



COMUNE DI CASALMAGGIORE



## **PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2022/2024**

Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 146 del 28/07/2022

## 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 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).

In sede di prima applicazione, a seguito del Decreto Legge 30 dicembre 2021, n. 228 convertito con modificazioni dalla Legge 25 febbraio 2022, n. 15, il termine per l'adozione del Piano da parte delle pubbliche amministrazioni è stato inizialmente posticipato al 30 aprile 2022.

Da ultimo, il Decreto Legge 30 aprile 2022, n. 36 avente ad oggetto "Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)" pubblicato in G.U. Serie Generale n. 100 del 30/04/2022 ha previsto un'ulteriore proroga di 60 giorni: nello specifico, l'art. 7 dispone, infatti, che il termine del 30 aprile 2022 (rif.to art. 6, comma 6 bis, Decreto Legge 9 giugno 2021 n. 80 convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113 per come introdotto dal Decreto Legge 30 dicembre 2021, n. 228 convertito, con modificazioni, dalla Legge di conversione 25 febbraio 2022, n. 15) venga sostituito con il 30 giugno 2022.

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, tuttora in corso, del Decreto Ministeriale che dovrà introdurre 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 31 marzo 2022 (termine più volte posticipato) 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).
- b) un Piano tipo, da adottare con Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, quale strumento di supporto alle amministrazioni (comma 6).

Considerato che:

- il Consiglio di Stato, con il parere n. 506/2022, dell'8 febbraio 2022 e del 17 febbraio 2022, sullo schema di decreto del Presidente della Repubblica, allora recante "*Individuazione e abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal piano integrato di attività e organizzazione ai sensi dell'articolo 6, comma 5, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113*", ha evidenziato alcune «criticità che

*accompagnavano innanzi tutto la sequenza e la natura degli atti ai quali veniva consegnata l'introduzione e l'attivazione del nuovo strumento di programmazione e pianificazione. Perplessità sono state espresse, in primo luogo, nei confronti della scelta di affidare a un decreto del Ministro per la pubblica amministrazione privo di natura regolamentare quella che la Sezione ha riconosciuto come la pars costruens del disegno, ovvero "la concreta definizione di quello che sarà (non solo lo schema di Piano Tipo, bensì) il quadro di riferimento per le pubbliche amministrazioni assoggettate al Piao"»;*

- il Consiglio di Stato, con il parere 902/2022 del 26 maggio 2022, sullo schema di decreto del Ministro per la pubblica amministrazione "concernente la definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione, di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto-legge 9 giugno 2021, n.80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113", ai pareri successivamente espressi dalle Commissioni parlamentari competenti, nonché all'intesa in Conferenza unificata acquisita il 2 dicembre 2021, ha evidenziato che «non appare fugato il rischio che il Piao si risolva, come si ebbe modo di rilevare nel parere n. 506 del 2022, in una giustapposizione di Piani, quasi a definirsi come un ulteriore layer of bureaucracy... Le sezioni e le sottosezioni del Piao, come descritte, rinviano infatti, espressamente, a soggetti diversi quanto a predisposizione e a monitoraggio oltre ad alludere a effetti diversi», quali ad esempio il peculiare riferimento alla sottosezione "rischi corruttivi e trasparenza" che deve essere in linea con le indicazioni dei PNA emanati da ANAC, ovvero alla sottosezione "Organizzazione del lavoro agile", che ne richiede la necessaria coerenza con le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica oltre che con gli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, in parte riprese nella sez. Monitoraggi;
- nel parere appena citato, si rileva, altresì, ««in questi loro rinvii ai differenti contesti normativi di riferimento dei differenti Piani, appaiono ancora disomogenee e non armonizzate, e accrescono dunque l'eventualità che il Piao possa andare a costituire, in concreto, "un adempimento formale aggiuntivo entro il quale i precedenti Piani vanno semplicemente a giustapporsi, mantenendo sostanzialmente intatte, salvo qualche piccola riduzione, le diverse modalità di redazione (compresa la separazione tra i diversi responsabili) e sovrapponendo l'ulteriore onere – layer, appunto – di ricomporli nel più generale Piao"... anziché affermarsi come strumento unitario che sostituisce e metabolizza i Piani del passato», giungendo ad affermare che «Ed è, perciò, che questa Sezione rinnova la propria raccomandazione per un approccio graduale all'innovazione rappresentata dall'introduzione del Piao, nella consapevolezza dei "costi" e dei "tempi" necessari alla costruzione di ambienti e di sistemi capaci di riconoscerlo e, perciò, di farne un effettivo strumento non già "di riforma", ma "per riforme" che anche altro suppongono, come peraltro immagina la stessa l. n. 113 del 2021, nel cui disegno s'inscrive anche il Piao»;
- sempre nel cit. parere si conclude nell'affermare che «tale azione di "effettiva integrazione e metabolizzazione", che non può che avvenire "a valle" dell'adozione della disciplina regolamentare, interessa infatti non solo il decreto del Presidente della Repubblica concernente l'individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti, ma anche il decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione qui in esame e che vale a porre le premesse per quelle indispensabili attività di ulteriore "semplificazione e razionalizzazione" della disciplina nonché di "reingegnerizzazione dei processi"».

Preso atto che:

- in data 30 giugno 2022, previa intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n.281, del 2 dicembre 2021, è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.151, il Decreto del Presidente della Repubblica n.81, recante "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione", di cui all'articolo 6, comma 5, del decreto-legge 9 giugno 2021, n.80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n.113;

- in data 30 giugno 2022, previa intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n.281, del 9 febbraio 2022, è stato pubblicato il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione di cui all'art.6, comma 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n.80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n.113.

RICORDATO che in applicazione di quanto previsto da ultimo dall'art. 7 comma 1 del dl n. 36/2022, per l'anno 2022, per gli enti locali il termine per l'adozione del PIAO è ulteriormente differito di 120 giorni successivi a quello di approvazione del bilancio di previsione, quest'ultimo differito al 31 luglio 2022 con Decreto Ministro dell'Interno del 28 giugno 2022.

## Situazione del Comune di Casalmaggiore

Visto quanto sopra e nel complesso contesto normativo sopra evidenziato, la predisposizione del presente PIAO viene a strutturarsi, in sede di prima applicazione, sulla base della bozza di decreto Ministeriale per la Pubblica Amministrazione e delle relative linee guida per la compilazione. Questa prima approvazione del PIAO in corso d'anno, per il Comune di Casalmaggiore viene ad inserirsi in un momento temporale dove i documenti di programmazione sono già stati adottati e si tratta quindi di un documento che si basa sulla sinergia tra i settori coinvolti competenti per materia nelle diverse sezioni.

Pertanto il presente PIAO 2022/2024 è composto dagli atti di programmazione, già approvati dall'Ente secondo il vigente ordinamento.

Le finalità del PIAO sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatoria delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla mission pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

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

Per il 2022 il documento ha necessariamente un carattere sperimentale: nel corso del corrente anno proseguirà il percorso di integrazione in vista dell'adozione del PIAO 2023-2025.

## SEZIONE 1 - Scheda Anagrafica dell'Amministrazione

Denominazione Ente: Comune di Casalmaggiore

Indirizzo: Piazza Garibaldi n. 26 – 26041 Casalmaggiore (CR)

Telefono 0375 284411 (centralino)

Fax: 0375 200251

PEC: [protocollo.comune.casalmaggiore@pec.regione.lombardia.it](mailto:protocollo.comune.casalmaggiore@pec.regione.lombardia.it)

Partita Iva e Codice fiscale: 00304940190

Codice Istat: 019021

Codice catastale: B898

Sito web istituzionale: <http://www.comune.casalmaggiore.cr.it>

Sindaco: dott. Filippo Bongiovanni (data di insediamento 11/06/2019)

## SEZIONE 2 Valore pubblico, performance e anticorruzione

### 2.1 Valore Pubblico

Il Documento Unico di Programmazione (DUP) 2022/2024 e la relativa Nota di aggiornamento sono stati approvati rispettivamente con deliberazioni consiliari n. 47 del 30/07/2021 e n. 79 del 28/12/2021, documenti pubblicati nella sezione [Amministrazione Trasparente / Disposizioni Generali - Atti Generali - Documenti di programmazione strategico-gestionale](#), contenenti gli Obiettivi Strategici dell'Amministrazione nel mandato 2019/2024, nonché gli Obiettivi Operativi per il triennio 2022/2024, in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria del medesimo periodo. Tali documenti sono stati predisposti in una fase in cui il PIAO non era ancora ben definito.

In relazione all'accessibilità dei propri sistemi informativi, intesi come capacità di erogare servizi e fornire le informazioni in modalità fruibile, senza discriminazioni, anche da parte di coloro che a causa di disabilità necessitano di tecnologie assistive o configurazioni particolari, il Comune di Casalmaggiore dà attuazione alla Direttiva UE 2016/2102, al D.Lgs 10 agosto 2018, n. 106, alla Legge 9 gennaio 2004 n. 4 ed alle Linee Guida sull'accessibilità degli strumenti informatici emanate da AgID.

Nel rispetto dei contenuti delle suddette Linee Guida sull'accessibilità degli strumenti informatici, che indirizzano le pubbliche amministrazioni verso l'erogazione di servizi sempre più accessibili, nel corso del 2022 verrà effettuata l'analisi completa dei siti web e la compilazione della relativa dichiarazione di accessibilità sulla piattaforma <https://form.agid.gov.it>. Analogamente sono stati definiti e pubblicati nell'apposita piattaforma presente sul sito dell'Agenzia per l'Italia digitale gli obiettivi annuali di accessibilità.

Il Comune di Casalmaggiore ha aderito ed è stato ammesso alle seguenti Misure del PNRR:

- Avviso Misura 1.4.3 "Adozione app IO";
- Investimento 1.2 "Abilitazione al cloud per le PA Locali";
- Misura 1.4.1 "Esperienza del Cittadino nei servizi pubblici";
- Misura 1.4.3 "Adozione piattaforma pagoPA";
- Misura 1.4.4 "Estensione dell'utilizzo delle piattaforme nazionali di identità digitale - SPID CIE".

Si è in attesa del Decreto di attribuzione fondi.

Una volta dato avvio alle azioni di cui sopra verranno riviste le procedure informatizzate relative ai procedimenti in essere presso l'amministrazione comunale.

### 2.2 Performance

Come già evidenziato in premessa, il Comune di Casalmaggiore ha già provveduto all'adozione del Piano della Performance 2022/2024 di cui all'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009 e del Piano Dettagliato degli Obiettivi 2022/2024 di cui all'art. 197 c. 2 lett. a) del D.Lgs. n. 267/2000 con deliberazione giunta n. 17 del 29/01/2022, documento pubblicato nella sezione [Amministrazione Trasparente / Performance - Piano della performance](#).

L'art. 3 comma 1 lettera b) del D.M. pubblicato il 30/06/2022 dispone che la sottosezione "Performance" debba indicare almeno:

- “1) gli obiettivi di semplificazione, coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionali vigenti in materia;*  
*2) gli obiettivi di digitalizzazione;*  
*3) gli obiettivi e gli strumenti individuati per realizzare la piena accessibilità dell’amministrazione;*  
*4) gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l’equilibrio di genere.”.*

Tra gli obiettivi assegnati al Settore Segreteria-Affari Generali- S.I.C. troviamo:

- Il miglioramento dell’accessibilità dei siti web e delle applicazioni mobili dell’ente, con adeguamento Direttiva UE 2016/2102;
- La prima adozione del Piano integrato di attività e organizzazione, al fine di assicurare la qualità e la trasparenza dell’attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese, nonché procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso.

Con deliberazione giunta n. 206 del 20/11/2021 l’Amministrazione ha approvato l’aggiornamento del Piano di Azioni Positive per la realizzazione della parità tra uomo e donna per le dipendenti ed i dipendenti del Comune di Casalmaggiore per il triennio 2022-2024. Il PAP è stato trasmesso, per quanto di competenza, alla Consiglieria di parità della Provincia di Cremona, al CUG nonché pubblicato sul sito istituzionale dell’Ente nella sezione [Amministrazione Trasparente / Disposizioni generali - atti generali - Documenti di programmazione strategico-gestionale](#).

## 2.3 Rischi Corruttivi e Trasparenza

Il D.L. 30 dicembre 2021, n. 228 “Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi”, ha differito, in sede di prima applicazione, al 30 aprile 2022, il termine del 31 gennaio 2022 originariamente fissato dall’art. 6 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito in L. 6 agosto 2021, n. 113, e al 31 marzo 2022 il termine per l’adozione dei previsti provvedimenti attuativi.

In ragione di tale proroga, con Delibera n. 1 del 12 gennaio 2022 l’ANAC ha differito al 30 aprile 2022 il termine di cui all’art. 1, comma 8, L. n. 190/2012, per l’approvazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

Il Comune di Casalmaggiore, con deliberazione giunta n. 71 del 09/04/2022, ha pertanto provveduto all’approvazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (P.T.P.C.) per il triennio 2022/2024, documento pubblicato nella sezione [Amministrazione Trasparente / Altri contenuti - Prevenzione della corruzione - Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza](#), al quale si rimanda.

## SEZIONE 3 Organizzazione e Capitale Umano

### 3.1 Struttura Organizzativa

L'articolazione organizzativa del Comune di Casalmaggiore persegue obiettivi di massima semplificazione, attraverso la riduzione al minimo del numero delle unità organizzative e di massima flessibilità, attraverso l'adattamento dell'assetto organizzativo alle mutevoli esigenze dell'ente e la valorizzazione di unità temporanee quali gruppi di lavoro e progetto.

Con deliberazione Giunta Comunale n. 80 del 05.05.2021, in vista del collocamento a riposo in data 01.06.2021 del Responsabile del Settore Ambiente e Manutenzione, veniva modificata la struttura organizzativa dell'ente, procedendo alla soppressione del Settore Ambiente e manutenzione del patrimonio comunale, nonché alla rimodulazione dei settori Lavori Pubblici, Urbanistica e Culturale e Scolastico a far data dal 01/06/2021, successivamente rinviata al 1° luglio 2021 con deliberazione giunta n. 90 del 25/05/2021, attribuendo al Segretario Generale la responsabilità pro-tempore del settore fino al tale data.

Pertanto, a seguito dei vari Decreti sindacali di conferimento di incarico di posizione organizzativa, la struttura organizzativa del Comune di Casalmaggiore si articola nei seguenti n. 8 Settori:

1. SEGRETERIA-AFFARI GENERALI- S.I.C.;
2. FINANZIARIO, TRIBUTI E RISORSE UMANE;
3. VIGILANZA;
4. ISTITUZIONALE AMMINISTRATIVO, RAPPORTI CON IL CITTADINO E PARI OPPORTUNITA';
5. CULTURALE E SCOLASTICO;
6. LAVORI PUBBLICI, DEMANIO E MANUTENZIONE DEL PATRIMONIO;
7. SERVIZI SOCIALI;
8. URBANISTICA, AMBIENTE E SUAP.

Il Settore è l'unità organizzativa di massima dimensione nell'organizzazione del Comune. Alla gestione dei Settori sono preposti i Responsabili di Settore, titolari di posizione organizzativa, incaricati dal Sindaco con apposito decreto, a norma dell'articolo 50, comma 10 del D.Lgs. 267/2000. Ai Responsabili di Settore titolari di posizione organizzativa annualmente vengono attribuiti obiettivi di performance da perseguire nel triennio (come previsti dalla precedente sottosezione 2.2), aggiornabili annualmente, rispetto ai quali verrà valutata la performance organizzativa.

Il Settore si articola in Servizi, Uffici e Unità di progetto (se individuate).

Il Servizio rappresenta l'unità organizzativa di primo livello in cui si articola il Settore, ed è preposto allo svolgimento di una o più delle funzioni attribuite al Settore.

L'Ufficio rappresenta l'unità organizzativa di base all'interno del settore, ed è preposto allo svolgimento di specifiche attività rientranti nelle funzioni attribuite al Servizio/Settore.

A far data dal 01/01/2016, a seguito della deliberazione di Giunta Comunale n. 249 del 29/12/2015, all'interno del Settore Segreteria-Affari Generali- S.I.C., è stata istituita l'Unità di Progetto per la gestione della funzione Comunale "Gare per affidamento lavori pubblici e acquisizione beni e servizi" per la gestione in forma unitaria e trasversale dei compiti e delle attività connesse in materia di gare per l'affidamento dei lavori e per le acquisizioni di beni o servizi del Comune di Casalmaggiore (collaborazione nella predisposizione degli atti di gara, partecipazione in qualità di verbalizzante nelle commissioni giudicatrici, supporto al Segretario rogante nella redazione degli atti contrattuali,



sottoscrizione dei medesimi, eventuali adempimenti presso Agenzia delle Entrate e Conservatoria, nonché regolare tenuta del Registro di Repertorio degli Atti pubblici amministrativi).

### 3.2 Organizzazione del lavoro agile

L'art. 4 comma 1 lettera b) del D.M. pubblicato il 30/06/2022 dispone che la sottosezione "Organizzazione del lavoro agile" debba prevedere:

*“1) che lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non pregiudichi in alcun modo o riduca la fruizione dei servizi a favore degli utenti;*

*2) la garanzia di un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, assicurando la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza;*

*3) l'adozione ogni adempimento al fine di dotare l'amministrazione di una piattaforma digitale o di un cloud o, comunque, di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile;*

*4) l'adozione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove presente;*

*5) l'adozione di ogni adempimento al fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta.”.*

Le disposizioni riguardanti il lavoro agile nella Pubblica Amministrazione (Legge 7 agosto 2015, n.124; Legge 22 maggio 2017, n.81; Direttiva n. 3/2017 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 inattuata o poco apprezzate nella quasi totalità degli enti locali.

Il Comune di Casalmaggiore, nel periodo “pre-pandemico”, non si era mai dotato né di un regolamento sul lavoro da remoto.

Nella fase emergenziale l'Amministrazione con propria deliberazione di Giunta Comunale n. 40 del 18/03/2020 ha approvato le LINEE OPERATIVE PER LO SMART WORKING STRAORDINARIO ED ALTRE PROCEDURE OPERATIVE NELL'AMBITO DELLE MISURE DI PREVENZIONE DEL VIRUS COVID-2019.”, poi confermate con successiva deliberazione n. 160 del 24/10/2020.

A seguito di circolare a firma congiunta del 5 gennaio 2022 dei Ministri per la pubblica amministrazione e del lavoro e delle politiche sociali per la quale “...ciascuna amministrazione è libera di organizzare la propria attività, mantenendo invariati i servizi resi all'utenza. Ogni amministrazione pertanto, può programmare il lavoro agile con una rotazione del personale settimanale, mensile o plurimensile con ampia flessibilità, anche modulandolo, come necessario in questo particolare momento, sulla base dell'andamento dei contagi, tenuto conto che la prevalenza del lavoro in presenza indicata nelle linee guida potrà essere raggiunta anche nella media della programmazione plurimensile. In sintesi, ciascuna amministrazione può equilibrare il rapporto lavoro in presenza/lavoro agile secondo le modalità organizzative più congeniali alla propria situazione, tenendo conto dell'andamento epidemiologico nel breve e nel medio periodo, e delle contingenze che possono riguardare i propri dipendenti (come nel caso di quarantene breve da contatti con soggetti positivi al coronavirus)”, l'Amministrazione, con deliberazione della Giunta Comunale n. 8 del 15/01/2022, ha provveduto a prorogare, fino al 31 marzo 2022, e, comunque, fino al termine di cessazione dello stato di emergenza sanitaria da COVID-19, l'accesso al lavoro da remoto, prescindendo dagli accordi individuali, se compatibile con la prestazione lavorativa resa, per le seguenti categorie di dipendenti:

- a) i lavoratori che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità nelle condizioni di cui all'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, per i quali detta modalità di prestazione lavorativa è espressamente prevista dall'articolo 39 del citato decreto-legge 18/2020;
- b) i lavoratori cui il medico competente abbia prescritto la modalità del lavoro agile;

c) i lavoratori in quarantena non positivi al COVID-19 o i cui figli minori di anni 16 siano posti in quarantena o in isolamento o sia stata disposta, per la loro classe, la didattica a distanza per ragioni collegate al COVID-19, su richiesta del dipendente, per il tempo di durata della quarantena o dell'isolamento o della didattica a distanza, al fine di conciliare le esigenze di vita familiare e di salute pubblica con quelle lavorative;

d) i lavoratori per i quali, per motivate ragioni cautelative legate al contenimento del contagio da COVID-19 negli uffici, sia ritenuta opportuna, per il tempo strettamente necessario a mitigare il rischio, l'abilitazione al lavoro da remoto, sentiti il dirigente responsabile e il RSPP.

Con la medesima deliberazione n. 8/2022 la Giunta ha disposto altresì di prorogare, per i lavoratori fragili di cui all'articolo 26, comma 2bis, del decreto-legge 18/2020, ivi compresi i lavoratori con disabilità nelle condizioni di cui all'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, l'accesso al lavoro da remoto, prescindendo dagli accordi individuali, se compatibile con la prestazione lavorativa, fino alla data di adozione del decreto del Ministro della salute, di concerto con i Ministri del lavoro e delle politiche sociali e per la pubblica amministrazione, di cui all'articolo 17, comma 2, del decreto-legge 221/2021 e, comunque, non oltre il 28 febbraio 2022.

Con successiva deliberazione della Giunta Comunale n. 47 del 11/03/2022, alla luce dei dati raccolti sull'andamento dell'epidemia che registravano una costante diminuzione dei ricoveri, dei contagi e, di conseguenza, dei decessi, nonché in seguito alla decisione ufficiale della Cabina di Monitoraggio di Regione Lombardia del 28.02.2022 di istituzione della ZONA BIANCA, l'Amministrazione ha revocato, a far data dal 14.03.2022, la deliberazione giunta n.8 del 15.01.2022.

L'istituto del lavoro agile presso il Comune di Casalmaggiore rimane regolato dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione.

### 3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale

L'art. 4 comma 1 lettera c) del D.M. pubblicato il 30/06/2022 dispone che la sottosezione "Piano triennale dei fabbisogni di personale" *indica la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale e deve evidenziare:*

- 1) la capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;*
- 2) la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;*
- 3) le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate;*
- 4) le strategie di formazione del personale, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;*
- 5) le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.*

Il Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n.75 ha introdotto modifiche al D.lgs. 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.

I residenti del Comune di Casalmaggiore al 31.12.2020, ammontavano a 15.205 e pertanto l’Ente rientra nella fascia demografica “f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti” della Tabella 1, cui corrisponde un valore soglia (in termini di rapporto tra spesa di personale e entrate correnti, al netto del FCDE) è pari al 27%.

Il Comune di Casalmaggiore rientra tra i comuni cosiddetti “virtuosi” avendo un’incidenza di spesa di personale sulle entrate correnti posizionata al di sotto del valore soglia e nello specifico il rapporto è pari al 26,00%.

Al 31/12/2021 la consistenza del personale e il relativo inquadramento professionale era la seguente:

Unità Organizzativa	Inquadramento Giuridico	Profilo Professionale	nr.	%
Uff. Segreteria	C1	istruttore	1	100
	C1	istruttore	1	100
CED/SIT	C1	istruttore	1	100
<b>Totale settore</b>			<b>3</b>	
Unità Organizzativa	Inquadramento Giuridico	Profilo Professionale	nr.	%
	D1	Istruttore Direttivo	1	100
	C1	Istruttore	1	100
	D1	Istruttore Direttivo	1	100
	C1	Istruttore	0	100

Servizi Demografici, Stato Civile ed elettorale	C1	Istruttore	1	100
	C1	Istruttore	1	100
Centro Servizi al Cittadino	C1	Istruttore	1	100
	B	Esecutore	1	100
Servizi Amministrativi	C1	Istruttore	1	100
	B	Esecutore	1	100
<b>Totale settore</b>			<b>10</b>	
Unità Organizzativa	Inquadramento Giuridico	Profilo Professionale	nr.	%
Opere Pubbliche OO.PP.	D3	Istruttore Direttivo	1	100
	D1	Istruttore Direttivo	1	100
Ambiente	B3	Collaboratore	1	100
	B	Esecutore	1	100
Manutenz. Patrim. e demanio	C1	Istruttore	1	100
	C1	Istruttore	1	100
	B3	Collaboratore	1	100
	B3	Collaboratore	1	100
	B3	Collaboratore	1	100
	B	Esecutore	1	100
	A	Operatore	1	100
Sport	A	Operatore	1	100
	C1	Istruttore	0	20
<b>Totale settore</b>			<b>12</b>	
Unità Organizzativa	Inquadramento Giuridico	Profilo Professionale	nr.	%
Polizia Locale	D3	Funzionario	1	100
	D1	Istruttore Direttivo	1	100
	C	Istruttore	0	100
	C	Istruttore	1	100
	C	Istruttore	1	100
	C	Istruttore	1	100
	C	Istruttore	0	100
	C	Istruttore	1	100
	C	Istruttore	1	100
	C	Istruttore	1	100
	C	Istruttore	1	100
	B3	Collaboratore	1	50%
<b>Totale settore</b>			<b>10</b>	
Unità Organizzativa	Inquadramento Giuridico	Profilo Professionale	nr.	%
	D3	Funzionario	1	100
	D1	Istruttore Direttivo	0	100
	D1	Istruttore Direttivo	1	100

Biblioteca, archivio storico, istruzione, cultura, teatro	C1	Istruttore	1	100
	C1	Istruttore	1	100
	A1	Operatore	1	100
Organizzazione spettacoli ed eventi culturali	D1	Istruttore Direttivo	1	100
Servizi Scolastici Mense e Refezioni	C1	Istruttore	1	50
	C1	Istruttore	1	100
	C1	Istruttore	1	100
	B3	Collaboratore	1	100
	B3	Collaboratore	1	100
	B3	Collaboratore	1	100
	B3	Collaboratore	0	100
A1	Operatore	1	50	
<b>Totale settore</b>			<b>13</b>	
Unità Organizzativa	Inquadramento Giuridico	Profilo Professionale	nr.	%
	D3	Funzionario	1	100
	C1	Istruttore	1	100
	D1	Istruttore Direttivo	1	100
Ragioneria e Contabilità	C1	Istruttore	1	100
	C1	Istruttore	1	80
	B3	Collaboratore	1	100
Risorse Umane	D1	Istruttore Direttivo	1	100
	C1	Istruttore	1	100
	C1	Istruttore	0	20
Tributi	C1	Istruttore	1	100
	C1	Istruttore	1	100
	B1	Esecutore	1	50
<b>Totale settore</b>			<b>11</b>	
Unità Organizzativa	Inquadramento Giuridico	Profilo Professionale	nr.	%
	D1	Istruttore Direttivo	1	100
	C1	Istruttore	1	100
	C1	Istruttore	0	50
Famiglie e Minori	D1	Istruttore Direttivo	1	100
Ass. Nucl. Famil. e sogg. svantaggiati	D1	Istruttore Direttivo	1	100
	B1	Esecutore	1	100
	B1	Esecutore	1	69,45
	B1	Esecutore	1	69,45
Assist. Domiciliare	B3	Collaboratore	0	100
	B1	Esecutore	1	100
	B1	Esecutore	0	50
	B1	Esecutore	0	69,45

	B1	Esecutore	1	69,45
	B1	Esecutore	1	50
	B1	Esecutore	1	100
	B1	Esecutore	1	70
Asilo Nido	C1	Istruttore	1	50
	C1	Istruttore	0	100
	C1	Istruttore	1	100
	C1	Istruttore	1	100
	C1	Istruttore	1	100
	C1	Istruttore	1	100
	C1	Istruttore	1	50
	C1	Istruttore	1	100
	B1	Esecutore	1	100
	A1	Operatore	1	100
	A1	Operatore	1	100
	A1	Operatore	1	50
	A1	Operatore	0	100
A1	Operatore	0	100	
<b>Totale settore</b>			<b>23</b>	
Unità Organizzativa	Inquadramento Giuridico	Profilo Professionale	nr.	%
	D1	Istruttore Direttivo	0	100
Urbanistica	C	Istruttore	1	100
	C	Istruttore	1	80
	B3	Collaboratore	1	69,45
<b>Totale settore</b>			<b>3</b>	

L'Amministrazione ha effettuato una programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, che, per il periodo 2022/2024 è il seguente:

- Anno 2022: n. 7 cessazioni, delle quali 6 già effettuate;
- Anno 2023: n. 5 cessazioni;
- Anno 2024: n. 3 cessazioni.

Con deliberazione giunta n. 123 del 23/07/2021, da ultimo aggiornata con deliberazione n. 84 del 29/04/2022, l'Amministrazione ha approvato la programmazione triennale della formazione del personale 2022 – 2024, nonché la definizione del piano di formazione per l'anno 2022, pubblicato nella sezione [Amministrazione Trasparente / Disposizioni generali - atti generali - Documenti di programmazione strategico-gestionale](#).

L'Amministrazione ha aderito al Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano della Pubblica amministrazione, progetto "Ri-formare la Pa. Persone qualificate per qualificare il Paese" del Ministero della Funzione pubblica, programma straordinario di formazione, digitale e accademica, e di aggiornamento che si snoderà lungo tutto l'arco temporale del Piano nazionale di ripresa e resilienza. L'Amministrazione ha individuato n. 60 dipendenti appartenenti ai vari settori i quali sono stati inseriti nel predetto programma.

E' stata altresì diversificata ed ampliata la formazione in ambito di anticorruzione e trasparenza, nonché è stata privilegiata la formazione a distanza, attraverso il ricorso a modalità innovative e

interattive ed all'utilizzo dei webinar / formazione online dell'Istituto per la Finanza e l'Economia Locale (IFEL) e dell'Associazione ASMEL.

L'erogazione dei singoli corsi verrà effettuata con l'obiettivo di offrire gradualmente a tutti i dipendenti eque opportunità di partecipazione alle iniziative formative, dando adeguata informazione e comunicazione relativamente ai vari corsi programmati.

Ai sensi del D. Lgs. 165/2001 le Pubbliche Amministrazioni sono tenute annualmente alla ricognizione delle situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria.

Con atti prot. nn. 10372/2021 e 12762/2022 i Responsabili di Settore titolari di posizione organizzativa, ognuno per il proprio settore di competenza, hanno attestato che non vi sono situazioni di soprannumero e/o eccedenze di personale.

## SEZIONE 4 Monitoraggio

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

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