



**COMUNE DI DOGLIANI**  
**PROV. DI CUNEO**

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE**  
**PIAO 2022-2024**

**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 Decreto Legislativo n. 150/2009, che ha introdotto il sistema di misurazione e valutazione della performance, nonché alla Legge n.190/2012, che ha dettato norme in materia di prevenzione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione. Nello specifico, ai sensi del comma 2 dell'articolo 6 del D.L. 80/2021, i profili da inserire nel nuovo Piano integrato sono i seguenti:

**a)** gli obiettivi programmatici e strategici della performance, stabilendo il "necessario collegamento" della performance individuale con i risultati di quella organizzativa complessiva;

**b)** la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo; gli obiettivi formativi annuali e pluriennali finalizzati ai processi della pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;

**c)** gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne. È posta una clausola di compatibilità finanziaria, rispetto alle risorse riconducibili al Piano triennale dei fabbisogni del personale (previsto dall'articolo 6 del decreto legislativo n. 165 del 2001). Per quanto concerne la valorizzazione delle risorse interne, il Piano è tenuto a prevedere (nei limiti posti dalla legge) la percentuale di posizioni disponibili per le progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione, a tal fine, dell'esperienza professionale maturata, nonché dell'accrescimento culturale conseguito;

**d)** la strumentazione per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa, nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di anticorruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia (L. n. 190 del 2012) ed in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione con il Piano nazionale anticorruzione;

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

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

**g)** la modalità e le azioni per la piena parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi. Spetta infine al Piano di definire le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti (art. 6 comma 3).

La mancata adozione del PIAO produce i seguenti effetti (art. 6 comma 7 D.L. 80/2021):

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

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

### **Evoluzione normativa**

Il Decreto Legge n. 80/2021 fissa al 31 gennaio di ogni anno la scadenza per le amministrazioni pubbliche di adottare il PIAO ed i relativi aggiornamenti nel proprio sito internet istituzionale. Esse sono tenute inoltre a trasmetterli al Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio per la pubblicazione sul relativo portale (art. 6 comma 4). In sede di prima applicazione, a seguito del Decreto Legge 30 dicembre 2021, n. 228 convertito con modificazioni dalla Legge 25

febbraio 2022, n. 15, il termine per l'adozione del Piano da parte delle pubbliche amministrazioni è stato inizialmente posticipato al 30 aprile 2022.

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

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 Piano 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 DOGLIANI**

Il Comune di Dogliani, 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 singoli atti previsti confluire nel nuovo documento unico.

Nello specifico, sono stati adottati i seguenti atti:

1. Documento Unico di Programmazione (DUPS) 2022/2024, approvato con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 31 del 30/07/2021;
2. Piano esecutivo e di gestione ed assegnazione risorse finanziarie ed obiettivi 2022/2023/2024, approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 23 del 04/03/2022;
3. Piano Triennale Prevenzione Corruzione e Trasparenza 2022/2023/2024 approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 2 del 31/01/2018 e confermato con delibera Giunta Comunale n. 49 del 29/04/2022;
4. Piano Triennale del Fabbisogno di Personale per il Triennio 2022/2023/2024 approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 16 del 18/02/2022 e modificato con deliberazioni di Giunta Comunale n. 86 del 26/07/2022 e n. 114 del 15/10/2022;
5. Piano delle Azioni Positive (PAP) 2020/2021/2022 approvato con deliberazione Giunta Comunale n. 78 del 02/07/2020.

## **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 SCHEMA ANAGRAFICA DELL’AMMINISTRAZIONE**

**Denominazione Ente** : Comune di Dogliani;

**Indirizzo** : Piazza San Paolo – 12063 Dogliani (Cn)

**Telefono** 0173 70107

**PEC:** [protocollo@pec.comune.dogliani.cn.it](mailto:protocollo@pec.comune.dogliani.cn.it)

**Partita Iva e Codice fiscale** : 00461570046

**Sito web:** <https://www.comune.dogliani.cn.it>

**Codice Istat:** 004081

**Codice catastale:** D314

Dogliani è un paese di origine pre-romana: sia dalla toponomastica sia da recenti ritrovamenti, esiste infatti prova dell’occupazione di popolazioni di ceppo ligure e celtico.

Tra il I° e il II° secolo d.C. Dogliani è stata un fondo romano; numerosissimi sono i reperti di quest’epoca, in particolare nella zona di San Quirico, dove è stata accertata la presenza di una necropoli. Durante il Basso Impero – periodo della decadenza dell’Impero Romano, avvenuto nel 476 d.C – il centro abitato si trasferì verso la Pieve e continuò successivamente a spostarsi, arroccandosi infine alla zona fortificata: il castrum, per difendersi dai saccheggi e dalle scorribande di Ungari e Saraceni (X° secolo).

La struttura attuale di Dogliani è frutto del Medioevo: il Castello domina la collina e il Borgo, nella parte inferiore la cittadina è cinta da fortificazioni. Il nucleo medievale è ben riconoscibile ancora oggi, delimitato dalle due porte d’accesso alla città: Porta Soprana (arco ogivale sovrastato da un affresco riprodotto da un lato lo stemma Comunale, dall’altro quello dei Savoia, e dominato dall’alto da caditoie del sec. XV) e Porta Sottana.

Nell’Alto Medioevo Dogliani fece parte del distretto comitale di Alba, per poi passare agli Aleramici del Vasto ed ai marchesi di Busca. Nel XII secolo, con le Convenzioni, ottenne le prime autonomie comunali. In questo periodo, fino alla metà del Quattrocento circa, la cittadina fu teatro di lotte che videro protagoniste le casate Monferrato, Saluzzo, Acaia e Visconti.

Nel Cinquecento Dogliani venne occupata prima dai Francesi e poi dagli Spagnoli a causa della guerra tra Francesco I e Carlo V per assicurarsi il predominio in Europa. Con il trattato di Lione del 1601 Dogliani, con altre cittadine, passò ai Savoia, che a loro volta la diedero in feudo ai Solaro di Moretta e ai Solaro del Borgo. Con la parentesi napoleonica i cosiddetti “liberatori” francesi, non fecero che sostituirsi agli sfruttatori precedenti e la cittadina altro non poté fare che sottostare alle leggi francesi (forse memore degli incendi che arsero Marsaglia, Castellino e Belvedere Langhe). Perché Dogliani torni a splendere è necessario attendere l’Ottocento. A testimoniare questa fioritura sono le opere architettoniche di **G.B. Schellino** (1818-1905). L’assetto urbano fu ampiamente cambiato dall’eclittismo di questo illustre “urbanista”, il quale ha attribuito al paese angoli insoliti, del tutto nuovi se rapportati al tempo in cui sono stati concepiti, e un volto monumentale che non può passare inosservato. Nel più recente passato Dogliani ha pagato un prezzo altissimo in vite umane durante la Prima e la Seconda Guerra Mondiale, in particolare Dogliani non è stata risparmiata dalle vicende della guerra partigiana combattuta in questo territorio. La cittadina ha vissuto i mesi di luglio ed agosto del 1944 nella tragedia: due immani lutti l’hanno segnata, spargendo il terrore che le vicende potessero ripetersi. In particolare, nel pomeriggio del 31 luglio 1944 un apparecchio militare -si discute ancora oggi se fosse di nazionalità tedesca o meno – sfiorando i tetti delle case si porta sul centro storico, dove sgancia una bomba. Si allontana verso la regione Codevilla per poi tornare da dove era venuto e sganciare altri due ordigni. Il bilancio è di 28 morti, tutti civili, 13 fabbricati distrutti e diverse case danneggiate. Il giorno seguente truppe nazifasciste operarono un rastrellamento nel territorio del paese, ritenuto un covo di partigiani.

Uscita dalla guerra, Dogliani è gradualmente ritornata ad essere ciò che è sempre stata: un importante centro agricolo, luogo privilegiato per il passaggio e gli scambi. Ancora oggi, nonostante una positiva crescita dell’artigianato locale, Dogliani è caratterizzata da un’economia tradizionale di tipo prevalentemente agricolo.

Gli uomini rimasti fedeli alla vigna sembrano infatti aver fatto tesoro degli insegnamenti che **Luigi Einaudi**, l’illustre economista e statista, Doglianese di fatto, che tra il 1945 e il 1948 ridisegnò l’Italia e che in seguito divenne il **primo Presidente della Repubblica** fino al 1955, annotava negli appunti dedicati alla conduzione aziendale:

**“Si vive con il frutto del proprio lavoro personale. Se c’è un reddito..., prima bisogna pensare a rinnovare i piantamenti... e fare tutti i vari lavori di conservazione e miglioramento dei terreni e delle case rustiche”**

La lezione è stata fatta propria dai vitivinicoltori e cantinieri Doglianesi. Infatti, nonostante la struttura aziendale sia per lo più minuta, la sua organizzazione è di tipo imprenditoriale e gli investimenti operati in vigneto e in cantina sono orientati a ottimizzare la qualità delle produzioni. Per i vignaioli della Langa doglianese, secoli di storia del loro vino non costituirebbero motivo di orgoglio se oggi il Dogliani non fosse presente in tutti i luoghi dove si tratta vino di qualità.

La storia di Dogliani è storia di vino e lo confermerebbe l’etimo “Dolium”: un contenitore di terracotta di forma sferica adibito prevalentemente al trasporto di vino sulle navi (altezza compresa fra 1,50 e 1,60 metri e larghezza superiore a 1,50 metri. La sua capacità era di circa 1500-2000 litri. I dolia venivano fissati nella parte centrale dell’imbarcazione, mentre lo spazio rimasto libero a poppa e prua era occupato dal carico di anfore). E’ un’ipotesi suggestiva, ma non priva di fondamenti storici, che il nome di questo centro langarolo derivi da “Dolium Januae”, la “Coppa di Giano”. Non è un caso che il leone rampante protagonista del simbolo araldico della città regga tra le mani una coppa.

## **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.

Il Comune di Dogliani ha intenzione di progettare il proprio sito web istituzionale ed i servizi online erogati tramite lo stesso in un'ottica di maggiore accessibilità ed inclusività, con l'obiettivo di una elevata rispondenza alle specifiche tecniche e alle raccomandazioni contenute nelle linee guida WCAG 2.1 (Web Content Accessibility Guidelines).

Nello specifico sono attivi 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, allo scopo di migliorare l'esperienza del cittadino nei servizi pubblici, uniformando e rendendo maggiormente accessibili i servizi esistenti, anche mediante la revisione dei processi sottesi.

il Comune di Dogliani, in seguito alla partecipazione agli avvisi ministeriali, ha ottenuto contributi a valere sul PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA di seguito indicati ed assegnati:

#### **1. ADOZIONE PAGOPA E APPIO**

Piano Nazionale di ripresa e resilienza Missione 1-Componente 1-Investimento 1.4 “ Servizi e cittadinanza Digitale -Misura 1.4.3 Adozione app IO(Comuni) Aprile 2022 -CUP B51F22001010006 - finanziamento di € 12.150,00 assegnato con Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 24-2/2022 PNRR;

#### **2. ESPERIENZA DEL CITTADINO NEI SERVIZI PUBBLICI**

PNRR-M1-C1-Investimento 1.4 Servizi e cittadinanza digitale- Misura 1.4.1-Esperienza del cittadino nei servizi pubblici-Comuni(Aprile 2022); CUP B51F22001370006 - finanziamento di €. 79.922,00 assegnato con Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 32-2/2022 PNRR;

#### **3. ADOZIONE IDENTITA' DIGITALE**

Piano Nazionale di ripresa e resilienza Missione 1-Componente 1-Investimento 1.4 “Servizi e cittadinanza Digitale -Misura 1.4.4 Estensione dell'utilizzo delle piattaforme nazionali di identità digitale-SPID e CIE -CUP B51F22000990006 - finanziamento di € 14.000,00 assegnato con Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 25-2/2022 PNRR;

#### **4. ADOZIONE PIATTAFORMA PAGOPA**

Piano Nazionale di ripresa e resilienza Missione 1-Componente 1-Investimento 1.4 “Servizi e cittadinanza Digitale -Misura 1.4.3 PagoPA -CUP B51F22001010006 - finanziamento di €. 21.852,00 assegnato con Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 23-2/2022 PNRR;

## **5. ABILITAZIONE AL CLOUD PER LE PA LOCALI**

Piano Nazionale di ripresa e resilienza Missione 1-Componente 1-Investimento 1.2 “Abilitazione al Cloud per le PA Locali – Comuni (Luglio 2022) CUP B51C22001550006 – finanziamento di €. 77.897,00 assegnato con Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 85-1/2022 PNRR;

### **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 Dogliani.

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 con il bilancio di previsione, con il documento unico di programmazione semplificato (D.U.P.S), il Piano Esecutivo di Gestione e l’elenco annuale delle opere pubbliche ed il loro conseguimento costituisce condizione per l’erogazione dei premi di risultato e degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa.

**Documento Unico di Programmazione Semplificato (D.U.P.S.) Approvato con D.C.C. n 31 del 30/07/2021;**

**Adozione programma triennale delle Opere Pubbliche 2022/2024 ed elenco annuale 2022 approvato con deliberazione G.C. n. 75 del 24/08/2021;**

**Nota di aggiornamento DUPS 2022/2024 approvata con deliberazione C.C. n. 7 del 4/03/2022;  
Bilancio di Previsione finanziario 2022/2024 e relativi allegati Approvato con D.C.C. n. 7 del 4.03.2022;**

**Piano Esecutivo di Gestione (PEG) Approvato con deliberazione G.C. n. 23 del 4.03.2022.**

Sulla base del sistema di valutazione della performance in uso presso questo ente, di cui alle deliberazioni G.C. n. 46/2013, G.C. n. 81/2016 e G.C. n. 11 del 29/01/2019, l'attività di valutazione dei risultati attesi dal personale consiste in una valutazione consultiva con schemi basati su indicatori qualitativi e quantitativi con pesi attribuiti a preventivo e da misurare a consuntivo rispetto ad obiettivi assegnati. Le schede sono allegate ai provvedimenti sopra richiamati.

### **DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE SEMPLIFICATO (DUPS)**

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 DUPS 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.

### **Il Programma di mandato 2019/2024**

(pubblicato sul sito del Comune di Dogliani all'indirizzo: <https://www.comune.dogliani.cn.it/comune-online/amm-trasparente/titolari-di-incarichi-politici-di-amministrazione-di-direzione-o-di-governo>)

**Il programma di governo del Sindaco Ugo Arnulfo, Lista civica “Lista La Nostra Dogliani”,** prevede le seguenti linee di azione:

Agricoltura, Ambiente, Turismo - Tre risorse strettamente connesse all'identità enoica del territorio, il Dogliani.

Il turismo si incrementa laddove vi sono eccellenze enogastronomiche.

- valorizzare le produzioni vinicole e agroalimentari tipiche attraverso canali di promozione regionali, nazionali e internazionali
- incrementare e diversificare il trend turistico attraverso collaborazioni stabili con associazioni cittadine e di categoria
- potenziare fiere storiche, eventi, attività che rendano Dogliani una meta attraente
- tutelare il nostro patrimonio paesaggistico favorendo un turismo responsabile e sostenibile
- Artigianato, Industria, Commercio
- Preservare le attività produttive presenti in paese e porre le condizioni per attrarne di nuove.

Cultura, arte, educazione, sport: nutrimento per una comunità di Langa

Dogliani è anche terra di cultura e arte. A questo proposito lavorare per:

- continuare a valorizzare l'identità architettonica dello Schellino attraverso manifestazioni, convegni, visite, e potenziare l'identità di città “einaudiana”, con appuntamenti dedicati all'editoria di qualità e al lavoro intellettuale



- cooperare con il mondo della scuola e di tutte le realtà cittadine che si occupano di iniziative sociali giovanili
- sostenere la promozione della lettura e dell'espressione scritta dei giovani attraverso l'operato della Biblioteca Einaudi
- incentivare momenti formativi sull'educazione alimentare e le pratiche di limite dello spreco di cibo
- promuovere la divulgazione e la partecipazione allo sport, in collaborazione con la Scuola e le Associazioni, al fine di creare momenti di aggregazione e svago, all'insegna della salute e del benessere collettivo;

#### Lavori pubblici

- valutare la possibilità di rendere l'area degli impianti sportivi un luogo, non solo di pratica agonistica o dilettante, ma ulteriormente aperto a cittadini e a turisti come piccolo parco del movimento e del relax
- migliorare il paese con il supporto alle iniziative cittadine nate dal basso perché progettare una idea nuova di comunità occorre pensare a percorsi condivisi.
- ricercare finanziamenti che permettano interventi di riqualificazione di determinate aree del comune ed in particolare del centro storico
- facilitare e sostenere le iniziative spontanee nate dal basso e promosse dai cittadini nei vari quartieri del centro e nelle borgate
- valorizzare il territorio attraverso progetti di rete, campagne di sensibilizzazione, collaborazioni con enti e associazioni
- cura, attenzione, rispetto per gli spazi pubblici e condivisi
- incrementare la manutenzione del verde urbano e potenziare la consapevolezza dei cittadini nei confronti del patrimonio civico e ambientale
- provvedere alla manutenzione delle strade, delle aree verdi e della pubblica illuminazione, oltre a garantire nel periodo di innevamento invernale l'agibilità di strade e passaggi pedonali

#### Sociale, solidarietà, sicurezza, sanità

- valutare soluzioni per tutelare il benessere degli anziani
  - promuovere l'inclusione sociale per far sì che ognuno abbia le medesime opportunità di partecipazione e coinvolgimento nelle scelte che lo riguardano
  - favorire occasioni d'incontro, conoscenza e dialogo, al fine di non lasciare indietro nessuno
- Per la sicurezza dei doglianesi:
- operare per garantire una presenza maggiore di presidio sul territorio
  - facilitare la comunicazione tra cittadini e istituzioni per un'opera di controllo informale.
  - Informazione e partecipazione
  - I cittadini devono essere coinvolti in ogni processo decisionale perciò rendere più facilmente fruibile il sito internet del Comune
  - offrire la possibilità alle generazioni non informatizzate di partecipare alle decisioni, organizzando gruppi di discussione con cadenza periodica.

#### **Bilancio di Previsione Finanziario 2022/2024**

(pubblicato sul sito del Comune di Dogliani all'indirizzo: <https://www.comune.dogliani.cn.it/comune-online/amm-trasparente/bilancio-preventivo-e-consuntivo>)

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 semplificato.

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**

Con delibera n. 23 del 4/03/2022 la Giunta Comunale ha approvato il PEG 2022-2024 ed ha assegnato ai responsabili di servizio le risorse finanziarie sulla base degli obiettivi operativi del DUPS 2022-2024.

Il Piano Esecutivo di Gestione assegna ai Responsabili di servizio le risorse finanziarie con i relativi programmi che costituiscono il piano degli obiettivi e delle performance per il triennio 2022/2024 e che sono organicamente unificati nel PEG unitamente al potere di assumere le determinazioni e gli atti di gestione.

#### **RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA**

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (di seguito: PTPCT) (pubblicato sul sito del Comune di Dogliani all'indirizzo: <https://www.comune.dogliani.cn.it/comune-online/amm-trasparente>) 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 Dogliani con deliberazione della Giunta Comunale n. 2 del 31/01/2018 ha approvato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2018-2020, confermato negli anni successivi di cui per ultimo con deliberazione della Giunta Comunale n. 49 del 29/04/2022, 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 per tali enti 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 2020-2022, 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, conferma sostanzialmente i contenuti del predetto PTPCT 2020/2022.

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**

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

I Responsabili di Servizio, nel rispetto della autonomia gestionale che compete loro, sono chiamati ad una diretta responsabilità di risultato rispetto alle gestioni ad essi affidate dal Sindaco.

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

#### **3.1.2 Organigramma**

Con delibera G.C. n. 2 del 11/01/2020 sono state confermate le aree di posizioni organizzative istituite con la delibera G.C. n. 133 del 16/12/2006, già confermate con deliberazione G.C. n. 11 del 29/01/2019, e attribuita la titolarità di responsabilità del servizio a dipendenti di categoria D.

Con delibera G.C. n. 107 del 3/10/2019 è stato individuato il titolare Responsabile del Servizio Vigilanza e Commercio nella persona del Sindaco;

### 3.1.3 Responsabilità organizzativa

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

Le posizioni organizzative si collocano come organi amministrativi di responsabilità diretta di

- Consiglio Comunale
- Sindaco
- Nucleo di valutazione
- Giunta Comunale
- Segretario Comunale

- Servizi:

– **Area Amministrativa**

amministrazione generale, servizi assistenziali, statistiche, servizi scolastici, agricoltura, servizi cimiteriali, servizi demografici, stato civile, anagrafe, leva, segreteria sindaco, personale.

La titolarità dell'area di posizione organizzativa sopra specificata è affidata al Segretario Comunale e in caso di assenza e impedimento al Sindaco;

– **Area Lavori pubblici, Patrimonio ed Urbanistica**

Lavori pubblici, Centrale unica di committenza, sicurezza sul lavoro, Progettazione e direzione lavori servizi manutentivi, determinazioni e pareri di competenza del servizio, Servizio urbanistica ed edilizia privata.

La titolarità dell'area di posizione organizzativa sopra specificata è affidata all'Istruttore Direttivo Tecnico categoria D dipendente del Comune di Dogliani in convenzione con il Comune di Lequio Tanaro e in caso di assenza o impedimento al Segretario Comunale e/o al Sindaco;

– **Area Economico-Finanziaria**

servizio finanziario come definito dal D. Lgs.267/00 e dal D.Lgs. 118/2011, regolamento di contabilità, gestione entrate tributarie e servizi fiscali, istruttoria bilanci conti consuntivi gestione finanziaria del patrimonio, gestione personale, controllo orario di servizio, controllo congedi ordinari e straordinari, contrattazione decentrata, gestione servizio economato.

La titolarità dell'area di posizione organizzativa sopra specificata è affidata all'Istruttore Direttivo Finanziario categoria D e in caso di assenza o impedimento al Segretario Comunale e/o al Sindaco;

– **Area Vigilanza e Commercio**

vigilanza del territorio-commercio, notifiche, polizia amministrativa.

La titolarità dell'area di posizione organizzativa sopra specificata è affidata al Sindaco e in caso di assenza o impedimento al Vice Sindaco e/o Segretario Comunale;

– **Area Cultura e Turismo**

attività della biblioteca, rapporto con gli utenti, ufficio turistico, rapporti con le associazioni, manifestazioni.

La titolarità dell'area di posizione organizzativa sopra specificata è affidata all'Istruttore Direttivo Tecnico categoria D e in caso di assenza o impedimento al Segretario Comunale e/o al Sindaco;

Le responsabilità di servizio sono attribuite al personale di ruolo con contratto a tempo indeterminato appartenente alla categoria D ed al Sindaco ai sensi degli art. 53 comma 23 della L.

388/2000 e l'art. 29 comma 4 della L. 448/2001 (Finanziaria 2002) i quali prevedono la facoltà per i Comuni inferiori a 5.000 abitanti di attribuire ai componenti della Giunta le responsabilità di servizio.

### **3.1.4 Numero dipendenti a tempo indeterminato**

L'Ente opera con la seguente dotazione di personale per l'anno 2022 (compresi i responsabili):

19 unità, tutti a tempo pieno di cui:

#### Area Amministrativa

Il Responsabile del Servizio: Segretario Comunale

n. 2 Istruttori amministrativi – (+ n. 2 posti vacanti Istruttori amministrativi)

#### Area Cultura e Turismo

Il Responsabile del Servizio: Istruttore direttivo

#### Area Vigilanza e Commercio

Il responsabile del servizio: Sindaco

n. 3 Agenti Polizia Locale

#### Area Lavori Pubblici Patrimonio e Urbanistica

Il Responsabile del servizio: Istruttore direttivo

n. 1 Istruttore direttivo

n. 2 Istruttori amministrativi

n. 4 Operatori Tecnici

#### Area Economico finanziaria

Il responsabile del Servizio: Istruttore direttivo

n. 1 Istruttore direttivo

n. 1 Istruttore amministrativo

Il Segretario comunale, dipendente del Comune di Dogliani, gestisce il servizio di segreteria in convenzione con i Comuni di Priocca, Rodello e Belvedere Langhe.

Il Responsabile del Servizio e un Istruttore amministrativo dell'area Lavori Pubblici Patrimonio e Urbanistica gestiscono il servizio dell'ufficio tecnico in convenzione con il Comune di Lequio Tanaro.

Non vi è la presenza di personale dirigenziale.

## **3.2 Organizzazione del lavoro agile**

### **3.2.1 Fase pre periodo emergenziale covid 19**

Le disposizioni riguardanti il lavoro agile nella Pubblica Amministrazione (Legge 7 agosto 2015, n.124; Legge 22 maggio 2017, n.81; Direttiva n. 3/2017 del Dipartimento della Funzione pubblica – recante le linee guida sul lavoro agile nella PA) così come quelle sul telelavoro, sono rimaste per lungo tempo sostanzialmente inattuata o poco apprezzate nella quasi totalità degli enti locali.

Il Comune di Dogliani nel periodo “pre-pandemico” non si era mai dotato né di un regolamento sul lavoro da remoto, seppur in presenza di una disciplina sul Telelavoro ormai risalente al 1999 (D.P.R. 8 marzo 1999, n. 70, “Regolamento recante disciplina del telelavoro nelle pubbliche Amministrazioni, a norma dell'art. 4, comma 3, della Legge 16 giugno 1998, n. 191”) né sul lavoro agile di cui alla L. 22 maggio 2017, n.81 “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”.

### **3.2.2 Fase emergenziale**

Con il Decreto-legge 2 marzo 2020, n. 9, recante “Misure urgenti di sostegno per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19” il lavoro agile/smart working diviene, all'improvviso, in ragione di esigenze di carattere sanitario, la modalità necessaria e ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa con una disciplina totalmente derogatoria rispetto alle previsioni contenute nella Legge n. 81/2017.

In tale situazione emergenziale il Comune di Dogliani 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, individuando i servizi essenziali non smartabili da eseguirsi in presenza.

### **3.2.3 Il Pola**

Il c.d. POLA “Piano Organizzativo del Lavoro Agile” introdotto per la prima volta dall'art. 263 del decreto-legge 19 maggio 2020 n. 34, convertito con modificazioni dalla Legge 17 luglio 2020 n. 77, individua le modalità attuative del lavoro agile garantendo che i dipendenti coinvolti non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera; definisce, altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati.

Il Comune di Dogliani, in considerazione dell'evoluzione normativa nazionale, non ha allo stato attuale approvato tale regolamento.

### **3.2.4 Periodo post- emergenziale**

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

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

### **3.2.5 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 A.R.A.N. 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 della sottoscrizione del nuovo CCNL Funzioni locali il Comune di Dogliani valuterà l'applicazione dell'istituto del “Lavoro agile e del Lavoro da Remoto”.

### **3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2022 approvato con deliberazione G.C. n. 16 del 18/02/2022 e modificato con deliberazioni G.C. n. 86 del 26/07/2022 e n. 114 del 15/10/2022**

#### **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.

### **3.3.1 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, comma 2, del d.l.30 aprile 2019 n. 34 “Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi”, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019 n. 58.

Tali disposizioni normative - DM 17/03/2020 “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni” (pubblicato sulla GU n.108 del 27-04-2020) e Circolare interministeriale del 13/05/2020 – hanno marcato un significativo ed incisivo cambiamento nella definizione delle capacità assuntive degli Enti.

Infatti vengono ora attribuite agli Enti una maggiore o minore capacità assuntiva non più in misura proporzionale alle cessazioni di personale dell’anno precedente (cd. turn over) ma basate sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale e sulla capacità di riscossione delle entrate, attraverso la misura del valore percentuale derivante dal rapporto tra la spesa di personale dell’ultimo rendiconto e quello della media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti.

Il decreto delinea capacità differenziate con conseguente classificazione degli enti in 3 diverse fasce attraverso la misurazione del suddetto rapporto spesa di personale/entrate correnti rispetto a valori soglia.

Lo sviluppo del calcolo di tali incrementi percentuali rispetto alla spesa di personale del rendiconto 2018 porta a definire, per ciascuno degli anni di riferimento, la spesa massima raggiungibile ed i margini di capacità assuntiva. Il sistema dinamico così profilato obbliga, però, ad aggiornare, in ciascun anno, il corretto posizionamento rispetto al valore soglia di riferimento, sulla base del valore del rapporto spese di personale/entrate correnti, onde verificare il permanere o meno di capacità assuntive dell’Ente.



Da questo punto di vista l'approvazione del Rendiconto dell'esercizio precedente marca, quindi, ogni anno, con una dinamica di aggiornamento a scorrere, uno snodo procedurale amministrativo fondamentale nel (ri)calcolo dei margini assuntivi.

### **3.3.2 La Programmazione assuntiva 2022-2024**

La programmazione triennale del fabbisogno del personale 2022/2024 è stata approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 16 del 18/02/2022 e modificata con deliberazioni G.C. n. 86 del 26/07/2022 e G.C. n. 114 del 15/10/2022, con le quali si è previsto il reclutamento per n. 2 posti cat. C dell'Area Amministrativa resisi vacanti in seguito a pensionamento.

### **3.3.3 Formazione del personale**

La formazione dei dipendenti costituisce un pilastro di qualsiasi strategia incentrata sulla crescita continua delle competenze: reskilling (nell'accezione di maturare nuove competenze più aderenti alle nuove sfide della Pubblica Amministrazione) e upskilling (nell'accezione di ampliare le proprie capacità così da poter crescere e professionalizzare il proprio contributo) assumono ancor più importanza nella PA, viste le sfide contemporanee che è chiamata ad affrontare.

Intesa in questo senso, la valenza della formazione è duplice: rafforza le competenze individuali dei singoli, in linea con gli standard europei e internazionali, e potenzia strutturalmente la capacità amministrativa, con l'obiettivo di migliorare la qualità dei servizi a cittadini e imprese.

Affinché il processo di pianificazione degli interventi formativi possa concretamente raggiungere gli obiettivi sopra richiamati, a prescindere dagli adempimenti previsti anche dai contratti nazionali, occorre programmare gli interventi formativi secondo logiche strutturali, ossia con una temporalità di medio e lungo periodo nell'interno di percorsi definiti ed improntati al miglioramento continuo delle conoscenze e delle competenze, nonché disporre delle risorse finanziarie adeguate al fabbisogno.

### **3.3.4 Formazione**

Sulla base di queste premesse, a livello operativo, la formazione del personale comunale si avvale di interventi di formazione specialistica calibrati sulle esigenze specifiche degli Uffici, volti ad accrescere il know how necessario a migliorare concretamente l'azione amministrativa in contesti resi sempre più dinamici dagli interventi del legislatore, oltre che da eventuali mutamenti nei contesti organizzativi.

Pur nella consapevolezza del valore della formazione rivolta al personale dipendente, in considerazione delle caratteristiche dimensionali dell'Ente, si è ritenuto di non dotare il Comune di Dogliani 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 Positive**

La legge 4 novembre 2010 n. 183 ha istituito il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni per le pubbliche amministrazioni". Il Comitato unico di garanzia (CUG) opera per assicurare, nell'ambito di lavoro, parità e pari opportunità di genere, garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione.

Il D.Lgs. n. 198 del 2006 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", all'articolo 48, intitolato "Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni" stabilisce che le amministrazioni

pubbliche predispongano piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro. La medesima disposizione introduce, quale sanzione per il caso di mancata adozione del suddetto Piano triennale, il divieto di assumere da parte dell'Amministrazione nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

L'Amministrazione ha approvato il Piano Triennale delle Azioni Positive 2020/2022 con deliberazione G.C. n. 78 del 2/07/2020.

Il Comune di Dogliani nella composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi si atterrà al principio del rispetto della parità di genere

## **MONITORAGGIO**

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

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