



Comune di Cervo
Provincia di Imperia

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ' E
ORGANIZZAZIONE
2024 – 2026

*(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 Delibera di Giunta Comunale
n. ___ del _____

Indice generale

Premessa.....	3
Introduzione.....	3
Evoluzione normativa.....	4
La situazione del Comune di Cervo (IM).....	6
La Metodologia di costruzione del Piano e sua strutturazione.....	6
SEZIONE 1.....	7
Scheda Anagrafica dell'Amministrazione.....	7
SEZIONE 2 Valore pubblico, performance e anticorruzione.....	8
2.1 Valore Pubblico.....	8
2.1 Semplificazione e Reingegnerizzazione procedure/procedimenti.....	8
2.2 Performance.....	8
2.2.1 Premessa.....	8
2.2.2 Programma di mandato 2019-2024.....	8
2.2.3 Documento Unico di Programmazione 2024-2026.....	9
2.2.4 Bilancio di Previsione Finanziario 2024-2026.....	9
2.2.5 Piano Esecutivo di Gestione 2024-2026.....	9
2.2.6 Piano dettagliato degli obiettivi - Piano della Performance.....	9
2.3 Rischi Corruttivi e Trasparenza.....	11
SEZIONE 3 Organizzazione e Capitale Umano.....	12
3.1 Struttura Organizzativa.....	12
3.1.1 Organizzazione e compiti degli organi.....	12
3.1.2 Organigramma.....	13
3.1.3 Responsabilità organizzativa.....	13
3.1.4 Numero dipendenti a tempo indeterminato in servizio al 31/12/2023.....	13
3.1.5 Altri interventi ed azioni.....	13
3.2 Organizzazione del lavoro agile.....	13
3.2.1 Fase pre periodo emergenziale covid 19.....	13
3.2.2 Fase emergenziale.....	14
3.2.3 Il Pola.....	14
3.2.4 Periodo post- emergenziale.....	14
3.2.5 Nuova disciplina— prospettive.....	15
3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale.....	16
3.3.1 Premessa.....	16
3.3.2 L'attuale quadro normativo e le vigenti facoltà assunzionali.....	16
3.3.3 La programmazione assunzionale 2024-2026.....	17
3.4 Formazione del personale.....	17
3.4.1 Premessa.....	17
3.4.2 Formazione.....	17
3.5 Piano Azioni Positive.....	17
SEZIONE 4.....	17
Monitoraggio.....	18

Premessa

L'articolo 6 del Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80 (c.d. Decreto Reclutamento), convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113 ha previsto che le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (c.d. PIAO). Il PIAO si profila dunque come una nuova competenza per le pubbliche amministrazioni consistente in un documento unico di programmazione e governance creato, sia per poter snellire e semplificare gli adempimenti a carico degli enti, sia per adottare una logica integrata rispetto alle scelte fondamentali di sviluppo dell'amministrazione. Con il PIAO si avvia, nell'intento del legislatore, un significativo tentativo di (ri)-disegno organico del sistema pianificatorio nelle amministrazioni pubbliche al fine di far dialogare la molteplicità di strumenti di programmazione spesso, per molti aspetti, sovrapposti, così delineando un filo conduttore comune tra i diversi ambiti di programmazione. Il Piano ha, dunque, l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni, racchiudendole in un unico atto. Il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, emanato il 30 giugno 2022, definisce i contenuti e lo schema tipo del PIAO, prevedendo modalità semplificate per gli enti con meno di 50 dipendenti.

Infine, il Decreto Ministeriale del 31/01/2023 – ammesso alla registrazione della Corte dei Conti il 02/03/2023 n° 251 ha approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025, che include la Direttiva generale per l'attività amministrativa e la gestione dell'anno 2023 del Ministero delle Imprese e del Made in Italy.

Introduzione

Il PIAO è di durata triennale, con aggiornamento annuale, ed è chiamato a definire più profili nel rispetto delle vigenti discipline di settore. In proposito, sono richiamate le discipline di cui al Decreto Legislativo n. 150/2009, che ha introdotto il sistema di misurazione e valutazione della performance, nonché alla Legge n.190/2012, che ha dettato norme in materia di prevenzione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione. Nello specifico, ai sensi del comma 2 dell'articolo 6 del D.L. 80/2021, i profili da inserire nel nuovo Piano integrato sono i seguenti:

- a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance, stabilendo il "*necessario collegamento*" della performance individuale con i risultati di quella organizzativa complessiva;
- b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo; gli obiettivi formativi annuali e pluriennali finalizzati ai processi della pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;
- c) gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne. E posta una clausola di compatibilità finanziaria, rispetto alle risorse riconducibili al Piano triennale dei fabbisogni del personale (previsto dall'articolo 6 del decreto legislativo n. 165 del 2001). Per quanto concerne la valorizzazione delle risorse interne, il Piano è tenuto a prevedere (nei limiti posti dalla legge) la percentuale di posizioni disponibili per le progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione, a tal fine, dell'esperienza professionale maturata, nonché dell'accrescimento culturale conseguito;
- d) la strumentazione per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa, nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di anticorruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia (L.n. 190 del 2012) ed in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione con il Piano nazionale anticorruzione;

e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti; la pianificazione delle attività, inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure, effettuata attraverso strumenti

automatizzati;

f) la modalità e le azioni mirate per la piena accessibilità fisica e digitale alle amministrazioni, per i cittadini con più di sessantacinque anni di età e per i disabili;

g) la modalità e le azioni per la piena parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi. Spetta infine al Piano di definire le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti (art. 6 comma 3). La mancata adozione del PIAO produce i seguenti effetti (art. 6 comma 7 D.L. 80/2021):

- è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano avere concorso alla mancata adozione del PIAO, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti;
- l'Amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati;
- nei casi in cui la mancata adozione del PIAO dipenda da omissione o inerzia dell'organo di indirizzo politico amministrativo di ciascuna Amministrazione, l'erogazione dei trattamenti e delle premialità è fonte di responsabilità amministrativa del titolare dell'organo che ne ha dato disposizione e che ha concorso alla mancata adozione del Piano.

Si aggiunge anche la sanzione amministrativa da 1.000 a 10.000 euro prevista dall'articolo 19 comma 5 lett. b) del Decreto Legge n. 90/2014, riferita alla mancata approvazione della programmazione anticorruzione.

Evoluzione normativa

Il Decreto Legge n. 80/2021 fissa al 31 gennaio di ogni anno la scadenza per le amministrazioni pubbliche di adottare il PIAO ed i relativi aggiornamenti nel proprio sito internet istituzionale.

Esse sono tenute inoltre a trasmetterli al Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio per la pubblicazione sul relativo portale (art. 6 comma 4).

Tenuto conto del differimento al 30 aprile del termine per l'approvazione dei bilanci da parte degli enti locali introdotto con la legge di bilancio, per il 2023, il Ministro per la pubblica amministrazione e l'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), per i profili di rispettiva competenza, hanno ritenuto condivisibile la proposta emersa in sede di Conferenza unificata di un differimento del termine per l'adozione del PIAO, e quindi del PTPCT (Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza), non oltre il 31 marzo 2023. Il differimento è stato reso effettivo nell'ambito dell'approvazione in sede parlamentare, nelle Commissioni riunite 1a e 5a del Senato, delle proposte emendative al decreto-legge cosiddetto Milleproroghe (Dl 29 dicembre 2022, n. 198) poi convertito in legge con la L.n° 14 del 24 febbraio 2023. Tale differimento è stato poi ulteriormente prorogato, per ciò che attiene all'adozione del PIAO, al 30 maggio 2023.

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

A tal fine il Piano è stato affiancato da un processo di delegificazione che si è sviluppato parallelamente all'iter di approvazione del Decreto Ministeriale che introduce il Piano-tipo.

Infatti, al fine di garantire piena attuazione all'intervento di riforma, l'articolo 6 del citato D.L. n. 80/2021 prevede un duplice adempimento, ossia che entro il termine ultimo di adozione del PIAO siano adottati, previa intesa in sede di Conferenza unificata:

a) uno o più regolamenti governativi di delegificazione per individuare e abrogare gli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal novello Piano integrato di attività e di organizzazione (comma 5). Il 9 febbraio 2022 è stato approvato in Conferenza Unificata lo schema di Decreto del Presidente della Repubblica riguardante l'individuazione e l'abrogazione dei piani e adempimenti destinati a essere assorbiti dal PIAO. Dopo l'approvazione in Conferenza Unificata il testo è stato sottoposto

all'esame del Consiglio di Stato, la cui la Sezione Consultiva ha rilasciato il 2 marzo 2022 il parere n. 506 in cui, pur esprimendo parere favorevole agli obiettivi di semplificazione del PIAO, vengono posti seri dubbi sulla sua attuazione, suggerendo a tal fine correttivi ed integrazioni all'assetto giuridico e normativo per rendere il PIAO uno strumento operativo, essendo pertanto tale valutazione positiva condizionata al fatto che lo schema sia riformulato alla luce di una serie di rilievi e nel presupposto di una sua integrazione, di natura normativa, con il decreto ministeriale di cui all'art. 6, co. 6, D.L. n. 80/2021.

Il Consiglio dei Ministri (seduta n.80 del 26 maggio 2022) ha approvato in esame definitivo un regolamento da adottarsi mediante decreto del Presidente della Repubblica, recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Il DPR n. 81 del 24.06.2022, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 151 del 30.06.2022, contenente il "Regolamento recante l'individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione", è entrato in vigore il 15 luglio 2022.

Da ultimo, il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, emanato il 30 giugno 2022, definisce i contenuti e lo schema tipo del PIAO, nonché le modalità semplificate per gli enti con meno di 50 dipendenti, unitamente ai rispettivi schemi-tipo.

Da ultimo il Decreto Ministeriale del 31/01/2023 – ammesso alla registrazione della Corte dei Conti il 02/03/2023 n° 251 con il quale è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025, che include la Direttiva generale per l'attività amministrativa e la gestione dell'anno 2023 del Ministero delle Imprese e del Made in Italy.

La situazione del Comune di Cervo

Il Comune di Cervo, ha provveduto all'adozione dei seguenti atti:

1. Documento Unico di Programmazione (DUP) 2024/2026, approvato con Deliberazione del Consiglio Comunale n° 6 del 25.03.2024.
2. Piano Esecutivo di Gestione 2024/2025/2026, approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 36 del 05/04/2024;
3. Schema della Sottosezione 3 “Piano Triennale della Performance, degli Obiettivi e delle Risorse 2023/2024/2025”, del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)” approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. ___ del _____;
4. Schema della Sottosezione 4 “Rischi Corruttivi e Trasparenza” del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)” del Comune di Cervo, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n.11 del 30.01.2024.
5. Piano Triennale del Fabbisogno di Personale per il Triennio 2024 - 2026 approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 55 del 28.05.2024
6. Schema della Sottosezione 6 “Piano delle Azioni Positive (PAP) 2024/2026” del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)”, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. ___ del _____;
7. Piano Triennale per l'informatica 2024/2026, approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 56 del 22.06.2024;
8. Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) (che verrà adottato a breve)

La Metodologia di costruzione del Piano e sua strutturazione

Sotto questo angolo prospettico, la predisposizione del presente PIAO viene a strutturarsi, in sede di prima applicazione sulla base del decreto Ministeriale e delle relative linee guida per la compilazione.

Questa prima approvazione del PIAO in corso d'anno, per il Comune di Cervo, in un contesto generale nazionale di ancora non compiuta definizione normativa viene ad inserirsi in un momento

temporale dove i documenti di programmazione sono già stati adottati e si tratta quindi di un documento 'pilota' che si basa sulla sinergia tra i settori coinvolti competenti per materia nelle diverse sezioni. L'attuale formulazione pertanto deriva dall'adattamento reciproco e di correlazione tra contenuti già elaborati. L'obiettivo, in futuro, a regime, sarà quello di giungere ad una elaborazione ab origine integrata dei diversi contenuti secondo una logica di definizione del documento per processo trasversale attraverso il coinvolgimento di tutta l'organizzazione anche mediante l'attivazione di specifici canali di comunicazione con i cittadini al fine di favorire un loro apporto nell'ambito dei processi di semplificazione e digitalizzazione dei servizi da realizzare. Il presente PIAO 2024/2026 è composto dai di seguito elencati atti di programmazione, già approvati dall'Ente secondo il vigente ordinamento:

1. Documento Unico di Programmazione (DUP) 2024/2026, approvato con Deliberazione del Consiglio Comunale n° 6 del 25.03.2024.
2. Piano Esecutivo di Gestione 2024/2025/2026, approvato con Deliberazione di Giunta Comunale 3.n. 36 del 05/04/2024;
4. Schema della Sottosezione 3 “Piano Triennale della Performance, degli Obiettivi e delle Risorse 2023/2024/2025”, del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)” approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. _ del _____;
5. Schema della Sottosezione 4 “Rischi Corruttivi e Trasparenza” del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)” del Comune di Cervo, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n.11 del 30.01.2024.
6. Piano Triennale del Fabbisogno di Personale per il Triennio 2024 - 2026 approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 55 del 28.05.2024
7. Schema della Sottosezione 6 “Piano delle Azioni Positive (PAP) 2024/2026” del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)”, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. ___ del _____;
8. Piano Triennale per l'informatica 2024/2026, approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 56 del 22.06.2024;
9. Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) (che verrà adottato a breve)

SEZIONE 1 - Scheda Anagrafica dell'Amministrazione

Comune di Cervo (IM)
Indirizzo: Salita al Castello n.15
Codice fiscale/Partita IVA:
00246280085 Sindaco: Natalina CHA
Codice ISTAT: 008017
Telefono: 0183406462
Sito internet: www.comune.cervo.it
E-mail:
protocollo@comune.cervo.it
PEC: protocollo@pec.comune.cervo.it
Pagina facebook: Comune di Cervo

Cervo è un comune italiano della provincia di Imperia in Liguria.

Cervo, da anni certificato tra “I Borghi più Belli d'Italia”, ha conservato intatte le sue originalissime caratteristiche di borgo medievale sul mare, protetto da torri e mura cinquecentesche e circondato da verdi colline.

Il centro storico è praticabile solo a piedi ed è stato conservato con i suoi edifici, vecchi di secoli, e i suoi vicoletti ciottolati dove si trovano botteghe di artigiani ed artisti.

Il litorale è caratterizzato dalla presenza di piccoli stabilimenti balneari; per il resto, arenili e scogliere sono liberi e discreti e non ci si sente altra voce che quella del mare. E l'acqua è sempre limpida, con fondali ricchi di alghe e pesci.

A monte del paese, attorno a ruderi di epoche passate, le colline sono ricche di boschi di pini e uliveti, percorse da sentieri silenziosi dove si respira aria pulita.

A tavola, poi, Cervo è rimasta serenamente fedele alla dieta mediterranea: qui si fa ancora l'olio applicando l'antica tecnica della spremitura a freddo delle olive, il vino viene prodotto con le uve tipiche (pigato e vermentino) e i piatti sono cucinati con il pescato di ogni mattina.

Notevole il patrimonio culturale: Cervo è dominata da un castello medievale, antica dimora dei Marchesi Clavesana, che oggi ospita mostre d'arte e il permanente Museo Etnografico del Ponente Ligure; nel Borgo, gli antichi palazzi nobiliari aprono i portoni sui carruggi dove si affacciano i portali del romanico Oratorio di Santa Caterina; sul sagrato dei Corallini, la barocca Chiesa di San Giovanni Battista offre la concava facciata quale immagine caratteristica del paese.

Per quanto concerne le manifestazioni, Cervo è nota per il Festival Internazionale di Musica da Camera che si svolge ormai da più di quarant'anni e dove i maggiori artisti d'Europa offrono concerti al chiaro di luna, da vivere in rapito silenzio. Il Festival e le rinomate Accademie musicali, hanno valso a Cervo il titolo di “*Borgo della Musica*”.

Coordinate Geografiche - sistema sessagesimale:

latitudine Nord: 43° 55' 38"

longitudine Est: 8° 6' 55"

Popolazione Residente al 31/12/2023

maschi:

femmine:

Totale: **1059**

SEZIONE 2 Valore pubblico, performance e anticorruzione

2.1 Valore Pubblico

L'idea di Innovazione e turismo che si vuole raggiungere nel borgo di Cervo attraverso le linee di indirizzo politico e dei vari progetti, tra cui anche e soprattutto il progetto PNRR, è di proporre una serie di interventi che si inseriscano in una cornice più generale di promozione del Borgo, in una strategia complessiva e di lungo periodo che dia origine a concreti *asset* di sviluppo sostenibile, in senso culturale, turistico, occupazionale e demografico. In modo particolare, la strategia prevista del progetto PNRR, è basata sull'implementazione di una piattaforma che crei comunità, mercati e valore, consentendo interazioni e scambi tra gruppi che entrano a far parte di un ecosistema. La strategia menzionata, seguirà i criteri del modello *platform-based*, basato cioè sull'implementazione di una piattaforma che crea comunità, mercati e valore, consentendo interazioni e scambi tra gruppi che entrano a far parte di un ecosistema. Si intende, pertanto, sviluppare sul territorio un sistema integrato di percorsi culturali, turistici, formativi e lavorativi. L'approccio *platform-based* permetterà un'integrazione dei servizi e dell'offerta del territorio e la costruzione di una community di utenti che sceglieranno il nostro borgo per ragioni diverse: cultura, natura, turismo, lavoro, formazione.

Obiettivo generale è quindi adottare una prospettiva strategica comune nella promozione culturale del Borgo, con lo scopo di favorire un modello di sviluppo del turismo, dell'occupazione e della comunità, in un'ottica di sostenibilità ambientale, sociale ed economica. Gli obiettivi specifici puntano su sostenibilità, bellezza e inclusione:

- Promuovere forme di turismo sostenibile e lento capaci di favorire un processo di destagionalizzazione e posizionare il territorio sul circuito internazionale;
- Rendere il territorio punto di riferimento per le attività culturali: programmazione di eventi, produzioni innovative, crescita dei talenti e delle imprese culturali, promozione di percorsi storici e naturalistici;
- Promuovere la cultura come leva per la cura del territorio e della comunità, mettendo in atto una strategia di *community engagement* che rafforzi il legame tra il paesaggio culturale e i cittadini;
- Ripensare la dimensione abitativa in chiave di sviluppo di comunità e promozione socio culturale per rendere il territorio attrattivo.

2.2 Performance

2.2.1 Premessa

Il ciclo di gestione della performance, di cui all'art. 4 del D.Lgs. 150/2009 si sviluppa attraverso sistema integrato di programmazione e controllo, tramite il quale sono definiti gli obiettivi (strategici, operativi, di gestione e anticorruzione), le risorse necessarie al loro raggiungimento e le relative responsabilità, per ciascun Centro di Responsabilità, sulla base delle previsioni contenute nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance (deliberazione di Giunta Comunale n. 52 del 24/03/2023) e nel vigente Regolamento sul Sistema dei Controlli interni (delibera di Consiglio Comunale n. 4 del 25/03/2013 che sarà a breve aggiornato con l'inserimento, all'interno del corpo del Regolamento, del capo V relativo al controllo sull'attuazione delle misure PNRR – PNC – Proposta di Delibera di Giunta n. 15 del 21/02/2023). L'attività di programmazione del Comune di Cervo (IM), attraverso la quale sono stati definiti gli obiettivi, i percorsi mediante i quali conseguirli e le relative risorse, nel 2024 è stata realizzata attraverso i documenti illustrati ai seguenti paragrafi.

2.2.2 Programma di Mandato 2024/2029 - Approvato dal Consiglio Comunale

Nel corso della prima seduta del Consiglio Comunale, ai sensi dell'art. 46 del D.Lgs 267/2000 e dello Statuto comunale, l'Ente ha approvato le linee programmatiche relative alle azioni e ai progetti da realizzare nel corso del mandato amministrativo 2024/2029. Il programma di governo del Sindaco Natalina CHA "Lista Insieme per Cervo", prevede le seguenti linee di azione:

LINEA DI MANDATO:

1. Premessa

La presentazione delle Linee di Programma in Consiglio Comunale per la loro approvazione, ai sensi dell'art. 46 comma 3 del Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali (D.L.vo267/2000), rappresenta sia il momento istituzionale conclusivo nel percorso democratico di insediamento di una nuova Amministrazione sia l'atto amministrativo a più alto contenuto politico con cui la nuova Amministrazione si presenta alla comunità di riferimento.

2. Il ruolo dei cittadini

“La qualità, la pertinenza e l’efficacia delle politiche dipendono dall’ampia partecipazione che si saprà assicurare lungo tutto il loro percorso, dalla prima elaborazione all’esecuzione. Con una maggiore partecipazione sarà possibile aumentare la fiducia nel risultato finale e nelle istituzioni da cui emanano tali politiche” (Libro Bianco sulla Governance). Le Linee programmatiche di mandato hanno lo scopo precipuo di legare l’azione di governo dell’amministrazione comunale al programma elettorale e di fissare gli indirizzi fondamentali della prossima azione di governo dell’ente locale. Dalle linee programmatiche discenderanno strettamente tutti gli atti di indirizzo politico amministrativo del mandato. Certo è che l’amministrazione comunale non intende esaurire con questo solo atto il processo di partecipazione democratica che ha così tanto caratterizzato la campagna elettorale e la progressiva definizione del programma elettorale, anzi in questo fondamentale atto politico devono trovare ulteriori strumenti di vitalità proprio i processi democratici che sono stati il motore primo del cambiamento espresso attraverso il voto. Il principio primo che caratterizzerà l’intero mandato è quindi da individuarsi nell’attribuzione di un valore fondamentale agli istituti della democrazia partecipativa dei cittadini che non hanno quindi esaurito il loro fondamentale ruolo di artefici del cambiamento.

La formulazione delle linee programmatiche di mandato è stata quindi concepita come occasione per recepire e convogliare verso nuovi risultati la vitalità espressa dai cittadini e la loro profonda volontà di cambiare la loro città. Le linee di mandato di seguito esposte provvedono a fissare il nucleo fondamentale delle singole azioni che intraprenderà il comune di Cervo che sarà attento a fornire in modo chiaro tutte le informazioni necessarie alla cittadinanza affinché possa concorrere in modo consapevole alla definizione in itinere dei prossimi atti di indirizzo politico. Il programma di mandato comprende quindi in primis le linee di indirizzo politico sulla base delle quali si garantirà efficacia ai processi partecipativi e di democrazia dalla base che anche avvalendosi di innovativi strumenti di ascolto e canali di partecipazione deve con continuità tradurre in azioni amministrative concrete le istanze dei cittadini.

3. La strutturazione delle Linee Programmatiche e il Documento Unico di Programmazione

Le linee programmatiche di seguito illustrate saranno puntualmente dettagliate in modo innovativo nel Documento Unico di Programmazione (DUP) che sostituisce la relazione previsionale e programmatica e che è in corso di elaborazione coerentemente alle linee di mandato garantendo da subito per i prossimi tre anni la governance strategica ed operativa del comune. Tale innovativo documento viene oggi predisposto dal comune in adempimento dei principi espressi a livello comunitario sull'armonizzazione delle politiche di bilancio dei paesi dell'eurozona che sono stati recepiti dalla Legge delega 42/2009 in materia di Federalismo Fiscale. Gli enti pubblici devono oggi provvedere ad armonizzare i sistemi contabili e gli schemi di bilancio in funzione delle esigenze di programmazione, gestione e rendicontazione della finanza pubblica. Ecco quindi che la normativa inerente l'armonizzazione dei sistemi contabili prevede che la Giunta presenti al Consiglio Comunale, per la relativa approvazione, il Documento Unico di Programmazione a valenza triennale, come definito dal "Principio contabile applicato sulla programmazione" in sostituzione delle Relazione Previsionale e Programmatica. Il Documento Unico di Programmazione degli enti locali (DUP) - che si compone di una Sezione Strategica (SeS) e di una Sezione Operativa (SeO) - è lo strumento che, elaborato e redatto in coerenza con le Linee di programma, permette l'attività di guida strategica ed operativa degli enti locali e costituisce, a sua volta, il presupposto necessario di tutti gli ulteriori documenti di programmazione. Ai fini di meglio strutturare gli ambiti di intervento del programma le linee di mandato vengono articolate in n. 10.

Linee di Programma rispecchiate il programma elettorale, che risultano essere il prodotto di un'analisi ragionata tra indirizzi politici, materie omogenee e riparto delle competenze amministrative.

Queste le Linee in continuità con il programma di mandato svolto nel periodo 2019.2024 quale sviluppo e miglioramento del percorso di crescita di Cervo per il prossimo quinquennio

- 1. Ambiente e territorio**
- 2. Urbanistica e Lavori Pubblici**
- 3. Rigenerazione urbana**
- 4. Sicurezza e viabilità**
- 5. Sport e Benessere**
- 6. Cultura, Turismo e Commercio**
- 7. Servizi educativi**
- 8. Politiche sociali**
- 9. Qualità Urbana e sviluppo sostenibile**
- 10. Associazionismo e servizi al cittadino**

Linea 1. Ambiente e territorio - Un territorio per i cittadini

L'obiettivo di questa amministrazione è quello di avere cittadini protagonisti del proprio territorio e che quindi possano viverlo pienamente.

Obiettivi principali di questa linea consistono quindi in un'attività di recupero e valorizzazione attraverso:

- Manutenzione attenta e decoro del Paese , coinvolgendo in questo percorso anche i cittadini come primi attori della valorizzazione del luogo in cui vivono. Costituiranno simbolicamente il terzo assessorato pronto a fornire suggerimenti e segnalazioni per migliorare i servizi
- Mantenimento degli investimenti annui in ampliamenti dell'illuminazione pubblica e della manutenzione delle strade
- Migliorare e implementare gli spazi gioco per bambini ;
- Rafforzamento del sistema dei parcheggi nel centro storico e lungo lo Steria
- Intervenire per la fruibilità anche da parte dei disabili dei luoghi pubblici prevedendo un piano di abbattimento delle barriere architettoniche.

Linea 2. Urbanistica e Lavori Pubblici

La visione strategica del futuro di Cervo parte dallo strumento urbanistico comunale (PUC) connesso al PTCP (PIANO TERRITORIALE COORDINAMENTO PAESISTICO) .

Tale strumento dovrà essere approvato con la massima partecipazione e condivisione della cittadinanza, ponendo quali principali obiettivi i seguenti:

- Articolazione del PUC ipotizzando e prevedendo, nei limiti della compatibilità e sostenibilità del territorio, un contenuto incremento del carico insediativo.
- Recepimento del progetto di Rigenerazione urbana per le aree del Parco fluviale del Torrente Steria
- Completamento zona Piana compresa la limitrofa area collinare, con completamento di strade e servizi
- Conservazione e tutela del Centro Storico e delle aree a cornice dello stesso
- Zona Costiera: mantenimento della designazione d'uso a strutture recettive all'aria aperta, con possibilità di incremento/integrazione delle strutture turistico/ricettive
- Maggiore presidio della zona ANI-MA di PTCP nelle aree accessibili da Via Morene e Via San Bernardo, comprese zone adiacenti, concedendo limitate possibilità edificatorie , nel rispetto delle caratteristiche dei luoghi e dei servizi e infrastrutture esistenti
- Riquilificazione edifici esistenti attraverso il recepimento della norma del Piano Casa (LR 49/2009) e dei sottotetti (LR 24/2001)

- Compensazione urbanistica(ex art.29 quater della LR 36/97 con possibilità di ridistribuzione dei volumi esistenti e premialità
- Riqualificazione fabbricati prospicienti la Via Aurelia ,in corrispondenza del centro abitato di Cervo

In materia di **Lavori pubblici**, verranno inseriti nella programmazione triennale principalmente i seguenti interventi, con l'impegno di reperire le risorse finanziarie necessarie.

Manutenzioni

Interventi sulla rete pubblica idrica e fognaria per opere di rifacimento dei sottoservizi dei reflui e delle acque bianche in collaborazione sinergica tra Ato idrico Rivieracqua e il Comune

Prevenzione rischio idrogeologico

Attività di monitoraggio e di pulizia degli alvei dei torrenti , dei tombini e delle caditoie

Litorale:

- 3 Interventi di messa in sicurezza e difesa della costa attraverso progettazione e richiesta di finanziamenti per contrastare il fenomeno erosivo.
- Miglioramento dell'arredo e dei servizi sul lungomare (cabine, servizi igienici pubblici)

Ciclabile:

- 1) Avvio dei lavori della Ciclovia Tirrenica entro la fine del 2024 con il collaudo dei lavori entro 2026 (progetto Regione Liguria - fondi PNRR)
- 2) Valorizzazione delle aree intorno al nastro ciclabile di proprietà privata e pubblica
- 3) Collegamento della ciclabile con un reticolo di itinerari verso l'entroterra e verso il Centro storico attraverso le cornici a levante e ponente
- 4) Creazione, nei locali dell'ex stazione ferroviaria, di un punto di informazione turistica sulla rete ciclabile della valle Steria
- 5) Coinvolgimento della P.A Croce D'oro quale presidio socio sanitario della ciclabile

Centro Storico:

- 1) Progettazione e valorizzazione del verde pubblico nella zona dell'ex palmeto e dell'uliveto e creazione di laboratori per costruzione di muretti a secco
- 2) Acquisizione dell'area parcheggio tra Via Solitario della Alpi e Piazza Castello per realizzazione parcheggi a raso
- 3 Potenziamento dell' illuminazione
- 4 Riqualificazione dell'arredo urbano delle piazze e di angoli panoramici
- 5 Rifacimento del tetto e della facciata del Palazzo Viale

Piana e Via Steria

- a) Completamento urbanistico (Vedi PUC)
- b) Acquisizione delle aree del demanio fluviale a patrimonio comunale

Via Aurelia e Villaggio Dei Fiori

- Riqualificazione delle zone e ripristino verde pubblico

Area Collinare

- 3 censimento e mappatura delle strade, delle mulattiere e dei sentieri interpoderali.
- 4 Studio di fattibilità e valutazione della gestione delle strade consortili e private.

n. Progetto di mappatura e valorizzazione dell'area naturale per Parco del Ciapà:

Linea 3. Rigenerazione urbana - Parco fluviale dello Steria

Obiettivi principali:

- 1 Ponte ciclopedonale di collegamento tra Cervo e San Bartolomeo alla foce dello Steria
- 2 Arginatura del torrente
- 3 Realizzazione del parcheggio tra ex zona deposito comunale e Piazza Garibaldi
- 4 Area sosta camper attrezzata nel parcheggio di Via Steria
- 5 Riqualficazione dell'Area Babilonia come Centro di Aggregazione Giovanile e di manifestazioni ,finalizzato ad accogliere molteplici iniziative, di carattere socio-culturale attraverso la realizzazione di laboratori.
- 6 Riqualficazione Area Palestrina per attività ad Indirizzo sportivo
- 7 Ponte sul Guado - avviata fase preliminare di progettazione in vista della chiusura del Guado preannunciata dall'ente Demanio Fluviale
- 8 Riqualficazione Ex Area camper per attività ad indirizzo sportivo
- 9 Realizzazione di un parco giochi per cani
- 10 Messa in sicurezza dell' Area della protezione civile

Linea 4. Sicurezza e viabilità

L'Amministrazione intende realizzare un piano di miglioramento della viabilità generale assume rilevanza strategica considerato che la mobilità rappresenta un fattore ambientale che incide in modo diretto sulle condizioni e la qualità della vita dei cittadini. Ne consegue l'obiettivo di finalizzare le azioni per assicurare prioritariamente le condizioni di sicurezza del sistema viario pertanto verrà attivato il piano "asfalti", che interesserà un po' tutte le strade comunali anche in considerazione degli interventi di asfaltatura che dovrà sostenere la ditta Open Faber in seguito all'inserimento della fibra a domicilio.

Per quanto attiene alla sicurezza gli obiettivi principali che si pongono sono:

- dissuasori di velocità;
- attraversamenti pedonali luminosi sulla statale Aurelia sul rettilineo del Porteghetto e a Capo Mimosa
- Assicurare la manutenzione costante di strade, piazze, marciapiedi.
- Realizzare nuovi marciapiedi per una maggiore sicurezza dei pedoni
- Promuovere il recupero e la manutenzione di sentieri e mulattiere
- Proseguire, rafforzandola, la collaborazione tra Polizia municipale ed altre forze dell'ordine per un sempre più efficace presidio della comunità

Linea 5. Sport e Benessere

Vivere bene significa anche star bene e dunque avere occasioni di svago e sport. La diffusione dello sport non può essere efficace senza la collaborazione tra associazioni sportive ed amministrazione, che deve essere presente ed attiva nella promozione di iniziative e nel sostenere gruppi sportivi agonistici e non. Fondamentale ai fini della creazione di una vera e propria cultura dello sport è anche la stretta connessione con il mondo dell'educazione, che può contribuire anche a far conoscere sport "minori" ma non per questo meno importanti.

Gli obiettivi di questa Amministrazione sono quindi non solo di confermare, ma di potenziare l'impegno dell'amministrazione nel:

- sostenere le associazioni sportive del territorio;
- incentivare le proposte di ginnastica dolce per la terza età
- valorizzare la zona fluviale e il Parco Comunale del Ciapà con "percorsi salute".
- favorire l'organizzazione di manifestazioni sportive ed eventi che facilitino l'incontro con i vari sport; ;
- promuovere lo sport nelle scuole, anche facilitando forme di "volontariato" da parte delle associazioni

10. Creazione di nuovi impianti polisportivi ad uso sociale

11. Promozione di attività ludico-sportive per tutte le fasce d'età nei luoghi di aggregazione in programma nel progetto di rigenerazione urbana

Linea 6. Cultura, Turismo e Commercio

Lo sviluppo di una comunità si fonda sulla stretta connessione tra la cultura, il turismo, la valorizzazione delle emergenze storiche ed architettoniche, di cui il nostro territorio è particolarmente ricco, le tradizioni culturali ed i nostri saperi. La promozione della cultura, quale fattore trainante per lo sviluppo della comunità, non può prescindere dalla valorizzazione dei luoghi culturali attraverso azioni per renderli maggiormente fruibili ed accessibili.

La realizzazione della ciclovia tirrenica è l'obiettivo principale che offrirà grandi opportunità di lavoro e sviluppo di molteplici attività legate all'incremento turistico che ne conseguirà.

9. Organizzazione di eventi e festival per tutti i target con differenti location (artistici, musicali, culinari, cinema) distribuiti nel corso dell'anno

4 Destagionalizzazione utilizzo del costituendo Consorzio turistico al fine di incrementare l'ospitalità

10. Individuazione di itinerari sportivi, storico-culturali, enogastronomici,

esperienziali, e naturalistici

11. Affidamento incarico ad un promoter turistico per la valorizzazione del territorio

In materia di Commercio gli **Obiettivi Principali** sono:

- Proseguimento dell'iniziativa di promozione del bando "Incentivi all'apertura di nuove attività commerciali e artigianali"
- Coinvolgimento dei commercianti nelle iniziative di promozione

Linea 7. Servizi educativi

La Scuola costituisce il più importante mezzo per dare a tutti le stesse opportunità, pertanto il sostegno alle politiche educative si svilupperà secondo i seguenti assi portanti:

- 1. investimenti nell'edilizia scolastica**
- 2. qualità nei servizi scolastici**
- 3. arricchimento dell'offerta formativa.**
- 4. Sostegno alla disabilità e all'inclusione di alunni stranieri**

In ordine al primo punto, due saranno gli investimenti più importanti:

- h) La realizzazione dell'Asilo Nido, oggi in fase di costruzione con apertura del servizio prevista nel 2026
- i) Reperimento finanziamenti per la costruzione di un nuovo polo scolastico che accorpi i due ordini di scuola presenti nel Comune di Cervo: Infanzia e Primaria

In ordine al secondo punto relativo ai servizi di **mensa e trasporto scolastico** l'obiettivo

è quello di fornire cibi di qualità, utilizzando materie prime, in modo da garantire la salute dei ragazzi ed educarli ad una alimentazione diversificata e salutare. Valorizzeremo l'esperienza della commissione mensa quale strumento di informazione e partecipazione dei genitori al servizio di refezione scolastica. Per quanto riguarda il trasporto scolastico l'impegno sarà rivolto al contenimento dei tempi di percorrenza. Per entrambi i servizi dovrà essere garantito un sistema di tariffazione sostenibile dal punto di vista dei costi ed equo in modo da garantire a tutte le famiglie l'accesso a questi servizi con il sostegno economico a carico dell'Ente per le fasce più deboli e disagiate certificate da documentazione ISEE

In ordine al terzo punto "Arricchimento dell'offerta formativa" per dare modo ai nostri ragazzi di poter avere migliori risultati nei successivi gradi di istruzione dobbiamo

garantire loro una formazione d'eccellenza. Continueremo a lavorare a stretto contatto con l'Istituto Comprensivo per realizzare progetti di arricchimento dell'offerta formativa ministeriale in ordine all'educazione musicale affidata ai docenti dell'Associazione San Giorgio Musica, all'educazione ambientale promossa dalla ECO SCHOOL FEE Bandiera Verde e all'Educazione alla sicurezza promossa dai militi della Protezione Civile di Cervo.

In ordine al quarto punto i progetti educativi, formativi e di inclusione sociale vengono gestiti attraverso l'ambito sociale 12 che segue gli alunni che presentano problematiche di natura socio-economica e fragilità legate alla disabilità ed alla difficoltà di apprendimento

Linea 8. Politiche sociali

La popolazione del nostro territorio si compone per una buona parte di anziani e tendenzialmente, nel tempo, la platea dei cittadini appartenenti a tale fascia, aumenterà sensibilmente. Gli anziani, nella nostra visione di comunità solidale, costituiscono una risorsa ed un patrimonio per il territorio, per l'esperienza e le conoscenze specifiche che possono offrire alle giovani generazioni. Le azioni di governo dovranno, in tale ottica, essere improntate ad incentivare ad assicurare agli anziani il diritto ad una vita sociale e culturale e a sopperire ad eventuali necessità di natura assistenziale che privilegino la scelta di mantenere, laddove è possibile, il cittadino nel proprio ambiente familiare e relazionale.

- 5 Promuovere azioni per garantire un minimo di attività anche a soggetti anziani e disabili in grado e desiderosi di fornire un concreto contributo alla vita della collettività.
- 6 Realizzazione di progetti per assistenza e integrazione di persone in difficoltà (minori, anziani, persone disoccupate, disabili, immigrati) in collaborazione con il Distretto Sociale territoriale
- 7 Adesione a bandi per le politiche giovanili di servizio civile, anche in collaborazione con ANCI.
- 8 Potenziamento del servizio Bus navetta tra centro storico e la Piana

Linea 9. Qualità Urbana e sviluppo sostenibile

Obiettivi principali sono:

- 4 Sostegno alla costituenda CER (COMUNITA' ENERGETICA RINNOVABILE) cabina primaria a Cervo.

In materia di Raccolta rifiuti

- 5 Realizzazione isole seminterrate (PNRR)
- 6 Migliorare la percentuale di raccolta differenziata e rendere il servizio più rispondente

- alle esigenze dell'utenza
- 7 Potenziare le prestazioni di pulizia e lavaggio delle aree urbane specialmente del centro storico

Linea 10. Associazionismo e servizi al cittadino

Questa Amministrazione sostiene che solo una politica basata sul metodo della democrazia partecipata può restituire la fiducia nelle Istituzioni e può valorizzare le risorse umane del territorio mettendole a disposizione di tutta la comunità. In tale ottica le associazioni del Comune di Cervo continueranno a rappresentare gli interlocutori privilegiati, i "portavoce" della popolazione di riferimento. In un processo di crescita e di sviluppo del territorio, assume un ruolo strategico l'associazionismo locale, particolarmente diffuso, articolato e differenziato nel nostro Comune; le formazioni sociali (gli enti di promozione sociale, le organizzazioni di volontariato e gli altri organismi del "Terzo Settore") rappresentano una fondamentale risorsa che deve essere coinvolta nella programmazione e nella gestione degli eventi, nell'erogazione dei servizi e in un'azione costante di monitoraggio sui bisogni dei cittadini.

Nel nostro Comune le associazioni di volontariato sono ben radicate sul territorio e riteniamo che sia questo un ambito da sostenere in modo da garantirne la crescita e l'operatività nell'interesse di tutta la comunità. Pertanto si conferma l'impegno a valorizzare le sedi di patrimonio comunale in uso dalle Associazioni e offrire gli spazi pubblici per l'organizzazione delle iniziative

3 P.A. Croce d'Oro

4 Protezione Civile

5 Associazione InforMare

6 Pro Loco Progetto Cervo

7 Circolo Marinaresco I Corallini

8 Casa di Accoglienza Regina Pacis ONLUS

9 Centro sociale Babilonia

10 Associazione San Giorgio musica

9

10 Associazione Culturale Pro Arte

11 Associazione Culturale Ambrogio Viale

12 Associazione Culturale Cumpagnia du Servu

13 Base Associativa Sportiva "Asineria Margherita" ENDAS

14 Associazione Dario e Vittorio Desiglioli

15 FIDAS CERVO Donatori di sangue

Alla luce delle presenti Linee programmatiche di mandato, la nostra Amministrazione intende mettere a disposizione della comunità nel prossimo quinquennio l'esperienza, la competenza di tutti i consiglieri per l'attuazione del programma, muovendosi altresì secondo le linee guida fondamentali che seguono:

1. **La gestione collegiale**, dove ogni consigliere avrà uno specifico incarico in relazione alle personali competenze ed esperienza;
2. **L'ascolto**, il coinvolgimento dei cittadini per favorire la loro partecipazione alle scelte amministrative;
3. **La collaborazione**, sinergica dell'amministrazione comunale con l'apparato tecnico - amministrativo e burocratico istituzionale;
4. **La condivisione**, sempre più ampia con i Comuni limitrofi, delle scelte importanti, strategiche ed urgenti che investono il territorio, attraverso convenzioni, accordi di programma, protocolli d'intesa, etc.

4.1.1 Documento Unico di Programmazione 2024-2026

Il Consiglio Comunale ha approvato il DUP 2024-2026 con Deliberazione del Consiglio Comunale n° 6 del 25.03.2024;

Il Documento Unico di Programmazione rappresenta lo strumento che permette l'attività di guida strategica ed operativa degli Enti Locali consentendo di fronteggiare in modo permanente, sistemico e unitario le discontinuità ambientali e organizzative, costituendo, nel rispetto del principio del coordinamento e della coerenza dei documenti di bilancio, il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione. Il DUP si compone di due sezioni:

- la sezione strategica con un orizzonte temporale che coincide con il mandato amministrativo e la sezione operativa con un orizzonte temporale triennale, come il Bilancio di previsione finanziario. La sezione strategica sviluppa e concretizza le linee programmatiche di mandato di cui all'art. 46 del TUEL ed individua, in coerenza con il quadro normativo di riferimento, gli indirizzi e obiettivi strategici dell'ente, mentre la sezione operativa ha carattere generale e contenuto programmatico e costituisce lo strumento a supporto del processo di previsione per la predisposizione della manovra di bilancio.
- La sezione operativa del DUP in particolare si articola in due parti fondamentali: nella prima parte sono descritte le motivazioni delle scelte programmatiche effettuate, sia con riferimento all'ente, sia al gruppo amministrazione pubblica, e definiti per tutto il periodo di riferimento del DUP, i singoli programmi da realizzare ed i relativi obiettivi annuali e pluriennali, mentre nella seconda parte contiene la programmazione relativa alle opere

pubbliche, al fabbisogno di personale, alle alienazioni e valorizzazioni del patrimonio, agli acquisti di beni e servizi di importo pari o superiore ad € 40.000,00 e al contenimento della spesa.

4.1.2 Bilancio di Previsione Finanziario 2024-2026

Il Consiglio Comunale con Delibera n.11 del 25/03/2024 ha approvato il Bilancio di previsione finanziario 2024-2026. Il Bilancio di previsione finanziario è il documento nel quale vengono rappresentate contabilmente le previsioni di natura finanziaria riferite a ciascun esercizio compreso nell'arco temporale considerato nei Documenti di programmazione dell'ente, attraverso il quale gli organi di governo di un ente, nell'ambito dell'esercizio della propria funzione di indirizzo e di programmazione, definiscono la distribuzione delle risorse finanziarie tra i programmi e le attività che l'amministrazione deve realizzare, in coerenza con quanto previsto nel Documento Unico di Programmazione (DUP). La funzione politico amministrativa di indirizzo e controllo è svolta dal Consiglio, che la esercita attraverso l'approvazione del Bilancio autorizzatorio per missioni, programmi e titoli e che ripartisce le risorse disponibili tra le funzioni e i programmi.

4.1.3 Piano Esecutivo di Gestione 2024-2026

La Giunta Comunale con delibera n.36 del 05/04/2024 ha approvato il PEG 2024-2026, elaborato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione (DUP) 2024-2026 e con il Bilancio di Previsione Finanziario 2024-2026, assegnando ai responsabili dei servizi gli obiettivi e le risorse necessarie alla loro realizzazione. Il PEG 2024-2026 è costituito da Piano della Performance e Piano delle Risorse.

4.1.4 Schema della Sottosezione 3 “Piano Triennale della Performance, degli Obiettivi e delle Risorse 2024/2025/2026”, del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)”

Il Piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del D.Lgs. 267/2000 e il Piano della performance 2024-2026 di cui all'articolo 10 del D.Lgs. 150/2009, unificati organicamente ed approvati nell'ambito del PEG 2024-2026, sono assorbiti nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), il nuovo documento di programmazione e governance introdotto dall'articolo 6 del D.L. n. 80/2021, convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1, comma 1, della L. 113/2021 - Essi

rappresentano il naturale completamento del sistema dei documenti di programmazione, in quanto permettono di affiancare a strumenti di pianificazione strategica e di programmazione (Programma di mandato, Documento Unico di Programmazione, Bilancio di Previsione Finanziario, Piano Esecutivo di Gestione), un efficace strumento di budgeting in cui vengono esplicitati gli obiettivi, le risorse necessarie al loro raggiungimento e le relative responsabilità, per ciascun servizio. Quadro complessivo della programmazione nel Piano dettagliato degli obiettivi-Piano della performance sono specificatamente individuati gli obiettivi di gestione attraverso la loro rappresentazione in termini di finalità che permettono una lettura in un'ottica di programmazione, consentendo successive considerazioni sul grado di efficacia ed efficienza dell'attività svolta e di risultati attesi, misurati attraverso gli indicatori e relativi target, permettendo in tal modo:

- c) la puntuale programmazione esecutiva;
- d) l'efficace governo delle attività gestionali e dei relativi tempi di esecuzione;
- e) la chiara responsabilizzazione per i risultati effettivamente conseguiti. Il Piano dettagliato degli obiettivi-Piano della performance contiene per ogni servizio le Schede di previsione degli obiettivi di gestione nelle quali sono indicati:
 1. gli obiettivi da conseguire, con titoli che ne evocino le finalità e i contenuti;
 2. l'Assessore di riferimento, il servizio e il relativo Responsabile;
 3. le finalità, che permettono una lettura in un'ottica di programmazione, consentendo successive considerazioni sul grado di efficacia ed efficienza dell'attività svolta;

4. i risultati attesi; gli indicatori di risultato e relativi target attesi;
5. le strutture interne all'Ente coinvolte nella realizzazione degli obiettivi;
6. il personale coinvolto negli obiettivi con l'indicazione della percentuale di impegno;
7. le previsioni di entrata e spesa di competenza 2024-2026, con esclusione dei servizi per conto terzi e delle partite di giro, assegnate a ciascun obiettivo di gestione.

Gli "*obiettivi di gestione*" costituiscono il risultato atteso verso il quale indirizzare le attività e coordinare le risorse nella gestione dei processi di erogazione di un determinato servizio. Le attività sono poste in termini di obiettivo e contengono la precisa ed esplicita indicazione circa il risultato da raggiungere, rappresentato dagli indicatori. Gli obiettivi gestionali necessitano infatti di un idoneo strumento di misurazione individuabile negli indicatori, che consistono in parametri gestionali considerati e definiti a preventivo, ma che poi dovranno trovare confronto con i dati desunti, a consuntivo, dall'attività svolta, al fine di misurare i risultati effettivamente conseguiti. Elemento essenziale di ogni obiettivo deve essere infatti la misurabilità in termini oggettivi ai fini della valutazione del risultato ottenuto. Gli obiettivi di gestione sono assegnati ai Responsabili di servizio e al loro conseguimento vengono ricondotte le azioni dei titolari di Posizione Organizzativa, e di tutto il personale dipendente, il quale è valutato annualmente in relazione all'apporto individualmente fornito ed alla capacità di conseguimento dei concreti risultati programmati. Gli obiettivi in materia di anticorruzione e trasparenza, finalizzati a dare attuazione alle misure di prevenzione dei fenomeni corruttivi previsti nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (Piano confluito anch'esso nel PIAO) nonché a misurarne l'effettiva realizzazione, nel rispetto dei tempi e modi previsti, sono parte integrante del ciclo della performance. La misurazione e valutazione delle performance, ai sensi del D. Lgs. n. 150/2009 "attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15", nel Comune di Cervo viene effettuata secondo un ciclo di gestione che partendo dalla definizione e assegnazione degli obiettivi, dall'individuazione dei valori attesi e degli indicatori di riferimento, si conclude con la rendicontazione dei risultati ed il controllo sul conseguimento degli obiettivi. Il Sistema di Misurazione e di Valutazione della performance vigente riferisce la misurazione e valutazione delle performance, con articolazione di specifici valori parametrati.

Performance a livello di ente: ovvero livello di raggiungimento degli obiettivi dell'intero ente espresso dalla media dei risultati ottenuti dalle singole articolazioni organizzative, da specifici indicatori e dallo stato di attuazione degli obiettivi strategici desunti dal programma politico amministrativo:

- Performance organizzativa: livello di raggiungimento degli obiettivi delle singole articolazioni organizzative;
- Performance individuale: competenza professionale e organizzativa dei singoli dipendenti, grazie alla quale si contribuisce al raggiungimento degli obiettivi.

4.2 Schema della sottosezione 4 “Rischi Corruttivi e Trasparenza” del PIAO

Tenuto conto delle indicazioni fornite dal Piano Nazionale Anticorruzione - PNA 2024/2026 il Comune di Cervo ha approvato lo Schema della Sottosezione “Rischi Corruttivi e Trasparenza” del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)” del Comune di Cervo, con Deliberazione di Giunta Comunale n.11 del 30.01.2024.

La Legge 6 novembre 2012, n.190 prevede all'art. 1, comma 5, lett. b) che le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165 devono definire e trasmettere all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) «procedure appropriate per selezionare e formare, in collaborazione con la Scuola superiore della pubblica amministrazione, i dipendenti chiamati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione, prevedendo, negli stessi settori, la rotazione di dirigenti e funzionari». A tale riguardo, il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), secondo quanto disposto dall'articolo 1, comma 10, lett. b) della citata Legge 190/2012, provvede «alla verifica, d'intesa con il dirigente competente, dell'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione». La definizione dei criteri che le amministrazioni devono seguire per assicurare la rotazione dei dirigenti nei settori particolarmente esposti alla corruzione spetta ad ANAC ai sensi del combinato disposto dell'articolo 1, comma 4, lett. e) della legge 190/2012 e dell'articolo 19, comma 15 del decreto legge 24 giugno 2014, n.90. Il primo Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2013 di cui alla Delibera CiVIT 11 settembre 2013 n. 72 ha poi previsto nello specifico - Allegato 1 paragrafo 135 - le modalità di attuazione delle misure del Piano della Rotazione Ordinaria. Gli aggiornamenti annuali a scorrere al PNA2013 - sino ad arrivare al PNA2019 di cui alla Delibera n.1064 del 13 novembre 2019 del Consiglio dell'Autorità - sono andati poi nel tempo ad aggiornare misure ed ambiti applicativi. Ciò premesso, giova evidenziare come nell'intento del legislatore la rotazione ordinaria del personale costituisca una misura organizzativa preventiva finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione. Essa ha l'obiettivo di evitare che un soggetto sfrutti un potere o una conoscenza acquisita per ottenere un vantaggio illecito nell'assunto che l'alternanza tra più professionisti nelle decisioni e nella gestione delle procedure riduca il rischio che possano crearsi relazioni particolari tra amministrazioni ed utenti, con il conseguente consolidarsi di situazioni di privilegio e l'aspettativa a risposte illegali improntate a collusione. La rotazione, tuttavia, rappresenta anche un criterio organizzativo che può contribuire sia alla formazione del personale, accrescendo le conoscenze e la preparazione del lavoratore in ciò qualificando il suo livello di professionalità sia ad elevare le capacità professionali complessive dell'Amministrazione. L'applicazione di tale misura non può però prescindere da una contestuale analisi valutativa dell'esigenza di assicurare nel contempo la continuità ed il buon andamento dell'attività amministrativa. Ed è evidente come tale misura, per le caratteristiche dimensionali dell'Ente, non sia allo stato attuale applicabile alla realtà del Comune di Cervo.

SEZIONE 3 Organizzazione e Capitale Umano

5.1 Struttura Organizzativa

La logica organizzativa dell'amministrazione comunale si incentra sull'impostazione di una politica assuntiva delle risorse umane.

5.1.1 Organizzazione e compiti degli organi

Il Segretario Generale, in conformità con quanto specificatamente previsto dall'art. 97 del D.Lgs. 267/2000, svolge compiti di collaborazione e funzioni di assistenza giuridico-amministrativa nei confronti degli organi dell'ente, partecipa con funzioni consultive, referenti e di assistenza alle riunioni del Consiglio Comunale e della Giunta, ne cura la verbalizzazione, può rogare i contratti nei quali l'ente è parte ed autenticare scritture private ed atti unilaterali ed esercita ogni altra funzione attribuitagli dallo statuto o dai regolamenti o conferitagli dal Sindaco. Esercita, inoltre, tutte le altre competenze statutariamente previste.

La struttura organizzativa è articolata in Servizi, che costituiscono la principale struttura organizzativa dell'ente e consente l'esercizio delle responsabilità gestionali e la principale forma di aggregazione per materia delle diverse competenze affidate in gestione all'ente, dove, nell'ambito delle direttive del Sindaco e della Giunta, si esercita l'autonomia gestionale e vengono attuati gli indirizzi programmatici, nel rispetto dei criteri definiti dai regolamenti di organizzazione e con gli assoggettamenti previsti dal sistema di controllo.

I Responsabili di Servizio, nel rispetto della autonomia gestionale che compete loro, sono chiamati ad una diretta responsabilità di risultato rispetto alle gestioni ad essi affidate dal Sindaco. Informano l'attività delle strutture da essi dirette a logiche di informazione, collaborazione, programmazione nonché verifica e controllo delle attività svolte; assumono la diretta responsabilità dei risultati della gestione delle unità di riferimento a fronte della assegnazione di risorse umane, strumentali e di budget di spesa predefiniti; rispondono della corretta gestione, del raggiungimento degli obiettivi e del rispetto dei tempi assegnati; sono chiamati a partecipare alle fasi di costruzione del piano delle performance, a rendicontare circa le fasi di attuazione degli obiettivi di rispettiva competenza ed a quant'altro stabilito dal Sistema di valutazione. A tale scopo i medesimi, con i poteri del privato datore di lavoro, adottano tutti gli atti di gestione del personale interno, nel rispetto delle normative, dei contratti di lavoro vigenti e delle norme regolamentari.

5.1.2 Organigramma

L'organigramma dell'Ente viene allegato al presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione (Allegato A).

5.1.3 Responsabilità organizzativa

I ruoli di responsabilità all'interno del Comune di Cervo sono stati definiti nel rispetto delle peculiarità previste dalla normativa e dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa. Sono presenti le posizioni organizzative:

- Dipendente Emilia Delfino, Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione – Conferimento incarico di Elevata Qualificazione “Servizi Finanziari e Transizione al Digitale”
- Dipendente Walter Cadeddu, Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione – Conferimento incarico di Elevata Qualificazione “Servizi Attività Produttive, Demanio, Festival e Segreteria GC e CC Personale Tributi Cultura Manifestazioni Patrimonio Affari Legali
- Dipendente Andrea Cavallo, Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione – Conferimento incarico di Posizione Organizzativa “Servizi Amministrativi, Sociali e Scolastici”
- Dipendente Katia Carli, Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione – Conferimento incarico di Posizione Organizzativa “Servizi Tecnici e Manutentivi”
- Dipendente Cristina Gavi, Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione – Conferimento incarico di Posizione Organizzativa “Servizi Polizia Locale e Protezione Civile”

Il vigente regolamento di dettaglio per l'istituzione e la valutazione degli incarichi di elevata qualificazione (EQ) del Comune di Cervo è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 150 del 16.12.2023.

Gli incarichi di “Elevata Qualificazione” si collocano come organi amministrativi di responsabilità diretta di prodotto e di risultato e sono attribuite al personale di ruolo con contratto a tempo indeterminato appartenente alla categoria “Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione”.

5.1.4 Numero dipendenti a tempo indeterminato in servizio

L'Ente opera con la seguente dotazione di personale per l'anno 2024 (compresi i responsabili): 9 unità. Come previsto per legge non vi è la presenza di personale dirigenziale.

Altri interventi ed azioni

Relativamente alle azioni volte ad assicurare il coinvolgimento del personale nella missione istituzionale ed il relativo riconoscimento economico di incentivi attribuiti in maniera selettiva, si segnala quanto segue.

3) Contrattazione decentrata integrativa

E' stato sottoscritto, come previsto dai contratti collettivi nazionali di lavoro, il contratto decentrato integrativo per il personale del comparto con valenza triennale, nel quale sono state disciplinate le materie previste dall'art. 7, comma 4 del CCNL 16/11/2022: - CCDI 2023/2025 sottoscritto in data 28.12.2023. Tale contratto decentrato, approvato grazie alla creazione di relazioni sindacali orientata alla partecipazione, al dialogo ed al reciproco rispetto dei moli e delle competenze, nonché alla condivisione degli apporti sia della delegazione trattante di parte pubblica sia delle organizzazioni sindacali, volti a negoziare soluzioni condivise, ha permesso di valorizzare l'apporto dei singoli dipendenti.

4) Progressioni economiche orizzontali per il personale del compatto funzioni locali, l'articolo 16 del CCNL 16/11/2022 ha apportato una radicale modifica della disciplina al riguardo. Il nuovo CCDI, , disciplina i criteri e le percentuali di scorrimento per ogni categoria economica, alla luce della rilevanti modifiche del CCNL 16/11/2022.

5.2 Organizzazione del lavoro agile

5.2.1 Fase pre periodo emergenziale covid 19

Le disposizioni riguardanti il lavoro agile nella Pubblica Amministrazione (Legge 7 agosto 2015, n.124; Legge 22 maggio 2017, n.81; Direttiva n. 312017 del Dipartimento della Funzione pubblica - recante le linee guida sul lavoro agile nella PA) così come quelle sul telelavoro, sono rimaste per lungo tempo sostanzialmente inattuatae o poco apprezzate nella quasi totalità degli enti locali. Il Comune di Cervo nel periodo "pre-pandemico" non si era mai dotato né di un regolamento sul lavoro da remoto, seppur in presenza di una disciplina sul Telelavoro ormai risalente al 1999 (D.P.R.

8 marzo 1999, n. 70, "Regolamento recante disciplina del telelavoro nelle pubbliche Amministrazioni, a norma dell'art. 4, comma 3, della Legge 16 giugno 1998, n. 191") né sul lavoro agile di cui alla L. 22 maggio 2017, n.81 "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato".

5.2.2 Fase emergenziale

Con il Decreto-legge 2 marzo 2020, n. 9, recante "Misure urgenti di sostegno per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19" il lavoro agile/smart working diviene, all'improvviso, in ragione di esigenze di carattere sanitario, la modalità necessaria e ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa con una disciplina totalmente derogatoria rispetto alle previsioni contenute nella Legge n. 81/2017: viene prevista, infatti, tra l'altro, la possibilità di prescindere dalla stipula degli accordi individuali e dagli obblighi informativi previsti dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81. In tale situazione emergenziale il Comune di Cervo si è avvalso del lavoro agile in adesione al disposto dell'art. 87, decreto-legge 17 marzo 2020 n. 18 "Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID19" convertito con modificazioni dalla Legge 24 aprile 2020, n.27) che ha costituito la disciplina di riferimento nel periodo emergenziale. Durante il periodo 23 marzo 2020 - 01 maggio 2020

(cosiddetta fase I dell'emergenza epidemiologica da COVID-19), l'amministrazione ha attuato il lavoro agile a livello tecnologico. Per consentire una migliore applicazione e regolamentazione del lavoro agile, in vista di una futura eventuale riapertura della fase emergenziale, ci si propone di attuare una mappatura delle attività c.d. smartabili, finalizzata all'individuazione, sulla base anche dell'esperienza e dei risultati afferenti all'annualità 2020, delle attività che, per modalità di espletamento, tempistiche e competenze, risultino essere, allo stato, realmente "smartabili" considerata l'attuale organizzazione del lavoro, le competenze del personale assegnato e le dotazioni tecnologiche disponibili.

5.2.3 11 Pola

Il c.d. POLA "Piano Organizzativo del Lavoro Agile" introdotto per la prima volta dall'art. 263 del decreto-legge 19 maggio 2020 n. 34, convertito con modificazioni dalla Legge 17 luglio 2020 n. 77, individua le modalità attuative del lavoro agile garantendo che i dipendenti coinvolti non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera; definisce, altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati. Il Comune di Cervo, in considerazione dell'evoluzione normativa nazionale, non ha, allo stato attuale, approvato tale regolamento, ma provvederà a ciò nel medio-breve periodo.

5.2.4 Periodo post- emergenziale

L'applicazione del lavoro agile per come sopra descritta cessa, poi, alla luce degli interventi ministeriali nel frattempo intervenuti. Con il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 23 settembre 2021 "Disposizioni in materia di modalità ordinaria per lo svolgimento del lavoro nelle pubbliche amministrazioni" (G.U. xi. 244 del 12/10/2021), all'art.1 viene, infatti, stabilito che "A decorrere dal 15 ottobre 2021 la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, è quella svolta in presenza". Il successivo Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica del 08 ottobre 2021 (G.U. n. 245 del 13/10/2021) sulle "Modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni" ha stabilito:

6) che in attuazione del DPCM del 23 settembre 2021, le pubbliche amministrazioni entro i quindici giorni successivi al 15 ottobre -e quindi entro il 30 ottobre 2021- adottano le successive misure organizzative organizzando le attività degli uffici prevedendo il rientro in presenza di tutto il personale;

7) che comunque da subito - e quindi dal 15 ottobre 2021- deve essere prevista la presenza in servizio del personale preposto alle attività di sportello e di ricevimento degli utenti (front office) e dei settori preposti alla erogazione di servizi all'utenza (back office). Il predetto decreto ha previsto inoltre, all'art. 1 comma 3, che a far data dal 30/10/2021, "nelle more della definizione degli istituti del rapporto di lavoro connessi al lavoro agile da parte della contrattazione collettiva e della definizione delle modalità e degli obiettivi del lavoro agile da definirsi ai sensi dell'art. 6, comma 2, lettera c), del decreto- legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, nell'ambito del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)", l'accesso al lavoro agile potrà essere autorizzato esclusivamente nel rispetto di precise condizionalità e comunque sulla base di un accordo individuale, facendo di fatto cessare l'applicazione derogatoria del lavoro agile.

5.2.5 Nuova disciplina – prospettive.

Nelle more dell'entrata in vigore del nuovo CCNL 2019/2021 (adottato poi in data 16/11/2023), gli aspetti riguardanti il lavoro a distanza erano già stati anticipati, per tutta la Pubblica amministrazione nelle "Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche", concordate con i sindacati, sulle quali è stata acquisita l'intesa in Conferenza Unificata in data 16 dicembre 2021 ("Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche, ai sensi dell'articolo 1, comma 6, del decreto del Ministro per la pubblica amministrazione recante modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni ai sensi dell'articolo 1, comma 6, del decreto del Ministro per la pubblica amministrazione 8 ottobre 2021" pubblicate sul sito del Ministro per la Pubblica Amministrazione <https://www.funzionepubblica.gov.it/articolo/ministro/04-01-2022/notadeldipartimento-della-funzione-pubblica>). Le linee guida sono rivolte alle pubbliche amministrazioni e agli altri enti ad esse assimilati. Esse hanno l'obiettivo di fornire indicazioni per la definizione di una disciplina che garantisca condizioni di lavoro trasparenti. L'intervento, quindi, si propone di delineare la modalità di svolgimento della prestazione lavorativa c.d. agile avendo riguardo al diritto alla disconnessione, al diritto alla formazione specifica, al diritto alla protezione dei dati personali, alle relazioni sindacali, al regime dei permessi e delle assenze ed alla compatibilità con ogni altro istituto del rapporto di lavoro e previsione contrattuale.

In tale contesto, il Comune di Cervo a breve adotterà con delibera della Giunta Comunale un proprio regolamento per lo svolgimento delle prestazioni lavorative in modalità agile.

5.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale

5.3.1 Premessa

La ri-definizione delle politiche riguardanti il personale rappresenta una priorità strategica dell'attuale mandato amministrativo in ragione di una carenza di personale tale che, se non affrontata con immediatezza, va profilando nei prossimi anni un rischio di "stallo produttivo" dell'ente anche con riferimento ai servizi essenziali. Tale situazione impone una gestione delle politiche assuntive caratterizzata da una modalità programmatica/attuativa ispirata ai principi del dinamismo e della flessibilità. In questa prospettiva, il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale viene quindi concepito, non come un documento statico, ma come un documento che, in corso di attuazione, di volta in volta potrà essere variato in funzione della, al momento, più efficiente combinazione possibile tra fabbisogni di organico, reale dinamica pensionistica nel Comune, capacità finanziarie assuntive normativamente previste.

5.3.2 L'attuale quadro normativo e le vigenti facoltà assunzionali

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) ma basate sulla 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 3 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 2021 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. Con l'approvazione dell'ultimo Rendiconto relativo all'esercizio finanziario 2021 (rif.to deliberazione CC n. 57 del 09/04/2022 la percentuale del rapporto spesa di personale/entrate correnti risulta attestata al 27,61% e, dunque, al di sotto della soglia della fascia demografica di riferimento (28,60%), confermando la possibilità quindi di ulteriori spazi assuntivi. A breve verrà adottato il Rendiconto relativo all'esercizio finanziario 2022.

5.3.3 La Programmazione assuntiva 2024-2025-2026

Nel corso dell'anno 2023 è stata espletata la procedura concorsuale finalizzata all'assunzione di:

- n.1 dipendente da assegnare all'Ufficio Personale e Affari Legali;
- n. 1 dipendente da assegnare all'area Istruttore Tecnico cat. C - Assistente al RUP per Attuazione misure PNRR – previsto dall'approvazione del piano straordinario di assunzione adottato con Delibera di Giunta n. 7 del 23/01/2023;

La programmazione triennale del Fabbisogno del Personale 2024/2025/2026, approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 55 del 28.05.2024 prevede l'assunzione a tempo determinato, nel corso del 2024, di:

n. 1 dipendente da assegnare all'area Polizia Locale e Protezione Civile , cat. C a tempo determinato (stagionale);

Se le disponibilità di bilancio lo consentiranno si provvederà a:

n. 1 dipendente inquadrato nell'Area degli Istruttori Tecnici (ex cat. C) da assegnare all'ufficio Tecnico tempo indeterminato e pieno;

n. 1 dipendente inquadrato nell'area Dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex Cat. D) da assegnare ai Servizi Finanziari e Transizione digitale;

n. 1 dipendente inquadrato nell'area Dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex Cat. D) da assegnare ai Servizi Tecnici;

Formazione del personale

5.3.4 Premessa

La formazione dei dipendenti costituisce un pilastro di qualsiasi strategia incentrata sulla crescita continua delle competenze: reskilling (nell'accezione di maturare nuove competenze più aderenti alle nuove sfide della Pubblica Amministrazione) e upskilling (nell'accezione di ampliare le proprie capacità così da poter crescere professionalizzare il proprio contributo) assumono ancor più importanza nella PA, viste le sfide contemporanee che è chiamata ad affrontare. Intesa in questo senso, la valenza della formazione è duplice: rafforza le competenze individuali dei singoli, in linea con gli standard europei e internazionali, e potenzia strutturalmente la capacità amministrativa, con l'obiettivo di migliorare la qualità dei servizi a cittadini e imprese. Affinché il processo di pianificazione degli interventi formativi possa concretamente raggiungere gli obiettivi sopra richiamati, a prescindere dagli adempimenti previsti anche dai contratti nazionali, occorre programmare gli interventi formativi secondo logiche strutturali, ossia con una temporalità di medio e lungo periodo nell'interno di percorsi definiti ed improntati al miglioramento continuo delle conoscenze e delle competenze, nonché disporre delle risorse finanziarie adeguate al fabbisogno.

5.3.5 Formazione

Sulla base di queste premesse, a livello operativo, la formazione del personale comunale si avvale di interventi di formazione specialistica calibrati sulle esigenze specifiche degli Uffici, volti ad accrescere il know how necessario a migliorare concretamente l'azione amministrativa in contesti resi sempre più dinamici dagli interventi del legislatore, oltre che da eventuali mutamenti nei contesti organizzativi. Pur nella consapevolezza del valore della formazione rivolta al personale dipendente, in considerazione delle caratteristiche dimensionali dell'Ente, si è ritenuto di non dotare il Comune di Cervo di un vero e proprio Piano della Formazione. Viene garantita ai dipendenti la partecipazione a corsi obbligatori ex lege, ivi inclusi quelli in materia di anticorruzione trasparenza e sicurezza luoghi di lavoro, corsi a catalogo (cd corsi spot), corsi gratuiti, corsi relativi al conseguimento di specifiche qualifiche professionali, corsi realizzati in abbonamento, in adesione alle esigenze formative di volta in volta rappresentate dal personale dipendente.

5.4 Schema della sottosezione 6 “Piano Azioni Positive” del PIAO

La legge 4 novembre 2010 n. 183 ha istituito il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni per le pubbliche amministrazioni". Il Comitato unico di garanzia (CUG) opera per assicurare, nell'ambito di lavoro, parità e pari opportunità di genere, garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione. Il d.lgs. n. 198 del 2006 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", all'articolo 48, intitolato "Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni" stabilisce che le amministrazioni pubbliche predispongano piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro. La medesima disposizione introduce, quale sanzione per il caso di mancata adozione del suddetto Piano triennale, il divieto di assumere da parte dell'Amministrazione nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette. Conformemente alle sopra citate disposizioni normative, con deliberazione di Giunta Comunale n.48 del 28/03/2023 è stato adottato lo Schema della Sottosezione 6 “Piano delle Azioni Positive (PAP) 2023/2025” del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

SEZIONE 4 Monitoraggio

L'attività di monitoraggio risente del profilo iniziale che il presente PIAO viene ad assumere, sia in

quanto primo anno di applicazione, sia soprattutto in ragione dell'ancora incompiuto quadro di riferimento normativo e regolamentare. Proprio in ragione del carattere "pilota", in questa prima fase l'attività di monitoraggio, anche laddove espressamente e specificatamente disciplinata nei singoli atti confluiti nel PIAO, dovrà in ogni caso prevedere un monitoraggio da parte dei responsabili dei singoli piani attraverso l'attività di rendicontazione periodica degli obiettivi PEG sull'avanzamento degli obiettivi strategici e gestionali, nonché eventuali interventi correttivi che consentano la ricalibrazione degli stessi al verificarsi di eventi imprevedibili tali da alterare l'assetto dell'organizzazione e delle risorse a disposizione dell'Amministrazione.