

Comune di

**Casei Gerola**

Provincia di Pavia

**Piano integrato  
di attività e  
organizzazione  
PIAO**

**2022 / 2024**

## Sommario

<b>PREMESSA</b> .....	<b>4</b>
<i>Introduzione</i> .....	4
<i>Evoluzione normativa</i> .....	6
Situazione del Comune di Casei Gerola.....	6
<i>Struttura del PIAO</i> .....	7
<b>SEZIONE I SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE</b> .....	<b>8</b>
CENNI STORICI.....	8
<b>SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE</b> .....	<b>10</b>
2.1 VALORE PUBBLICO.....	10
2.2 PERFORMANCE .....	11
Introduzione.....	11
IL PROCESSO DI PIANIFICAZIONE E GESTIONE .....	11
DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE (DUP) .....	12
Bilancio di Previsione Finanziario 2022-2024.....	15
Piano Esecutivo di Gestione PEG 2022-2024.....	15
2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA .....	16
<b>SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO</b> .....	<b>17</b>
3.1 <i>Struttura Organizzativa</i> .....	17
Organizzazione e compiti degli organi .....	17
Organigramma .....	18
Responsabilità organizzativa .....	18
Numero dipendenti a tempo indeterminato .....	18
Altri interventi ed azioni .....	19
3.2 <i>Organizzazione del lavoro agile</i> .....	19
Fase pre periodo emergenziale covid 19 .....	19
Fase emergenziale .....	19
Il Pola.....	19
Periodo post- emergenziale .....	20
Nuova disciplina – prospettive .....	20
3.3 <i>Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale</i> .....	21
Premessa .....	21
L'attuale quadro normativo e le vigenti facoltà assunzionali .....	21
La Programmazione assuntiva 2022-2024.....	23
3.4 <i>Formazione del personale</i> .....	23
Premessa .....	23

Formazione.....	23
3.5 Piano Azioni Positive.....	24
<b>SEZIONE 4 Monitoraggio .....</b>	<b>25</b>

# 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, 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 D. Lgs. 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.

In concomitanza alla scadenza del 30.06.2022, è stato pubblicato il Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, che, all'art. 8, comma 3, prevede espressamente che, in sede di prima applicazione, il termine del 31 gennaio è differito di 120 giorni successivi a quello di approvazione del bilancio di previsione.

Sulla base del tenore letterale di tale disposizione, essendo per gli Enti locali il termine di approvazione del bilancio di previsione 2022-24 differito al 31/08/2022, la scadenza per la prima approvazione del Piao slitta al 31/12/2022.

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 del Decreto Ministeriale che introduce il Piano-tipo.

Da tutto quanto sopra emerge un quadro non soltanto non ancora compiutamente delineato, ma con elevati profili di incertezza normativa ed applicativa.

### ***SITUAZIONE DEL COMUNE DI CASEI GEROLA***

Il Comune di Casei Gerola, al netto delle più volte posticipate scadenze del termine di approvazione del PIAO ha deciso di elaborare, pur nella non definitività degli atti normativi di riferimento, il documento unico in parola.

A tale proposito, giova evidenziare peraltro come l'amministrazione, in un'ottica cautelativa e prudentiale, avesse già provveduto all'adozione di gran parte dei singoli atti previsti confluire nel nuovo documento unico.

Nello specifico, sono stati adottati i seguenti atti:

1. Documento Unico di Programmazione (DUP) 2022/2024, approvato con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 29 del 29/07/2021 e relativa nota di aggiornamento approvata con Deliberazioni del Consiglio Comunale n. 8 del 14/04/2022;

2. Determinazioni in merito ai progetti - obiettivo per il miglioramento dei servizi per l'anno 2022 approvate con Deliberazione di Giunta Comunale n. 134 del 20/10/2022;
3. Conferma del Piano Triennale Prevenzione Corruzione e Trasparenza 2021/2023 approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 3 del 13/01/2022;
4. Programma Triennale del Fabbisogno di Personale per il Triennio 2022 - 2024 approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 25 del 24/02/2022;
5. Piano delle Azioni Positive (P.A.P.) 2022/2024, approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 19 del 03/02/2022;
6. Piano Triennale per la Transizione Digitale 2021- 2023, approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 127 del 22/09/2022.

## ***Struttura del PIAO***

La predisposizione del presente PIAO viene a strutturarsi, in sede di prima applicazione sulla base del decreto Ministeriale per la Pubblica Amministrazione e delle relative linee guida per la compilazione. Questa prima approvazione del PIAO 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, una volta adottati tutti i necessari propedeutici atti normativi e regolamentari, sarà quello di giungere ad una elaborazione ab origine integrata dei diversi contenuti secondo una logica di definizione del documento per processo trasversale attraverso il coinvolgimento di tutta l'organizzazione anche mediante l'attivazione di specifici canali di comunicazione con i cittadini al fine di favorire un loro apporto nell'ambito dei processi di semplificazione e digitalizzazione dei servizi da realizzare.

Il presente PIAO 2022/2024 è pertanto composto dai sopra elencati atti di programmazione, già approvati dall'Ente secondo il vigente ordinamento.

# SEZIONE 1 SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

---

**Denominazione Ente:** Comune di Casei Gerola

**Indirizzo:** Piazza Meardi, 3 - 27050 - CASEI GEROLA (PV)

**Telefono** 038361301 (centralino)

**PEC:** [comune.caseigerola@legalmail.it](mailto:comune.caseigerola@legalmail.it)

**Partita Iva e Codice fiscale:** 00483730180

**Sito web:** <https://www.comune.caseigerola.pv.it/it>

**Codice Istat:** 018033

**Codice catastale:** B954

## **CENNI STORICI**

Casei Gerola è un comune della provincia di Pavia e si trova nella pianura dell'Oltrepò Pavese, al confine con la provincia di Alessandria, sul torrente Curone a pochi chilometri dalla sua confluenza nel Po.

La zona di Casei fu popolata fin dalla preistoria, ma le popolazioni liguri che si sovrapposero a precedenti insediamenti iberici e le popolazioni celtiche, subentrate alle liguri, hanno lasciato poche tracce. I primi veri colonizzatori furono i Romani che scelsero Casei come avamposto militare e colonia commerciale presso il Po; la centuriazione romana è ancora evidentissima nelle fotografie aeree del territorio.

La prima notizia storica riportata da alcuni studiosi risale al 455 d. C. quando il vescovo permetteva la benedizione del cero pasquale alla Chiesa di Casei.

Dal sec. V si susseguirono le invasioni barbariche dai feroci Rugi fino agli Ostrogoti e ai Longobardi che diedero una certa importanza al territorio vicino a Pavia, loro capitale.

Sembra che già nei 1197 Casei fosse infeudata agli Isimbardi di Pavia; passò poi sotto il dominio dei Beccaria, cui la tolsero i Visconti, per darla dapprima a Francesco Bussone (conte di Carmagnola) col titolo di conte di Casei e Castelnuovo e poi a un altro noto condottiero, Guido Torelli di Ferrara (1431). Il feudo di Casei, che comprendeva anche Cornale (e poi Torello), rimase ai Torelli fino all'abolizione del feudalesimo.

Nel 1561 Cristoforo Torello ottenne per sé e i successori il titolo di Marchese di Casei e Cornale; nell'ambito del marchesato era compreso anche il centro di Comun Campeggi (oggi cascina Campeggia) e quello di Cagnano (oggi cascina Cagnano).

Nel 1713, con la pace di Utrecht, Casei passò all'impero austriaco; ma Carlo Emanuele III, re di Sardegna prima del trattato di Worms del 1743 ottenne tutto l'Oltrepò e Casei diventò parte della provincia di Voghera. Nel 1775 i comuni di Casei, Silvano, Corana, Bastida de' Dossi, Cornale furono raggruppati nel IV Mandamento con capoluogo Casei.

Dopo il 1860 Casei, insieme all'Oltrepò, fu inclusa nella provincia di Pavia e poi passò al Regno d'Italia e ne seguì le vicende.

Non meno importante era un tempo l'attuale frazione Gerola. Essa sorgeva in origine più a nordovest, presso l'attuale confluenza dello Scrivia nel Po. Sviluppatisi in prossimità di una vasta isola del Po fu a lungo sede di un vasto comune comprendente anche Mezzana Bigli e Guazzora. Nel 1164 fu infeudato ai Corti di Guazzora e successivamente ai Bigli di Milano. Questa signoria durò sino all'abolizione del feudalesimo.

Successivamente cominciò il declino di Gerola: nel 1800 Mezzana Bigli fu diviso da Gerola; successivamente lo spostamento verso sud del corso del fiume rese inabitabile anche ciò che restava, per cui gli abitanti di Gerola costruirono un nuovo centro, detto Gerola Nuova, sul sito attuale, in un territorio che apparteneva a Casei. Coticché, nel 1835, cedettero ciò che restava del loro comune ai casellesi, e si fusero con essi nel nuovo comune di Casei Gerola.

Il 09/05/1945 a Casei Gerola si costituì il locale Comitato di Liberazione Nazionale di cui fecero parte Curone Giovanni, Ferrari Angelo, Bellinzona Felice, Trevisan Mario, Pelizza Pierino. La prima decisione che prese fu la nomina di Deagostini Giuseppe a Sindaco. La prima Giunta Comunale ebbe come membri Pareti Pierino, Ferrari Paolo, Favari Primino e Olezza Francesco.

Le prime elezioni democratiche per eleggere il Consiglio Comunale si tennero il 24/03/1946.

# SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

---

## 2.1 VALORE PUBBLICO

La strategia della trasformazione digitale della Pubblica Amministrazione, declinata nel Piano triennale per l'Informatica nella Pubblica Amministrazione intende promuovere lo sviluppo sostenibile, etico ed inclusivo, attraverso l'innovazione e la digitalizzazione al servizio delle persone, delle comunità e dei territori, nel rispetto della sostenibilità ambientale. Tra i principi guida contenuti nel Piano assume particolare rilevanza quello definito come Servizi inclusivi e accessibili, ove si richiede che le pubbliche amministrazioni progettino servizi pubblici digitali inclusivi e che vengano incontro alle diverse esigenze delle persone e dei singoli territori.

Nell'ottica di questi principi guida, il Comune di Casei Gerola si è dotato di un Piano Triennale per la Transizione Digitale<sup>1</sup> (approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 127 del 22 settembre 2022) e ha attivato un percorso di implementazione di soluzioni in grado migliorare l'esperienza del cittadino nei servizi pubblici, uniformando e rendendo maggiormente accessibili i servizi esistenti, anche mediante la revisione dei processi sottesi.

Nello specifico, per ciò che attiene la fase di avvio dei procedimenti dematerializzati, il Comune di Casei Gerola ha già attivato lo Sportello Unico per l'Edilizia (SUE) e lo Sportello Unico Attività Produttive (SUAP), che consentono la presentazione delle pratiche edilizie e commerciali in modalità telematica, con la possibilità di effettuare i relativi pagamenti anche attraverso la piattaforma PagoPA, già utilizzata per una pluralità di tipologie di incassi.

Il Comune di Casei Gerola, inoltre, è già attivo su App IO e sull'applicazione "Municipium", ai quali il cittadino può accedere tramite SPID per la fruizione di alcuni servizi.

Al fine di migliorare i servizi già erogati e di implementarne di nuovi, il Comune ha aderito alle seguenti iniziative del PNRR:

- Avviso Misura 1.4.1 "Esperienza del Cittadino nei servizi pubblici" Comuni Settembre 2022;
- Avviso Misura 1.4.3 "Adozione piattaforma pagoPA" Comuni Settembre 2022;
- Avviso Misura 1.4.3 "Adozione app IO" Comuni Settembre 2022;
- Avviso Misura 1.4.4 "Estensione dell'utilizzo delle piattaforme nazionali di identità digitale - SPID CIE" Comuni Aprile 2022.

---

<sup>1</sup> PUBBLICATO SUL SITO DEL COMUNE DI CASEI GEROLA ALLA SEZIONE AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE > ALTRI CONTENUTI > [Accessibilità e Catalogo di dati, metadati e banche dati](#)

Per quanto riguarda le procedure per la gestione dei procedimenti usate internamente all'Ente, il Comune di Casei Gerola ha presentato domanda di partecipazione per le seguenti iniziative del PNRR:

- Avviso Investimento 1.2 "Abilitazione al Cloud per le PA Locali" Comuni Luglio 2022
- Avviso Misura 1.4.5 "Piattaforma Notifiche Digitali" Comuni (Settembre 2022)
- Avviso Misura 1.3.1 "Piattaforma Digitale Nazionale Dati" Comuni Ottobre 2022

Il Comune partecipa, inoltre, al progetto "Fast Piccoli Comuni", frutto di una iniziativa del Dipartimento della Funzione Pubblica realizzata in collaborazione con Formez PA, nell'ambito delle Azioni 1.2.1 e 1.3.1 del PON Governance e Capacità istituzionale 2014-2020.

## **2.2 PERFORMANCE**

### **INTRODUZIONE**

Il ciclo di gestione della performance, di cui all'art. 4 del D. Lgs. 150/2009 si sviluppa attraverso un complessivo 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

In particolare l'art. 4 del D.Lgs. 150/2009 ha definito il ciclo di gestione della performance che si articola nelle seguenti fasi:

- Definizione ed assegnazione degli obiettivi;
- Collegamento tra obiettivi e risorse;
- Monitoraggio in corso di esercizio;
- Misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale
- Utilizzo dei sistemi premianti;
- Rendicontazione dei risultati ottenuti a consuntivo agli organi di indirizzo-politico amministrativo, nonché ai cittadini, agli utenti ed ai destinatari dei servizi.

### **IL PROCESSO DI PIANIFICAZIONE E GESTIONE**

L'insieme dei documenti di programmazione soddisfano, nel loro complesso, i principi sopra accennati e concorrono a costituire il piano della performance come strumento del ciclo della performance del Comune di Casei Gerola.

La metodologia operativa adottata risulta adeguata ai principi indicati dal D. Lgs. 150/2009, in attuazione della legge 15/2009.

Il percorso adottato per l'individuazione degli obiettivi individuati nel piano performance ha seguito il seguente schema:

- individuazione di obiettivi strategici correlati e funzionali al programma dell'amministrazione comunale ed alla sua attività istituzionale e gestionale;
- declinazione degli obiettivi strategici in obiettivi operativi/azioni/attività in applicazione di

quanto previsto all'art. 5 del D. Lgs 150/2009;

- suddivisione, ove possibile, in passaggi analitici collegati a specifici indicatori, strumentali alla valutazione degli obiettivi ed alla verifica del grado di misurazione e raggiungimento delle finalità attese.

Pertanto gli obiettivi ai fini della valutazione della performance organizzativa generale dell'Ente ed individuale, assegnati ai suddetti responsabili sono definiti in coerenza con il bilancio di previsione e con il documento unico di programmazione (D.U.P.) ed il loro conseguimento costituisce condizione per l'erogazione dei premi di risultato e degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa.

Documento Unico di Programmazione (D.U.P.)	Approvato con	D.C.C.	n. 29	del	29/07/2021
Nota di aggiornamento D.U.P.	Approvato con	D.C.C.	n. 8	del	14/04/2022
Bilancio di Previsione finanziario 2022/2024 e relativi allegati	Approvato con	D. C.C.	n. 9	del	14/04/2022

Tabella 1 - Documenti di programmazione

È stata rimessa alla valutazione di ogni responsabile di settore definire la modalità di partecipazione agli obiettivi di settore al proprio staff in relazione alla professionalità di ciascuno ed al grado di coinvolgimento.

#### **DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE (DUP)**

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.

#### **SEZIONE STRATEGICA - LINEE PROGRAMMATICHE DI GOVERNO 2019-2024**

##### **SVILUPPO**

Favorire ogni iniziativa volta a creare lavoro e sviluppo che non sia inquinante e dannosa per la salute.

- Sostenere la riqualificazione delle aree industriali e commerciali
- Incentivare e promuovere le iniziative produttive e logistiche, considerando l'ubicazione strategica di Casei e Gerola

- Sostenere gli esercizi di vicinato

#### *SCUOLE E CULTURA*

La scuola e la cultura sono le basi sulle quali costruire il nostro futuro, attraverso i giovani e con gli adulti.

- Mantenere costantemente gli edifici scolastici che richiedono interventi
- Potenziare l'ADSL e acquisire attrezzatura informatica
- Promuovere e finanziare i progetti educativi proposti dai docenti e dalle famiglie
- Confermare i servizi scolastici attualmente attivi (scuolabus, mensa, pre/post scuola)
- Mantenere le borse di studio per studenti meritevoli
- Organizzare giornate di studio ecologiche e culturali per studenti delle scuole elementari e medie
- Organizzare corsi di arte (pittura, ceramica, etc.)
- Continuare l'erogazione di un contributo alla Biblioteca Roberto Gatti
- Promuovere l'Educazione stradale per i ragazzi delle scuole
- Organizzare eventi con la Croce Rossa volti all'educazione sul primo soccorso

#### *SICUREZZA, VIABILITA', URBANISTICA*

Migliorare la sicurezza dei cittadini a partire da ragazzi e anziani.

- Installare apparecchi di videosorveglianza nelle aree sensibili del territorio per verifiche sulle auto in transito e disincentivare i tentativi di furto, l'abbandono di materiale di scarto e/o rifiuti e per la sicurezza di bambini ed anziani
- Collaborare con l'Autorità preposta per gli interventi ordinari e condividere quelli straordinari, in modo da garantire la sicurezza del territorio rispetto al torrente Curone
- Esercitare pressione e garantire attenzione affinché la viabilità sul Ponte alla Gerola sia garantita e migliorata
- Promuovere un servizio volontario, educato e organizzato, di osservazione del territorio, in collaborazione e coordinamento con le forze dell'ordine, a protezione di bambini, adolescenti e terza età, nelle fasce orarie a maggior rischio
- Migliorare l'illuminazione delle aree buie di Casei e Gerola
- Prevedere impianti tecnologici per un maggior risparmio energetico
- Migliorare la viabilità e la sicurezza stradale; attuare un piano parcheggi nuovo per rilanciare il centro e le attività commerciali
- Valutare la possibilità di potenziamento della Polizia Locale
- Migliorare la segnaletica luminosa

#### *SALTUE E POLITICHE SOCIALI*

La Solidarietà e la sussidiarietà sono un punto di forza della nostra Comunità;osterremo in ogni modo e promuoveremo ogni iniziativa per rafforzare le nostre associazioni, gruppi ed enti. Vogliamo anche promuovere iniziative per la salute dei concittadini e la semplificazione dei procedimenti per un Comune più vicino e al servizio dei suoi abitanti.

- Proseguire il sodalizio con la Fondazione Carena (asilo nido e scuola materna)
- Mantenere la convenzione con la R.S.A. San Fortunato e le rate agevolate per i residenti
- Organizzare il soggiorno climatico per gli anziani e sostenere il soggiorno estivo per i ragazzi a Brusson (organizzato dalla parrocchia)

- Sostenere, a favore delle famiglie, il centro estivo per i bambini utilizzando le strutture presenti sul territorio

- Proseguire la collaborazione con l'Associazione Aiutiamoci Casei Gerola ed il Centro Anziani Arcobaleno

- Supportare gli anziani nelle prenotazioni col computer di visite ed esami
- Acquistare un defibrillatore da collocare in zona centro paese
- Incentivare iniziative di formazione e informazione su temi di salute e benessere
- Introdurre l'app dei Servizi Comunali per informazioni e segnalazioni

### *AMBIENTE E LAVORI PUBBLICI*

Casei Gerola è porta dell'Oltrepò per chi arriva da Milano e Genova.

Vogliamo prenderci cura dei nostri edifici, zone verdi e strade. Vogliamo contribuire a creare un paese su misura per i cittadini: per le famiglie, i più piccoli, i teenager, gli anziani e aperto ai visitatori.

- Realizzare un'Area Teenagers con Wi-Fi e sedute appropriate, anche da personalizzare da parte dei teenagers, in un'area verde a Casei e lo stesso a Gerola, delle quali i fruitori si prenderanno cura

- Riqualificare alcuni immobili Comunali da destinare ad attività sociali affidandosi a bandi pubblici Regionali

- Acquisire e valorizzare l'area dell'ex casello autostradale

- Far sponsorizzare la manutenzione del verde sulle rotonde in ingresso al paese in modo da migliorare l'immagine a chi vi arriva o transita

- Riqualificare il manto stradale ove prioritario

- Portare i servizi idrici, acqua e fognatura, in zone del paese decentrate

- Riqualificare il verde pubblico compresi i giardini esistenti

- Mantenere curare e salvaguardare il Parco delle Fologhe

- Realizzare una pista ciclo-pedonale per il raggiungimento in sicurezza di zone frequentate, come cimitero e Parco delle Fologhe

- Realizzare al Parco delle Fologhe o in altra area di un percorso vita

- Promuovere nelle sedi opportune il prolungamento fin sul nostro territorio della pista ciclabile "Green Way" e il collegamento sino al Po: "Dalla Riva alla Montagna"

- Promuovere particolare attenzione alla differenziazione dei rifiuti anche attraverso formazione e informazione. Potenziare il compostaggio domestico, anche col comodato d'uso gratuito, a tutti i cittadini che lo richiedono

- Proporre al Comune di Cornale e Bastida, con investimento e gestione congiunte, di fare la Casa dell'Acqua a Gerola

- Accelerare l'iter di riapertura del centro di raccolta rifiuti

### ***SPORT E TEMPO LIBERO***

Supportare e sostenere tutte le meritevoli iniziative volontarie che danno servizi e lustro al nostro paese e favorirne di nuove.

- Collaborare e sostenere le Associazioni sportive del Territorio (A.C. Casei, Real Casei, Alleanza, Pallavolo Tre Fiumi), la Pro Loco, il Gruppo Alpini Tre Comuni, il Comitato Festeggiamenti di Gerola e l'Associazione di Beni Culturali di Arte Contemporanea Casei Gerola

- Collaborare con il Centro Sportivo per l'organizzazione di tornei sportivi per fasce di età

- Sistemare il Parco Giochi per garantire maggior sicurezza e creare una zona adatta ai più piccoli

- Sostenere la manifestazione Casei Medievale e le principali manifestazioni

- Valorizzare le nostre opere culturali e patrimonio storico-artistico in collaborazione con associazioni e personalità.

### ***SEZIONE OPERATIVA***

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.

### ***BILANCIO DI PREVISIONE FINANZIARIO 2022-2024***

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.

### ***PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE PEG 2022-2024***

L'Ente, in quanto con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti, non è tenuto alla approvazione del PEG.

Con Deliberazione di Giunta Comunale n. 134 del 20/10/2022 sono stati approvati i progetti-obiettivo per il miglioramento dei servizi per l'anno 2022 definendo gli obiettivi assegnati al personale dipendente, anche ai fini della valutazione delle performance

## **2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA**

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022/2024 (di seguito PTPCT) 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.

Al riguardo occorre evidenziare che con D.L. 30 dicembre 2021, n. 228 "Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi", è stato differito, in sede di prima applicazione, al 30 aprile 2022, il termine del 31 gennaio 2022 originariamente fissato dall'art. 6 sopra richiamato, 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, prevedendo comunque, in successivo comunicato del 14 gennaio, la possibilità di adottare il PTPCT prima di tale data per le amministrazioni che fossero in grado di procedere. Tenuto conto delle indicazioni fornite da ANAC, il Comune di Casei Gerola con deliberazione della Giunta Comunale n. 3 del 13/01/2022 ha confermato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2021-2023, fatto salvo ogni successivo aggiornamento del Piano necessario per conformarsi ai provvedimenti attuativi ex art. 6 D.L. 80/2021.

Il D.L. n. 36 del 30.04.2022 ha d'altro canto prorogato al 30 giugno la scadenza per l'approvazione del PIAO. In concomitanza alla scadenza del 30.06.2022, è stato pubblicato il Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, che, all'art. 8, comma 3, prevede espressamente che, in sede di prima applicazione, il termine del 31 gennaio è differito di 120 giorni successivi a quello di approvazione del bilancio di previsione; sulla base del tenore letterale di tale disposizione, essendo per gli Enti locali il termine di approvazione del bilancio di previsione 2022-24 differito al 31/08/2022, il termine per la prima approvazione del Piao slitta al 31/12/2022.

A fronte di un quadro normativo in materia ancora oggi estremamente dinamico, ai fini della redazione del presente documento si è ritenuto opportuno tenere fermi i contenuti del PTPCT 2021-2023 (deliberazione G.C. n. 3/2022), recependone gli Obiettivi Strategici, il sistema di gestione del rischio corruttivo e le misure per la trasparenza dell'attività amministrativa, in quanto il suddetto Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, pur tenendo conto delle esigenze di aggiornamento emerse nell'attività di interlocuzione tra il RPCT e i Responsabili delle strutture organizzative dell'ente, nel periodo di attuazione del PTPCT 2021/2023, conferma sostanzialmente i contenuti del predetto PTPCT 2021/2023, che è invece il frutto di una precedente corposa attività di aggiornamento.

Una nuova e più complessa fase di aggiornamento sarà poi svolta a seguito della preannunciata approvazione del Piano Nazionale Anticorruzione - PNA 2023/2025 da parte di ANAC.

# SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

---

## **3.1 Struttura Organizzativa**

### **ORGANIZZAZIONE E COMPITI DEGLI ORGANI**

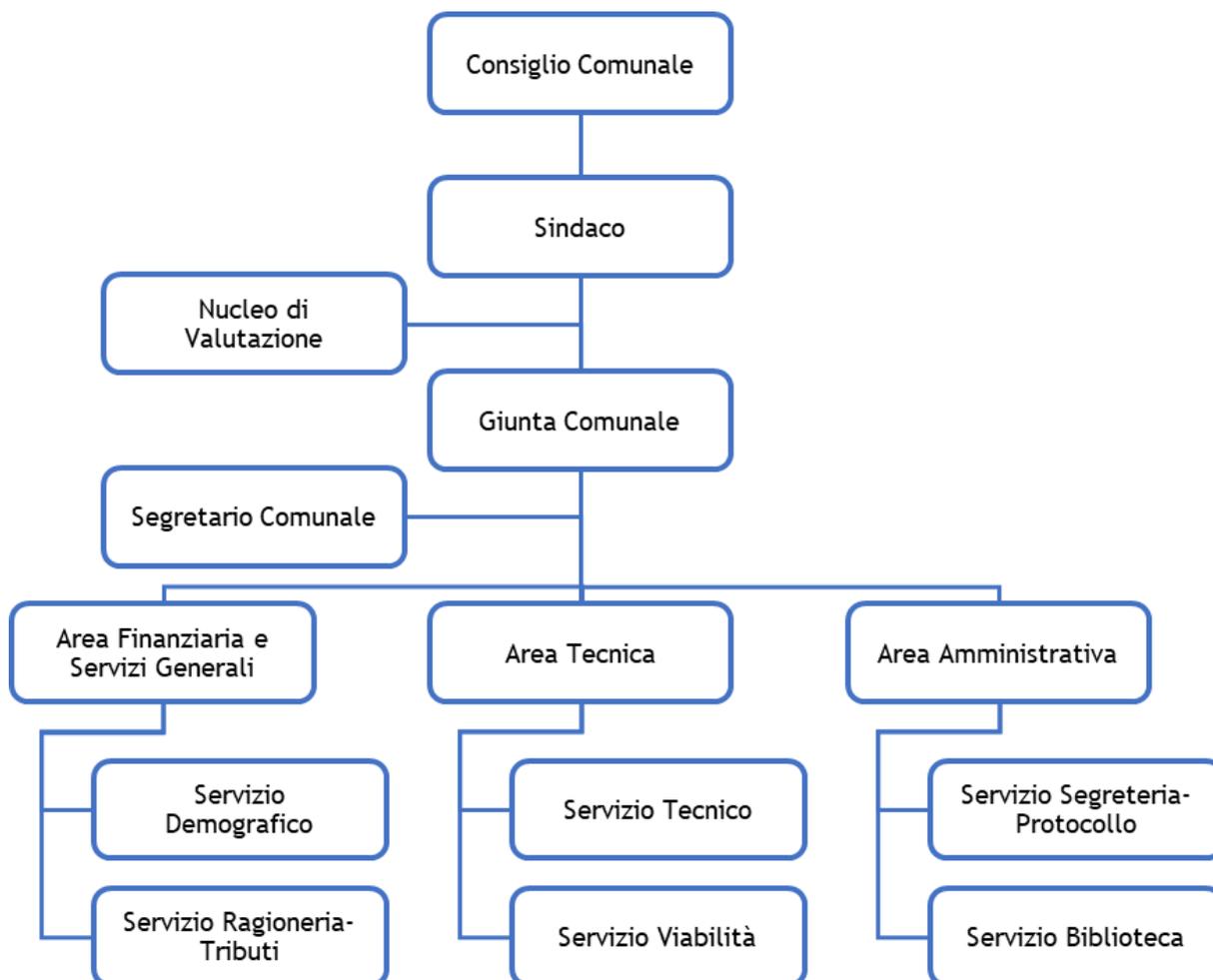
Il Segretario Generale, in conformità con quanto specificatamente previsto dall'art. 97 del D. Lgs. 267/2000, svolge compiti di collaborazione e funzioni di assistenza giuridico- amministrativa nei confronti degli organi dell'ente, partecipa con funzioni consultive, referenti e di assistenza alle riunioni 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 Aree, 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.

## ORGANIGRAMMA



## RESPONSABILITÀ ORGANIZZATIVA

I ruoli di responsabilità all'interno del Comune di Casei Gerola sono stati definiti nel rispetto delle peculiarità previste dalla normativa e dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa.

Sono presenti tre posizioni organizzative.

I criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa (art. 14 CCNL 21 maggio 2018) e per la graduazione dell'indennità di posizione e di risultato (art.15 CCNL 21 maggio 2018) sono stati approvati con deliberazione di Giunta Comunale n. 54 del 18/5/2019, a seguito della sottoscrizione del CCNL 21/05/2018 relativo al personale del comparto funzioni locali, triennio 2016-2018. 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.

## NUMERO DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO

L'Ente opera con una dotazione di personale per l'anno 2022 (compresi i responsabili) di 11 unità.

Non vi è la presenza di personale dirigenziale ma la direzione degli uffici e dei servizi è affidata ai responsabili titolari di posizione organizzative.

## **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 che 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) i cui criteri sono stati disciplinati con il contratto integrativo decentrato del 2018.

### **3.2 Organizzazione del lavoro agile**

#### **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 inattuate o poco apprezzate nella quasi totalità degli enti locali.

Il Comune di Casei Gerola -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”.

#### **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

In tale situazione emergenziale il Comune di Casei Gerola 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 pandemico l'amministrazione ha attuato il lavoro agile a livello tecnologico.

#### **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 Casei Gerola, in considerazione dell'evoluzione normativa nazionale, non ha allo stato attuale approvato tale regolamento.

### ***PERIODO POST- EMERGENZIALE***

L'applicazione del lavoro agile per come sopra descritta cessa, poi, alla luce degli interventi ministeriali nel frattempo intervenuti.

Con il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 23 settembre 2021 “Disposizioni in materia di modalità ordinaria per lo svolgimento del lavoro nelle pubbliche amministrazioni” (G.U. 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 co.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.

### ***NUOVA DISCIPLINA - PROSPETTIVE***

In attesa dei nuovi contratti collettivi di settore, 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, nelle more della regolamentazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al triennio 2019-21 che disciplineranno a regime l'istituto per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale e che costituiscono la modalità di superamento della fase emergenziale per lo sviluppo del lavoro agile, 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 ogni caso, con l'entrata in vigore dei nuovi CCNL, le linee guida cessano la loro efficacia per tutte le parti non compatibili con gli stessi.

In data 09 maggio 2022, è stato siglato tra ARAN e le Organizzazioni e Confederazioni sindacali rappresentative del Comparto Funzioni Centrali il nuovo CCNL del Comparto delle Funzioni Centrali - triennio 2019/2021: il nuovo contratto collettivo in parola contiene la disciplina del "Lavoro a Distanza" suddivisa a sua volta tra "Lavoro Agile" e "Altre forme di lavoro a distanza -Lavoro da remoto". I due istituti del lavoro non in presenza, dunque, designano due modalità di effettuazione della prestazione lavorativa ben distinte tra loro: 1) il primo, "lavoro agile", profila un lavoro svincolato da precisi vincoli di orario e luogo e caratterizzato da attività di natura prevalentemente progettuale anche a contenuto amministrativo; 2) il secondo, "lavoro da remoto", comporta invece, tenuti fermi gli obblighi riguardanti l'orario di lavoro, una modifica sostanzialmente circoscritta al solo luogo di adempimento della prestazione lavorativa -diverso dalla sede dell'ufficio. A seguito dell'ormai prossima adozione del nuovo CCNL Funzioni locali, l'Amministrazione introdurrà una propria disciplina dell'istituto del "Lavoro agile e del Lavoro da Remoto" con l'adozione di due Regolamenti "con ispirazione" al CCNL funzioni centrali.

### ***3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale<sup>2</sup>***

#### ***PREMESSA***

La situazione attuale impone una gestione delle politiche assuntive caratterizzata da una modalità programmatica/attuativa ispirata ai principi del dinamismo e della flessibilità.

In questa prospettiva, il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale viene quindi concepito non come un documento statico ma come un documento che, di volta in volta, potrà essere variato in funzione della più efficiente combinazione possibile tra fabbisogni di organico, reale dinamica pensionistica nel Comune, capacità finanziarie assuntive normativamente previste.

#### ***L'ATTUALE QUADRO NORMATIVO E LE VIGENTI FACOLTÀ ASSUNZIONALI***

Il Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n.75 ha introdotto modifiche al D. Lgs. 30 marzo 2001,

---

<sup>2</sup> PUBBLICATO SUL SITO DEL COMUNE DI CASEI GEROLA ALLA SEZIONE AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE » PERSONALE » [Dotazione Organica](#)

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 costituisce, ogni anno, uno snodo procedurale amministrativo fondamentale nel ricalcolo dei margini assuntivi.

Con l'approvazione dell'ultimo Rendiconto relativo all'esercizio finanziario 2021 (rif.to deliberazione CC n. 14 del 28/4/2022), il Comune di Casei Gerola appare virtuoso, confermando la possibilità quindi di ulteriori spazi assuntivi.

#### **LA PROGRAMMAZIONE ASSUNTIVA 2022-2024**

La programmazione triennale del Fabbisogno del Personale 2022/2024, approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 25 del 24/02/2022 e s.m.i, prevede l'assunzione, nel corso del 2022, di n. 1 dipendente part-time da assegnare al Servizio Autonomo di Vigilanza, cat. C1.

### **3.4 Formazione del personale**

#### **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.

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.

#### **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, il Comune di Casei Gerola non si è dotato di un vero e proprio Piano della Formazione ma ha dettato una disciplina di base per la fruizione di corsi da parte del personale, garantendo ai dipendenti la partecipazione a corsi gratuiti e in abbonamento (tra cui "Anusca" per il personale dei servizi demografici), in adesione alle esigenze formative di volta in volta rappresentate dal personale dipendente.

Vengono autorizzati di volta in volta corsi rivolti all'acquisizione di specifiche qualifiche professionali.

### 3.5 *Piano Azioni Positive*<sup>3</sup>

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. 19 del 03.02.2022 l’Amministrazione ha approvato il piano triennale 2022/2024 che prevede, al fine di promuovere le Pari Opportunità, il Benessere Organizzativo ed il Contrasto di ogni forma di discriminazione e di violenza morale o psicofisica i seguenti obiettivi e linee di azione:

a) garantire la formazione e l’aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere.

b) promuovere pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare laddove possono esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori. Migliorare la qualità del lavoro e potenziare quindi le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l’utilizzo di tempi più flessibili. Prevenire e contrastare ogni forma di molestia sessuale sui luoghi di lavoro.

c) garantire pari opportunità fra uomini e donne per l’accesso al lavoro dichiarando espressamente tale principio nei bandi di selezione di personale.

d) promuovere la partecipazione delle donne alle occasioni e nei processi istituzionali di confronto con la cittadinanza quali: Consigli Comunali, riunioni istituzionali su tutti i temi affrontati.

e) Favorire il reinserimento nel lavoro per coloro che siano stati assenti per maternità, congedi parentali o aspettative eliminando qualsiasi discriminazione nel percorso di carriera.

f) In presenza di particolari necessità di tipo familiare o personale queste verranno valutate nel rispetto di un equilibrio fra le esigenze dell’Amministrazione e le richieste dei dipendenti. Ferma restando la disciplina dei CCNL si cercherà di individuare tipologie flessibili dell’orario di lavoro che consentano di conciliare l’attività lavorativa delle donne con gli impegni di carattere familiare.

g) sensibilizzare l’opinione pubblica circa i problemi di salute, fisica e mentale, della donna conseguenti alla carenza/mancanza di conciliazione lavoro/famiglia/relazione e corresponsabilizzazione familiare.

---

<sup>3</sup> PUBBLICATO SUL SITO DEL COMUNE DI CASEI GEROLA ALLA SEZIONE AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE » ALTRI CONTENUTI » [Dati ulteriori](#)

## SEZIONE 4 Monitoraggio

---

L'attività di monitoraggio risente del profilo iniziale che il presente PIAO viene ad assumere, sia in quanto primo anno di applicazione, sia soprattutto in ragione dell'ancora incompiuto quadro di riferimento normativo e regolamentare.

Proprio in ragione del carattere "pilota", in questa prima fase l'attività di monitoraggio, anche laddove espressamente e specificatamente disciplinata nei singoli atti confluiti nel PIAO, dovrà in ogni caso prevedere un monitoraggio da parte dei responsabili dei singoli piani attraverso l'attività di rendicontazione periodica degli obiettivi 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.