



PIANO INTEGRATO

DI

ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2023-2025

COMUNE DI
CALIZZANO

Approvato con Delibera di Giunta Comunale

n. del



Indice generale

Premessa.....	3
Introduzione.....	3
Evoluzione normativa.....	4
La situazione del Comune di Calizzano.....	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
2.1.1 Semplificazione e Reingegnerizzazione procedure/procedimenti	8
2.2 Performance.....	8
2.2.1 Premessa	8
2.2.2 Programma di mandato 2022-2027.....	8
2.2.3 Documento Unico di Programmazione 2023-2025.....	9
2.2.4 Bilancio di Previsione Finanziario 2023-2025.....	9
2.2.5 Piano Esecutivo di Gestione 2023-2025	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 31/12/2022.....	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 2023-2025	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, definisce i contenuti e lo schema tipo del Piao, prevedendo modalità semplificate per gli enti con meno di 50 dipendenti.

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. È 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).

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.

Per gli Enti locali il termine di approvazione del Piao è fissato a 30 giorni dall'approvazione del bilancio dunque il 30.09.2023.

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.

La situazione del Comune di Calizzano

Il Comune di Calizzano, al netto delle più volte posticipate scadenze del termine di approvazione del PIAO, in un'ottica cautelativa e prudentiale, aveva già provveduto all'adozione di gran parte singoli atti visti confluire nel nuovo documento unico.

Nello specifico, sono stati adottati i seguenti atti:

1. Documento Unico di Programmazione (DUPS) approvato con Deliberazione di Giunta n. 56 del 31 luglio 2023;
2. Piano Esecutivo di Gestione e Piano triennale della Performance, degli Obiettivi e delle Risorse 2024/2026, approvato con Deliberazione di Giunta n. 38 del 13 giugno 2023;



3. Piano Triennale Prevenzione Corruzione e Trasparenza 2023/2025, Conferma del PTPCT 2021/2023, approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 19 del 17 aprile 2023;
4. Piano Triennale del Fabbisogno di Personale per il Triennio 2023 – 2025 approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 19 del 17 aprile 2023;
5. Piano delle Azioni Positive (PAP) 2023/2025, approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 18 del 17 aprile 2023;

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 Calizzano, 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 a 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 2023/2025 è composto dai di seguito elencati atti di programmazione, già approvati dall'Ente secondo il vigente ordinamento:

- (1) Documento Unico di Programmazione (DUP) 2023/2025 (DGC n. 56 del 31 luglio 2023);
- (2) Piano triennale della Performance, degli Obiettivi e delle Risorse 2022/2023/2024 (DGC n. 84 del 07 novembre 2022);
- (3) Piano Triennale del Fabbisogno di Personale per il Triennio 2022 – 2024 (DGC n. 19 del 17 aprile 2023);
- (4) Piano delle Azioni Positive (PAP) 2023/2025 (DGC n. 18 del 17 aprile 2023);
- (5) Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022/2024 (DGC n. 14 del 31 marzo 2023).

SEZIONE 1 - Scheda Anagrafica dell'Amministrazione

Denominazione Ente : Comune di Calizzano
Indirizzo: Via S. Rosalia 4
Telefono:019790691
PEC:calizzano@legalmail.it
Partita Iva e Codice fiscale :0033611093
Codice ISTAT: 009017
Sito web istituzionale: www.comunedicalizzano.it
Sindaco:Olivieri Avv. Pierangelo

Calizzano è un comune italiano della provincia di Savona in Liguria.

Breve descrizione del Comune

Coordinate Geografiche espresse in latitudine Nord (distanza angolare dall'equatore verso Nord) 44° 14' 33" e longitudine Est (distanza angolare dal meridiano di Greenwich verso Est) 8° 6' 41"



Popolazione residente al 01/01/2022: n. 1432
di cui: maschi n. 698
femmine n. 734
di cui: In età prescolare (0/5 anni) n. 44
In età scuola obbligo (6/16 anni) n. 106
In forza lavoro 1° occupazione (17/29 anni) n. 159
In età adulta (30/65 anni) n. 672
Oltre 65 anni n. 435

Nati nell'anno n. 4
Deceduti nell'anno n. 19
saldo naturale: -15
Immigrati nell'anno n. 50
Emigrati nell'anno n. 51
Saldo migratorio: -1
Saldo complessivo naturale + migratorio al 31/12/2022: 1416

SEZIONE 2 Valore pubblico, performance e anticorruzione

2.1 Valore Pubblico

Il Comune di Calizzano intende continuare nel sistematico rapporto con l'Amministrazione Provinciale per evidenziare la necessità di interventi costanti, come ottenuto in particolare negli ultimi 2 anni, sulla Sp 51 verso 5 Millesimo, Sp 52 verso Bardineto e poi Albenga, Sp 60 verso Toirano, Sp 490 sia verso Finale Ligure che verso il Piemonte, Sp 47 verso Garessio.

Rinnovo e potenziamento linee trasporto e distribuzione energia elettrica (per evitare ripetersi di sistematici disagi). Dopo il rifacimento integrale della cabina principale di distribuzione energia elettrica e sostituzione di diverse tratte delle linee su pali, si intende proseguire nel fitto dialogo con e-distribuzione Spa ed Enel X Spa, per potere gestire al meglio le situazioni di necessità e, ormai periodiche, di emergenza, e al contempo ottenere sistematica programmazione di interventi manutentivi e di potenziamento indispensabili.

Potenziamento rete telefonica fissa, mobile e internet dati: fondamentale e costante il dialogo e confronto con tutti gli operatori telefonici, anche in questo caso, per poter gestire al meglio le situazioni di necessità e, ormai periodiche, di emergenza.

La questione energetica, quanto a profilo dei costi e bilanciamento ambientale della stessa, è di assoluta priorità.

I costi dell'energia sono un problema strutturale del sistema, tanto delle famiglie, quanto delle attività produttive, sia agricole, che commerciali, che artigianali, che industriali: energia elettrica, gasolio, gas, pellet (che ha avuto e sta avendo grande diffusione anche sul Nostro Territorio), legna (la relativa filiera ha grande tradizione, radicamento e valore nella Nostra Comunità), fonti rinnovabili tutte.

Si vuole e si deve intervenire proseguendo il processo di ammodernamento e miglioramento funzionale ed ambientale dei sistemi energetici di tutti gli edifici pubblici e di interesse pubblico, sia per quanto riguarda gli impianti, che le reti di diffusione, che le fonti di energia.

Il Comune deve farsi promotore di azioni virtuose in questo ambito per la valorizzazione delle risorse locali, a partire da quella socio-economica importantissima della filiera del legno, nonché alle iniziative che si stanno sviluppando per la formazione delle c.d. "comunità energetiche", nelle quali Calizzano può recitare un ruolo da protagonista anche a livello di Comprensorio di Valle.

Nell'ambito della sicurezza e della comunicazione il Comune prosegue negli interventi fatti ed avviati per come segue:

- costituzione Gruppo Protezione Civile;



- sicurezza stradale: bande rumorose, realizzazione attraversamenti pedonali nelle frazioni, colonnine velox;

- Incentivazione diffusione ed utilizzo “App Comunicare”

- Comunicazione: sistematizzazione e rafforzamento, anche da parte degli uffici, per favorire trasparenza e conoscenza per tutti i Calizzanesi, con tutti gli strumenti tradizionali ed attuali quali: comunicati, manifesti, carta stampate, incontri generali e tematici, messaggi, internet, “social”.

Al contempo ottenere sistematica programmazione di interventi manutentivi e di potenziamento indispensabili ottenendo dai soggetti concessionari l’ultimazione delle opere di realizzazione della c.d. fibra veloce per i collegamenti dati e internet.

Il Comune di Calizzano è naturalmente distante dagli Ospedali ed ha necessità di avere un’organizzazione sanitaria che risponda al bisogno di “servizi salute” dei Calizzanesi.

I punti in cui si vuole e si può operare e proseguire l’intenso lavoro svolto sono:

- ottenuto il riconoscimento da parte di ASL2 “zona carente” del Nostro Paese quanto a Medico di medicina generale (c.d. medico di base o di famiglia), svolgere tutte le attività di competenza possibili per ottenere la conseguente assegnazione di Professionista a ricoprire il ruolo in maniera stabile, presente sul Territorio;

- riqualifica del Distretto come polo sanitario, aumentando gli specialisti (come già fatto con il Pediatra) e consolidando la collaborazione con la Guardia Medica;

- attività di prevenzione sanitaria, con occasioni sistematiche di incontri di formazione, educazione e diagnostica

- riportare il consultorio ostetrico-ginecologico nel Distretto;

- aumentare i Servizi Territoriali in rete e a quelli che possono semplificare e “avvicinare” il sistema sanitario alla popolazione (come consegna referti esami radiologici e strumentali in loco presso Nostro Distretto);

- mantenere alta l’attenzione ai bisogni sociali dei Calizzanesi, in particolare dei soggetti svantaggiati e più deboli, mediante interventi sistematicamente programmati a supporto di famiglie, minori, anziani, disoccupati, disabili;

- promozione di progetti di Cittadinanza Attiva;

- collaborazione con Enti Socio Sanitari del Territorio, quali Casa Suarez, P.A. Croce Azzurra, AVIS
Quanto alla collaborazione con Enti e Associazione, ambizioso progetto è rappresentato da quello al quale si sta lavorando e si continuerà convintamente con l’Associazione “Amici di Daniela” per volere della “Nostra” Daniela Gazzano, per la realizzazione in Calizzano di una “Casa D Montagna”, struttura dedicata ad accogliere persone con gravi disabilità e le loro famiglie per trascorrere periodi di soggiorno e vacanza, con tutti gli elementi e servizi oggettivi ed umani di supporto opportuni e necessari

In questo ambito fondamentale è ancora il ruolo e la funzione che l’Ente Comunale esercita nel “mondo” della Scuola. L’Amministrazione intende proseguire convintamente negli interventi di miglioramento e sviluppo dell’edificio scolastico quanto a struttura, vivibilità degli spazi, impiantistica e servizi continuando ad essere parte attiva nei rapporti con l’Istituto Comprensivo e con i Rappresentanti di Classe: gli ultimi anni con la pandemia sanitaria hanno impedito, o quantomeno reso più difficile, portare avanti alcuni progetti di miglioramento di servizi e funzionalità del “mondo scuola”; nel futuro si potrà dare seguito a diverse attività ed interventi programmati, dedicando specifiche risorse sia di tempo, che di persone, che economiche.

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 62 del 12 ottobre 2011) e nel vigente Regolamento sul Sistema dei Controlli interni (delibera di Consiglio Comunale n. 2 del 29/01/2013). L'attività di programmazione del Comune di Calizzano attraverso la quale sono stati definiti gli obiettivi, i percorsi mediante i quali conseguirli e le relative risorse, nel 2023 è stata realizzata attraverso i documenti illustrati ai seguenti paragrafi.

2.2.2 Programma di Mandato. Approvato dal Consiglio Comunale con Delibera 35 del 03 ottobre 2022

Nel corso della seduta del 03 ottobre 2022 il Consiglio Comunale, ai sensi dell'art. 46 del D.Lgs 267/2000 e dell'art 10 dello Statuto, ha approvato le linee programmatiche relative alle azioni e ai progetti da realizzare nel corso del mandato amministrativo Il programma di governo del Sindaco Olivieri Avv. Pierangelo, "Lista Obiettivo Comune per Calizzano – Olivieri Sindaco", prevede le seguenti linee di azione: 1) Lavori pubblici e prevenzione del dissesto idrogeologico 2) Salute e sociale 3) Promozione del paese, turismo, sport, cultura 4) Efficientamento energetico 5) Sicurezza e comunicazione

Di seguito si illustrano brevemente le linee di mandato.

1 LAVORI PUBBLICI E PREVENZIONE DEL DISSESTO IDROGEOLOGICO

Consci di quali siano le risorse e le procedure pubblicistiche siamo certi e vogliamo proseguire in quanto già fatto ed avviato intervenendo come segue:

Manutenzione sistematica e programmata:

- rete viaria comunale, che si estende per oltre 40 km;
- rete e i sistemi di regimentazione delle acque piovane
- cimiteri
- scuole (aule, spazi comuni ed accessori)
- arredo urbano

Pulizia corsi fluviali e rii e relativi spondali.

Completamento e messa in funzione fibra per collegamenti dati internet

Il Comune e l'Amministrazione locale dovranno continuare ad agire e relazionarsi al meglio con gli Enti superiori, quali Prefettura, Provincia, Regione e Protezione Civile Nazionale, per ottenere accesso a misure di finanziamento e contributo, nonché affinché vengano eseguiti anche gli interventi non di competenza diretta, ma di assoluto interesse per il Paese e la Comunità, quali:

Manutenzione e miglioramento viabilità provinciale.

Rinnovo e potenziamento linee trasporto e distribuzione energia elettrica (per evitare ripetersi di sistematici disagi).

Potenziamento rete telefonica fissa, mobile e internet dati.

2 SALUTE E SOCIALE

Calizzano è naturalmente distante dagli Ospedali ed ha necessità di avere un'organizzazione sanitaria che risponda al bisogno di "servizi salute" dei Calizzanesi.

I punti in cui si vuole e si può operare e proseguire l'intenso lavoro svolto sono:

- riqualifica del Distretto come polo sanitario, aumentando gli specialisti (come già fatto con il Pediatra) e consolidando la collaborazione con la Guardia Medica;
- riportare il consultorio ostetrico-ginecologico nel Distretto;
- aumentare i Servizi Territoriali in rete
- mantenere alta l'attenzione ai bisogni sociali dei Calizzanesi, in particolare dei soggetti svantaggiati e più deboli, mediante interventi sistematicamente programmati a supporto di famiglie, minori, anziani, disoccupati, disabili.
- creare un Centro Ragazzi nei locali dell'ex asilo
- promozione di progetti di Cittadinanza Attiva
- collaborazione con Enti Socio Sanitari del Territorio, quali Casa Suarez, P.A. Croce Azzurra, AVIS

3 PROMOZIONE DEL PAESE – TURISMO – SPORT - CULTURA



Storicamente il Nostro Paese dispone di risorse e capacità quale Comunità e tessuto produttivo, e pertanto con determinazione per le proprie competenze il Comune dovrà operare a questi fini:

- valorizzazione produzione agroalimentare e artigianale locale: realizzazione di un mercato mensile “della terra e dei trasformatori”;
- ottimizzazione utilizzo immobili patrimonio pubblico;
- difesa e concretizzazione della filiera del legno: energie alternative per immobili pubblici, con rispetto impatto ambientale;
- turismo: in stretta sinergia con le Attività e le Associazioni rendere fruibile il nostro patrimonio naturalistico, promuovendolo e facendolo veramente conoscere (escursioni, mountain bike, equitazione), in tutte le stagioni, creando con sistematicità motivi di attrazione sul Nostro Territorio; accedere alle risorse economiche che saranno disponibili, ad iniziare da quelle del GAL Colline Savonesi, di cui il Comune è parte, sia per l’Ente, sia per le Nostre Aziende, sia per i privati;
- valorizzazione del grande patrimonio rappresentato dalla sentieristica;
- proseguire nell’attività di potenziamento utilizzo impianti sportivi, sia per i calizzanesi, che come offerta per campi e attività stagionali associazioni sportive che vogliono e possono scegliere Calizzano come loro meta.

4 EFFICIENTAMENTO ENERGETICO

La questione energetica, quanto a profilo dei costi e bilanciamento ambientale della stessa, è di assoluta priorità.

Si vuole e si deve intervenire proseguendo il processo di ammodernamento e miglioramento funzionale ed ambientale dei sistemi di energetici di tutti gli edifici pubblici e di interesse pubblico, sia per quanto riguarda gli impianti, che le reti di diffusione, che le fonti di energia.

Il Comune deve farsi promotore di azioni virtuose in questo ambito per la valorizzazione delle risorse locali, a partire da quella socio-economicamente importantissima della filiera del legno, nonché alle iniziative che si stanno sviluppando per la formazione delle c.d. “comunità energetiche”, nelle quali Calizzano può recitare un ruolo da protagonista anche a livello di Comprensorio di Valle.

Questi obiettivi costituiscono assolute priorità, in quanto consentono di trarre vantaggio da contenimento di costi, creazione di possibili spazi produttivi e di lavoro locali e consolidamento di quelli esistenti, significativi miglioramenti ambientali, crescita di servizi e conseguenti componenti della qualità di vita, che naturalmente favoriscono possibilità di continuare, nonché a venire, a vivere e lavorare sul Nostro Territorio.

5 SICUREZZA E COMUNICAZIONE

Si tratta di settore in cui si può e si vuole fare, anche qui proseguendo negli interventi fatti ed avviati per come segue:

- sistematizzazione videosorveglianza;
- costituzione Gruppo Protezione Civile;
- sicurezza stradale: bande rumorose, realizzazione attraversamenti pedonali nelle frazioni, colonnine velox;
- Incentivazione diffusione ed utilizzo “App Comunicare”
- Comunicazione: sistematizzazione e rafforzamento, anche da parte degli uffici, per favorire trasparenza e conoscenza per tutti i Calizzanesi, con tutti gli strumenti tradizionali ed attuali, quali comunicati, manifesti, carta stampate, incontri generali e tematici, messaggi, internet, “social”.

Documento Unico di Programmazione Semplificato 2024-2026

Il Consiglio Comunale ha approvato il DUPS 2024-2026 con Delibera di Giunta n. 56 del 31 luglio 2023;

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.

2.2.3 Bilancio di Previsione Finanziario 2023-2025

Il Consiglio Comunale con Delibera n. 15 del 30 maggio 2023 ha approvato il Bilancio di previsione finanziario 2023-2025. 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. 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.

2.2.4 Piano Esecutivo di Gestione 2023-2025

La Giunta Comunale con delibera n. 38 del 13 giugno 2023 ha approvato il PEG 2023-2025, elaborato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2024-2026 e con il Bilancio di Previsione Finanziario 2023/2026, assegnando ai responsabili dei servizi gli obiettivi e le risorse necessarie alla loro realizzazione. Il PEG 2023/2026 è costituito da Piano della Performance e Piano delle Risorse.

2.2.5 Piano dettagliato degli obiettivi – Piano della Performance

Il Piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del D.Lgs. 267/2000 e il Piano della performance di cui all'articolo 10 del D.Lgs. 150/2009, unificati organicamente ed approvati nell'ambito del PEG 2023/2026, 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: a) la puntuale programmazione esecutiva; b) l'efficace governo delle attività gestionali e dei relativi tempi di esecuzione; c) 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 2023-2025, 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 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.

2.3 Rischi Corruttivi e Trasparenza

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 B5 - 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 Calizzano.

E' stato pubblicato dal sito istituzionale dell'ente in "Amministrazione trasparente"- sottosezione: "Altri contenuti – Corruzione" un avviso per la presentazione di eventuali proposte ed osservazioni di modifica ed integrazione del Piano di Prevenzione della Corruzione 2022 – 2024, che costituisce la base per le Sezione "Valore pubblico, performance e anticorruzione" del Piano integrato di attività ed organizzazione 2023 – 2025. Preso atto che, entro il termine di scadenza del predetto avviso, fissato al 30 marzo 2023, non sono pervenuti né suggerimenti, né segnalazioni, né proposte circa i contenuti del piano si è provveduto all'approvazione con D.G. 14 del 31 marzo 2023 della presente sottosezione

L'allegato Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (di seguito: PTPCT) 2023- 2025 costituisce sezione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), in



attuazione di quanto previsto dall'art. 6 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito in L. 6 agosto 2021, n. 113.

SEZIONE 3 Organizzazione e Capitale Umano

3.1 Struttura Organizzativa

La logica organizzativa dell'amministrazione comunale si incentra sull'impostazione di una politica assuntiva delle risorse umane necessaria per colmare il gap negativo sul trend assunzionale degli ultimi anni che rischia di portare l'Ente in futuro ad un "collasso produttivo".

3.1.1 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.

3.1.2 Organigramma

Inserire organigramma dell'ente

L'Ente consta di 5 aree organizzative: 1) Area Finanziaria e Tributi; 2) Area Amministrativa e Servizi; 3) Vigilanza e Commercio; 4) Area Servizi Socio-Assistenziali; 5) Servizi al Territorio.

3.1.3 Responsabilità organizzativa

I ruoli di responsabilità all'interno del Comune di Calizzano sono stati definiti nel rispetto delle peculiarità previste dalla normativa e dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa. Sono presenti le posizioni organizzative. Il vigente regolamento di dettaglio per la graduazione, conferimento, valutazione e revoca delle Posizioni Organizzative è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 50 del 17 maggio 2019. Le posizioni organizzative 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 D.

3.1.4 Numero dipendenti a tempo indeterminato in servizio al 31 dicembre 2022: 11

L'Ente opera con la seguente dotazione di personale per l'anno 2023 (compresi i responsabili): 11 unità. Come previsto per legge non vi è la presenza di personale dirigenziale.

3.1.5 Altri interventi ed azioni

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

1) 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 21/05/2018: - CCDI 2019/2021 sottoscritto in data 18/11/2019. Tale contratto decentrato, approvato grazie alla creazione di relazioni sindacali orientata alla partecipazione, al dialogo ed al reciproco rispetto dei ruoli 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.

2) Progressioni economiche orizzontali per il personale del comparto funzioni locali

Dopo il blocco delle progressioni economiche orizzontali avvenuto nel 2009, con l'articolo 16 del



CCNL 21/05/2018 è stato possibile procedere nuovamente alle progressioni economiche all'interno delle categorie (c.d. progressioni economiche orizzontali). Il CCDI di cui sopra ha disciplinato i criteri e le percentuali di scorrimento per ogni categoria economica.

3.2 Organizzazione del lavoro agile

3.2.1 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. 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 Calizzano - 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”.

3.2.2 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 Calizzano 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 COVID-19” 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 1 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.

3.2.3 Il 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 Calizzano, in considerazione dell'evoluzione normativa nazionale, non ha allo stato attuale approvato tale regolamento.

3.2.4 Periodo post- emergenza

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. n. 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:

- 1) 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;
- 2) 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.

3.2.5 Nuova disciplina – prospettive.

Gli aspetti riguardanti il lavoro a distanza sono 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/nota-del-dipartimento-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 Calizzano valuterà, sulla base di quanto sopra e degli obiettivi 2023/2025, l'adozione di un proprio regolamento per lo svolgimento delle prestazioni lavorative in modalità agile.

3.3 Piano Triennale dei Fabbisogno di Personale

3.3.1 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 programmatico/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.

3.3.2 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 2018 porta a definire, per ciascuno degli anni di riferimento, la spesa massima raggiungibile ed i margini di capacità assuntiva. Il sistema dinamico così profilato obbliga, però, ad aggiornare, in ciascun anno, il corretto posizionamento rispetto al valore soglia di riferimento, sulla base del valore del rapporto spese di personale/entrate correnti, onde verificare il permanere o meno di capacità assuntive dell'Ente. Da questo punto di vista l'approvazione del Rendiconto dell'esercizio precedente marca, quindi, ogni anno, con una dinamica di aggiornamento a scorrere, uno snodo procedurale amministrativo fondamentale nel (ri)calcolo dei margini assuntivi. Con l'approvazione dell'ultimo Rendiconto relativo all'esercizio finanziario 2021 (rif.to deliberazione CC n. 09 del 23 maggio 2022), la percentuale del rapporto spesa di personale/entrate correnti risulta attestata al e, dunque, al di sotto della soglia della fascia demografica di riferimento (5.000 abitanti), confermando la possibilità quindi di ulteriori spazi assuntivi.

3.3.3 La Programmazione assuntiva 2023-2025

La programmazione triennale del Fabbisogno del Personale 2023/2025, approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 19 del 17 aprile 2023, non prevede l'assunzione nel corso del 2023 di personale dipendente.

Per l'anno 2024 è prevista la cessazione di un dipendente in fascia D con PO per il quale si valuterà la possibilità, nell'ambito della complessiva riorganizzazione della struttura operativa del Comune, di una soluzione che consenta di ridurre la relativa spesa in misura del 50% circa.

3.4 Formazione del personale

3.4.1 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 e 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.



3.4.2 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 Calizzano 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.

3.5 Piano Azioni Positive

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 G.C. n. 18 del 17 aprile 2023 l'Amministrazione comunale di Calizzano ha approvato il piano triennale 2023/2025.

SEZIONE 4 Monitoraggio

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.