



Comune di Romanengo

Provincia di Cremona

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE
2024 – 2026 (P.I.A.O)**

**MODELLO SEMPLIFICATO PER LE P.A. CON MENO DI
50 DIPENDENTI**

**(art. 6, commi da 1 a 4, del Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni,
in
Legge 6 agosto 2021, n. 113)**

(Approvato con D.G.C n. 21 del 10. 04.2024)



Comune di Romanengo

Provincia di Cremona

Indice

Premessa	pag. 3
Riferimenti normativi	pag. 5

SEZIONE I **SCHEDA ANAGRAFICA DELL' AMMINISTRAZIONE** pag. 7

SEZIONE II **VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE** pag. 8

SOTTOSEZIONE 2.1 “VALORE PUBBLICO” pag. 8

SOTTOSEZIONE 2.2 “PERFORMANCE” pag. 8

2.2.1 Obiettivi di performance 2024 pag. 8

2.2.2 Piano triennale di Azioni Positive, di cui all'art. 48 del D.lgs. n. 198/2006 pag. 9

SOTTOSEZIONE 2.3 “RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA” pag.10

SEZIONE III **ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO** pag.13

SOTTOSEZIONE 3.1 “STRUTTURA ORGANIZZATIVA” pag.13

3.1.1 Organigramma pag.15

3.1.2 Livelli di responsabilità organizzativa

3.1.3 Ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio pag.17

SOTTOSEZIONE 3.2 “ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE” pag.17

SOTTOSEZIONE 3.3 “PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE” pag.17

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente pag. 17

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane pag. 17

3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse pag. 25

3.3.4 Strategia di copertura del fabbisogno pag. 25

3.3.5 Formazione del personale pag. 25

SEZIONE IV **MONITORAGGIO** pag.30



Comune di Romanengo

Provincia di Cremona

Allegati

- a) Piano risorse ed obiettivi e performance organizzative
- b) Piano triennale di Azioni Positive, di cui all'art. 48 del D.lgs. n. 198/2006
- c) Piano dei Fabbisogni del Personale: prospetto esplicativo relativo al Calcolo delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni
- d) Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza e rispettivi sub. allegati:

- a) Mappatura dei processi e Catalogo dei rischi
- b) Analisi dei rischi
- c) Individuazione e programmazione delle misure
- c1) Individuazione delle principali misure per aree di rischio
- d) Misure di trasparenza
- e) Patto di Integrità

Relazione annuale RPCT relativa all'anno 2023



Comune di Romanengo

Provincia di Cremona

Premessa

Il Piano ha l'obiettivo di assorbire molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, al fine di:

- 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.

Il PIAO sostituisce, dunque, alcuni altri strumenti di programmazione, in particolare:

- a) il Piano della Performance, poiché definisce gli obiettivi programmatici e strategici della performance, stabilendo il collegamento tra performance individuale e risultati della performance organizzativa (art. 10, comma 1, lett. a) e comma 1 ter del d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150);
- b) il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) e il Piano della Formazione, poiché definisce la strategia di gestione del capitale umano e dello sviluppo organizzativo (art. 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124);
- c) il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale, poiché definisce gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e la valorizzazione delle risorse interne (art. 6, commi 1, 4, 6, e art. 6-ter del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165);
- d) il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) (art. 1, commi 5, lett. a) e 60, lett. a) della legge 6 novembre 2012, n. 190);
- e) il Piano delle azioni positive (art. 48, comma 1, del d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198).

Lo stesso si configura quale strumento volto a costituire un “*testo unico*” in materia di programmazione, in grado di fornire, in modo organico, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa già adottati, al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli documenti.

Si ribadisce come il principio che guida la definizione del PIAO risponda alla volontà di superare la molteplicità degli strumenti di programmazione, introdotti in diverse fasi dell'evoluzione normativa e di creare un piano unico di governance, a cui l'Ente deve necessariamente fare a capo.

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.



Comune di Romanengo

Provincia di Cremona

Pertanto, si tratta di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso cui l'Ente pubblico rende noti 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.

Il documento ha durata triennale e viene aggiornato annualmente con l'obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente.

A tal proposito, si precisa come la normativa preveda una modalità di redazione semplificata del documento in questione per gli Enti con non più di cinquanta dipendenti, come da modello, allegato al DM del 30.06.2022, firmato di concerto dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e dal ministro dell'Economia e delle Finanze.

Poiché l'Ente rientra in tale fattispecie, il presente PIAO si configura quale mero aggiornamento del Piano 2022-2025 (approvato con DGC n. 70 del 23.08.2023), confermando in toto le azioni e le misure ivi adottate, la cui efficacia ed adeguatezza hanno permesso il pieno raggiungimento degli obiettivi già in precedenza citati.

E, alla luce di ciò, considerate, peraltro, le modeste dimensioni dell'Ente e il fatto che, nel corso dell'anno 2023, non si siano verificate circostanze tali da incidere in modo sostanziale sui propri assetti, ben si comprende come si sia ritenuto di non dover apportare al presente PIAO significative modifiche.

In questa sede, si dà atto che l'aggiornamento ha interessato tutti i Piani programmatici sopra menzionati, fatta eccezione per il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA), di cui, allo stato l'Ente non si è ancora dotato.

Tuttavia, in vista di un'eventuale disciplina della materia, si è ritenuto opportuno delineare già alcune linee guida, ai fini di una sua trattazione maggiormente puntuale ed esaustiva.



Comune di Romanengo

Provincia di Cremona

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 stato 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.

Ai sensi dell'art. 6, c. 6-bis, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, come introdotto dall'art. 1, c. 12, D.L. 30 dicembre 2021, n. 228, e successivamente modificato dall'art. 7, c. 1, D.L. 30 aprile 2022, n. 36, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO in fase di prima applicazione è stata fissata al 30 giugno 2022.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO, con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'art. 3, c. 1, lett. c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'art. 1, c. 16, L. n. 190/2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- a) autorizzazione/concessione;
- b) contratti pubblici;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- d) concorsi e prove selettive;
- e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di



Comune di Romanengo

Provincia di Cremona

disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

Scaduto il triennio di validità, il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio stesso.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'art. 4, c. 1, lett. a), b) e c), n. 2. e procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6, Decreto n.132/2022 del Ministro della Funzione Pubblica del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

E' tuttavia opportuno evidenziare che, per i soli enti locali, il termine ultimo per l'adozione del PIAO è fissato al 15 aprile 2024, a seguito del differimento al 15 marzo 2024 del termine per l'approvazione del bilancio di previsione 2024-2026, disposto dal Decreto del Ministro dell' Interno del 22 dicembre 2023.

A tal proposito, si precisa che il Bilancio di previsione, relativo al triennio 2024/2026, è stato approvato dall'Ente con Deliberazione di C.C. n. 30 del 21.12.2023.



Comune di Romanengo

Provincia di Cremona

SEZIONE 1 SCHEMA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di	ROMANENGO
Indirizzo	PIAZZA MATTEOTTI, 3
Recapito telefonico	037372117
Indirizzo sito internet	https://www.comune.romanengo.cr.it
E-mail	protocollo@comune.romanengo.cr.it
PEC	comune.romanengo@pec.regione.lombardia.it
Codice fiscale/Partita IVA	00325790194
Sindaco	Attilio Polla
Numero dipendenti al 31.12.2023	8
Numero abitanti al 31.12.2023	3225
Informazioni presenti sul sito Agid	SI



Comune di Romanengo

Provincia di Cremona

SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

SOTTOSEZIONE 2.1 “VALORE PUBBLICO”

Ente non tenuto alla compilazione in quanto amministrazione con meno di 50 dipendenti.

Ad ogni modo, si precisa che il Valore pubblico atteso dall' Ente discende dalle priorità strategiche descritte nelle Missioni e Programmi del DUP che a loro volta discendono dal programma di mandato del Sindaco.

- *D.U.P.S (Documento unico di programmazione semplificato) 2024/2026 adottato con delibera di Consiglio n. 30 del 21.12.2023;*

SOTTOSEZIONE 2.2 “PERFORMANCE”

2.2.1 – Obiettivi di performance 2024

Gli obiettivi delle performances per l'anno 2024 sono stati codificati nel relativo Piano, allegato al presente documento e a cui si fa espresso rinvio.

Il Piano delle performances si configura quale strumento essenziale per verificare la piena funzionalità e rispondenza dell'Ente alle esigenze e ai bisogni dei cittadini, attraverso l'operato del proprio personale.

Inoltre, si precisa come il Piano risulti essere altresì un valido strumento per il personale stesso, che mediante l'analisi condotta sulla propria prestazione lavorativa, da una parte, possiede gli elementi necessari per migliorare il proprio livello di servizio e, dall' altra, conosce i criteri attraverso i quali la propria prestazione lavorativa può essere valorizzata.

A tal proposito, si è ritenuto porre a fondamento del presente Piano la D.G.C. n. 52 del 06.05.2019, che indicava i 2 principali livelli di analisi da applicare alle performances dei dipendenti, di seguito riportati:

1) La misurazione della performance si riferisce all'attività di quantificazione del livello di raggiungimento dei risultati e degli impatti da questi prodotti nei confronti degli utenti dei servizi, attraverso il ricorso ad indicatori.



Comune di Romanengo

Provincia di Cremona

2) La valutazione della performance riguarda l'attività di analisi ed interpretazione dei valori misurati, che tiene conto dei fattori di contesto che possono aver determinato l'allineamento o lo scostamento rispetto ad un valore di riferimento¹. Tali attività sono finalizzate al miglioramento della qualità dei servizi offerti, alla crescita della professionalità dei dipendenti e alla valorizzazione del merito di ciascuno, secondo il principio di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento

2.2.2 Piano triennale di Azioni Positive, di cui all'art. 48 del D.lgs. n. 198/2006

Il Piano Triennale delle Azioni Positive relativo al triennio 2024/2026, allegato al presente documento e a cui si fa espresso rinvio, si pone come strumento volto a consolidare gli obiettivi già perseguiti e raggiunti attraverso l'applicazione delle misure adottate nel Piano del precedente triennio.

Pertanto, l'obiettivo principale del Piano suddetto è quello di potenziare ulteriormente le azioni già efficacemente poste in essere, in modo tale da promuovere una condizione di globale tutela dei diritti e del benessere di tutti i lavoratori, operando in un contesto che promuova le pari opportunità, senza operare alcuna discriminazione di genere



Comune di Romanengo

Provincia di Cremona

SOTTOSEZIONE 2.3 “RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA”

Premessa

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

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

Sulla base degli indirizzi e dei supporti messi a disposizione dall'ANAC, l'RPCT potrà aggiornare la pianificazione secondo canoni di semplificazione calibrati in base alla tipologia di amministrazione ed avvalersi di previsioni standardizzate. In particolare, la sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA, potrà contenere:

- Valutazione di impatto del contesto esterno per evidenziare se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente, culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi.
- Valutazione di impatto del contesto interno per evidenziare se la *mission* dell'ente e/o la sua struttura organizzativa, sulla base delle informazioni della Sezione 3.2 possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo della stessa.
- Mappatura dei processi sensibili al fine di identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con focus sui processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico (cfr. 2.2.).
- Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti (quindi analizzati e ponderati con esito positivo).
- Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio. Individuati i rischi corruttivi le amministrazioni programmano le misure sia generali, previste dalla legge 190/2012, che specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati. Le misure specifiche sono progettate in modo adeguato rispetto allo specifico rischio, calibrate sulla base del miglior rapporto costi benefici e sostenibili dal punto di vista economico e organizzativo. Devono essere privilegiate le misure volte a raggiungere più finalità, prime fra tutte quelle di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità. Particolare favore va rivolto alla predisposizione di misure di digitalizzazione.
- Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure.



Comune di Romanengo

Provincia di Cremona

- Programmazione dell’attuazione della trasparenza e relativo monitoraggio ai sensi del decreto legislativo n. 33 del 2013 e delle misure organizzative per garantire l’accesso civico semplice e generalizzato.

L’Ente procede alla **mappatura dei processi**, limitatamente all’aggiornamento di quella esistente alla data di entrata in vigore del decreto considerando, ai sensi dell’art. 1, c 16, L. n. 190/2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- a) Autorizzazione/concessione;
- b) Contratti pubblici;
- c) Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- d) Concorsi e prove selettive;
- e) Processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (RPCT) responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

Il Piano adottato, allegato al presente documento e a cui si fa espresso rinvio, è stato redatto nel rispetto delle disposizioni normative rivolte agli Enti con meno di 50 dipendenti e, più precisamente, fa riferimento all’art. 6, comma 2 del Decreto n.132/2022:

“L’aggiornamento della sezione avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

Scaduto il triennio di validità, il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio”.

Si precisa, che, nella stesura del Piano allegato, è stata riservata particolare attenzione alle possibili implicazioni che l’avvento del PNRR avrebbe potuto avere sull’Ente.

La valutazione effettuata, tuttavia, non ha richiesto l’assunzione di speciali misure, posto che quelle già in essere si sono rivelate adeguate ed efficaci: a tal proposito, anche per tali procedure sono stati pubblicati e resi accessibili gli atti e i dati essenziali relativi a ciascun progetto destinatario.

I progetti beneficiari dei fondi del PNRR sono complessivamente 10, di cui n. 4 progetti interessanti l’Area Tecnica come sotto riportati:

- 2021 *PNRR* LAVORI DI MESSA IN SICUREZZA DI STRADE: V. DELLE INDUSTRIE, VIA DEGLI ARTIGIANI, VIA SORESINA, VICOLO CHIUSO (TRATTI), PIAZZA UNITA DI ITALIA- CUP F65F21000890001
- 2022 *PNRR* INTERVENTI DI EFFICIENTAMENTO ENERGETICO: SOSTITUZIONE DELLA CALDAIA DELLA CASA DEL VOLONTARIATO - CUP F64J22000480006



Comune di Romanengo

Provincia di Cremona

- 2023 PNRR LAVORI DI MESSA IN SICUREZZA DELLA EX SP 20 CUP - F65F22000250001 (*IN CORSO*)
- 2023 PNRR EFFICIENTAMENTO ENERGETICO IMPIANTISTICO DEL MUNICIPIO MEDIANTE LA REALIZZAZIONE DI UN IMPIANTO FOTOVOLTAICO DA INSTALLARE SULLA COPERTURA DELLE TRIBUNE DEL CENTRO SPORTIVO DI VIA MAFFEZZONI CON LO STRUMENTO DI SCAMBIO SUL POSTO ALTROVE - CUP F62C23000110006- (*IN CORSO*)

e n. 6 progetti finalizzati alla promozione della digitalizzazione dell' Ente come sotto riportati

- 1.4.3. PAGOPA 1.4.3.
- 1.3.1 PDNF
- 1.4.1.ESPERIENZA DEL CITTADINO
- 1.2 ABILITAZIONE AL CLOUD
- 1.4.3 APP IO
- 1.4.4. SPID CIE

Si rileva, inoltre, che le fasi di esecuzione e realizzazione dei suddetti progetti si sono svolte regolarmente, senza riscontrare ritardi o problematiche di alcun tipo.

Si allegano alla presente sezione del documento

- Relazione annuale del RPCT relativa all'anno 2023
- PTCP 2024-2026 unitamente ai rispettivi allegati

Si dà altresì atto che gli obblighi di pubblicazione dei documenti sopra elencati sono stati assolti ed attestati dall'OIV: tale azione risulta essere uno strumento significativo di verifica per l'Ente stesso relativamente al grado di accessibilità ai dati della P.A. da parte dell'utente, ai fini di poter esercitare una corretta attività di controllo sull'attività svolta.



Comune di Romanengo

Provincia di Cremona

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

SOTTOSEZIONE 3.1 “STRUTTURA ORGANIZZATIVA”

Premessa

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

- organigramma;
- livelli di responsabilità organizzativa, n. di fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e simili (es. posizioni organizzative);
- 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.

3.1.1 Organigramma

L’attuale organigramma dell’ente, approvata con deliberazione di G.C. n. 33 del 25.05.2020 è così articolata:



3.1.2 Livelli di responsabilità organizzativa

Al vertice di ciascuna Area funzionale vengono nominati i Responsabili, titolari di posizione organizzativa (dal 1° aprile 2023 incaricati di Elevata Qualificazione) a cui compete “lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa



Comune di Romanengo

Provincia di Cremona

3.1.3 - Ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio

AREA	N° DIPENDENTI
AREA AMMINISTRATIVA E SERVIZI CONNESSI oltre SERVIZIO BIBLIOTECA	4 (servizio biblioteca p.t 18 ore)
AREA BILANCIO - TRIBUTI	3
AREA TECNICA	2 (dipendente operatore esterno e un addetto alle pulizie a t.p.)
TOTALE	9 (tutti a tempo indeterminato)



Comune di Romanengo

Provincia di Cremona

SOTTOSEZIONE 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, la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto (es. lavoro agile e telelavoro).

In particolare, la sezione deve contenere:

- le condizionalità e i fattori abilitanti (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali);
- gli obiettivi all'interno dell'amministrazione, con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance;

i contributi al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia (es. qualità percepita del lavoro agile; riduzione delle assenze, *customer/user Satisfaction* per servizi campione).

Misure organizzative

Il nuovo CCNL sottoscritto il 16 novembre 2022, introduce una nuova disciplina del lavoro a distanza, nelle due ipotesi di lavoro agile e lavoro da remoto, il primo previsto dalla Legge. n. 81/2017 e s.m.i., senza vincoli di orario e di luogo di lavoro (lavoro per obiettivi e orientato ai risultati) il secondo al contrario, con vincoli di orario (con caratteristiche analoghe al lavoro svolto in presenza). L'art.63 del CCNL 16.11.2022 - "Definizioni e principi generali" del Titolo VI - "Lavoro a distanza"- Capo I - "Lavoro agile" prevede quanto segue:

1. Il lavoro agile di cui alla L. 81/2017 è una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità. I criteri generali per l'individuazione dei predetti processi e attività di lavoro sono stabiliti dalle amministrazioni, previo confronto di cui all'art. 5 (confronto) comma 3, lett. 1). Esso è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.
2. Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, disciplinata da ciascun Ente con proprio Regolamento ed accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o luogo di lavoro.

Il ricorso al lavoro agile dovrà essere ispirato al principio di non discriminazione, anche al fine di garantire che i dipendenti che se ne avvalgono non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera;

Al momento il ricorso al lavoro agile per il Comune di Romanengo non è disciplinato dal punto di vista regolamentare. l'Amministrazione si riserva di definire l'opportunità di programmare in



Comune di Romanengo

Provincia di Cremona

ragione delle effettive esigenze proprie un primo approccio al lavoro agile all'interno del Comune di Romanengo tenendo conto degli elementi sopra esposti.

Piattaforme tecnologiche

Gli strumenti di lavoro potranno essere anche di proprietà del dipendente, purché idonei alle esigenze dell'attività lavorativa, nel rispetto delle norme di sicurezza vigenti.

Contributi al miglioramento della performance

I fattori abilitanti del lavoro agile che ne favoriscono l'implementazione e la sostenibilità:

- Flessibilità dei modelli organizzativi;
- Autonomia nell'organizzazione del lavoro;
- Responsabilizzazione sui risultati;
- Benessere del lavoratore;
- Utilità per l'amministrazione;
- Tecnologie digitali che consentano e favoriscano il lavoro agile;
- Cultura organizzativa basata sulla collaborazione e sulla riprogettazione di competenze e comportamenti.

Durante lo smart working, sarà onere del Responsabile di servizio interessato (o del Segretario Comunale, nel caso in cui il fruitore sia un Responsabile) monitorare l'attività lavorativa del dipendente, anche attraverso il richiamo al controllo di gestione ed al sistema di misurazione e valutazione della *performance*.



Comune di Romanengo

Provincia di Cremona

SOTTOSEZIONE 3.3 “PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE”

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

Premessa

In questa sottosezione, alla consistenza in termini quantitativi del personale è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti.

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

	Area degli Operatori	Area degli Operatori Esperti	Area degli Istruttori	Area dei Funzionari ed EQ
A tempo pieno	1	1	6	1
A tempo parziale				
TOTALE	1	1	6	1

Così suddivisi:

Area degli Operatori

n. 1 con profilo di Operatore Esperto amministrativo (addetta ai servizi di pulizia)

Area degli Operatori Esperti

n. 1 con profilo di Operatore Esperto amministrativo (cantoniere)

Area degli Istruttori

n. 6 con profilo di Istruttore amministrativo (di cui 1 p.t. 18 ore servizio biblioteca)

Area Funzionari E.Q.

n. 1 con profilo di Funzionario Responsabile area finanziaria e tributi con funzioni di Vice Segretario.

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

Il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale (PTFP) si configura come un atto di programmazione che deve essere adottato dal competente organo deputato all'esercizio delle funzioni di indirizzo politico – amministrativo, ai sensi dell'art. 4 comma 1, del decreto legislativo n. 165 del 2001.



Comune di Romanengo

Provincia di Cremona

Il Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n.75 ha introdotto modifiche al D.lgs.vo 30 marzo 2001, n.165 “*Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*”, sostituendo, tra l’altro, l’originario art. 6, ora ridenominato “*Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale*”.

Allo scopo di ottimizzare l’impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, viene quindi prevista l’adozione da parte delle Pubbliche Amministrazioni di un Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP), in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dai successivi decreti di natura non regolamentare.

Si è superato il tradizionale concetto di dotazione organica, inteso come contenitore che condiziona le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali ivi contemplate e si è approdati al nuovo concetto di “*dotazione di spesa potenziale massima*” che si sostanzia in uno strumento flessibile finalizzato a rilevare l’effettivo fabbisogno di personale.

Con decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 (GU n.173 del 27 luglio 2018) sono state definite le linee di indirizzo volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale. Il quadro normativo di riferimento in tema di parametri assunzionali e vincoli di finanza pubblica è stato ridefinito con l’approvazione di disposizioni che hanno dato attuazione a quanto previsto all’art. 33, comma 2, del d.l.30 aprile 2019 n. 34 “*Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi*”, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019 n. 58.

Tali disposizioni normative - DM 17/03/2020 “*Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni*” (pubblicato sulla GU n.108 del 27-04-2020) e Circolare interministeriale del 13/05/2020 – hanno marcato un significativo ed incisivo cambiamento nella definizione delle capacità assuntive degli Enti.

Infatti, vengono ora attribuite agli Enti una maggiore o minore capacità assuntiva non più in misura proporzionale alle cessazioni di personale dell’anno precedente (cd. turn over), bensì sulla base della sostenibilità finanziaria della spesa di personale e sulla capacità di riscossione delle entrate, attraverso la misura del valore percentuale derivante dal rapporto tra la spesa di personale dell’ultimo rendiconto e quello della media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti.

Il decreto delinea capacità differenziate con conseguente classificazione degli enti in tre diverse fasce attraverso la misurazione del suddetto rapporto spesa di personale/entrate correnti rispetto a valori soglia.

Lo sviluppo del calcolo di tali incrementi percentuali rispetto alla spesa di personale del rendiconto 2018 porta a definire, per ciascuno degli anni di riferimento, la spesa massima raggiungibile ed i margini di capacità assuntiva.

Il sistema dinamico così profilato obbliga, però, ad aggiornare, in ciascun anno, il corretto posizionamento rispetto al valore soglia di riferimento, sulla base del valore del rapporto spese di personale/entrate correnti, onde verificare il permanere o meno di capacità assuntive dell’Ente.

Da questo punto di vista l’approvazione del Rendiconto dell’esercizio precedente marca, quindi, ogni anno, con una dinamica di aggiornamento a scorrere, uno snodo procedurale amministrativo fondamentale nel (ri)calcolo dei margini assuntivi. I provvedimenti attuativi dell’art. 33 comma 2 del D.L. n. 34/2019, nella versione modificata dalla Legge di Bilancio 2020 (comma 853 della



Comune di Romanengo

Provincia di Cremona

Legge n. 160/2019), stabiliscono che la spesa del personale, su cui calcolare il rapporto con le entrate correnti, non sia più solo quella consolidata (ex. Comma 557 della Legge 296/2006), ma ha affidato ad un decreto ministeriale l'individuazione della fascia nella quale collocare i Comuni in base al rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti.

In sintesi, con il d. l. 34/2019, è stato definito il nuovo "valore soglia", da utilizzare quale parametro di riferimento della spesa del personale a tempo indeterminato, calcolato come percentuale, differenziata per fascia demografica, delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

Capacità assunzionale sulla base della sostenibilità finanziaria

Alla data dell'ultimo rendiconto approvato (anno 2022, approvato con deliberazione di C.C. n. 12 del 29.04.2023) la situazione del Comune di Romanengo è la seguente:

- spese del personale consuntivo anno 2022: **euro 560.719,10 (compreso il costo del personale assegnato all'Unione die Fontanili proveniente dalla capacità assunzionale di Romanengo);**
- media delle entrate correnti 2020/2021/2022 ridotte FCDE 2022: **euro 2.117.476,93**
- Rapporto in percentuale: **26,48%** .

Preso atto che in applicazione al nuovo sistema delle assunzioni, introdotto con l'articolo 33 del D.L. n. 34/2019, il Comune è ente definito "virtuoso", registrando un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti (pari al 26,48%) al di sotto della soglia del 27,20% prevista per i Comuni rientranti nella fascia D) del D.M. 17 marzo 2020.



Comune di Romanengo

Provincia di Cremona

TABELLA 1 – Calcolo Soglia

ANNO	2023	
POPOLAZIONE al 31/12/2021	3.190	
CLASSE	D	<i>I Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle Entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia.</i>
VALORE SOGLIA	27,20%	
SPESA PERSONALE	€ 560.719,10	
MEDIA ENTRATE CORRENTI	€ 2.117.476,93	
RAPPORTO SPESE DI PERSONALE/MEDIA ENTRATE CORRENTI	26,48%	
CAPACITA' ASSUNZIONALE	€ 15.234,62	
% MAX INCREMENTO ANNUALE PER I PRIMI 5 ANNI (2020-2024)	27,00%	<i>In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1.</i>
MAX INCREMENTO ANNUALE PER I PRIMI 5 ANNI (2020-2024)	4.113,34	
RESTI ASSUNZIONALI		<i>2. Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facolta' assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.</i>
TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE	€ 15.234,62	
RIDUZIONE PERSONALE ENTRO IL 2025	NO	<i>I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica.</i>



Comune di Romanengo

Provincia di Cremona

Contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1 comma 557 della legge 296/2006

Come chiarito in diverse occasioni dalla magistratura contabile i limiti alla spesa di personale di cui all'art. 1, commi 557-quater e 562, della Legge n. 296/2006 non sono stati abrogati dalla nuova disciplina introdotta dall'art. 33, comma 2, del DL n. 34/2019.

La norma di contenimento richiamata prevede che, a decorrere dall'anno 2014, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno "assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione", cioè al triennio 2011-2013.

TABELLA 2 – Calcolo contenimento spesa di personale del Comune

Sommatoria dei valori presi a base dal Comune di Romanengo	Media 2011/2013	Valore da Rendiconto 2022
Spese macroaggregato 101	€ 607.052,79	€ 340.366,09
Spese macroaggregato 103	€ 00	
Irap macroaggregato 102 (valori compresi nel M 101)	€ 00	€ 25.800,00
Altre spese: reiscrizioni imputate all'esercizio successivo		
Altre spese: da specificare Spese convenzione segreteria	€ 0,00	€ 0,00
Altre spese: da specificare Convenzioni con altri comuni per utilizzo personale)		
Totale spese di personale (A)	€ 607.052,79	€ 366.166,09
(-) Componenti escluse (B) CCNL 2016-2018	€ 00	€ 7.938,87
(-) Altre componenti escluse:		
di cui rinnovi contrattuali		
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B	€ 607.052,79	€ 358.227,22
<i>(ex art. 1, comma 557, legge n. 296/ 2006 o comma 562)</i>		



Comune di Romanengo

Provincia di Cremona

TABELLA 2 – Calcolo contenimento spesa di personale del Comune

Sommatoria dei valori presi a base dal Comune e assegnati all'Unione Dei Fontanili	Media 2011/2013 complessiva	Valore da Rendiconto 2022
Spese macroaggregato 101	€ 147.804,45	€ 220.353,01
Spese macroaggregato 103	€ 0,00	
Irap macroaggregato 102 (valori compresi nel M 101)	€ 22.644,00	€ 18.730,00
Altre spese: reiscrizioni imputate all'esercizio successivo		
Altre spese: da specificare Spese personale assunto dopo il 2011-2013 (Segreteria e vigile)	€ 76.243,06	€ 11.342,00
Altre spese: da specificare Convenzioni con altri comuni per utilizzo personale)		
Totale spese di personale (A)	€ 246.691,51	€ 250.425,01
(-) Componenti escluse (B) CCNL 2016-2018	€ 00	€ 5.425,00
(-) Altre componenti escluse: supporto al RUP di cui rinnovi contrattuali		€ 11 000
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B	€ 246.691,51	€ 234.000,01

Le spese del personale in proiezione stanziare a bilancio 2024-26 del Comune di Romanengo approvato in data 20 dicembre 2023 sono:

- ANNO 2024 € 358.262,00
- ANNO 2025 € 356.770,00
- ANNO 2026 € 356.770,00

E' previsto il collocamento a riposo di un dipendente di cat. C) nell'ambito dell'Unione dei Comuni Lombarda dei Fontanili dal 2025.

Verifica di situazioni di soprannumero o eccedenze di personale

L'articolo 33 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., ha introdotto l'obbligo, per tutte le pubbliche amministrazioni, di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere.

Relativamente alle posizioni di soprannumero o di eccedenza di personale, la circolare n. 4/2014 del Ministro per la semplificazione e la Pubblica Amministrazione ha elaborato le seguenti definizioni:

- «soprannumerarietà», ossia la «situazione per cui il personale in servizio (complessivamente inteso e senza alcuna individuazione nominativa) supera la dotazione organica in tutte le qualifiche, le categorie o le aree. L'amministrazione non presenta, perciò posti vacanti utili per una eventuale riconversione del personale o una diversa distribuzione dei posti»;
- «eccedenza», ovvero la «situazione per cui il personale in servizio (inteso quantitativamente e senza individuazione nominativa) supera la dotazione organica in una o più qualifiche, categorie, aree o profili professionali di riferimento. Si differenzia dalla soprannumerarietà,



Comune di Romanengo

Provincia di Cremona

in quanto la disponibilità di posti in altri profili della stessa area o categoria, ove ricorrano le condizioni, potrebbe consentire la riconversione del personale”;

- «esuberato» per cui si procede con l’individuazione nominativa del personale soprannumerario o eccedentario, con le procedure previste dalla normativa vigente.

Il Comune di Romanengo, come si evince dall’attuale organico dell’Ente, non rileva situazioni di soprannumero o eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali dell’ente, così come prescritto dall’articolo 33 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i..

Verifica delle condizioni propedeutiche alle assunzioni

Secondo l’attuale quadro normativo, gli enti locali possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale quando:

- a) abbiano adottato il piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP), ai sensi dell’articolo 6, comma 6, del d.lgs. 165/2001 e s.m.i.) ed inviato alla Ragioneria Generale dello Stato, mediante applicativo SICO, il predetto PTFP (articolo 6-ter, comma 5, del d.lgs. 165/2001 e s.m.i.);
- b) abbiano provveduto alla ricognizione delle eventuali eccedenze di personale (articolo 33, comma 2, del d.lgs.165/2001 e s.m.i.);
- c) abbiano adottato il piano triennale di azioni positive in tema di pari opportunità (articolo 48, comma 1, del d.lgs. 198/2006 e articolo 6, comma 6, del d.lgs. 165/2001 e s.m.i.);
- d) abbiano adottato il piano delle performance (articolo 10, comma 5, del d.lgs.150/2009 e s.m.i.);
- e) abbiano rispettato l’obbligo di contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 (articolo 1, comma 557-quater della legge n. 296/2006 e s.m.i.);
- f) abbiano inviato alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (BDAP), di cui all’articolo 13 della legge n. 196/2009, entro 30 giorni dal termine previsto per l’approvazione dei summenzionati documenti di bilancio, i relativi dati;
- g) abbiano provveduto alla certificazione dei crediti (articolo 27, comma 2, lett. c), del d.l. 66/2014, convertito nella legge 89/2014, di integrazione dell’art. 9, comma 3-bis, del d.l. n. 185/2008);
- h) abbiano approvato, nei termini, il bilancio di previsione, il rendiconto della gestione, il bilancio consolidato (articolo 9, comma 1-quinques d.l. n. 113/2016 e s.m.i.);
- i) non risultino, in base ai parametri definenti lo stato di deficitarietà strutturale, enti deficitari o dissestati;

In relazione alle summenzionate condizioni ai suddetti vincoli:

- con deliberazione di G.C. n. 70 del 23.08.2023 è stato approvato il Piano integrato di attività e organizzazioni (PIAO) semplificato (avendo il Comune di Romanengo meno di 50 dipendenti) il quale ha assorbito il Piano triennale del fabbisogno di personale (PTFP), il Piano Performance (PP)/PEG e Piano delle azioni positive (PAP) del Comune relativo al triennio 2023/2025;
- il Comune di Romanengo, con il presente Piano, prende atto che non sono presenti per l’anno 2024 dipendenti in soprannumero o in eccedenza;



Comune di Romanengo

Provincia di Cremona

- il Comune, come attestato dal Responsabile del Servizio Finanziario, con l'apposizione in calce alla presente deliberazione del parere di regolarità contabile, ha rispettato gli obblighi di cui alle lettere e), f), g), h) e i) del precedente paragrafo.

Assunzione categorie protette ex legge 68/1999

Le Pubbliche Amministrazioni sono tenute al rispetto di precisi obblighi assunzionali in riferimento alle categorie protette di cui all'art. 1 della legge n. 68 del 12 marzo 1999 al fine di promuovere l'inserimento e l'integrazione delle persone disabili nel mondo del lavoro attraverso il collocamento mirato affidato agli uffici competenti individuati dalle regioni.

Tramite la direttiva n. 1 del 24 giugno 2019, la Presidenza del Consiglio dei Ministri e il Ministro per la Pubblica Amministrazione sono intervenuti nuovamente sulle assunzioni delle categorie protette presso le PP.AA. allo scopo di fornire gli opportuni chiarimenti atti a rendere maggiormente efficaci gli strumenti approntati dalla legge 68/1999 nei confronti dei soggetti beneficiari del collocamento obbligatorio: il documento esamina le condizioni per l'attivazione delle tre modalità di assunzione normativamente previste (chiamata numerica/concorso con riserva di posti/convenzioni ex art. 11 della l. 68/1999) ed illustra, in particolare, la modalità di calcolo della quota d'obbligo.

Poiché il Comune ha meno di 15 dipendenti non soggiace all'obbligo delle quote riservate ai lavoratori disabili (articolo 3, comma 1) e ai lavoratori appartenenti alle categorie protette (articolo 18, comma 2).

Le progressioni tra le Aree

L'articolo 13, comma 6, del CCNL del 16/11/2022, nel dare applicazione alle previsioni contenute nell'articolo 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del d.lgs. 165/2001, ha disciplinato le progressioni verticali in deroga alla disciplina ordinaria, quest'ultima riproposta pedissequamente dall'articolo 15 del medesimo contratto.

In particolare, viene prevista la possibilità di effettuare, fino al 31 dicembre 2025, le progressioni tra le aree di coloro che hanno un titolo di studio immediatamente inferiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno, ma sono in possesso di un numero maggiore di anni di esperienza.

La disposizione (comma 8) ha previsto che le progressioni in questione sono finanziate dalle risorse determinate ai sensi dell'articolo 1, comma 612 della legge di bilancio 2022 in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018, oltreché dalle facoltà assunzionali, salvo successive modifiche ed integrazioni di legge

Le assunzioni con forme flessibili di lavoro

L'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78 ha fissato il limite per il ricorso al lavoro flessibile.

Per il Comune di Romanengo il limite per il ricorso al lavoro flessibile è pari a € **23.136,00** (spesa sostenuta nel 2009 per lavoro flessibile - Mirelli P.)

Il piano delle assunzioni

Come si rileva dalla Tabella 1 (**Calcolo Soglia**) l'Ente si colloca al di sotto del valore soglia generando spazi per nuove assunzioni pari a € **15.234,62**.



Comune di Romanengo

Provincia di Cremona

Sono previste **assunzioni a tempo indeterminato** con riferimento a n. 1 Figura Cat. C) “Area Istruttori” da comandare al servizio tecnico della suddetta Unione.

Nel 2024 non sono previste altre assunzioni.

Sono previste cessazioni nel 2025-2026 con riferimento alla figura di un addetto alla P.L. della suddetta Unione, come sopra meglio specificato.

3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell’allocazione delle risorse

Un’allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all’allocazione storica, può essere misurata in termini di:

- modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree;
- modifica del personale in termini di livello/inquadramento.

Tuttavia, le ridotte dimensioni strutturali dell’Ente e le specificità delle professionalità presenti non consentono in questa fase di procedere a valutazioni diverse rispetto ai termini indicati in premessa.

3.3.4 Strategia di copertura del fabbisogno

Questa parte attiene all’illustrazione delle strategie di attrazione (anche tramite politiche attive) e acquisizione delle competenze necessarie e individua le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a:

- soluzioni interne all’amministrazione;
- mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti;
- meccanismi di progressione di carriera interni;
- riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento);
- *job enlargement* attraverso la riscrittura dei profili professionali;
- soluzioni esterne all’amministrazione;
- mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni);
- ricorso a forme flessibili di lavoro;
- concorsi;
- stabilizzazioni.

Per le assunzioni con forme flessibili di lavoro si rinvia a quanto esposto nella sottosezione 3.3.3.



Comune di Romanengo

Provincia di Cremona

3.3.5 Formazione del personale

Questa sottosezione sviluppa le seguenti attività riguardanti la formazione del personale:

- le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
- le risorse interne ed esterne disponibili e/o ‘attivabili’ ai fini delle strategie formative;
- le misure volte ad incentivare e favorire l’accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (es. politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione);
- gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo.

Contesto e obiettivi generali

La formazione e lo sviluppo delle conoscenze, delle competenze delle capacità del personale della Pubblica Amministrazione costituiscono strumento fondamentale nella gestione delle risorse umane e si collocano al centro del processo di rinnovamento della pubblica amministrazione

La formazione inoltre, assume un ruolo fondamentale nella valorizzazione del patrimonio professionale presente nella pubblica amministrazione, tant’è che l’articolo 7, comma 4 del d.lgs. n. 165/2001 e s.m.i. prevede che *“Le amministrazioni pubbliche curano la formazione e l’aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifiche dirigenziali, garantendo altresì l’adeguamento dei programmi formativi al fine di contribuire allo sviluppo della cultura di genere della pubblica amministrazione”*.

Il ruolo fondamentale della formazione del personale all’interno degli enti locali è stato, altresì, rimarcato nel nuovo CCNL del comparto delle Funzioni Locali, sottoscritto il 16 novembre 2022.

Il predetto CCNL al capo V (articoli 54, 55 e 56) è intervenuto a ridisciplinare la previgente disciplina contenuta nel CCNL del 21/5/2018. La nuova disposizione contrattuale considera finalmente il personale dipendente degli enti locali un patrimonio da valorizzare, destinatario di azioni formative in relazione all’utilizzo di nuove tecnologie e alle innovazioni intervenute per effetto di disposizioni legislative, al fine di assicurare l’operatività dei servizi, migliorandone qualità ed efficienza.

L’articolo 5 del CCNL del 16/11/2022 al comma 3, lettera i) ha previsto che la definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento è oggetto di confronto.

Nell’ottica di valorizzare e potenziare le attività di formazione del personale delle pubbliche amministrazioni, il decreto legge 26 ottobre 2019, n. 124 *“Disposizioni urgenti in materia fiscale e per esigenze indifferibili”*, convertito in legge 19 dicembre 2019, n. 157, ha abrogato, con decorrenza 1° gennaio 2020, i limiti posti sulle spese di formazione previsti dall’articolo 6, comma 13, del decreto legge 78/2010.

Ciò premesso, il Comune con il presente piano della formazione, in linea con il Decreto 30 giugno 2022, n. 132 (*“Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione”*) e con la Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 23 marzo



Comune di Romanengo

Provincia di Cremona

2023 (“Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza”) si propone di perseguire i seguenti obiettivi:

- rafforzare le competenze del personale pubblico come strumento di implementazione dei processi di innovazione amministrativa, organizzativa e digitale delle amministrazioni pubbliche, allo scopo di innalzare l’efficienza e migliorare la qualità dei servizi erogati a cittadini e imprese;
- erogare la formazione obbligatoria per legge (quali ad esempio in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, in materia di anticorruzione e di Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza, in materia di tutela della privacy, ecc);
- individuare le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
- valorizzare e potenziare le competenze del personale attualmente in servizio nell’Ente in relazione alle attività da svolgere;
- assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l’operatività dei servizi migliorandone la qualità e l’efficienza;
- garantire l’aggiornamento professionale in relazione all’utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
- favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell’affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti;
- incentivare comportamenti innovativi che consentano l’ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell’ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo.

Destinatari dei processi formativi e risorse finanziarie

Le iniziative di formazione riguardano tutto il personale dipendente dell’Ente.

Ai sensi di quanto previsto dal CCNL del 16/11/2022 e dal D.M. del 23 marzo 2023, il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall’amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti e i relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.

Gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze saranno inoltre collegati ai percorsi carriera professionale.

Al finanziamento delle attività di formazione di cui sopra si provvede, ai sensi dell’articolo 55, comma 11, del CCNL del 16/11/2022, utilizzando una quota annua non inferiore all’1% del monte salari relativo al personale destinatario, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.



Comune di Romanengo

Provincia di Cremona

Tra i canali di finanziamento privilegiati si utilizzeranno i Corsi di *FormezPA*, Lega dei Comuni, ANCI e Webinar Maggioli, con specifico riguardo alle competenze digitali.

Il ciclo della formazione

La programmazione della formazione del personale si distingue quale elemento strategico e abilitante del cambiamento all'interno di ciascun Ente, anche nell'ottica della riqualificazione del personale in servizio.

Il "ciclo della formazione" si caratterizza dalle seguenti fasi:

- 1. Rilevazione e analisi del fabbisogno formativo:** questa fase viene gestita dalla struttura preposta alla formazione del personale, sulla base delle proposte formulate dai Responsabili e tenuto conto anche, indirettamente, di eventuali proposte formative del personale non incaricato di EQ. Si caratterizza dalla fase di individuazione delle priorità strategiche e dall'analisi del fabbisogno di competenze a livello organizzativo e per famiglie professionali;
- 2. Progettazione della formazione:** è lo step dove vengono definite le metodologie formative: natura della formazione (corsi di formazione di base, corsi di aggiornamento, corsi di riqualificazione, corsi di specializzazione, corsi di perfezionamento, giornate di studio, seminari) e le modalità di svolgimento (corsi in aula, training on the job, mentoring aziendale, formazione a distanza);
- 3. Gestione:** è la struttura competente in materia di formazione del personale a curarne la concreta attuazione del piano formativo. La predetta struttura potrà, ove opportuno, emanare direttive operative sulla corretta attivazione delle procedure formative.
- 4. Monitoraggio e valutazione:** al termine di ciascun anno verrà effettuato un monitoraggio dell'attività formativa in modo da rilevare e attestare i progressi compiuti in termini di incremento di conoscenze e competenze a livello individuale e organizzativo, anche attraverso la somministrazione di appositi questionari, laddove previsti da specifici corsi, al fine di avere un riscontro oggettivo ed eventualmente apportare i necessari correttivi per i successivi anni.

In particolare verranno presi in considerazione i seguenti indicatori di *output*/di realizzazione:

Indicatori	2024	2025	2026
% dipendenti che ha svolto formazione/totale dipendenti	50%	60%	70%
% corsi svolti in presenza/totale corsi	5%	5%	7%
% corsi svolti a distanza/totale corsi	95%	95%	93%

N.B. *si tiene conto anche della formazione obbligatoria*



Comune di Romanengo

Provincia di Cremona

Aree di formazione per il triennio

Le aree di 2024-2026 sono le seguenti:

AREA DI FORMAZIONE	TEMATICA (in modalità webinar, in house o in presenza)
AREA FINANZIARIA ED ENTRATE LOCALI	<ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Finanza e gestione dell'Ente;<input type="checkbox"/> Bilancio;<input type="checkbox"/> Controllo di Gestione;<input type="checkbox"/> Peg/Piano Performance.<input type="checkbox"/> PNRR
AREA AMMINISTRATIVA E SERVIZI ALLA PERSONA E SERVIZI BIBLIOTECARI	<ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Normativa Enti Locali: approfondimento dei diversi aspetti, procedimento amministrativo, documentazione amministrativa, autocertificazione, privacy, acquisto beni, affidamento servizi, gestione giuridica ed economica del personale ecc.;<input type="checkbox"/> Principi e tecniche di redazione di atti e provvedimenti amministrativi.<input type="checkbox"/> Contratti<input type="checkbox"/> Personale (tutte le tematiche relative all'argomento)<input type="checkbox"/> Beni confiscati alla criminalità (tutte le tematiche relative all'argomento)<input type="checkbox"/> nuovo CCNL Funzioni Locali (tutte le tematiche dell'argomento)<input type="checkbox"/> Tematica relativa ai Servizi Sociali e Terzo Settore<input type="checkbox"/> Piani integrati e co-progettazioni
AREA TECNICA	<ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> tutte le tematiche relative all'area tecnica, urbanistica, rigenerazione urbana ed edilizia
ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA	<ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Formazione obbligatoria di base e specifica<input type="checkbox"/> Codice antimafia<input type="checkbox"/> Trasparenza amministrativa
PREVENZIONE E PROTEZIONE	<ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Corsi rivolti alla sicurezza sul lavoro – formazione obbligatoria (D. Lgs. 81 del 2008) per il personale neo-assunto e per le diverse categorie di lavoratori individuate dalla Legge sulla base delle indicazioni del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione.<input type="checkbox"/> Corsi in materia di anticorruzione e trasparenza;<input type="checkbox"/> Corsi sulla tutela della <i>privacy</i>. categorie di lavoratori individuate dalla Legge sulla base delle indicazioni del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione
TRANSIZIONE DIGITALE	<ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Dati, informazioni e documenti informatici;<input type="checkbox"/> Comunicazione e condivisione;<input type="checkbox"/> Sicurezza;<input type="checkbox"/> Servizi ON-LINE;<input type="checkbox"/> Trasformazione Digitale;



Comune di Romanengo

Provincia di Cremona

A corredo della presente sottosezione, viene allegato prospetto esplicativo relativo

SEZIONE 4 MONITORAGGIO

Ente non tenuto alla compilazione in quanto amministrazione con meno di 50 dipendenti.

Come precisato dall'ANCI nella nota esplicativa alla circolare della Funzione pubblica n. 2/2022, pubblicata il 27 ottobre, gli enti con meno di cinquanta dipendenti non sono tenuti ad effettuare il monitoraggio all'interno dell'applicativo informatico messo a punto dal Dipartimento della Funzione pubblica denominato «Portale PIAO».

Ad ogni modo si precisa che l'attività di monitoraggio sarà effettuata:

- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”;
- secondo le modalità stabilite dal PTCPT, dal Regolamento dei controlli interni adottato dall'ente, ed eventuali indirizzi espressi del Nucleo di valutazione.



Comune di Romanengo
Provincia di Cremona
