

COMUNE DI AVIATICO



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE PIAO 2022-2024

Indice generale

Premessa.....	3
Introduzione.....	3
Evoluzione normativa	5
La situazione del Comune di Aviatice	6
La Metodologia di costruzione del Piano e sua strutturazione	7
SEZIONE 1	9
Scheda Anagrafica dell'Amministrazione	9
SEZIONE 2 Valore pubblico, performance e anticorruzione	13
2.1 Valore Pubblico	13
2.1.1 Semplificazione e Reingegnerizzazione procedure/procedimenti	14
2.2 Performance.....	18
2.2.1 Premessa	18
2.2.2 Programma di mandato 2018-2023.....	18
2.2.3 Documento Unico di Programmazione 2022-2024.....	20
2.2.4 Bilancio di Previsione Finanziario 2022-2024.....	20
2.2.5 Piano dettagliato degli obiettivi – Piano della Performance	21
2.3 Rischi Corruttivi e Trasparenza	24
SEZIONE 3 Organizzazione e Capitale Umano.....	26
3.1 Struttura Organizzativa	26
3.1.1 Organizzazione e compiti degli organi.....	26
3.1.2 Organigramma	27
3.1.3 Responsabilità organizzativa.....	27
3.1.4 Numero dipendenti a tempo indeterminato in servizio al 30/01/2022	28
3.1.5 Altri interventi ed azioni	28
3.2 Organizzazione del lavoro agile	29
3.2.1 Fase pre periodo emergenziale covid 19	29
3.2.2 Fase emergenziale.....	29
3.2.3 Il Pola	30
3.2.4 Periodo post- emergenziale	30
3.2.5 Nuova disciplina – prospettive.....	31
3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale	32
3.3.1 Premessa	32
3.3.2 L'attuale quadro normativo e le vigenti facoltà assunzionali.....	33
3.3.3 La programmazione assuntiva 2022-2024	34
3.4 Formazione del personale.....	34
3.4.1 Premessa	34
3.4.2 Formazione	35
3.5 Piano Azioni Positive	37
SEZIONE 4.....	38
Monitoraggio	38

Premessa

L'articolo 6 del Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80 (c.d. Decreto Reclutamento), convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113 ha previsto che le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (c.d. PIAO).

Il PIAO si profila dunque come una nuova competenza per le pubbliche amministrazioni consistente in un documento unico di programmazione e governance creato, sia per poter snellire e semplificare gli adempimenti a carico degli enti, sia per adottare una logica integrata rispetto alle scelte fondamentali di sviluppo dell'amministrazione.

Con il PIAO si avvia, nell'intento del legislatore, un significativo tentativo di (ri)-disegno organico del sistema pianificatorio nelle amministrazioni pubbliche al fine di far dialogare la molteplicità di strumenti di programmazione spesso, per molti aspetti, sovrapposti, così delineando un filo conduttore comune tra i diversi ambiti di programmazione. Il Piano ha, dunque, l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni, racchiudendole in un unico atto.

Il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, emanato il 30 giugno, definisce i contenuti e lo schema tipo del Piao, prevedendo modalità semplificate per gli enti con meno di 50 dipendenti.

Introduzione

Il PIAO è di durata triennale, con aggiornamento annuale, ed è chiamato a definire più profili nel rispetto delle vigenti discipline di settore. In proposito, sono richiamate le discipline di cui al Decreto Legislativo n. 150/2009, che ha introdotto il sistema di misurazione e valutazione della performance, nonché alla Legge n.190/2012, che ha dettato norme in materia di prevenzione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione.

Nello specifico, ai sensi del comma 2 dell'articolo 6 del D.L. 80/2021, i profili da inserire nel nuovo Piano integrato sono i seguenti:

- a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance, stabilendo il "necessario collegamento" della performance individuale con i risultati di quella organizzativa complessiva;
- b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo; gli obiettivi formativi annuali e pluriennali finalizzati ai processi della pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del

personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;

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

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

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

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

g) la modalità e le azioni per la piena parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

Spetta infine al Piano di definire le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti (art. 6 comma 3).

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

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

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

Evoluzione normativa

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

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

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

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 31.07.2022, il termine per la prima approvazione del Piao per tali enti slitterebbe al 28.11.2022;

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.

Infatti, al fine di garantire piena attuazione all'intervento di riforma, l'articolo 6 del citato D.L. n. 80/2021 prevede un duplice adempimento, ossia che entro il 31 marzo 2022 (termine più volte posticipato) siano adottati, previa intesa in sede di Conferenza unificata:

a) uno o più regolamenti governativi di delegificazione per individuare e abrogare gli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal novello Piano integrato di attività e di organizzazione (comma 5). Il 9 febbraio 2022 è stato approvato in Conferenza Unificata lo schema di Decreto del Presidente della Repubblica riguardante l'individuazione e l'abrogazione dei piani e adempimenti destinati a essere assorbiti dal PIAO. Dopo l'approvazione in Conferenza Unificata il testo è stato sottoposto all'esame del Consiglio di Stato, la cui Sezione Consultiva ha rilasciato il 2 marzo 2022 il parere n. 506 in

cui, pur esprimendo parere favorevole agli obiettivi di semplificazione del PIAO, vengono posti seri dubbi sulla sua attuazione, suggerendo a tal fine correttivi ed integrazioni all'assetto giuridico e normativo per rendere il PIAO uno strumento operativo, essendo pertanto tale valutazione positiva condizionata al fatto che lo schema sia riformulato alla luce di una serie di rilievi e nel presupposto di una sua integrazione, di natura normativa, con il decreto ministeriale di cui all'art. 6, co. 6, D.L. n. 80/2021.

Lo schema di decreto in esame (repertorio Atto del Governo sottoposto a parere parlamentare n. 369) è stato presentato dal Ministro per i rapporti con il Parlamento il 7 marzo 2022 ed annunciato nella seduta n. 412 del 9 marzo 2022; alla data del 6 aprile 2022, a seguito dell'assegnazione dello schema di Decreto alla 1° Commissione Permanente (Affari Costituzionali) e alla 5° Commissione Permanente (Bilancio), l'esito finale sul documento risulta essere: favorevole con osservazioni.

b) un Piano tipo, da adottare con Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, quale strumento di supporto alle amministrazioni (comma 6). Va aggiunto che sul D.M. concernente la definizione del contenuto del piano integrato di attività e organizzazione è stata sancita l'intesa in Conferenza unificata nella seduta dello scorso 2 dicembre.

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

Il Consiglio dei Ministri (seduta n.80 del 26 maggio 2022) ha approvato in esame definitivo un regolamento da adottarsi mediante decreto del Presidente della Repubblica, recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Il DPR n. 81 del 24.06.2022, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 151 del 30.06.2022, contenente il "Regolamento recante l'individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione", è entrato in vigore il 15 luglio.

Da ultimo, 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, nonché le modalità semplificate per gli enti con meno di 50 dipendenti, unitamente ai rispettivi schemi-tipo.

La situazione del Comune di Aviatico

Il Comune di Aviatico, al netto delle più volte posticipate scadenze del termine di approvazione del PIAO ha deciso comunque 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 (DUP) 2022/2024, approvato con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 13 del 29.03.2022;
2. Piano triennale della Performance, degli Obiettivi e delle Risorse 2022/2023/2024 da approvare entro il 30 novembre 2022;
3. Piano Triennale Prevenzione Corruzione e Trasparenza 2022/2024, approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 28 del 30.04.2022;
4. Piano Triennale del Fabbisogno di Personale per il Triennio 2022 – 2024 da approvare entro il mese di novembre 2022;
5. Piano delle Azioni Positive (PAP) 2022/2024, approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 3 del 07.03.2022;
6. Piano Triennale Comunale per l'informatica nella PA 2022/2024, approvato con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 34 del 28/09/2022

La Metodologia di costruzione del Piano e sua strutturazione

Sotto questo angolo prospettico, la predisposizione del presente PIAO viene a strutturarsi, in sede di prima applicazione sulla base del decreto Ministeriale per la Pubblica Amministrazione e delle relative linee guida per la compilazione. Questa prima approvazione del PIAO in corso d'anno, per il Comune di Saltrio, in un contesto generale nazionale di ancora non compiuta definizione normativa viene ad inserirsi in un momento temporale dove i documenti di programmazione sono già stati adottati e si tratta quindi di un documento '*pilota*' che si basa sulla sinergia tra i settori coinvolti competenti per materia nelle diverse sezioni.

L'attuale formulazione pertanto deriva dall'adattamento reciproco e di correlazione tra contenuti già elaborati.

L'obiettivo, in futuro, a regime, 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 composto dai di seguito elencati atti di programmazione, già approvati

dall'Ente secondo il vigente ordinamento: (1) Documento Unico di Programmazione (DUP) 2022/2024 (DCC n. 13 del 29.03.2022); (2) Piano triennale della Performance, degli Obiettivi e delle Risorse 2022/2023/2024 (da integrare contestualmente all'approvazione del PAIO); (3) Piano Triennale del Fabbisogno di Personale per il Triennio 2022 – 2024 (da approvare entro novembre 2022); (4) Piano delle Azioni Positive (PAP) 2022/2024 (DGC n. 3 del 07.03.2022); (5) Piano Triennale per l'informatica 2020/2022 (DCC n. 34 del 28/09/2022) e dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022/2024 (DGC n. 28 del 30.04.2022).

SEZIONE 1

Scheda Anagrafica dell'Amministrazione

Denominazione Ente : Comune di Aviatico

Indirizzo : Piazza papa Giovanni XXIII snc
24020 Aviatico (BG)

Telefono 035765145

PEC: comune.aviatico@pec.regione.lombardia.it

Partita Iva e Codice fiscale : 00374900165

Codice ISTAT

Sito web istituzionale : <https://www.comunediaviatico.it/>

Sindaco: Mattia Carrara (data di insediamento 10/06/2018/) LISTA CAMBIAVENTO

Aviatico [a'vja:tiko] (*Aviàdech* [a'viadɛk] o *Viàdech* ['viadɛk], in dialetto bergamasco) è un comune italiano di 564 abitanti della in Lombardia. Posto sull'altopiano, che condivide con Selvino in valle Seriana, si trova a circa 24 chilometri a nord-est del capoluogo orobico.

Il territorio di Aviatico è situato ad un'altezza di circa 1.020 m s.l.m. sulle pendici occidentali dei monti Cornagera e Poieto.

Leggermente più elevato rispetto all'altopiano di Selvino, comprende nel proprio territorio le frazioni di Ama, Amora e Ganda. Nonostante geograficamente e storicamente sia considerato parte della val Seriana, il capoluogo orografico ricade nella Val Serina, tributaria della val Brembana, mentre solo le frazioni sono incluse nell'impluvio seriano.

I limiti comunali sono dati a Nord dalla *Forca*, piccolo valico tra i monti Poieto e la cresta del monte Succhello, mentre a Nord-Est confina con la *val de Gru* e la parte della val Vertova ricadente nel comune di Gazzaniga. La porzione orientale è invece occupata dalla frazione di Ganda, a sua volta posta alla sommità della piccola valle del Rovaro, delimitata dai crinali del monte Ganda e Rena, delimitazioni naturali con i territori di Gazzaniga e Comenduno. A Sud-Ovest la linea prosegue a mezzacosta dalle pendici dei monti Rena fino a quelle del monte Nigromo, tratto entro il quale si incontrano Amora ed Ama. Ad Ovest si trova invece Selvino con il suo altopiano, mentre in direzione Nord-Ovest la divisione amministrativa è con Rigosa, frazione di Algua, e con Costa Serina.

Per ciò che concerne l'idrografia, non sono molti i corsi d'acqua che attraversano il territorio comunale. Si tratta per lo più di piccoli torrenti che raccolgono le acque in eccesso provenienti dai monti circostanti, e si sviluppano poi nel fondovalle seriano. Tra questi vi sono il Rovaro, l'Albina ed il Valgua.

Per quanto riguarda la viabilità interna, il paese ha una rete stradale ordinaria molto semplice, con tre vie che si uniscono nei pressi del centro abitato del capoluogo. La prima, la strada provinciale SP30, proviene da Serina e Trafficanti, frazione di Costa Serina; la seconda, la SP36 arriva da Selvino, mentre la terza, identificabile con la sigla SP 41, collega il capoluogo con le tre frazioni per proseguire verso Orezzo, frazione di Gazzaniga, e la bassa valle Seriana.

Dalla preistoria ai primi insediamenti

La valle del torrente Albina, dove sono stati rinvenuti resti di frequentazioni primitive

L'origine della presenza umana sul territorio comunale è da far risalire alla preistoria, come si può evincere da numerosi ritrovamenti rinvenuti in alcune cavità naturali, nelle quali si svilupparono alcuni tra i primi gruppi sedentari della valle Seriana.

Tra queste grotte vi sono quelle conosciute con il nome di *Bus de Scabla* e *Paradiso degli asini* che, situate nella valle dell'Albina (vicine al confine con Albino, a monte della località di Petello), hanno portato alla luce segni riferibili all'età del bronzo finale (cocci di vasi in terracotta) e sepolture dell'età del rame.

Tumulazioni coeve sono state rinvenute anche nella grotta *Corna Altezza*, anch'essa situata in posizione elevata nella piccola valle del Rovaro (nei pressi del confine con Gazzaniga ed Albino), vicino alla frazione di Ganda, unitamente a resti di animali quali volpi, marmotte e orsi (*l'Ursus spelaeus*).

I primi insediamenti stabili risalirebbero invece al VI secolo a.C., quando nella zona si stabilirono popolazioni di origine ligure, dedite alla pastorizia, tra cui gli Orobi. Ad essi si aggiunsero ed integrarono, a partire dal V

secolo a.C., le popolazioni di ceppo celtico, tra cui i Galli Cenomani. Si trattava di nuclei autonomi tra loro, che mantenevano un isolamento pressoché totale rispetto a quelli collocati nelle vicinanze.

La dominazione romana

La chiesa parrocchiale di Aviatico, dedicata a san Giovanni Battista

La condizione mutò con l'arrivo dei Romani che, dopo aver avviato una prima opera di urbanizzazione, permise al borgo di uscire dal suo isolamento grazie alla costruzione di piccole vie di comunicazione quali sentieri e mulattiere.

Anche l'etimologia sarebbe da ricondurre a quel periodo. Nonostante a tal riguardo non esista un'uniformità di pensiero tra i vari storici, si presume che essa abbia origine da *viaticum*, cioè "ristoro per il viaggio".

Infatti il paese si trovava in una posizione di passaggio per i viandanti che volevano spostarsi tra le valli Seriana e Brembana, passaggio che col passare dei secoli acquisì sempre più importanza fino ad avere rilevanza extra-territoriale.

Tale convinzione è propria anche dello storico Reginone anche se, nella *Cronistorum de' Bèrgheim* ne indica una differente matrice, derivante dal celtico *Aviutum*, traducibile nel latino *viator transit*. Un'altra interpretazione, perorata da Bortolo Belotti, dal Mazzi e dall'Olivieri, vorrebbe invece far risalire l'origine del nome dal gentilizio romano *Avius* o *Avillius*.

Non è tuttavia da escludere che questa possa essere riconducibile ad un periodo più antico, dal momento che lo storico latino Plinio il Vecchio già nel I secolo identificava il nucleo abitativo con il nome di *Avium*, di probabile matrice ligure (riconducibile quindi agli Orobi) stante ad indicare la presenza di uccelli rapaci.

Il Medioevo

La cappelletta nei pressi della *Forca*, a ricordo dei fatti del 1185

Con l'arrivo dei Franchi, avvenuto verso la fine dell'VIII secolo, il territorio venne sottoposto al sistema feudale. A tal riguardo nel 973, mediante un atto redatto dall'imperatore Ottone II di Sassonia, il paese, al pari di gran parte della valle, venne infeudato al vescovo di Bergamo. Alcune cronache del tempo, tra la realtà e la fantasia, indicano che verso il termine dell'anno 999, alcuni residenti del borgo abbandonarono le proprie abitazioni per via della grande paura derivante dall'avvento dell'anno 1000, rifugiandosi in luoghi riparati quali le grotte presenti sui monti circostanti. Al loro ritorno alcuni di loro, trovate le abitazioni completamente depredate, lasciarono il borgo andando a fondare altri nuclei abitativi, ovvero le attuali frazioni di Ama, Amora e Ganda.

Nel Basso Medioevo le condizioni migliorarono notevolmente, dal momento che furono disboscate intere zone sulle pendici dei monti circostanti, furono bonificati terreni ed introdotte nuove colture, nonché ampliati e migliorati i sentieri limitrofi, che divennero utilizzabili da carri e bestiame fino al fondovalle. In breve si svilupparono notevoli traffici, di viandanti e commercianti, lungo quella che in breve avrebbe acquisito il nome di via Mercatorum. Considerata una delle principali vie per il commercio tra le valli bergamasche, permetteva il passaggio di persone e merci dirette verso la val Brembana, in quei tempi difficilmente raggiungibile utilizzando gli impervi sentieri del fondovalle brembano.

Questa strada lastricata, che ebbe il suo massimo splendore nei secoli compresi tra il XII ed il XVI, si sviluppava dalla città di Bergamo, arrivava a Nembro e saliva a Salmezza, da cui i traffici proseguivano verso l'altipiano di Selvino ed Aviatico (raggiungibile anche da una via alternativa passante dal paese di Albino) per raggiungere poi *Trafficienti* (frazione di Costa Serina), ed infine Serina. In seguito all'inaugurazione della via Priula, che dal 1597 aprì una via alternativa nel fondovalle brembano, il borgo risentì di un isolamento che si protrasse per secoli.

Il monte Cornagera, luogo di rifugio per gli abitanti nei momenti di calamità

In ambito demografico, negli anni compresi tra il 1173 ed il 1175, ad Aviatico si verificò un aumento della popolazione causato dall'immigrazione di alcune persone residenti presso il monte Purito, di competenza territoriale di Selvino. Questi, non accettando la delibera secondo la quale il loro paese sarebbe passato nei possedimenti della città di Bergamo, si trasferirono quindi in alcune baite utilizzate saltuariamente da pastori nomadi.

Nemmeno dieci anni più tardi, il 22 giugno 1185, il paese venne assalito da un'orda di banditi che mise a soqquadro l'abitato. Non trovando sufficienti beni da depredare a causa della povertà degli abitanti, presero in ostaggio alcune ragazze del villaggio. Si verificò allora la reazione degli abitanti, che raggiunsero i delinquenti e li affrontarono in una vera e propria battaglia svoltasi nei pressi della *Forca di Aviatico*, riuscendo a liberare le prigioniere. Qualche anno più tardi in quei luoghi fu innalzata una cappelletta, dedicata alla *Madre del Buon Consiglio* a ricordo di quegli eventi.

Nel frattempo a livello amministrativo si era verificata l'emancipazione comunale dei paesi della valle, tra cui quindi anche Aviatico, dal giogo feudale della curia bergamasca. Questo fu reso possibile anche grazie alla sinergia creata tra le varie comunità, che permise di istituire nel XIII secolo il *Comune Maggiore di Albino*, comprendente anche numerose comunità del fondovalle.

Gli eventi infausti non erano tuttavia finiti, dal momento che ben presto cominciarono ad emergere le diatribe tra le fazioni guelfa, per la quale era schierata la maggior parte degli abitanti di Aviatice, e ghibellina. Il livello di recrudescenza raggiunse l'apice il 26 maggio 1344, quando i reggenti del vicino borgo di Selvino cercarono di sopraffare quelli di Aviatice. Ne seguì una cruenta battaglia in cui vennero distrutte abitazioni ed uccise numerose persone, tra cui Antonio Cantulus, capo della comunità di Aviatice. Il luogo dove si svolsero gli eventi prese il nome da quella stessa persona, tanto che ancora oggi la località è nota con il nome *Cantul*. In seguito a questo gli abitanti decisero quindi di dotarsi di una struttura difensiva, al fine di poter meglio contrastare nuove eventuali incursioni. Questa, dotata anche di una torre, venne edificata verso il 1370 presso il colle *Botto*, a metà strada tra *Cantul* e la frazione di Ama.

La Serenissima Repubblica di Venezia

Alla definitiva pacificazione si arrivò pochi anni più tardi grazie all'avvento della Repubblica di Venezia, avvenuta formalmente nel 1427, in seguito alla richiesta di sottomissione avanzata dai consoli di Aviatice. La Serenissima diede il via ad un periodo di tranquillità in cui l'intera zona riprese a prosperare, anche grazie alla diminuzione della pressione fiscale ed alla maggiore autonomia. Si svilupparono ulteriormente i commerci, specialmente della lana prodotta e trasportata alle industrie laniere della val Gandino, e vi fu nuovo impulso per l'agricoltura e l'allevamento. Un violento scossone alla tranquillità della popolazione venne dalla violenta epidemia di peste di manzoniana memoria, che tra il 1629 ed il 1631 dimezzò il numero degli abitanti. Coloro che trovarono scampo al morbo, che per gran parte aveva trovato rifugio tra i torrioni e le grotte della Cornagera, decisero di edificare un santuario sul crinale della costa, dedicato a san Rocco, a fianco del quale vennero sepolti i morti causati dalla pestilenza.

A livello amministrativo, come riportato nella relazione stilata dal comandante della Serenissima Giovanni Da Lezze, nel 1593 Aviatice risultava essere dipendente dal comune di Desenzano, mentre le frazioni Ama ed Amora iscritte nel perimetro territoriale di Albino, con Ganda divisa tra le due entità. L'autonomia arrivò il 6 luglio 1653 dopo aver ottenuto lo status di "*contrada esterna*" del Comune Maggiore di Albino. Lo status di contrada esterna diede tuttavia qualche problema di interpretazione dal momento che in documenti del XVIII secolo Aviatice viene indicato talvolta come autonomo, talvolta come associato ad Albino.

Dall'avvento di Napoleone fino ai giorni nostri

L'arrivo della napoleonica Repubblica Cisalpina, che nel 1797 subentrò alla Repubblica di Venezia, portò una serie di riorganizzazioni territoriali in un breve lasso di tempo. Dapprima autonomo con la pertinenza soltanto del territorio censuario, nel 1798 Aviatice acquisì i borghi di Ama ed Amora, con Ganda che venne aggregato nel 1805. Quattro anni più tardi invece tutto il comune venne inglobato nel territorio di Albino. La dominazione francese fu malvista da parte di numerosi abitanti, dal momento che le cronache riportano di continue perquisizioni ed arresti tra i presunti cospiratori. A tal riguardo il comandante della guarnigione militare posta a Bergamo decise l'invio nel paese di una guarnigione di cavalleria al fine di reprimere eventuali rivolte.

In seguito alla Restaurazione del 1816, l'intera regione passò all'austriaco Regno Lombardo-Veneto, che definì nuovamente i confini ripristinando l'autonomia di Aviatice, in quella che è l'attuale configurazione territoriale. I decenni seguenti, con il paese che nel 1859 entrò a far parte del Regno d'Italia, non videro episodi di rilievo, con gli abitanti dediti a condurre una vita umile ma dignitosa, che tuttavia spesso obbligava a scegliere la via dell'emigrazione.

Si verificò quindi una progressiva diminuzione della popolazione che, dopo aver raggiunto le 877 unità rilevate nel censimento del 1921, scese fino alle 514 del 1971. Nella seconda parte del XX secolo il trend demografico negativo fu arrestato dallo sviluppo dell'industria del turismo che, grazie alla presenza di itinerari naturalistici ed alla tranquillità del posto, che ha comportato un forte sviluppo edilizio ed ha permesso nuove opportunità ai residenti.

Simboli

I simboli del comune sono lo stemma e il gonfalone concessi con D.P.R. 11 maggio 1972.

Blasonatura stemma:

«D'azzurro, all'albero al naturale ordito su di un monte di sei cime d'oro (3,2,1) sostenente tre uccelli di nero; il tutto sinistrato da un cervo saliente d'argento. Ornamenti esteriori da comune.»

(D.P.R. 11 maggio 1972)

Blasonatura gonfalone:

«Drappo troncato, di giallo e d'azzurro, riccamente ornato di ricami d'argento e caricato dello stemma sotto descritto con la iscrizione centrata in argento: comune di Aviatice.»

(D.P.R. 11 maggio 1972)

Monumenti

Il santuario di san Rocco

Tra gli itinerari naturalistici vi sono i monti Poieto e Cornagera, che sovrastano l'abitato. Il primo presenta itinerari alla portata di tutti, con un dislivello limitato, comunque superabile mediante l'utilizzo della bidonvia che, un tempo utilizzata per la pratica dello sci alpino, conduce fino alla sommità, su cui è posto

anche un rifugio, da cui è possibile godere di una visuale sulla bassa val Seriana e la val Gandino. La seconda è invece adatta ad un'utenza più esperta, con sentieri che si sviluppano tra forre e guglie, offrendo la possibilità di compiere arrampicate anche di elevata difficoltà.

Tra le altre tracce, sono da segnalare anche quelle contrassegnate con il segnavia del C.A.I. numero 519 (dal Poieto alla Forca, incrocio di più sentieri a nord del paese frequentato per la presenza di un laghetto artificiale, fino al monte Suchello), numero 521 (dal Poieto alla Cornagera fino al borgo di Ganda, da cui si scende sul fondovalle seriano presso Rova), numero 522 (da Ganda ad Orezzo tramite la *"valle di Platz"*), 537 (dalla località *"Cantul"* ad Ama, poi Amora fino a Bondo Petello) e 538 (da Ganda al *"Col del Batès"* fino a Comenduno).

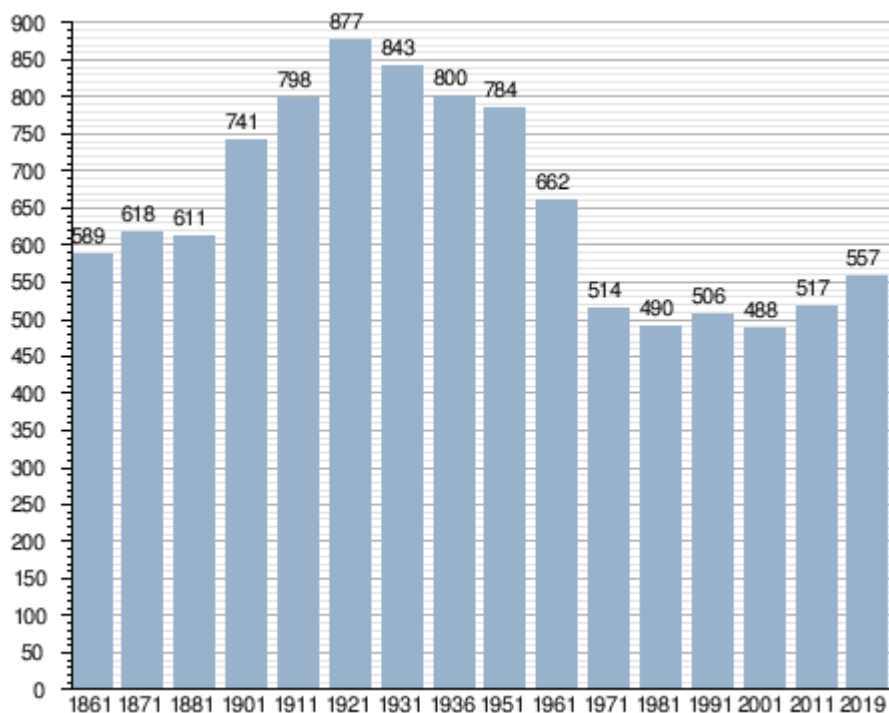
In ambito architettonico merita menzione la chiesa parrocchiale di san Giovanni Battista, che sovrasta il centro abitato. Edificata al termine del XIII secolo ed inizialmente intitolata alla Madre di Dio, ha subito numerosi rifacimenti e ristrutturazioni nel corso dei secoli che l'hanno portata alle attuali dimensioni. Originariamente inclusa nella pieve di Nembro, ma in seguito inserita nella vicaria di Selvino, custodisce al proprio interno dipinti di Giovan Battista Moroni (*"san Francesco di Assisi"*), di Giuseppe Orelli (*"Battesimo di Gesù"*), di Antonio Cifrondi e del Querena.

Poco distante, nei pressi del crinale della costa, si trova la chiesetta di san Rocco. Edificata in seguito ad un voto fatto dagli abitanti durante l'epidemia di peste del 1630, venne collocata nei pressi del cimitero. Ampliata nel corso del XX secolo, presenta affreschi di angeli e santi ed un dipinto del Cifrondi.

Inoltre, alle pendici del Poieto, si dirama un incrocio di sentieri noto come Forca d'Aviatico, da cui partono sei percorsi diretti a paesi e montagne vicini. Vi si trova un laghetto artificiale.

Degne di nota sono anche la chiesetta della *"Madonna della neve"*, posta alla sommità del monte Poieto, ma anche le chiese delle tre frazioni. Ad Ama è difatti presente la secentesca chiesa dedicata a San Salvatore ed alla Trasfigurazione, ad Amora la parrocchiale di san Bernardino da Siena ed a Ganda quella di santa Maria Assunta.

Evoluzione demografica



SEZIONE 2 Valore pubblico, performance e anticorruzione

2.1 Valore Pubblico

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

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

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 Aviatice ha dal corso dell'anno 2019 riprogettato 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).

2.1.1 Semplificazione e Reingegnerizzazione procedure/procedimenti

In linea con le indicazioni contenute nell'Agenda Digitale Italiana e con gli obiettivi declinati nel Piano Triennale per l'informatica nella Pubblica Amministrazione elaborato dall'Agenzia per l'Italia Digitale, a partire dal secondo semestre 2022, verranno riviste le procedure informatizzate relative ai procedimenti in essere presso l'amministrazione comunale. Nello specifico, per ciò che attiene la fase di avvio dei procedimenti dematerializzati, aderendo alla Misura 1.4.1 "Esperienza del Cittadino nei servizi pubblici" del PNRR, si procederà all'implementazione dei servizi online resi fruibili all'utenza; inoltre è in fase di implementazione dello Sportello Unico per l'Edilizia (SUE), che consente la presentazione delle pratiche edilizie 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.

Per quanto riguarda le procedure per la gestione dei procedimenti usate internamente all'Ente, il Comune di Saltrio ha presentato domanda di partecipazione all'Avviso Pubblico "Investimento 1.2 Abilitazione al cloud per le PA locali Comuni (aprile 2022)" del PNRR, e intende procedere alla migrazione in cloud degli stessi, in tutti i casi in cui il livello complessivo di efficienza possa essere ottimizzato, avvalendosi dell'opzione: Aggiornamento in sicurezza di applicazioni in Cloud, delineata nella Strategia Nazionale per il Cloud, in alternativa a quella del Trasferimento in sicurezza dell'infrastruttura IT.

L'opzione Aggiornamento in sicurezza di applicazioni in Cloud prevede la migrazione delle applicazioni utilizzando una tra le strategie repurchase/replace e replatform. Per repurchase/replace si intende l'acquisto di una soluzione nativa in Cloud, in genere erogata in modalità Software as a Service, mentre per replatforming si intende la riorganizzazione dell'architettura applicativa sostituendo intere componenti del servizio in favore di soluzioni Cloud native in modo da usufruire dei benefici dell'infrastruttura Cloud.

L'opzione Trasferimento in sicurezza dell'infrastruttura IT consente invece di sfruttare la strategia di migrazione Lift&Shift (anche detta Rehost), cioè la migrazione al Cloud dell'infrastruttura già esistente. Tale modalità consiste nel migrare l'intero servizio, comprensivo di applicazioni e dati su un hosting cloud senza apportare modifiche agli applicativi, ovvero replicando il servizio esistente in un ambiente cloud.

Sulla base della classificazione dei servizi effettuata sulla base del modello per la classificazione dei dati e dei servizi digitali predisposto dall'Agenzia nazionale per la cybersicurezza (ACN), d'intesa con il Dipartimento per la Trasformazione Digitale (DTD) ai sensi del Regolamento AGID approvato con Determinazione AGID n. 628/2021, viene definita la seguente lista dei servizi oggetto di semplificazione e reingegnerizzazione:

Classe di servizi	Servizio	Descrizione servizio	Normativa di riferimento
CERTIFICATI E DOCUMENTI	DEMOGRAFICI - ANAGRAFE	Tenuta degli atti e dei registri anagrafici della popolazione residente in Italia e dei cittadini italiani residenti all'estero compresi: acquisizione manifestazioni di consenso al trapianto di organi e rilascio di certificati e documenti di identità personale.	DL nn. 1/2012, 5/2012, 70/2011; DPR nn. 649/1974 e 223/1989; L. 1228/1954
CERTIFICATI E DOCUMENTI	DEMOGRAFICI - STATO CIVILE	Tenuta atti e registri dello stato civile, attività in materia di cittadinanza, divorzi, separazioni e testamento biologico (DAT) nonché rilascio di certificati.	DL n. 5/2017; L n. 76/2016; DPR 396/2000; RD 1238/1939
CERTIFICATI E DOCUMENTI	DEMOGRAFICI - LEVA MILITARE	Attività relativa alla tenuta delle liste di leva, dei registri matricolari e dei registri dei congedi.	D.Lgs. n. 66/2010; DPR n.90/2004; L. n. 226/2004
CERTIFICATI E DOCUMENTI	DEMOGRAFICI - GIUDICI POPOLARI	Attività relative alla tenuta degli elenchi dei cittadini nominabili come giudice popolare.	DL n. 273/1989; L n. 405/1952; L n. 287/1951
CERTIFICATI E DOCUMENTI	DEMOGRAFICI - ELETTORALE	Procedimenti in materia elettorale (tenuta delle liste elettorali, attività relativa all'elettorato attivo e passivo, attività relativa alla tenuta degli albi scrutatori e presidenti di seggio, rilascio di certificazione e tessere ecc.).	Costituzione della R.I.; DL 267/2000

CERTIFICATI E DOCUMENTI	STATISTICA	Statistiche demografiche e rilevazioni richieste da ISTAT e altri enti.	DPR n. 223/1989; D.Lgs n. 322/1989
SERVIZI INFORMATIVI	RAPPORTI CON L'UTENZA URP	Attività di gestione dei rapporti con il pubblico.	L. n. 241/1990; D.Lgs. n. 267/2000; DL 82/2005 (CAD); DPR n. 445/200; AgID determinazione n. 407/2020, modif. con det. 371 /2021: "Linee guida per la formazione, gestione e conservazione dei documenti informatici"
SERVIZI INFORMATIVI	PROTOCOLLO	Attività di gestione del protocollo e dei sistemi documentali.	AgID determinazione n. 407/2020, modif. con det. 371 /2021: "Linee guida per la formazione, gestione e conservazione dei documenti informatici" e Agid determinazione 121/2019 - con rettifica mediante det. 147/2019: "Linee guida contenenti le Regole Tecniche e Raccomandazioni afferenti la generazione di certificati elettronici qualificati, firme e sigilli elettronici qualificati e validazioni temporali elettroniche qualificate"
SERVIZI INFORMATIVI	ALBO PRETORIO	Albo pretorio e storico atti.	L n. 241/1990; DLgs n. 267/2000; DPR n. 445/2000;DL 82/2005 (CAD); L n. 69/2009; Dlgs n. 150/2009

TRIBUTI E PAGAMENTI	CONTABILITA' E RAGIONERIA	Predisposizione bilanci annuali e pluriennali, rendiconti, verifica equilibri di bilancio e assestamento di bilancio, rilascio pareri di regolarità contabile e attestazioni di copertura finanziaria; verifica inadempienze; certificazioni del credito; programmazione finanziaria; affidamento e controllo servizio di Tesoreria; supporto Organi di Revisione; gestione adempimenti fiscali dell'ente, consulenza in materia fiscale alle altre aree; fatturazione elettronica.	D.P.R. 602/73; D.Lgs. n. 267/2000; D.Lgs. n. 118/2011; D.Lgs. n. 165/2001; L. n. 59/97; L. n. 468/78; L. n. 94/97; D.Lgs. n. 279/97: Circolari e Direttive Ministeriali; Regolamenti comunali;
TRIBUTI E PAGAMENTI	ECONOMATO	Attività proprie della funzione economale e della funzione degli agenti contabili; tenuta, aggiornamento e modifica Inventario del patrimonio immobiliare e mobiliare dell'Ente; gestione magazzino economale.	D.Lgs. n. 267/2000; D.Lgs. n. 118/2011; Regolamenti comunali

TRIBUTI E PAGAMENTI	TRIBUTI MAGGIORI	Gestione Rendite catastali(ICI, IMU, TUC, ecc.), Tasse sui rifiuti (TIA, TARSU, TARES, ecc.), addizionale IRPEF.	D.Lgs. n. 267/2000; L. n.241/90; D.Lgs. n. 504/92; D.Lgs. n. 446/97; L. n. 342/2000; D.Lgs. n. 446/97; D.Lgs. n. 360/98; D.L. n. 78/2010; D.L. n. 201/2011; L. n. 296/2006; L. n. 147/2013; L. n. 160/2019; Circolari, decreti risoluzioni ministeriali; Regolamenti comunali;
TRIBUTI E PAGAMENTI	TRIBUTI MINORI	Gestione tosap, imposta di affissione pubblicitaria ICP per la diffusione di messaggi pubblicitari, effettuata attraverso varie forme di comunicazione visive e/o acustiche, diverse da quelle assoggettate al diritto sulle pubbliche affissioni, in luoghi pubblici o aperti al pubblico o comunque percepibile da tali luoghi, /dpa, imposta di soggiorno, Imposta di bollo propedeutica all'assegnazione del numero civico.	D.Lgs. n. 267/2000; L. n.241/90; D.Lgs. n. 446/97; D.Lgs. n. 507/93; L. n. 296/2006; D.Lgs. n. 23/2011; L. n. 145/2018; Circolari, decreti e risoluzioni ministeriali; Regolamenti comunali;

Il processo di reingegnerizzazione includerà tutti gli applicativi e sistemi che afferiscono al servizio di riferimento.

2.2 Performance

2.2.1 Premessa

Il ciclo di gestione della performance, di cui all'art. 4 del D.Lgs. 150/2009 si sviluppa attraverso 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 e nel vigente Regolamento sul Sistema dei Controlli interni.

L'attività di programmazione del Comune di Aviatico, attraverso la quale sono stati definiti gli obiettivi, i percorsi mediante i quali conseguirli e le relative risorse, nel 2022 è stata realizzata attraverso i documenti illustrati ai seguenti paragrafi.

2.2.2 Programma di mandato 2018-2023

Approvato dal Consiglio Comunale con Delibera n 18 del 30/06/2018

Nel corso della seduta del 30 giugno 2018 il Consiglio Comunale, ai sensi dell'art. 46 del D.Lgs 267/2000, ha approvato le linee programmatiche relative alle azioni e ai progetti da realizzare nel corso del mandato amministrativo 2018-2023.

Il programma di governo del Sindaco Mattia Carrara, "Lista Civica Cambiavento", prevede

le seguenti linee di azione: "Le finalità dell'attività amministrativa del gruppo Cambiavento è la riduzione della spesa corrente con attenta analisi dei capitoli di spesa, dai quali si ripropone un risparmio nell'ordine del 10- 20%.

La cura del territorio verrà attuata attraverso micro interventi in funzione della prevenzione del degrado del patrimonio. Per quanto concerne il dissesto idrogeologico sarà necessario chiedere fondi pubblici e interventi della protezione civile soprattutto per la messa in sicurezza dell'abitato di Aviatico dal pericolo di caduta massi.

Circa la gestione del servizio idrico è necessario segnalare all'ATO tutte le criticità degli impianti e successivamente pianificare l'ingresso in UniAcque. La depurazione appare ancora più critica ed è urgente segnalare all'ATO tutte le criticità del caso. Lo scarico in Valgua e Val Camocco sono un autentico disdoro per tutto il paese che negli anni ottanta si distingueva per la presenza di uno dei primi sistemi di depurazione in bergamasca.

Capitolo importante è la famiglia e a tal proposito sarà razionalizzata la spesa passando da contributi a pioggia a una spesa qualificata. Il giovane sarà seguito e stimolato nell'assumere determinazioni fondamentali circa la direzione da prendere nella vita. Interscambi culturali e collaborazione con il C.E.A. di Bergamo sono indispensabili. Al fine di rendere la spesa qualificata i ragazzi potranno ottenere l'assistenza qualificata per affrontare gli esami di certificazione linguistica.

I piccoli artigiani e i commercianti saranno aiutati nella crescita dimensionale attraverso formazione circa la fatturazione elettronica e l'iscrizione a piattaforme che permettono la partecipazione a gare pubbliche.

Le società partecipate saranno oggetto di particolare attenzione. La società Monte Poieto S.r.l. sarà oggetto dei controlli spettanti al socio di minoranza e si valuterà la questione delicatissima degli equilibri societari in confronto con il socio di maggioranza, tenendo conto dei pareri dei Revisori e della Magistratura contabile. A tal proposito sarà necessario consultare approfonditamente la popolazione per comprendere quale sia la soluzione più condivisa.

L'ultimo capitolo è dedicato al passaggio all'illuminazione a led che permetterà un miglioramento della

sicurezza stradale ed un risparmio energetico. L'operazione sarà effettuata con risorse proprie e, se non disponibili, con ricorso a finanza di progetto.”

2.2.3 Documento Unico di Programmazione 2022-2024

Il Consiglio Comunale ha approvato il DUP 2022-2024 con DCC n. 13 del 29.03.2022

Il **Documento Unico di Programmazione** rappresenta lo strumento che permette l'attività di guida strategica ed operativa degli Enti Locali consentendo di fronteggiare in modo permanente, sistemico e unitario le discontinuità ambientali e organizzative, costituendo, nel rispetto del principio del coordinamento e della coerenza dei documenti di bilancio, il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione.

Il DUP si compone di due sezioni: la sezione strategica con un orizzonte temporale che coincide con il mandato amministrativo e la sezione operativa con un orizzonte temporale triennale, come il Bilancio di previsione finanziario.

La sezione strategica sviluppa e concretizza le linee programmatiche di mandato di cui all'art. 46 del TUEL ed individua, in coerenza con il quadro normativo di riferimento, gli indirizzi e obiettivi strategici dell'ente, mentre la sezione operativa ha carattere generale e contenuto programmatico e costituisce lo strumento a supporto del processo di previsione per la predisposizione della manovra di bilancio.

La sezione operativa del DUP in particolare si articola in due parti fondamentali: nella prima parte sono descritte le motivazioni delle scelte programmatiche effettuate, sia con riferimento all'ente, sia al gruppo amministrazione pubblica, e definiti per tutto il periodo di riferimento del DUP, i singoli programmi da realizzare ed i relativi obiettivi annuali e pluriennali, mentre nella seconda parte contiene la programmazione relativa alle opere pubbliche, al fabbisogno di personale, alle alienazioni e valorizzazioni del patrimonio, agli acquisti di beni e servizi di importo pari o superiore ad € 40.000,00 e al contenimento della spesa.

2.2.4 Bilancio di Previsione Finanziario 2022-2024

Il Consiglio Comunale con Delibera n. 14 del 29/03/2022 ha approvato il Bilancio di previsione finanziario 2022-2024

Il **Bilancio di previsione finanziario** è il documento nel quale vengono rappresentate contabilmente le previsioni di natura finanziaria riferite a ciascun esercizio compreso nell'arco temporale considerato nei Documenti di programmazione dell'ente, attraverso il quale gli organi di governo di un ente, nell'ambito dell'esercizio della propria funzione di indirizzo e di programmazione, definiscono la distribuzione delle risorse finanziarie tra i programmi e le attività che l'amministrazione deve realizzare, in coerenza con quanto previsto nel Documento Unico di Programmazione.

La funzione politico amministrativa di indirizzo e controllo è svolta dal Consiglio, che la esercita attraverso l'approvazione del Bilancio autorizzatorio per missioni, programmi e titoli e che ripartisce le risorse disponibili tra le funzioni e i programmi.

2.2.5 Piano dettagliato degli obiettivi – Piano della Performance

Il Piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del D.Lgs. 267/2000 e il Piano della performance di cui all'articolo 10 del D.Lgs. 150/2009, unificati organicamente ed approvati nell'ambito del PEG 2022-2024, sono assorbiti nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), il nuovo documento di programmazione e governance introdotto dall'articolo 6 del D.L. n. 80/2021, convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1, comma 1, della L. 113/2021.

Essi rappresentano il naturale completamento del sistema dei documenti di programmazione, in quanto permettono di affiancare a strumenti di pianificazione strategica e di programmazione (Programma di mandato, Documento Unico di Programmazione, Bilancio di Previsione Finanziario), un efficace strumento di budgeting in cui vengono esplicitati gli obiettivi, le risorse necessarie al loro raggiungimento e le relative responsabilità, per ciascun servizio.

Quadro complessivo della programmazione

Nel **Piano dettagliato degli obiettivi-Piano della performance** sono specificatamente individuati gli obiettivi di gestione attraverso la loro rappresentazione in termini di finalità che permettono una lettura in un'ottica di programmazione, consentendo successive considerazioni sul grado di efficacia ed efficienza dell'attività svolta e di risultati attesi, misurati attraverso gli indicatori e relativi target, permettendo in tal modo:

- a) la puntuale programmazione esecutiva;
- b) l'efficace governo delle attività gestionali e dei relativi tempi di esecuzione;
- c) la chiara responsabilizzazione per i risultati effettivamente conseguiti.

Il **Piano dettagliato degli obiettivi-Piano della performance** contiene per ogni servizio le Schede

di previsione degli obiettivi di gestione nelle quali sono indicati:

1. gli obiettivi da conseguire, con titoli che ne evocino le finalità e i contenuti;
2. l'Assessore di riferimento, il servizio e il relativo Responsabile;
3. le finalità, che permettono una lettura in un'ottica di programmazione, consentendo successive considerazioni sul grado di efficacia ed efficienza dell'attività svolta;
4. i risultati attesi; gli indicatori di risultato e relativi target attesi;
5. le strutture interne all'Ente coinvolte nella realizzazione degli obiettivi;
6. il personale coinvolto negli obiettivi con l'indicazione della percentuale di impegno;
7. le previsioni di entrata e spesa di competenza 2022-2024, con esclusione dei servizi per conto terzi e delle partite di giro, assegnate a ciascun obiettivo di gestione.

Gli "obiettivi di gestione" costituiscono il risultato atteso verso il quale indirizzare le attività e coordinare le risorse nella gestione dei processi di erogazione di un determinato servizio. Le attività sono poste in termini di obiettivo e contengono la precisa ed esplicita indicazione circa il risultato da raggiungere, rappresentato dagli indicatori. Gli obiettivi gestionali necessitano infatti di un idoneo strumento di misurazione individuabile negli indicatori, che consistono in parametri gestionali considerati e definiti a preventivo, ma che poi dovranno trovare confronto con i dati desunti, a consuntivo, dall'attività svolta, al fine di misurare i risultati effettivamente conseguiti. Elemento essenziale di ogni obiettivo deve essere infatti la misurabilità in termini oggettivi ai fini della valutazione del risultato ottenuto.

Gli obiettivi di gestione sono assegnati ai Responsabili di servizio e al loro conseguimento vengono ricondotte le azioni dei titolari di Posizione Organizzativa, e di tutto il personale dipendente, il quale è valutato annualmente in relazione all'apporto individualmente fornito ed alla capacità di conseguimento dei concreti risultati programmati.

Gli obiettivi in materia di anticorruzione e trasparenza, finalizzati a dare attuazione alle misure di prevenzione dei fenomeni corruttivi previsti nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (piano confluito anch'esso nel PIAO) nonché a misurarne l'effettiva realizzazione, nel rispetto dei tempi e modi previsti, sono parte integrante del ciclo della performance.

La misurazione e valutazione delle performance, ai sensi del D. Lgs. n. 150/2009 "attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, nel Comune di Saltrio viene effettuata secondo un ciclo di gestione che partendo dalla definizione e assegnazione degli obiettivi, dall'individuazione dei valori attesi e degli indicatori di riferimento, si conclude con la rendicontazione dei risultati ed il controllo sul conseguimento degli obiettivi.

Il Sistema di Misurazione e di Valutazione della performance vigente riferisce la misurazione e valutazione delle performance, con articolazione di specifici valori parametrati, a:

- **Performance a livello di ente:** ovvero livello di raggiungimento degli obiettivi dell'intero ente espresso dalla media dei risultati ottenuti dalle singole articolazioni organizzative, da specifici indicatori e dallo stato di attuazione degli obiettivi strategici desunti dal programma politico-amministrativo;

- **Performance organizzativa:** livello di raggiungimento degli obiettivi delle singole articolazioni organizzative;
- **Performance individuale:** competenza professionale e organizzativa dei singoli dipendenti, grazie alla quale si contribuisce al raggiungimento degli obiettivi.

2.3 Rischi Corruttivi e Trasparenza

L'allegato Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (di seguito: PTPCT) 2022- 2024 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 Saltrio con deliberazione della Giunta Comunale n. 37 del 28.04.2022 ha approvato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024, 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 31.07.2022, il termine per la prima approvazione del Piao per tali enti slitterebbe al 28.11.2022.

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 2022-2024 (deliberazione G.C. n. 37/2022), recependone gli Obiettivi Strategici, il sistema di gestione del rischio corruttivo e le misure per la trasparenza dell'attività amministrativa, in quanto il suddetto Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, pur tenendo conto delle esigenze di aggiornamento emerse nell'attività di interlocuzione tra il RPCT e i Responsabili delle strutture organizzative dell'ente, nel periodo di attuazione del PTPCT 2021/2023, conferma sostanzialmente i contenuti del predetto PTPCT 2021/2023, che è invece il frutto di una precedente corposa attività di aggiornamento.

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

La Legge 6 novembre 2012, n.190 prevede all'art. 1, comma 5, lett. b) che le pubbliche

amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165 devono definire e trasmettere all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) *«procedure appropriate per selezionare e formare, in collaborazione con la Scuola superiore della pubblica amministrazione, i dipendenti chiamati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione, prevedendo, negli stessi settori, la rotazione di dirigenti e funzionari»*.

A tale riguardo, il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), secondo quanto disposto dall'articolo 1, comma 10, lett. b) della citata Legge 190/2012, provvede *«alla verifica, d'intesa con il dirigente competente, dell'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione»*. La definizione dei criteri che le amministrazioni devono seguire per assicurare la rotazione dei dirigenti nei settori particolarmente esposti alla corruzione spetta ad ANAC ai sensi del combinato disposto dell'articolo 1, comma 4, lett. e) della legge 190/2012 e dell'articolo 19, comma 15 del decreto legge 24 giugno 2014, n.90.

Il primo Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2013 di cui alla Delibera CiVIT 11 settembre 2013 n. 72 ha poi previsto nello specifico - Allegato 1 paragrafo B5 - le modalità di attuazione delle misure del Piano della Rotazione Ordinaria.

Gli aggiornamenti annuali a scorrere al PNA2013 – sino ad arrivare al PNA2019 di cui alla Delibera n.1064 del 13 novembre 2019 del Consiglio dell'Autorità - sono andati poi nel tempo ad aggiornare misure ed ambiti applicativi.

Ciò premesso, giova evidenziare come nell'intento del legislatore la rotazione ordinaria del personale costituisca una misura organizzativa preventiva finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione.

Essa ha l'obiettivo di evitare che un soggetto sfrutti un potere o una conoscenza acquisita per ottenere un vantaggio illecito nell'assunto che l'alternanza tra più professionisti nelle decisioni e nella gestione delle procedure riduca il rischio che possano crearsi relazioni particolari tra amministrazioni ed utenti, con il conseguente consolidarsi di situazioni di privilegio e l'aspettativa a risposte illegali improntate a collusione. La rotazione, tuttavia, rappresenta anche un criterio organizzativo che può contribuire sia alla formazione del personale, accrescendo le conoscenze e la preparazione del lavoratore in ciò qualificando il suo livello di professionalità sia ad elevare le capacità professionali complessive dell'Amministrazione. L'applicazione di tale misura non può però prescindere da una contestuale analisi valutativa dell'esigenza di assicurare nel contempo la continuità ed il buon andamento dell'attività amministrativa. Ed è evidente come tale misura, per le caratteristiche dimensionali dell'Ente, non sia allo stato attuale applicabile alla realtà del Comune di Aviatco.

SEZIONE 3 Organizzazione e Capitale Umano

3.1 Struttura Organizzativa

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

3.1.1 Organizzazione e compiti degli organi

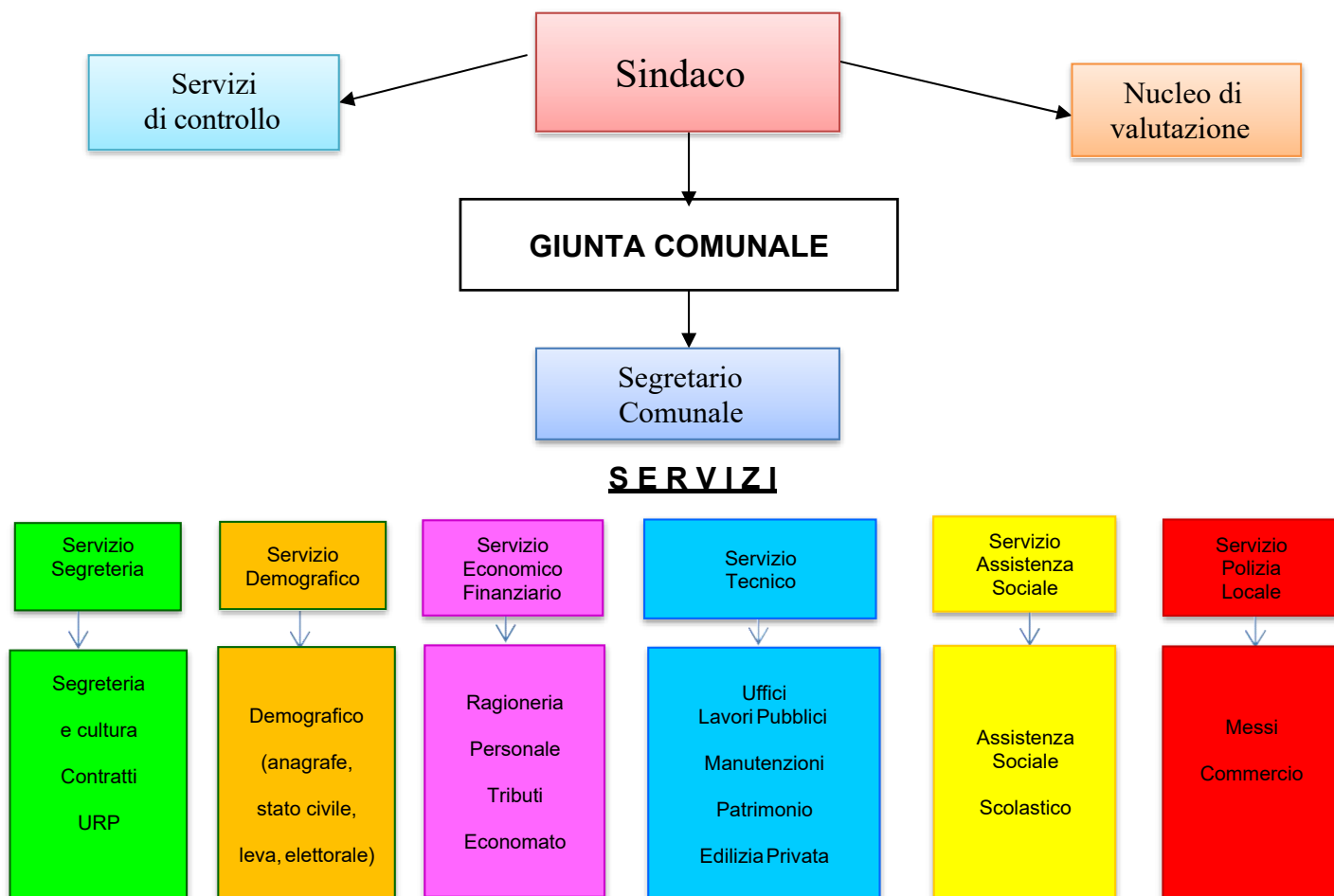
Il **Segretario Generale**, in conformità con quanto specificatamente previsto dall'art. 97 del D.Lgs. 267/2000, svolge compiti di collaborazione e funzioni di assistenza giuridico-amministrativa nei confronti degli organi dell'ente, partecipa con funzioni consultive, referenti e di assistenza alle riunioni del Consiglio Comunale e della Giunta, ne cura la verbalizzazione, può rogare i contratti nei quali l'ente è parte ed autenticare scritture private ed atti unilaterali ed esercita ogni altra funzione attribuitagli dallo statuto o dai regolamenti o conferitagli dal Sindaco. Esercita, inoltre, tutte le altre competenze statutariamente previste.

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

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

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

3.1.2 Organigramma



3.1.3 Responsabilità organizzativa

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

Sono presenti le posizioni organizzative (dall'anno 2000) che sono state affidate ad un unico Responsabile di Servizio visto la mancanza di competenze interne.

Le posizioni organizzative si collocano come organi amministrativi di responsabilità diretta di prodotto e di risultato e sono attribuite al personale di ruolo con contratto a tempo indeterminato appartenente alla categoria D che il comune di Aviatco possiede solo per 5 ore nella figura dell'assistente sociale in convenzione.

3.1.4 Numero dipendenti a tempo indeterminato in servizio al 30/01/2022

L'Ente opera con la seguente dotazione di personale per l'anno 2022 (compresi i responsabili): 3 unità.

Come previsto per legge non vi è la presenza di personale dirigenziale, ma la direzione degli uffici e dei servizi è affidata ai responsabili titolari di posizione organizzative che, non essendo reperibili è stata affidata ad un vicesegretario con esperienza.

E' anche significativo evidenziare l'età del personale dipendente: sono presenti n. 0 dipendenti nella fascia 35-39 anni, n. 0 nella fascia 40-44 anni, n. 1 nella fascia 45-49 anni, n. 1 nella fascia 50-54 anni, n. 1 nella fascia 55-65 anni.

3.1.5 Altri interventi ed azioni

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

1) Contrattazione decentrata integrativa

E' stato sottoscritto, come previsto dai contratti collettivi nazionali di lavoro, il contratto decentrato integrativo per il personale del comparto con valenza triennale, nel quale sono state disciplinate le materie previste dall'art. 7, comma 4 del CCNL 21/05/2018:

- CCDI 2019/2021 sottoscritto in data **18/11/2019**.

Tale contratto decentrato, approvato grazie alla creazione di relazioni sindacali orientata alla partecipazione, al dialogo ed al reciproco rispetto dei ruoli e delle competenze, nonché alla condivisione degli apporti sia della delegazione trattante di parte pubblica sia delle organizzazioni sindacali, volti a negoziare soluzioni condivise, ha permesso di valorizzare l'apporto dei singoli dipendenti.

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

Dopo il blocco delle progressioni economiche orizzontali avvenuto nel 2009, con l'articolo 16 del CCNL 21/05/2018 è stato possibile procedere nuovamente alle progressioni economiche all'interno delle categorie (c.d. progressioni economiche orizzontali).

.

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 inattuate o poco apprezzate nella quasi totalità degli enti locali.

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

3.2.2 Fase emergenziale

Con il Decreto-legge 2 marzo 2020, n. 9, recante “*Misure urgenti di sostegno per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19*” il lavoro agile/smart working diviene, all'improvviso, in ragione di esigenze di carattere sanitario, la modalità necessaria e ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa con una disciplina totalmente derogatoria rispetto alle previsioni contenute nella Legge n. 81/2017: viene prevista, infatti, tra l'altro la possibilità di prescindere dalla stipula degli accordi individuali e dagli obblighi informativi previsti dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81.

In tale situazione emergenziale il Comune di Aviatco si è avvalso del lavoro agile in adesione al disposto dell'art. 87, decreto-legge 17 marzo 2020 n. 18 “*Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19*” convertito con modificazioni dalla Legge 24 aprile 2020, n.27) che ha costituito la disciplina di riferimento nel periodo emergenziale.

Durante il periodo 23 marzo 2020 - 01 maggio 2020 (cosiddetta fase 1 dell'emergenza epidemiologica da COVID-19), l'amministrazione ha attuato il lavoro agile a livello tecnologico.

Per consentire una migliore applicazione e regolamentazione del lavoro agile, in vista di una futura eventuale riapertura della fase emergenziale, ci si propone di attuare una mappatura delle attività c.d. smartabili, finalizzata all'individuazione, sulla base anche dell'esperienza e dei risultati afferenti all'annualità 2020, delle attività che, per modalità di espletamento, tempistiche e competenze, risultino essere, allo stato, realmente “smartabili” considerata l'attuale organizzazione del lavoro, le competenze del personale assegnato e le dotazioni tecnologiche disponibili.

3.2.3 Il Pola

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

Il Comune di Aviatco, 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.

Medio tempore, in data 09 maggio 2022, è stato siglato tra A.Ra.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 differiscono, sostanzialmente, sotto alcuni considerevoli aspetti:

1. orario e luogo di lavoro: a) il lavoro agile si configura come una modalità di prestazione lavorativa organizzata per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro. Solo ove necessario per la tipologia di attività svolta dai lavoratori e/o per assicurare la protezione dei dati trattati, il lavoratore concorda con l'amministrazione i luoghi ove è possibile svolgere l'attività; b) Il lavoro da remoto invece, è prestato con vincolo di tempo e nel rispetto dei conseguenti obblighi di presenza derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, e si realizza attraverso una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa che comporta la effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato. L'amministrazione concorda

con il lavoratore il luogo ove viene prestata l'attività lavorativa;

2. strumentazione tecnologica: a) nel lavoro agile gli strumenti tecnologici necessari allo svolgimento della prestazione lavorativa sono *“di norma. forniti dall'amministrazione”*; b) nel lavoro da remoto la prestazione si realizza *“con l'ausilio di dispositivi tecnologici, messi a disposizione dall'amministrazione”*;
3. sicurezza sul lavoro: a) nel lavoro agile *“il dipendente è tenuto ad accertare la presenza delle condizioni che garantiscono la sussistenza delle condizioni minime di tutela della salute e sicurezza del lavoratore nonché la piena operatività della dotazione informatica ed ad adottare tutte le precauzioni e le misure necessarie e idonee a garantire la più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni in possesso dell'Ente che vengono trattate dal lavoratore stesso. A tal fine l'amministrazione consegna al lavoratore una specifica informativa in materia”*; b) nel lavoro da remoto *“L'amministrazione ... è tenuta alla verifica della sua idoneità, anche ai fini della valutazione del rischio di infortuni, nella fase di avvio e, successivamente, con frequenza almeno semestrale. Nel caso di telelavoro domiciliare, concorda con il lavoratore tempi e modalità di accesso al domicilio per effettuare la suddetta verifica”*.

I due istituti del lavoro non in presenza, dunque, designano due modalità di effettuazione della prestazione lavorativa ben distinte tra loro: 1) il primo, “lavoro agile”, profila un lavoro svincolato da precisi vincoli di orario e luogo e caratterizzato da attività di natura prevalentemente progettuale anche a contenuto amministrativo; 2) il secondo, “lavoro da remoto”, comporta invece, tenuti fermi gli obblighi riguardanti l'orario di lavoro, una modifica sostanzialmente circoscritta al solo luogo di adempimento della prestazione lavorativa -diverso dalla sede dell'ufficio.

A seguito dell'ormai prossima adozione del nuovo CCNL Funzioni locali (che come da prassi è solito mutuare molti dei contenuti propri del comparto Funzioni Centrali) l'Amministrazione introdurrà una propria disciplina dell'istituto del “Lavoro agile e del Lavoro da Remoto” con l'adozione di due Regolamenti *“con ispirazione”* al CCNL funzioni centrali.

3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale

3.3.1 Premessa

La *ri-definizione* delle politiche riguardanti il personale rappresenta una priorità strategica dell'attuale mandato amministrativo in ragione di una carenza di personale tale che, se non affrontata con immediatezza, va profilando nei prossimi anni un rischio di *“stallo produttivo”* dell'ente anche con riferimento ai servizi essenziali.

Tale situazione impone una gestione delle politiche assuntive caratterizzata da una modalità programmatico/attuativa ispirata ai principi del dinamismo e della flessibilità. In questa prospettiva, il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale viene quindi concepito, non come

un documento statico, ma come un documento che, in corso di attuazione, di volta in volta potrà essere variato in funzione della, al momento, più efficiente combinazione possibile tra fabbisogni di organico, reale dinamica pensionistica nel Comune, capacità finanziarie assuntive normativamente previste.

3.3.2 L'attuale quadro normativo e le vigenti facoltà assunzionali

Il Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n.75 ha introdotto modifiche al D.lgs.vo 30 marzo 2001, n.165 “*Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*”, sostituendo, tra l’altro, l’originario art. 6, ora ridenominato “*Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale*”.

Allo scopo di ottimizzare l’impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, viene quindi prevista l’adozione da parte delle Pubbliche Amministrazioni di un **Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)**, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dai successivi decreti di natura non regolamentare. Si è superato il tradizionale concetto di *dotazione organica*, inteso come contenitore che condiziona le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali ivi contemplate e si è approdati al nuovo concetto di “*dotazione di spesa potenziale massima*” che si sostanzia in uno strumento flessibile finalizzato a rilevare l’effettivo *fabbisogno di personale*.

Con decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 (GU n.173 del 27 luglio 2018) sono state definite le linee di indirizzo volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale.

Il quadro normativo di riferimento in tema di parametri assunzionali e vincoli di finanza pubblica è stato ridefinito con l’approvazione di disposizioni che hanno dato attuazione a quanto previsto all’art. 33, comma 2, del d.l.30 aprile 2019 n. 34 “*Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi*”, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019 n. 58.

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

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

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

Lo sviluppo del calcolo di tali incrementi percentuali rispetto alla spesa di personale del rendiconto 2018 porta a definire, per ciascuno degli anni di riferimento, la spesa massima raggiungibile ed i margini di capacità assuntiva. Il sistema dinamico così profilato obbliga, però, ad aggiornare, in ciascun anno, il corretto posizionamento rispetto al valore soglia di riferimento, sulla base del valore del rapporto spese di personale/entrate correnti, onde verificare il permanere o meno di capacità assuntive dell'Ente. Da questo punto di vista l'approvazione del Rendiconto dell'esercizio precedente marca, quindi, ogni anno, con una dinamica di aggiornamento a scorrere, uno snodo procedurale amministrativo fondamentale nel (ri)calcolo dei margini assuntivi.

Con l'approvazione dell'ultimo Rendiconto relativo all'esercizio finanziario 2021 (rif.to deliberazione CC n. 8 del 28/04/2022), il Comune di Saltrio appare virtuoso, in quanto la percentuale del rapporto spesa di personale/entrate correnti risulta attestata al 16,36 % e, dunque, ben al di sotto della soglia della fascia demografica di riferimento (27,2%), confermando la possibilità quindi di ulteriori spazi assuntivi.

3.3.3 La Programmazione assuntiva 2022-2024

Nel corso dell'anno 2021 ha raggiunto l'età pensionabile N 1 PROFILO MANUTENTORE TEMPO PIENO 36 ore settimanali categoria B.

Non si è ritenuto integrare il manutentore preferendo riorganizzare gli uffici con assunzione di una risorsa cat C1 SEGRETERIA AFFARI GENERALI A TEMPO INDETERMINATO da effettuare entro dicembre 2022 attingendo da graduatorie di comuni finitimi o vicini nel caso di assenza di graduatoria nei finitimi o vicinanza territoriale maggiore.

E' prevista assunzione di un segretario comunale in convenzione con Selvino, Gandellino e Oneta per ore 9 settimanali nella persona del dott. Andrea Tiraboschi.

E' stata assunta in convenzione con Selvino e Albino assistente sociale categoria D1 nella persona della dott.ssa Nives Medici per ore 5 settimanali

3.4 Formazione del personale

3.4.1 Premessa

La formazione dei dipendenti costituisce un pilastro di qualsiasi strategia incentrata sulla crescita continua delle competenze: *reskilling* (nell'accezione di maturare nuove competenze più aderenti alle nuove sfide della Pubblica Amministrazione) e *upskilling* (nell'accezione di ampliare le proprie capacità così da poter crescere e professionalizzare il proprio contributo) assumono ancor più

importanza nella PA, viste le *sfide contemporanee* che è chiamata ad affrontare.

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

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

3.4.2 Formazione

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

Pur nella consapevolezza del valore della formazione rivolta al personale dipendente, in considerazione delle caratteristiche dimensionali dell'Ente, si è ritenuto di non dotare il Comune di Saltrio 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. Conformemente alle sopra citate disposizioni normative, con deliberazione G.C. n. 3 del 07.03.2022 l’Amministrazione comunale di Aviatice ha approvato il piano triennale 2022/2024 che prevede, al fine di promuovere le Pari Opportunità, il Benessere Organizzativo ed il Contrasto di ogni forma di discriminazione e di violenza morale o psicofisica, obiettivi e linee di azione.

SEZIONE 4

Monitoraggio

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

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