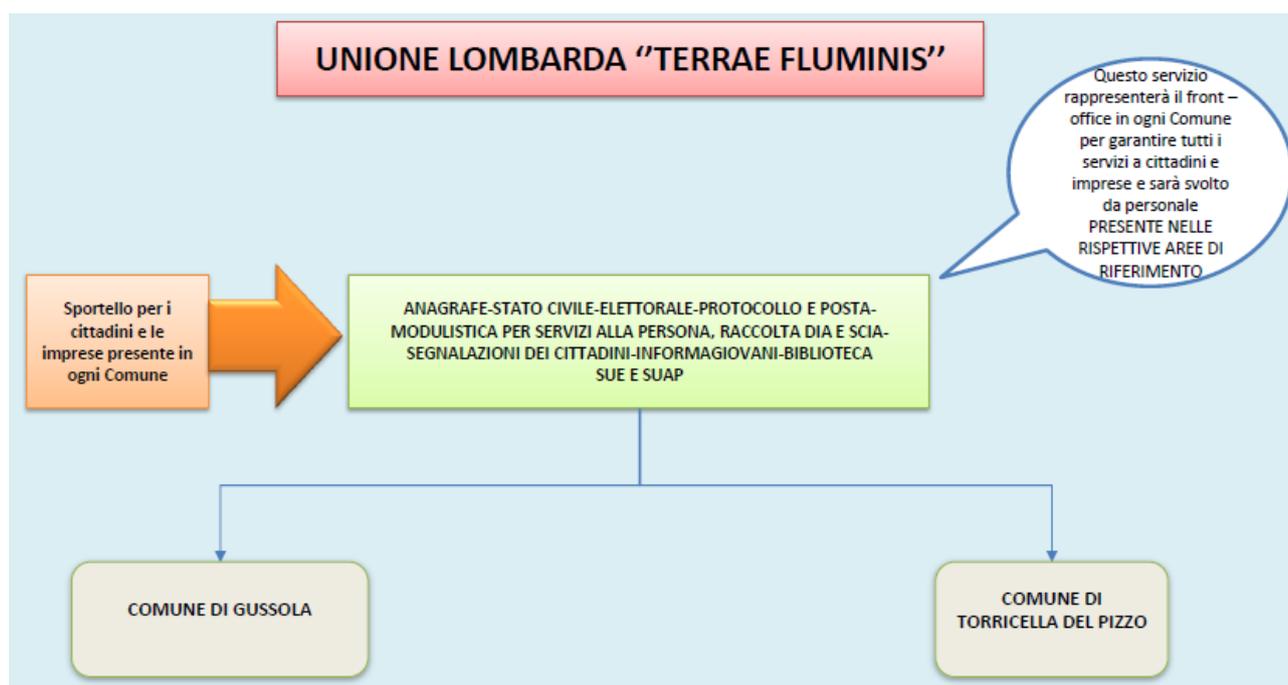
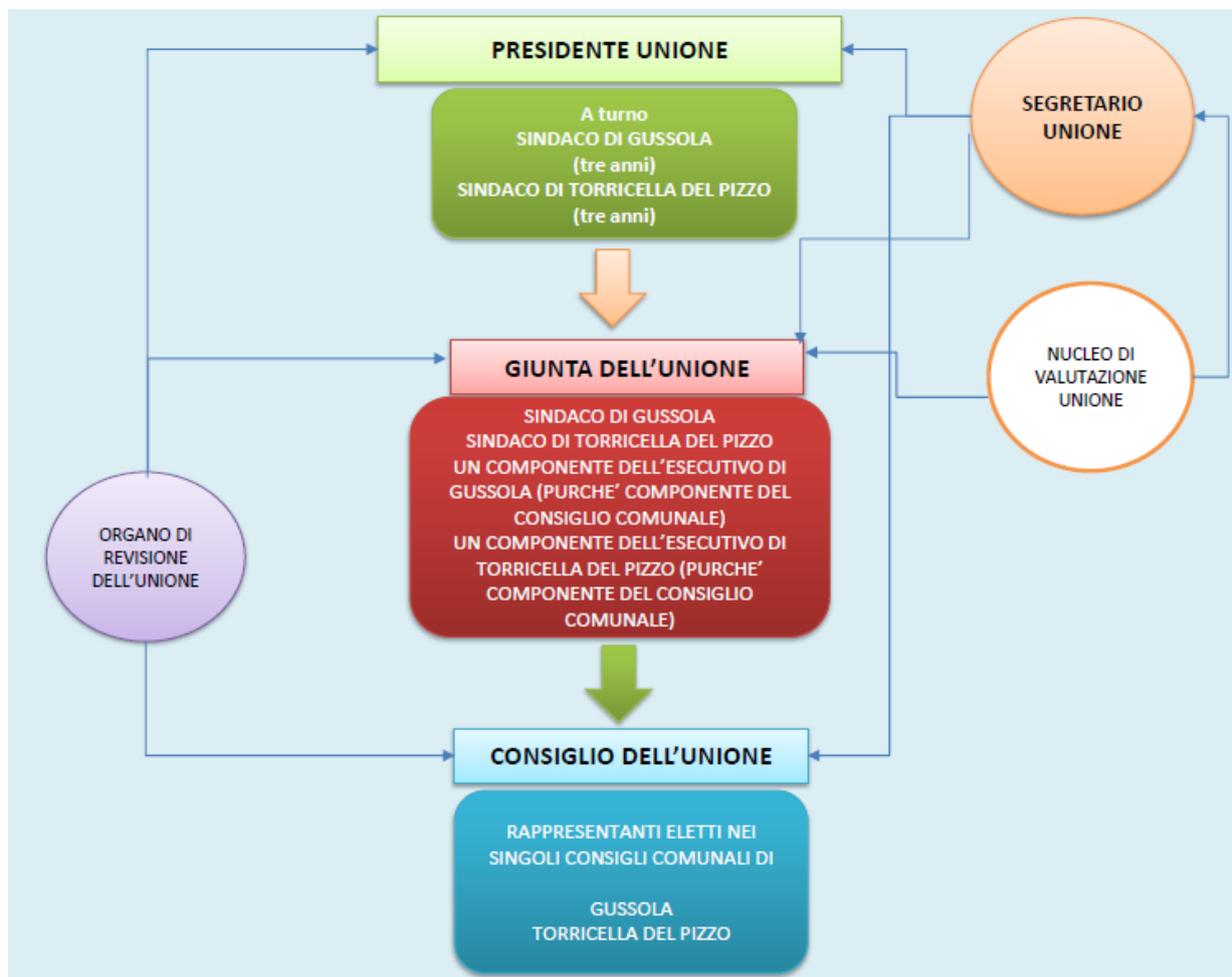
MONITORAGGIO E AGGIORNAMENTO

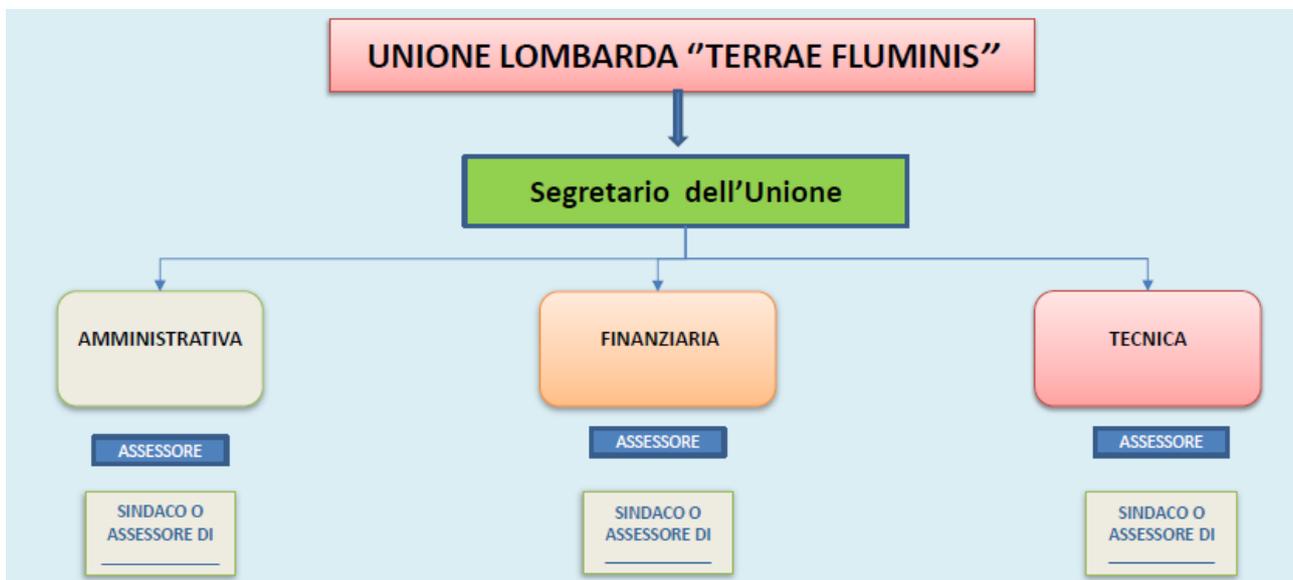
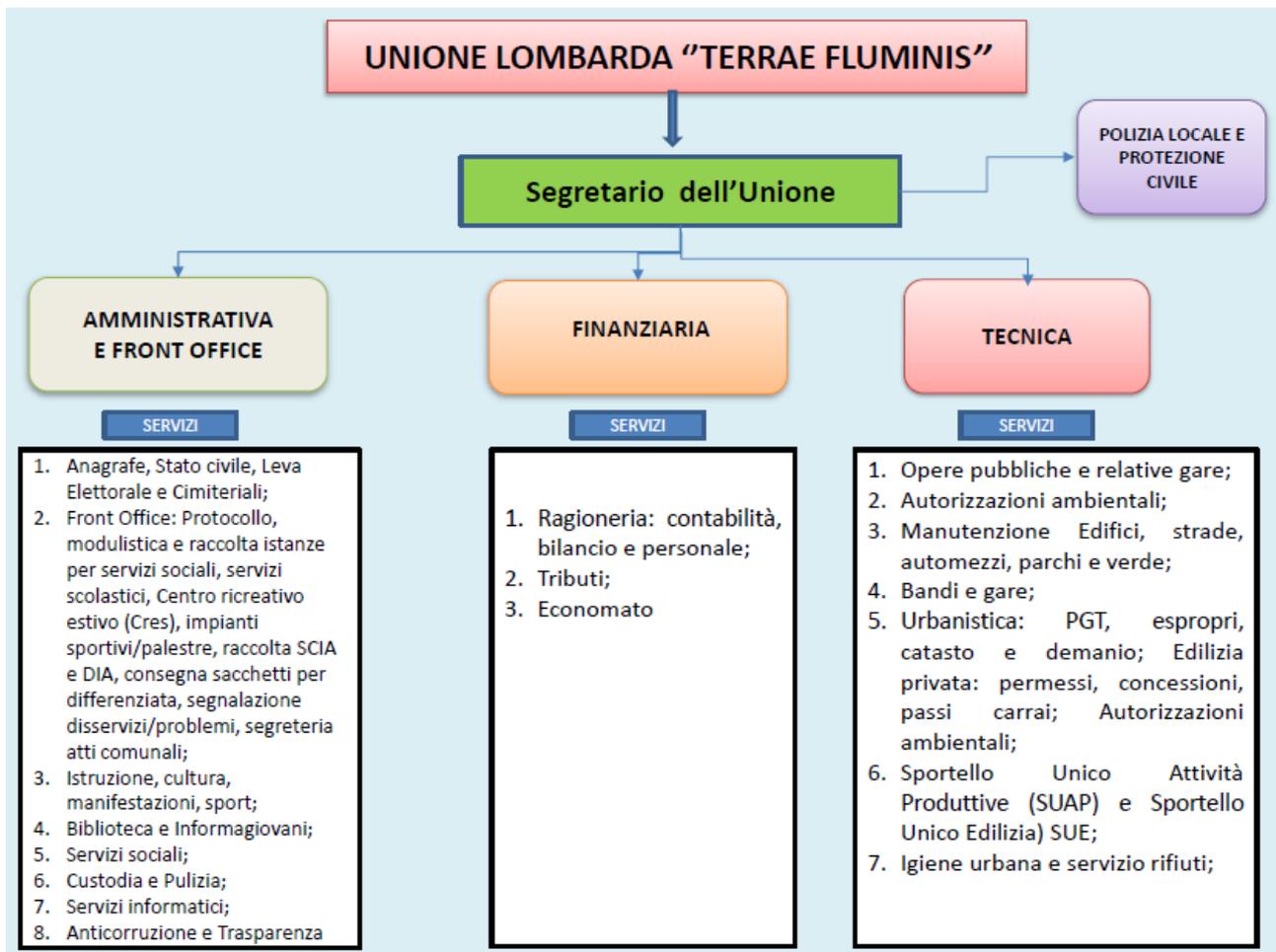
Nel periodo di vigenza potranno essere apportate le modificazioni e/o integrazioni che si renderanno necessarie e/o opportune.

Sulla citata Programmazione “*Obiettivi per il miglioramento della salute di genere*” del PIAO 2023/2025, la Consigliera di Parità per la Provincia di Cremona ha espresso il proprio parere positivo rif. Prot. N. GE 2023/26070 in data 27/03/2023 - Prot. Unione n. 1109 del 28/03/2023.

Allegato 3.1.A

SCHEMA ORGANIZZATIVO DELL'UNIONE DEI COMUNI LOMBARDA "TERRAE FLUMINIS"





NUCLEO DI VALUTAZIONE

L'art. 1, comma 3, dello Statuto dell'Unione "TERRAE FLUMINIS" prevede che "L'Unione è un Ente Locale, al quale si applicano, in quanto compatibili e non derogati dalle vigenti disposizioni di legge disciplinanti le Unioni di Comuni, i principi previsti per l'ordinamento dei Comuni, con particolare riguardo allo status degli amministratori, all'ordinamento finanziario e contabile, al personale e all'organizzazione, ed opera secondo i principi fissati dalla Costituzione, dal diritto comunitario e dalle norme statali e regionali."

Inoltre, l'art. 34, comma 8, lett. c), dello Statuto prevede la gestione, in forma associata, in capo all'Unione, anche per i Comuni che la costituiscono, delle *“funzioni di competenza dell'organo di valutazione e di controllo di gestione, attribuite dal Presidente dell'Unione, sulla base di apposito regolamento approvato dall'Unione stessa”*.

L'art. 31, comma 5, della Parte I del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, prevede: *“Il Presidente nomina, con proprio decreto, il Nucleo di valutazione, il quale opera in posizione di autonomia e risponde, esclusivamente, al Presidente stesso. Per ragioni di razionalizzazione e contenimento della spesa, il Nucleo è monocratico, costituito dal solo Segretario dell'Unione o da un solo esperto esterno. In alternativa, il Nucleo di valutazione può anche essere costituito dal Segretario dell'Unione, che lo presiede, e da un solo esperto esterno. In ogni caso, l'esperto esterno deve possedere peculiari competenze in materia di organizzazione e valutazione del personale e di sistemi di programmazione e controllo, desumibili da concrete e pluriennali esperienze svolte, con ruoli direzionali, in ambito pubblico o privato. Esso non deve trovarsi in alcuna delle situazioni di inconferibilità od incompatibilità previste dalla legge e decate per l'eventuale sopravvenienza di tali situazioni.”*

L'art. 31, commi 6 e 7, della Parte I del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, dispone: *“6. Il Nucleo di valutazione:*

a) propone alla Giunta dell'Unione il sistema di valutazione dei soggetti con funzioni di direzione e dei dipendenti;

b) monitora il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, nonché il grado di trasparenza delle procedure e delle attività;

c) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi di risultato, secondo quanto previsto dalla legge e dal Regolamento di organizzazione, dai contratti collettivi nazionali, dal contratto integrativo, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito, della professionalità e delle pari opportunità;

d) comunica, tempestivamente, le criticità riscontrate al Presidente ed al Segretario dell'Unione;

e) valida le risultanze dell'attività di rendicontazione e valutazione, predisposte secondo quanto previsto dal Regolamento di organizzazione;

f) propone la metodologia per la graduazione delle posizioni;

g) esprime eventuali pareri richiesti dall'Amministrazione sui temi della gestione del personale e del controllo.

7. Il Nucleo di valutazione rimane in carica per un periodo non superiore a quello del mandato del Presidente che lo ha nominato, salvo riconferma, e può essere revocato, esclusivamente, per sopravvenuti motivi di interesse pubblico.”;

Con deliberazione G.U. n. 13 del 28/02/2022, l'ente ha aderito, per il biennio 2022/2023, al *“Servizio di supporto per la gestione della performance e Nucleo di valutazione”* elaborato dall'associazione *“Lega dei Comuni”* di Pavia, la quale collabora attivamente con l'ente, in base a specifico accordo biennale Prot. n. 786/2022 formalmente sottoscritto in data 03/03/2022, offrendo un qualificato servizio di assistenza tecnico-giuridica sia su temi di orientamento generale che su specifiche questioni di interesse. Tale accordo, avente validità per il biennio 2022/2023, prevede espressamente, ai punti 4 e 5:

“4. L'Unione s'impegna pertanto a nominare il Nucleo di valutazione secondo le modalità congiuntamente definite, attraverso gli aggiornamenti e adeguamenti dei regolamenti relativi all'organizzazione e alla gestione delle risorse umane e del nuovo sistema di valutazione, proposti da Lega dei Comuni.

5. Nell'esercizio delle proprie funzioni, al Nucleo di valutazione sono estese tutte le prerogative previste dall'ordinamento generale e comunale, comprese quelle relative alle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza.”;

In attuazione del predetto “Progetto relativo al Servizio di supporto per la gestione della performance e Nucleo di valutazione” in essere con “Lega dei Comuni” di Pavia, con decreto presidenziale n. 1/2022 del 07/03/2022 (Prot. n. 807/2022), è stato nominato il Nucleo di Valutazione dell’Unione per il biennio 2022/2023, con tutte le competenze previste dal Regolamento sull’ordinamento degli uffici e dei servizi, costituito dal Segretario dell’Unione *pro tempore*, che lo presiede, e da un solo esperto esterno, proposto da Lega dei Comuni.

UFFICIO PROCEDIMENTI DISCIPLINARI

L’art. 55-*bis* del D.Lgs. n. 165/2001, inserito dall’art. 69, comma 1, del D.Lgs. n. 150/2009 e successivamente modificato dall’art. 13 del D.Lgs. n. 75/2017, nel ridefinire la materia della responsabilità disciplinare dei pubblici dipendenti, prevede che ciascuna amministrazione, secondo il proprio ordinamento e nell’ambito della propria organizzazione, individui l’ufficio per i procedimenti disciplinari competente per le infrazioni punibili con sanzione superiore al rimprovero verbale (per le infrazioni di minore gravità, per le quali è prevista l’irrogazione della sanzione del rimprovero verbale, il procedimento disciplinare è di competenza del responsabile della struttura presso cui presta servizio il dipendente. Alle infrazioni per le quali è previsto il rimprovero verbale si applica la disciplina stabilita dal contratto collettivo) e che le amministrazioni, previa convenzione, possano prevedere la gestione unificata delle funzioni dell’ufficio competente per i procedimenti disciplinari, senza maggiori oneri per la finanza pubblica. Per le infrazioni per le quali è prevista l’irrogazione di sanzioni superiori al rimprovero verbale, il responsabile della struttura presso cui presta servizio il dipendente, segnala immediatamente, e comunque entro dieci giorni, all’ufficio competente per i procedimenti disciplinari i fatti ritenuti di rilevanza disciplinare di cui abbia avuto conoscenza.

Per esplicita previsione del legislatore, le norme relative alla materia dei procedimenti disciplinari hanno carattere imperativo e, pertanto, non sono derogabili e si applicano a tutte le Amministrazioni Pubbliche, compresi gli Enti Locali.

La materia del pubblico impiego, del relativo contenzioso e del procedimento disciplinare è estremamente specialistica e richiede costante attenzione ed aggiornamento, per gestire i procedimenti a garanzia del rispetto delle disposizioni di legge, dei contratti di lavoro e dei dipendenti stessi.

Le disposizioni di legge in materia (in particolare, la L. n. 15/2009, il D.Lgs. n. 150/2009, la L. n. 190/2012, il D.Lgs. n. 39/2013, il D.P.R. n. 62/2013, la L. n. 124/2015, il D.Lgs. n. 116/2016, il D.Lgs. n. 74/2017, il D.Lgs. n. 75/2017 e il D.L. n. 80/2021 e s.m.i.) hanno messo in atto una profonda riforma nel rapporto del pubblico impiego, con effetti legati ad un processo di riorganizzazione che deve essere attuato all’interno della pubblica amministrazione.

L’art. 1, comma 89, della Legge n. 56/2014 riconosce alle province, quali enti con funzioni di area vasta, oltre alle funzioni fondamentali elencate ai commi 85 e 86, ulteriori funzioni, al fine di conseguire, tra le altre, finalità di efficacia nello svolgimento delle funzioni fondamentali da parte dei comuni e delle unioni di comuni, valorizzando forme di esercizio associato di funzioni da parte di più enti locali.

L’Unione “TERRAE FLUMINIS”, con deliberazione consiliare n. 36 del 25/11/2022, ha approvato apposita convenzione, con la Provincia di Monza e della Brianza, per la gestione dell’Ufficio Procedimenti Disciplinari in forma associata, ai sensi del combinato disposto dell’art. 30 del decreto legislativo n. 267/2000, dell’art. 1 comma 89 della legge n. 56/2014 e degli artt. 55 e seguenti del decreto legislativo n. 165/2001 e s.m.i., nella considerazione che detto servizio sia un valido strumento di supporto, soprattutto per gli enti di minori dimensioni, tale da creare sinergie positive, economie di scala e contenimento dei costi a vantaggio dell’azione amministrativa.

Le competenze dell’Ufficio per i Procedimenti Disciplinari in forma associata sono quelle previste dalla legge e dai contratti collettivi di comparto degli Enti locali e, in particolare, l’UPD ha il compito di contestare l’addebito al lavoratore, convocare la parte, istruire il procedimento disciplinare e adottare l’atto conclusivo del procedimento di irrogazione della sanzione.

L'Ufficio Procedimenti Disciplinari della Provincia di Monza e della Brianza si avvale dell'Ufficio preposto individuato dall'Unione, ovvero dell'Ufficio Personale, che è a disposizione per l'attività istruttoria e per altre eventuali necessità. La sottoscritta convenzione prevede che, in caso di eventuale contenzioso, la Provincia di Monza e della Brianza assumerà tutte le decisioni necessarie e provvederà a conferire l'incarico legale, con spese a carico dell'Unione.

L'adesione alla convenzione con la Provincia di Monza e della Brianza da parte dell'Unione "TERRAE FLUMINIS" è vantaggiosa per i seguenti motivi ed obiettivi:

- l'Unione può usufruire di un ufficio specialistico di significativa utilità per l'organizzazione interna all'ente, per la consulenza che viene assicurata in materie in costante evoluzione normativa e contrattuale, così da gestire le politiche del personale in armonia con l'evoluzione legislativa;

- la gestione della complessa attività della funzione disciplinare da parte dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari in forma associata è garanzia di terzietà ed imparzialità, in quanto particolarmente specializzato e competente, in una delle funzioni di gestione del personale tra le più delicate, sia per la complessità normativa e contrattuale, che per i riflessi sull'organizzazione e sul benessere del personale dipendente.

Allegato 3.1.A.1

AREA AMMINISTRATIVA

SERVIZI	LINEE DI ATTIVITÀ
1. Amministrativo	<ul style="list-style-type: none">• Segreteria ed organi istituzionali• Archivio, Protocollo ed Albo Informatico• Contratti• Sistema informativo dell'Unione• Sale comunali• Servizi di pulizie
2. Demografici e cimiteriali	<ul style="list-style-type: none">• Anagrafe, Stato Civile, Elettorale• Servizi cimiteriali
3. Sociali e assistenziali	<ul style="list-style-type: none">• Servizi socio - assistenziali• Servizi alla prima infanzia (Asilo nido)• Servizio sociale territoriale specifico• Servizi scolastici
4. Scolastici e sportivi	<ul style="list-style-type: none">• Pubblica Istruzione• Palestre comunali, centri sportivi comunali, per quanto riguarda le domande di utilizzo
5. Culturali	<ul style="list-style-type: none">• Biblioteca• Manifestazioni, relativamente alla concessione del patrocinio e dei contributi
6. Polizia Locale	<ul style="list-style-type: none">• Polizia Locale• Notifiche

AREA FINANZIARIA

SERVIZI	LINEE DI ATTIVITÀ
1. Finanziario e risorse umane (parte giuridica ed economica)	<ul style="list-style-type: none">• Ragioneria e personale• Servizi alla prima infanzia (Misura Nidi Gratis)• Economato
2. Tributi	<ul style="list-style-type: none">• Tributi

AREA TECNICA

SERVIZI	LINEE DI ATTIVITÀ
1. Edilizia privata 2. Lavori pubblici 3. Urbanistica e gestione del territorio 4. Tutela dell'ambiente 5. Viabilità, circolazione stradale e connessi 6. Protezione civile 7. SUAP e SUE 8. Appalti e contratti 9. Personale esterno	<ul style="list-style-type: none">• Edilizia privata• Lavori pubblici• Urbanistica e gestione del territorio• Tutela dell'ambiente• Viabilità, circolazione stradale e connessi• Protezione civile• SUAP e SUE• Appalti e contratti• Gestione del personale esterno

Allegato 3.1.B

UNIONE DEI COMUNI LOMBARDA “TERRAE FLUMINIS”

ORGANIGRAMMA DEL PERSONALE DIPENDENTE

UFFICIO DEL SEGRETARIO COMUNALE DELL'UNIONE

Lo Statuto dell'Unione, all'art. 31, comma 9, attribuisce al Presidente la nomina del Segretario dell'Unione e, all'art. 37, comma 1, disciplinando le funzioni del Segretario dell'Unione, prevede che il Presidente si avvalga del Segretario di un Comune facente parte dell'Unione, senza che ciò comporti l'erogazione di ulteriori indennità e, comunque, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

L'Unione “TERRAE FLUMINIS” si avvale del Segretario Comunale reggente dei Comuni di Gussola e Torricella del Pizzo, ritenendo tale scelta efficace strumento di promozione dell'integrazione dell'azione amministrativa fra i Comuni associati.

Il Segretario unico dell'Unione è titolare della sede di segreteria convenzionata tra i Comuni di Goito (MN), Marcaria (MN), Piadena Drizzona (CR), Calvatone (CR) e Tornata (CR).

I compiti attribuiti sono quelli previsti dall'art. 97, commi 2 e 4, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267. Il Segretario dell'Unione è Presidente della delegazione trattante di parte datoriale autorizzata alle trattative, con le Organizzazioni Sindacali e con la R.S.U., nelle materie che i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro riservano alla contrattazione decentrata integrativa. È, inoltre, Presidente del Nucleo di Valutazione dell'Unione.

AREA AMMINISTRATIVA

ORGANIGRAMMA DEL SETTORE

N.	CAT.	POS. ECON.	PROFILO	NOTE
1	D1	D4	Istruttore Direttivo Amministrativo	<i>Vacante (dal 01/01/2023 per dimissioni volontarie)</i>
2	C1	C4	Istruttore Amministrativo	
3	C1	C4	Agente di Polizia Locale	<i>Dimissionario (dal 01/07/2023)</i>
4	C1	C3	Istruttore Amministrativo	
5	C1	C2	Istruttore Educativo	<i>In convenzione a tempo parziale presso altro ente dal 01/09/2022 al 31/07/2023</i>
6	C1	C2	Istruttore Educativo	<i>Vacante (dal 31/12/2021 per passaggio ad altra p.a.)</i>
7	C1	C1	Istruttore Amministrativo	<i>Vacante</i>
8	C1	C1	Agente di Polizia Locale	<i>Vacante</i>
9	B3	B3	Collaboratore Amministrativo	
10	A1	A3	Operatore - Inserviente	
11	A1	A1	Operatore	<i>Vacante (dal 01/01/2020 per collocamento a riposo)</i>
12	A1	A1	Operatore (part-time 18/36)	<i>Vacante (dal 19/11/2018 per dimissioni volontarie)</i>
13	A1	A1	<i>Operatore - Cuoco - Inserviente Asilo Nido</i>	<i>Vacante</i>

Servizio Amministrativo

1. segreteria ed organizzazione;
2. servizi generali;
3. organi istituzionali;
4. gestione deliberazioni Giunte e Consigli comunali e dell'Unione;
5. predisposizione e gestione P.E.G.;
6. richieste contributi previsti per le unioni di comuni e rendicontazione;
7. servizi sede municipale;
8. deposito atti, notifiche ed albo pretorio;
9. protocollo ed archivio;
10. attività contrattuale dei Comuni e dell'Unione;
11. gestione sito internet istituzionale;
12. partecipazione e decentramento;
13. accesso agli atti; snellimento, trasparenza;
14. sistema informativo dell'Unione;
15. acquisto di beni e servizi;
16. gestione gare d'appalto del settore;
17. stipula e rogito dei contratti dell'ente;
18. stipula delle convenzioni dell'ente;
19. gestione sale comunali;
20. servizi di pulizie.

Servizi Demografici e cimiteriali

1. tenuta registri anagrafici (APR - Anagrafe Popolazione Residente) immigrazioni, emigrazioni, cambi via, riepiloghi mensili, servizi certificativi connessi;
2. tenuta registri AIRE (Anagrafe Italiani Residenti Estero), invio settimanale in via informatica al M.I.;
3. tenuta di tutti i registri dello stato civile (atti di nascita, morte, matrimonio, cittadinanza e pubblicazioni matrimoni civili e religiosi), servizi certificativi connessi;
4. celebrazione matrimoni civili, redazione atti di separazione e divorzio (ai sensi della Legge n. 162/2014);
5. rilascio C.I.E. e carte identità cartacee e documenti per passaporti, espatrio minori;
6. servizio elettorale (revisioni dinamiche e semestrali, rilascio tessere elettorali);
7. tenuta e aggiornamento delle liste elettorali generali, sezionali e schedari m/f, servizi certificativi connessi e rilascio elenchi estratti dalle liste elettorali;
8. gestione procedimenti elettorali e referendari, comunicazioni con Prefettura - UTG, Regione e altri enti, rendiconti elettorali;
9. tenuta e aggiornamento albo dei presidenti di seggio;
10. tenuta e aggiornamento albo degli scrutatori di seggio;
11. area di scambio documentazione con UTG;
12. servizio statistico comunale;
13. censimenti: popolazione, abitazioni, agricoltura, industria, commercio e servizi;
14. toponomastica e numerazione civica;
15. rilascio attestati di soggiorno per comunitari;
16. variazioni patenti e libretti circolazione per MTC;
17. rilascio certificazione demografica, autentiche, dichiarazioni sostitutive;
18. servizio giudici popolari, leva militare;
19. accertamenti vari per permessi soggiorno stranieri extracomunitari;
20. accertamenti per Carabinieri, Questura, Tribunali, Istituti bancari, Poste, Tributi, ecc.;
21. coordinamento con Polizia Locale per accertamenti anagrafici;
22. predisposizione e stipula contratti per concessione sepolture, rapporti con l'utenza del servizio afferenti le procedure contrattuali, cura degli adempimenti e delle procedure

amministrative precedenti e conseguenti alla stipula dei contratti, adempimenti amministrativi necessari per esumazioni ed estumulazioni;

23. gestione del servizio di illuminazione cimiteriale votiva, gestione domande di allaccio, cessazione e cambio intestazione, gestione fatturazione;
24. servizio autenticazioni di firme e copie e segretariato ai cittadini e stranieri per la corretta applicazione sull'autocertificazione;
25. raccolta ed autenticazione delle firme per la promozione di referendum popolari o di proposte di legge di iniziativa popolare;
26. autenticazioni firme sui certificati di proprietà per passaggi di autoveicoli;
27. raccolta dichiarazioni di ospitalità;
28. gestione delle attività di sportello, di *front office* e di *back office* relative ai due Comuni aderenti all'Unione "TERRAE FLUMINIS";
29. gestione degli atti di stato civile relativi ai matrimoni celebrati, con rito civile, presso "Villa Ferrari" in Gussola a seguito dell'istituzione di separato ufficio di stato civile deputato alla celebrazione di matrimoni ai sensi dell'art. 3, comma 1, del D.P.R. n. 396/2000 e s.m.i..

Servizi Sociali e assistenziali

1. gestione dei rapporti con il concessionario del servizio di asilo nido, svolgendo il ruolo di vigilanza sull'esecuzione del contratto, operando il necessario coordinamento e impartendo le necessarie direttive, e sul rispetto delle clausole del capitolato, del piano di gestione, del contratto e delle disposizioni legislative e regolamentari;
2. servizio di assistenza sociale:
 - coordina il servizio di assistenza domiciliare dell'Unione alle persone anziane, disabili ed alle famiglie in difficoltà;
 - svolge servizio di segretariato sociale (informazioni e consulenza sui servizi sociali, assistenziali, educativi e sanitari, pubblici e privati, disponibili sul territorio);
 - rileva, decodifica e valuta il bisogno sociale, predisponendo una specifica relazione per ogni caso;
 - valuta e propone gli interventi sia in base ai bisogni che alle risorse assegnate al servizio, predisponendo un progetto ed il conseguente contratto sociale;
 - verifica e riferisce circa il rispetto dei progetti avviati e dei relativi contratti sociali;
 - promuove prestazioni e servizi rispondenti ai bisogni collettivi;
 - interagisce con le strutture residenziali per persone anziane e con lo sportello R.S.A. Distrettuale sia per i ricoveri definitivi sia per i ricoveri di sollievo;
 - raccoglie ed istruisce le pratiche inerenti l'integrazione delle rette degli anziani in R.S.A.;
 - collabora con il servizio distrettuale di Tutela dei Minori soggetti a provvedimenti dell'Autorità Giudiziaria;
 - collabora con il servizio distrettuale di Inserimento Lavorativo;
 - coordina le attività relative ai progetti finanziati con fondi delle leggi sulla immigrazione, di sostegno all'infanzia e all'adolescenza e di prevenzione all'uso di sostanze stupefacenti;
 - raccoglie ed istruisce le pratiche relative al contributo per gli assegni di maternità e per le famiglie con almeno tre figli minori, in collaborazione con i Centri di Assistenza Fiscale convenzionati;
 - raccoglie ed istruisce le pratiche relative alle riduzioni tariffarie di servizi comunali;
 - verifica le dichiarazioni presentate ai fini dell'Indicatore della Situazione Economica Equivalente;
 - collabora con le associazioni di volontariato operanti nel territorio;
 - partecipa all'attività distrettuale per l'attuazione del Piano di Zona dei Servizi Socio - assistenziali.
3. servizio di assistenza domiciliare:
 - agisce nel "governo della persona" e "della casa" in situazioni di bisogno e/o di disabilità; pone particolare attenzione alla condizione fisica e psicologica della persona

- verifica il bisogno ed attiva il servizio di trasporto agevolato;
- 4. assistenza alle famiglie ed ai minori;
- 5. assistenza alle persone disabili, sia in ambito scolastico sia in strutture che perseguono la formazione dell'autonomia personale, sulla base di un progetto personalizzato.

Servizi Scolastici e sportivi

1. organizzazione e gestione amministrativa di attività a supporto delle attività scolastiche locali (scuole dell'infanzia, primaria e secondaria di 1° grado);
2. diritto allo studio (borse di studio, contributo acquisto libri scolastici e spese scolastiche);
3. organizzazione del servizio di ristorazione scolastica;
4. organizzazione del servizio di pre-scuola;
5. organizzazione del servizio di trasporto scolastico;
6. concessione, rilascio delle autorizzazioni e tenuta del calendario per l'utilizzo degli impianti sportivi comunali.

Servizi Culturali

1. biblioteche comunali di Gussola e Torricella del Pizzo;
2. istruttoria delle richieste di concessione del patrocinio comunale gratuito e delle richieste di erogazione di contributi o ausili finanziari, adozione dei provvedimenti relativi alla concessione del patrocinio per manifestazioni ed erogazione dei contributi sulla base degli atti di indirizzo formalizzati dalle amministrazioni;
3. attività culturali;

Polizia Locale

1. controllo e disciplina della viabilità;
2. sorveglianza e vigilanza sul territorio;
3. gestione denunce cessione fabbricato ai fini P.S.;
4. vigilanza ed accertamenti;
5. igiene veterinaria, anagrafe canina;
6. circolazione stradale;
7. ordine e sicurezza pubblica;
8. polizia giudiziaria;
9. mercati;
10. collaborazione con il servizio Edilizia Privata per la rilevazione e repressione degli abusi edilizi;
11. gestione delle attività di notifica dell'ente.

AREA FINANZIARIA

ORGANIGRAMMA DEL SETTORE

N.	CAT.	POS. ECON.	PROFILO	NOTE
1	D1	D5	Istruttore Direttivo Contabile	Posizione organizzativa
2	D1	D1	Istruttore Direttivo Contabile	
3	C1	C6	Istruttore Amministrativo Contabile	
4	C1	C1	Istruttore Amministrativo Contabile	<i>Vacante (dal 01/07/2017 per dimissioni volontarie)</i>

Servizio Finanziario

1. programmazione economico - finanziaria;
2. predisposizione DUP dei Comuni e dell'Unione;
3. predisposizione e gestione bilanci di previsione dei Comuni e dell'Unione;
4. predisposizione e gestione P.E.G.;
5. predisposizione rendiconti della gestione dei Comuni e dell'Unione;
6. contabilità economico-patrimoniale;
7. controllo di gestione;
8. monitoraggio giornaliero delle entrate e delle spese al fine di poter assicurare la verifica dei mezzi finanziari previsti dal bilancio;
9. monitoraggio ai fini del pareggio di bilancio;
10. garanzia e monitoraggio effettiva tempestività dei pagamenti;
11. predisposizione e trasmissione questionari fabbisogni standard (SOSE);
12. adempimenti connessi alla certificazione crediti attraverso l'apposita Piattaforma per la certificazione dei crediti;
13. gestione mutui e prestiti;
14. gestione rapporti con Organo di revisione e collaborazione con il Revisore dei Conti per la compilazione dei certificati, dei rendiconti e dei questionari da trasmettere alla Corte dei Conti;
15. verifiche di cassa e rendiconti agenti contabili;
16. gestione rapporti con la Tesoreria e controllo del conto della gestione di cassa presentato dal Tesoriere entro il 31 gennaio;
17. gestione rapporti con la Corte dei Conti;
18. gestione rapporti con servizi convenzionati ed associati;
19. gestione impegni - pagamenti e riscossioni;
20. registrazione ed emissione fatture;
21. gestione attività e denunce sostituto d'imposta (770 e ritenuta acconto);
22. contabilità I.V.A. e IRAP;
23. reperimento finanziamenti delle opere pubbliche;
24. riparto diritti di segreteria;
25. gestione e rendicontazione Misura Nidi Gratis;
26. richieste contributi previsti per le unioni di comuni e rendicontazione;
27. rendicontazione sulle spese relative alle gestioni associate;
28. rendicontazione della spesa sociale;
29. rendicontazione della spesa di personale;
30. gestione ed emissione mandati relativi agli stipendi e indennità agli amministratori;
31. rendiconti elettorali.

Servizio Tributi

1. istruttoria ed emanazione atti e provvedimenti amministrativi;
2. gestione tributi comunali (IMU, TARIP, addizionale IRPEF);
3. gestione canone unico patrimoniale e mercatale;
4. verifiche incrociate con i dati catastali dell'Agenzia del Territorio;
5. controllo degli insoluti e gestione dei morosi;
6. riscossione delle entrate mediante emissione atti di accertamento e liquidazione, atti di accertamento con adesione;
7. rapporti con l'utenza e sportello di aiuto e assistenza fiscale ai contribuenti per il calcolo delle imposte comunali;
8. affidamento delle procedure di accertamento coattivo;
9. compilazione mod. F24 IMU (acconto e saldo) a richiesta dei contribuenti;
10. predisposizione avvisi di pagamento canone mercatale per ambulanti mercato di Gussola;
11. aggiornamento regolamenti tributari dei Comuni;
12. rapporti con concessionario, Ministero dell'economia e delle finanze, Agenzia delle Entrate, Agenzia del Territorio, rendicontazioni e invii telematici dati tributari.

Servizio economato

1. gestione cassa e rendicontazione;
2. emissione buoni economali;
3. gestione acquisti uffici comunali;
4. emissione buoni d'ordine;
5. controllo fatture.

Servizio Personale

1. gestione giuridica del personale (assunzioni, mobilità e cessazioni);
2. predisposizione atti relativi alla gestione del personale, per l'applicazione ed il rispetto della disciplina economico-giuridica che regola la materia (contratti collettivi, regolamento uffici e servizi);
3. organizzazione del personale, analisi dei fabbisogni e verifiche di qualità;
4. informazioni e consulenza ai dipendenti sull'interpretazione della normativa;
5. programmazione dell'attività di formazione, qualificazione ed aggiornamento del personale;
6. gestione economica del personale;
7. relazioni sindacali - parte economica;
8. monitoraggio costante delle spese di personale;
9. istruttoria ed emanazione atti e provvedimenti amministrativi;
10. compilazione ed invio relazione e conto annuale spesa del personale, predisposizione di statistiche riferite al personale;
11. predisposizione stipendi mensili e relativi oneri e adempimenti, gestione delle indennità di funzione agli Amministratori;
12. inserimento on-line, nei siti dell'Agenzia delle Entrate, INPS e INPDAP, dei dati relativi al personale;
13. denunce mensili e annuali relativi ai contributi previdenziali e fiscali;
14. applicazione contratti nazionali di categoria e decentrati - parte economica;
15. gestioni assicurative e predisposizione autoliquidazione INAIL;
16. gestione trasferte dipendenti e amministratori;
17. anagrafe incarichi dei dipendenti;
18. gestione comunicazioni obbligatorie per assunzioni e cessazioni dipendenti;
19. gestione presenze, ferie, permessi, straordinari e controllo cartellini;
20. riparto e richieste spese per convenzioni.

AREA TECNICA

ORGANIGRAMMA DEL SETTORE

N.	CAT.	POS. ECON.	PROFILO	NOTE
1	D1	D1	Istruttore Direttivo Tecnico	<i>Vacante (dal 01/01/2023 per dimissioni volontarie)</i>
2	C1	C5	Istruttore Tecnico	
3	C1	C1	Istruttore Tecnico	<i>Vacante (dal 01/03/2023 per dimissioni volontarie)</i>
4	B3	B5	Collaboratore Tecnico Manutentivo - Autista Scuolabus - Cantoniere	<i>Vacante (dal 31/10/2021 per dimissioni volontarie)</i>
5	B3	B4	Collaboratore - Cantoniere - Autista Scuolabus	
6	B3	B3	Collaboratore - Conduttore Macchine Oper. Complesse - Cantoniere	<i>Vacante (dal 01/02/2018 per dimissioni volontarie)</i>
7	B3	B3	Collaboratore - Cantoniere - Autista Scuolabus	<i>Vacante (dal 04/05/2021 per decesso del dipendente)</i>
8	B1	B1	Seppellitore - Cantoniere (part time 18/36)	<i>Vacante</i>
9	A1	A4	Operatore - Cantoniere	
10	A1	A1	Operatore - Cantoniere	<i>Vacante</i>

Servizio Edilizia Privata

1. espletamento dei procedimenti edilizi e rilascio degli atti autorizzativi previsti dalla normativa vigente;
2. aggiornamento e caricamento dati nel programma di Edilizia "DgEdilizia";
3. attività di informazione e indirizzo nei confronti degli operatori, pubblici e privati, compreso l'esame preventivo dei singoli progetti;
4. rilascio/controllo di certificazioni di agibilità, uso, conformità edilizia, convenzioni legate a procedimenti edilizi e piani attuativi di competenza;
5. assegnazione numerazione civica e rilascio delle relative targhette;
6. autorizzazione passo carraio;
7. tenuta e archiviazione dei progetti edilizi e di tutti gli atti e provvedimenti inerenti con relativo protocollo;
8. classificazione, catalogazione e fascicolazione degli atti attraverso il programma del protocollo informatico dell'Unione dei Comuni associati;
9. esame documenti per l'archiviazione;
10. servizio di informazione all'utenza;
11. adempimenti in tema di condono edilizio;
12. coordinamento delle funzioni inerenti la repressione dell'abusivismo edilizio;
13. ordinanze di sospensione lavori e demolizione a seguito di rapporti della vigilanza e adempimenti conseguenti;
14. ordinanze per pulizia strade e marciapiedi comunali;
15. ordinanze di viabilità legate a lavori stradali;
16. rilascio concessioni/autorizzazione di competenza del servizio;
17. autorizzazioni per l'occupazione di suolo pubblico;
18. esame istruttorio di tutti i titoli edilizi e delle comunicazioni e/o segnalazioni certificate ed asseverate sostitutive dei titoli edilizi amministrativi;
19. ricerche d'archivio per istanze accesso atti amministrativi;

20. compilazione del registro di accesso agli atti, distinti per Comune di Gussola, Comune di Torricella del Pizzo ed Unione dei Comuni Lombarda "Terrae Fluminis";
21. adempimenti connessi a bonus fiscali.

Servizio Lavori Pubblici

1. redazione, su specifica indicazione dell'Amministrazione, del Programma Triennale Opere Pubbliche e dell'allegato Elenco annuale;
2. svolgimento dei compiti e delle funzioni demandate al Responsabile Unico del Procedimento dalla vigente normativa in materia;
3. informazioni afferenti le fasi di aggiornamento, affidamento progettazioni, procedura di scelta del contraente, nonché circa le fasi di esecuzione e collaudo dei lavori;
4. verifica della fattibilità tecnica, economica ed amministrativa degli interventi;
5. coordinamento di tutte le attività necessarie alla redazione dei progetti;
6. accertamento e verifica delle situazioni per l'affidamento di incarichi esterni;
7. svolgimento di tutte le attività di verifica e validazione dei progetti di lavori pubblici;
8. raccolta, verifica e trasmissione all'Osservatorio dei Lavori Pubblici degli elementi relativi alle segnalazioni previste dalla vigente normativa;
9. collegamento con il sito dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) per comunicazioni circa gli appalti, creazione del codice CIG e relativo perfezionamento;
10. collegamento con il CIPE per la creazione del Codice Unico Procedimento (CUP) obbligatorio per la funzione di monitoraggio degli investimenti pubblici;
11. progettazione, direzione e collaudo dei lavori pubblici non affidati a professionisti esterni;
12. contabilità dei lavori;
13. individuazione, predisposizione degli interventi di manutenzione sugli immobili di proprietà comunale;
14. individuazione, predisposizione degli interventi di manutenzione sugli immobili di edilizia residenziale pubblica;
15. rapporti con Enti e soggetti terzi per l'acquisizione di pareri nell'area dei lavori pubblici;
16. gestione delle opere di urbanizzazione ed acquisizione al patrimonio e/o demanio comunale;
17. supporto tecnico in materia di toponomastica;
18. espropri ed occupazioni d'urgenza;
19. determinazioni a contrarre e di affidamento appalti di lavori pubblici in genere e conferimento di incarichi professionali, con redazione dei relativi schemi di contratto, convenzioni e disciplinari;
20. verifiche contabili e fatturazioni e liquidazioni afferenti le attribuzioni d'ufficio;
21. bandi di gara e lettere di invito a norma del Codice dei contratti pubblici;
22. adempimenti relativi a pubblicazioni dei bandi ed inviti, nonché altre forme di pubblicità previste dalla vigente normativa, nell'ambito degli appalti di lavori pubblici e relativi incarichi;
23. adempimenti riferiti all'approvazione dei progetti di lavori pubblici;
24. adempimenti amministrativi riferiti alle autorizzazioni al sub-appalto;
25. adempimenti amministrativi e procedure per l'appalto di forniture e/o servizi anche connessi con la realizzazione di lavori pubblici in appalto;
26. acquisizione, verifica e controllo della documentazione dell'effettivo possesso, da parte dei soggetti affidatari o sub-affidatari di opere o servizi, dei requisiti oggetto di dichiarazione sostitutiva di certificazione o di atto di notorietà, al fine di addivenire alla stipula di contratti e/o convenzioni, certificazioni antimafia;
27. verifica dei requisiti dichiarati in sede di gara della ditta risultata 1^a e 2^a classificata anche mediante l'utilizzo del PASSOE;
28. rapporti con Enti ed Istituti previdenziali ed assicurativi per l'acquisizione della documentazione relativa alla regolarità contributiva di pubblici appaltatori e/o subappaltatori in corso d'opera e ad avvenuta ultimazione (DURC), anche in via telematica;

29. predisposizione e pubblicazione on-line delle determinazioni del Responsabile del Servizio;
30. gestione delle chiavi degli immobili comunali di Gussola e Torricella del Pizzo;
31. controllo degli impianti di videosorveglianza installati sul territorio dei comuni di Gussola e Torricella del Pizzo e collaborazione con la Stazione Carabinieri di Gussola e Casalmaggiore per la visione delle immagini ed il salvataggio dei filmati;
32. controllo delle telecamere per ricerca responsabili sinistri territorio comunale;
33. invio denunce sinistri alle assicurazioni.

Servizio di Urbanistica e gestione del territorio

1. urbanistica e gestione del territorio;
2. gestione strumenti urbanistici generali e attuativi;
3. gestione iter procedurale per adozione e approvazione dei piani attuativi di iniziativa privata;
4. tenuta rapporti con Regione e Provincia in materia di assetto urbanistico;
5. rilascio certificati di destinazione urbanistica;
6. raccolta e vidimazione di piante, mappali e frazionamenti ai sensi di legge;
7. rilascio di certificazioni di competenza del servizio.

Personale esterno

1. gestione del personale esterno e predisposizione del programma di lavoro settimanale.

Servizio tecnologico e tutela dell'ambiente

1. espletamento delle funzioni affidate ai Comuni in materia di tutela del territorio dall'inquinamento, di controllo e verifica dell'applicazione delle leggi;
2. attuazione e coordinamento degli interventi per il miglioramento e la manutenzione del verde pubblico e delle aree verdi di pertinenza agli edifici scolastici e comunali;
3. rilascio autorizzazioni per la manutenzione di essenze arboree;
4. manutenzione del verde pubblico;
5. raccolta segnalazioni dei cittadini circa la mancata raccolta dei rifiuti nei giorni stabiliti e conseguente segnalazione al gestore del servizio;
6. predisposizione e gestione del piano neve;
7. segnalazioni inconvenienti di carattere igienico sanitario ed inquinamento acustico, con attivazione dei procedimenti e coinvolgimento degli enti ATS e ARPA per quanto di competenza.

Viabilità, circolazione stradale e connessi

1. gestione del mantenimento e dell'efficienza della rete stradale;
2. gestione della manutenzione ordinaria e straordinaria di strade e marciapiedi comunali;
3. sistemazione, in economia o mediante affidamento esterno a ditta specializzata, della segnaletica orizzontale e verticale.

Servizio idrico e fognario

1. tenuta delle relazioni con "Padania Acque S.p.A.", Gestore Unico del Servizio Idrico Integrato per l'Ambito Territoriale Ottimale della Provincia di Cremona, per tutte le problematiche legate al servizio;
2. supervisione e coordinamento degli interventi di manutenzione alla rete fognaria sono stati effettuati da "Padania Acque S.p.A." ed emissione ordinanze.

Protezione civile

1. attuazione, in ambito comunale, di tutte le attività funzionali alla previsione dei rischi, pianificazione delle attività e adozione di tutti i provvedimenti necessari nelle emergenze ed ai servizi primari urgenti in caso di calamità naturali o gravi incidenti ambientali;

2. adempimenti funzionali al mantenimento dell'iscrizione all'albo del volontariato di protezione civile del Gruppo Comunale "VOLTURNIA" di Gussola e del Gruppo Comunale "VALDORIA" di Torricella del Pizzo.

Sicurezza sui luoghi di lavoro

1. attivazione e coordinamento delle procedure di sicurezza, ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i., affidate a imprese specializzate esterne;
2. interazione col Responsabile Esterno del Servizio di Prevenzione e Protezione per gli adempimenti conseguenti e, in particolare, per:
 - elaborazione della documentazione per l'individuazione dei rischi dei lavoratori e delle misure di sicurezza e salubrità degli ambienti di lavoro;
 - definizione delle procedure di sicurezza;
 - visite mediche annuali in collaborazione con l'Ufficio Personale.

Servizio cimiteriale

1. gestione delle operazioni di pulizia a garanzia del decoro dei giardini, dei porticati dei loculi comunali e tra le tombe a terra.

Sportello Unico per le Attività Produttive (SUAP) e manifestazioni

1. gestione dello Sportello Unico Attività Produttive (SUAP) in convenzione con il Comune di Casalmaggiore, che riceve le pratiche digitali e le trasmette per l'istruttoria legata alla compatibilità urbanistica ai Comuni territorialmente competenti;
2. polizia commerciale;
3. polizia amministrativa;
4. fiere e mercati;
5. gestione del commercio su area pubblica (mercato settimanale del lunedì a Gussola); istruttoria e rilascio delle autorizzazioni, verifica di presenza spunte in collaborazione con l'agente di Polizia Locale, rilascio e revoca di autorizzazioni;
6. verifiche urbanistiche di variante al PGT, ai sensi del DPR n. 160/2010, destinate ad attività produttive;
7. gestione delle pratiche edilizie inerenti le attività produttive;
8. servizi relativi all'industria;
9. servizi relativi all'artigianato;
10. servizi relativi al commercio;
11. servizi relativi all'agricoltura;
12. autorizzazioni ambientali (A.U.A. ai sensi del DPR n. 59/2013);
13. supporto per il rilascio delle autorizzazioni allo svolgimento di manifestazioni locali ricreative e sportive;
14. supporto alle associazioni per la predisposizione della modulistica unificata per SCIA alimentare e richieste, comprensive di planimetrie, di tutta la documentazione necessaria per la commissione pubblico spettacolo;
15. adozione delle ordinanze di limitazione della circolazione stradale, predisposizione della cartellonistica e della segnaletica alternativa.

Sportello Unico per l'Edilizia (SUE)

1. ricezione delle domande di Permesso di costruire, delle Segnalazioni di Inizio Attività (S.C.I.A.), delle Comunicazione inizio lavori asseverate, delle Segnalazione Certificate per l'Agibilità, dei progetti approvati dal Soprintendente ai sensi e per gli effetti dell'art. 33 comma 4, del D.Lgs. n. 42 del 2004, nonché al rilascio del Certificato di Destinazione Urbanistica e di ogni altro assenso comunque denominato in materia di attività edilizia;

2. adozione dei provvedimenti in tema di accesso ai documenti amministrativi in favore di chiunque vi abbia interesse, ai sensi dell'art. 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, nonché delle norme comunali di attuazione;
3. rilascio delle certificazioni attestanti le prescrizioni normative e le determinazioni a carattere urbanistico, paesaggistico-ambientale, edilizio e di qualsiasi altro tipo, comunque rilevanti ai fini degli interventi di trasformazione edilizia del territorio;
4. cura dei rapporti tra l'Amministrazione Comunale, il privato e le altre Amministrazioni chiamate a pronunciarsi in ordine all'intervento edilizio oggetto dell'istanza o denuncia, con particolare riferimento agli adempimenti connessi all'applicazione della normativa tecnica per l'edilizia;
5. acquisizione, ove non siano già stati allegati dal richiedente:
 - del parere dell'A.T.S. nel caso in cui non possa essere sostituito da una autocertificazione;
 - del parere dei Vigili del Fuoco, ove necessario, in ordine al rispetto della normativa antincendio;
 - dei pareri della commissione per il paesaggio, nel caso in cui gli interventi di Autorizzazione Paesaggistica siano di competenza comunale, ai sensi dell'art. 80 della L.R. 12/2005.