

Comune di

Casei Gerola

Provincia di Pavia

**Piano integrato di
attività e
organizzazione
PIAO**

2023 / 2025

Sommario

PREMESSA	3
<i>Introduzione</i>	4
<i>Evoluzione normativa</i>	5
Situazione del Comune di Casei Gerola	6
<i>Struttura del PIAO</i>	6
SEZIONE I SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	8
CENNI STORICI	8
SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	10
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 2023-2025.....	15
Piano Esecutivo di Gestione PEG 2023-2025	15
2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	15
SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	17
3.1 <i>Struttura Organizzativa</i>	17
Organizzazione e compiti degli organi	17
Organigramma	18
Responsabilità organizzativa.....	18
Numero dipendenti a tempo indeterminato	18
Obiettivi per il miglioramento della salute di genere	19
Obiettivi per il miglioramento della salute digitale.....	19
Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria	20
3.2 <i>Organizzazione del lavoro agile</i>	20
Il Pola.....	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 2023-2025.....	22
3.4 <i>Formazione del personale</i>	22
Premessa	22
Formazione.....	23
3.5 <i>Piano Azioni Positive</i>	23
SEZIONE 4 Monitoraggio	25

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.

Esaminando i termini di approvazione del PIAO, sia in fase di prima applicazione sia a regime, il quadro che se ne ricava è il seguente:

IN FASE DI PRIMA APPLICAZIONE

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del DL n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del DL n. 228/2021, convertito in Legge n. 15/2022 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1, del DL n. 36/2022, convertito in Legge n. 79/2022, il PIAO doveva essere adottato entro il 30 giugno 2022.

Ai sensi dell'art. 8, comma 3, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, il termine del 31 gennaio è differito di 120 giorni successivi a quello di approvazione del bilancio di previsione.

A REGIME

Ai sensi dell'art. 6, comma 4, del DL n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021 e dell'art. 7, comma 1, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, il PIAO deve essere adottato entro il 31 gennaio e aggiornato, a scorrimento, annualmente.

Ai sensi dell'art. 8, comma 2 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, in ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine del 31 gennaio di ogni anno, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci.

La presente disposizione normativa va quindi a definire una disciplina speciale per gli Enti Locali e va letta, supportata anche dall'interpretazione data dal Presidente dell'ANAC nel Comunicato del 17 gennaio 2023, nel senso che il differimento di 30 giorni deve essere computato dalla data ultima di adozione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.

La scadenza per l'adozione del PIAO 2023-2025 da parte degli Enti Locali è il 31 maggio 2023.

Si precisa che la scadenza appena indicata è unica indipendentemente da quando è stato approvato il bilancio di previsione.

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

L'art. 6 commi da 1 a 4 del decreto legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni in legge 6 agosto 2021 n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa, in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale, quale misura di semplificazione, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance, ai sensi del decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all'Anticorruzione e alla Trasparenza, di cui al Piano Nazionale Anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, del decreto legislativo n. 33 del 2013 e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsione, entro 30 giorni dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.

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

- autorizzazione/concessione;
- contratti pubblici;

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

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con la nota di aggiornamento del Documento Unico di Programmazione 2023-2025, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 5 del 09/01/2023 ed il bilancio di previsione finanziario 2023-2025 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 6 del 09/01/2023. Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022, integra il Piano dei fabbisogni di personale, il Piano delle azioni concrete, il Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano di azioni positive.

SITUAZIONE DEL COMUNE DI CASEI GEROLA

L'amministrazione, in un'ottica cautelativa e prudenziale, 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 \(DUP\) 2023/2025](#), approvato con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 26 del 28/07/2022 e relativa nota di aggiornamento approvata con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 5 del 9/05/2023;
2. Determinazioni in merito ai progetti - obiettivo per il miglioramento dei servizi per l'anno 2023 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. 13 del 26/01/2023;
4. [Programma Triennale del Fabbisogno di Personale per il Triennio 2023 - 2025](#) approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 9 del 18/01/2023;
5. [Piano delle Azioni Positive \(P.A.P.\) 2023/2025](#), approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 151 del 17/11/2022;
6. [Piano Triennale per la Transizione Digitale 2021- 2023](#), approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 127 del 22/09/2022.

Struttura del PIAO

Ai sensi dell'art. 7, comma 1, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, il PIAO è predisposto esclusivamente in formato digitale.

In base alle esigenze del ns. Comune, dopo analisi di alcune possibili opzioni secondo le quali è

possibile strutturare il documento e che si diversificano rispetto alla composizione, all'organizzazione dei contenuti e alle modalità tecniche per la formazione del documento, si è scelto di strutturare il documento con la seguente modalità:

SINTETICA - Contenente le sole parti necessarie e funzionali a favorire il ruolo di guida dell'azione amministrativa, sulla base delle priorità strategiche dell'Ente volte alla realizzazione di Valore Pubblico, demandando la programmazione di dettaglio ad allegati al PIAO stesso.

I contenuti programmatici sono distribuiti nei capitoli pertinenti del PIAO e sono interconnessi tramite codici numerici.

Si evidenzia che le modalità con cui effettuare le variazioni in ordine ai contenuti del PIAO, al fine di adeguarlo dinamicamente alle mutate esigenze dell'Amministrazione, dipendono dalla "struttura" di redazione dello stesso. Nel ns. caso avendo scelto di comporre i contenuti del documento in modo "sintetico", è possibile procedere attraverso successive deliberazioni di variazione che vanno a sostituire gli allegati al PIAO originariamente approvato;

Resta fermo che in caso di variazione dei contenuti della sezione "3. Organizzazione e capitale umano", sottosezione di programmazione "3.3 Piano triennale del Fabbisogno del Personale", è sempre necessario acquisire il parere da parte del Collegio dei Revisori dei Conti, ai sensi dell'art.19, comma 8, della Legge n. 448/2001.

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

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 nel 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](#)¹ (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 app IO" Comuni Settembre 2022;
- Avviso Misura 1.4.4 "Estensione dell'utilizzo delle piattaforme nazionali di identità digitale - SPID CIE" Comuni Aprile 2022.

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

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.

I documenti di programmazione approvati dal Consiglio Comunale sono:

- Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) - deliberazione n. 26 del 28/07/2022
- Nota di aggiornamento D.U.P. approvata con - deliberazione n. 5 del 9/01/2023

- Bilancio di Previsione finanziario 2023/2025 e relativi allegati - delib. n. 6 del 9/01/2023

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)²

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.

- Manutenere 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

² PUBBLICATO SUL SITO DEL COMUNE DI CASEI GEROLA ALLA SEZIONE AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE» DISPOSIZIONI GENERALI» [Atti generali](#)

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

SALUTE 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 teenager, 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 2023-2025³

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 2023-2025

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

Con Deliberazione di Giunta Comunale n. 31 del 16.03.2023 sono stati approvati i progetti-obiettivo per il miglioramento dei servizi per l'anno 2023 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 2023/2025⁴ (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.

Il Piano Nazionale anticorruzione 2022 è stato approvato il 17.01.2023 dal Consiglio dell'autorità con la delibera del 17.01.2023 n. 7. Con il comunicato pubblicato il 24 gennaio, l'ANAC ha disposto il differimento del termine del 31 gennaio per l'adozione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza 2023-2025 e del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025.

Tale esigenza scaturisce dalla conseguente considerazione dell'Autorità di concedere alle amministrazioni interessate un periodo congruo per dare attuazione sostanziale e non meramente formale alla programmazione delle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza per l'anno 2023.

Pertanto, per gli enti tenuti all'adozione del PTPCT o del PIAO entro il 31 gennaio, come ad esempio amministrazioni centrali, società partecipate, ecc., il termine per la predisposizione e l'approvazione dei due Piani slitta al 31 marzo.

Infine, si segnala che il Ministro per la Funzione Pubblica ha presentato un emendamento al decreto c.d. Milleproroghe per stabilire normativamente la proroga appena concessa dall'ANAC. In considerazione, dunque, dell'iter normativo avviato, l'Autorità ritiene che le amministrazioni non possano essere censurate per il ritardo nell'adozione del PTPCT e della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO qualora, anche prima della conclusione dell'iter normativo di cui sopra, facciano affidamento sul termine del 31 marzo 2023 per l'adozione del PTPCT e del PIAO. L'ANAC terrà pertanto conto di tale ultimo termine ai fini della

³ PUBBLICATO SUL SITO DEL COMUNE DI CASEI GEROLA ALLA SEZIONE AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE» BILANCI» [Bilancio preventivo e consuntivo](#)

⁴ PUBBLICATO SUL SITO DEL COMUNE DI CASEI GEROLA ALLA SEZIONE AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE» ALTRI CONTENUTI » [Prevenzione della corruzione](#)

propria attività di vigilanza.

Tenuto conto delle indicazioni fornite da ANAC, il Comune di Casei Gerola con deliberazione della Giunta Comunale n. 13 del 26/01/2023 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.

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 *Struttura Organizzativa*

ORGANIZZAZIONE E COMPITI DEGLI ORGANI

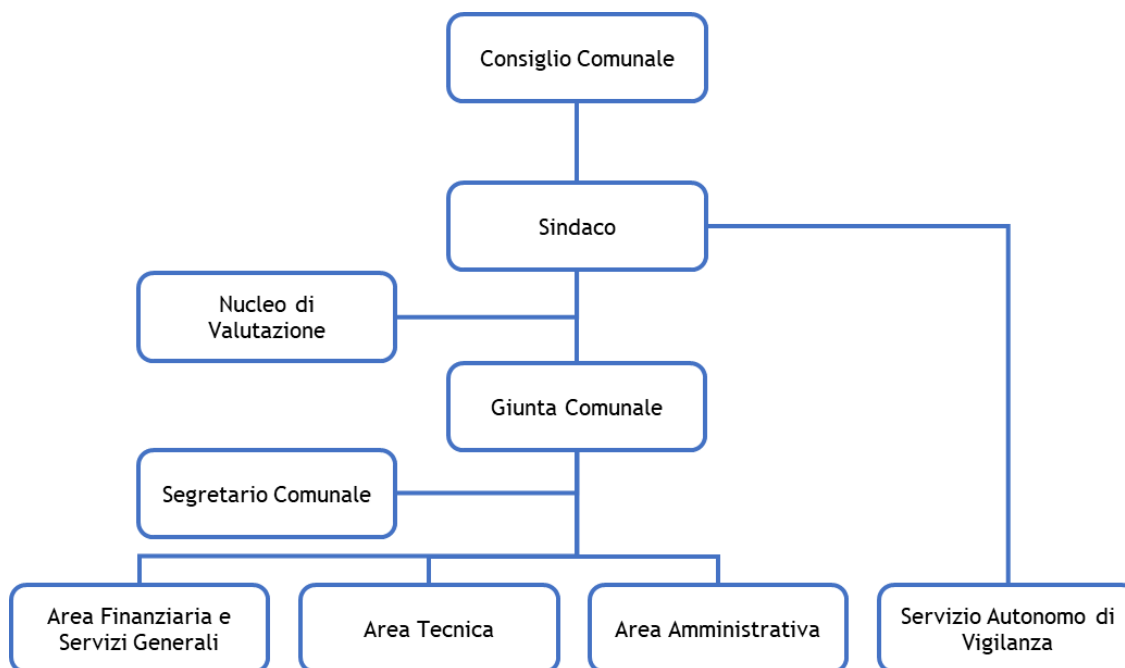
Il Segretario Comunale, in conformità con quanto specificatamente previsto dall'art. 97 del D. Lgs. 267/2000, svolge compiti di collaborazione e funzioni di assistenza giuridico- amministrativa nei confronti degli organi dell'ente, partecipa con funzioni consultive, referenti e di assistenza alle riunioni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

NUMERO DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO

L'Ente opera con una dotazione per l'anno 2023 (compresi i responsabili) di 11 unità di personale.

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

L'art. 12, CCNL 16 novembre 2022 ha stabilito che il sistema di classificazione è articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:

- Area degli Operatori esperti;
- Area degli Istruttori;
- Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

Il Comune, in relazione al proprio modello organizzativo, con propria Deliberazione di Giunta Comunale n. 30 del 16.03.2023 ha identificato i profili professionali collocandoli nelle corrispondenti aree nel rispetto delle relative declaratorie, allegate al CCNL sopraindicato.

OBIETTIVI PER IL MIGLIORAMENTO DELLA SALUTE DI GENERE

L'uguaglianza di genere è una questione di grande importanza nella pubblica amministrazione, e per questo motivo in base agli obiettivi indicati dall'articolo 5 del DL n. 36/2022 convertito in Legge n. 79/2022 il Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Ministero per le Pari Opportunità e la Famiglia hanno elaborato delle linee guida per supportare le PA nel creare un ambiente di lavoro più inclusivo e rispettoso della parità di genere.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

Punto di partenza indispensabile per qualsiasi attività di pianificazione è costituito da una rappresentazione della situazione di fatto illustrata nelle tabelle che seguono:

Categoria	Uomini	Donne	Totale
Categoria D	0	2	2
Categoria C	0	7	7
Categoria B	2	0	2
Totale dipendenti	2	9	11

Tabella 1 Distribuzione dei dipendenti per genere e categoria

Area	Uomini	Donne	Totale
Area Amministrativa	0	2	2
Area Finanziaria e Servizi generali	0	5	5
Area Tecnica	2	1	3
Servizio autonomo di Vigilanza	0	1	1
Totale dipendenti	2	9	11

Tabella 2 Distribuzione dei dipendenti per genere e Area

Si rileva che per settore gli uomini sono presenti nell'Area Tecnica per la presenza di operatori specializzati.

Nessun dipendente nel 2022 ha usufruito di permessi ex legge 104/1992; due dipendenti hanno usufruito di congedi parentali per un totale di 7 giornate lavorative.

Il benessere organizzativo rappresenta la sintesi di una molteplicità di fattori che agiscono su diversa scala. La sua percezione dipende dalle generali politiche dell'ente in materia di personale, ma anche dalle decisioni e micro-azioni assunte quotidianamente dai responsabili dei singoli servizi, in termini di comunicazione interna, contenuti del lavoro, condivisione di decisioni ed obiettivi, riconoscimenti e apprezzamenti del lavoro svolto. Per agire positivamente sul benessere organizzativo, l'amministrazione prosegue nell'attenzione dedicata alla comunicazione interna con l'obiettivo di favorire una crescente circolazione delle informazioni ed una gestione collaborativa e partecipativa che punti a consentire temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro di tutto il personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da necessità di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili, ecc.

OBIETTIVI PER IL MIGLIORAMENTO DELLA SALUTE DIGITALE

La digitalizzazione della Pubblica Amministrazione è una sfida importante per il futuro del nostro paese, con l'obiettivo di rendere i servizi pubblici più efficienti, accessibili e rispondenti alle esigenze dei

cittadini e delle imprese. L'Agenzia per l'Italia Digitale ha pubblicato l'edizione 2022-2024 del Piano triennale per l'informatica nella PA, che rappresenta un importante strumento per la definizione e l'implementazione delle strategie e degli interventi per la digitalizzazione del sistema pubblico.

Il piano dell'informatica 2022/2024 del Comune di Casei Gerola sarà adottato entro il 30/09/2023.

OBIETTIVI PER IL MIGLIORAMENTO DELLA SALUTE FINANZIARIA

La misurazione della salute finanziaria della pubblica amministrazione è un'attività importante per valutare la stabilità e la sostenibilità finanziaria di un ente pubblico e rientra a pieno titolo fra gli elementi da prendere in considerazione nel momento in cui si intende valutare il contributo dello stato di salute delle risorse di Ente alla realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico. Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute finanziaria dell'amministrazione.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

Indicatore	Valore di partenza	Target 1° anno	Target 2° anno	Target 3° anno
Incidenza spese rigide (debito e personale) su entrate correnti	28,17	30,74	29,17	29,17
Esistenza di deficit strutturale sulla base dei parametri individuati dal Ministero dell'Interno	No	No	No	No
Indice di tempestività dei pagamenti sia per la competenza sia per i residui	-7,51	Mantenere o migliorare l'indicatore rispetto al valore di partenza	Mantenere o migliorare l'indicatore rispetto al valore di partenza	Mantenere o migliorare l'indicatore rispetto al valore di partenza

Tabella 3 Obiettivi per il mantenimento della salute finanziaria

3.2 Organizzazione del lavoro agile

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.

Il nuovo CCNL 16.11.2022 - triennio 2019/2021 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. 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 e con l’obiettivo di sviluppare queste forme di lavoro nell’arco del triennio.

3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale⁵

PREMESSA

La ridefinizione 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.

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, 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,

⁵ PUBBLICATO SUL SITO DEL COMUNE DI CASEI GEROLA ALLA SEZIONE AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE » PERSONALE » [Dotazione Organica](#)

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 2022 (rif.to deliberazione CC n. 21 del 28/4/2023), il Comune di Casei Gerola appare virtuoso, confermando la possibilità quindi di ulteriori spazi assuntivi.

LA PROGRAMMAZIONE ASSUNTIVA 2023-2025

La programmazione triennale del Fabbisogno del Personale 2023/2025, approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 9 del 18/01/2023 e s.m.i., prevede l'assunzione, nel corso del 2023, di n. 1 dipendente part-time da assegnare al Servizio Autonomo di Vigilanza, Agente di Polizia Locale cat. C1 e di n. 1 dipendente a tempo pieno da assegnare all'Area Tecnica - Operatore esperto cat. B3.

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.

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.

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.

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 (tra cui "Anusca" per il personale dei servizi demografici), in adesione alle esigenze formative di volta in volta rappresentate dal personale dipendente.

3.5 Piano Azioni Positive⁶

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. 151 del 17.11.2022 l'Amministrazione ha approvato il piano triennale 2023/2025 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.

⁶ PUBBLICATO SUL SITO DEL COMUNE DI CASEI GEROLA ALLA SEZIONE AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE» ALTRI CONTENUTI» [Dati ulteriori](#)

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.

Il Comune di Casei Gerola nella composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi si attiene al principio del rispetto della parità di genere.

SEZIONE 4 Monitoraggio

Sulla base delle indicazioni fornite dal DL n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021 in merito alle procedure da adottare per la misurazione della performance dei Responsabili e delle Strutture ad essi assegnate, il monitoraggio dello stato di avanzamento delle attività connesse al raggiungimento degli obiettivi assegnati a ciascuna struttura sarà effettuato secondo i seguenti passi:

- 1. I Responsabili effettueranno il monitoraggio intermedio di tutti gli obiettivi loro assegnati almeno una volta entro il 31.07 di ciascun anno indicando:
 - a. la percentuale di avanzamento dell'attività;
 - b. la data di completamento dell'attività (solo se l'attività è conclusa);
 - c. inserendo nelle note spiegazioni circa le modalità di completamento, evidenziando eventuali criticità superate o che hanno reso impossibile il completamento dell'obiettivo.
- 2. Alla conclusione dell'anno i Responsabili effettueranno il monitoraggio conclusivo degli obiettivi indicando per ciascuno di essi le medesime informazioni indicate nel precedente elenco.

Il monitoraggio conclusivo sarà esaminato dall'Organismo di valutazione.