



COMUNE DI CASALETTO CEREDANO  
PROVINCIA DI CREMONA

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA'  
E ORGANIZZAZIONE  
(PIAO)  
TRIENNIO 2023-2024-2025

Il Sindaco  
Aldo Casorati  
*(firmato digitalmente)*

Il Segretario  
Dott. Francesco Rodolico  
*(firmato digitalmente)*

(Approvato con deliberazione GC n.45 del 14.06.2023)

## **PREMESSA GENERALE**

L'art. 6 del Decreto-Legge 80/2021, conv. con modificazioni nella L. 6 agosto 2021 n. 113, ha previsto che le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, che abbiano più di cinquanta dipendenti, adottino il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190.

Il piano ha lo scopo di assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa, migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso.

Tali scopi sono perseguiti attraverso diversi strumenti di programmazione strategica, non solo con riferimento alla compliance dell'Ente, ma anche come modelli di organizzazione e semplificazione delle attività in un'ottica di miglioramento del valore pubblico dell'azione amministrativa.

La logica del Piano Integrato di Attività e Organizzazione parte dalla conoscenza del contesto di riferimento, per portare alla progettazione e pianificazione degli obiettivi programmatico/strategici dell'Amministrazione, già previsti nel D.U.P. e nel programma di mandato, attraverso l'analisi della loro sostenibilità effettiva e la pianificazione degli strumenti operativi necessari al loro raggiungimento, come lo sviluppo organizzativo, la formazione, le necessità di reclutamento e con particolare riguardo alla prevenzione della corruzione, alla trasparenza, all'accessibilità fisica e digitale per gli ultrasessantacinquenni e dei disabili e alle misure per garantire la parità di genere.

# SEZIONE 1.

## SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

### IL COMUNE DI CASALETTO CEREDANO

<b>Provincia</b>	Cremona (CR)
<b>Regione</b>	Lombardia
<b>Popolazione</b>	1.157 abitanti (al 31.12.2022)
<b>Superficie</b>	6,52 km <sup>2</sup>
<b>Densità</b>	177,45 ab/km <sup>2</sup>
<b>Codice Istat</b>	019018
<b>Codice catastale</b>	B889
<b>CAP</b>	26010



Sindaco	<b>ALDO CASORATI</b> eletto il 26 maggio 2019
Indirizzo Municipio	<b>Comune di Casaleggio Ceredano</b> - Via Marconi 12 – 26010 Casaleggio Ceredano CR
Numeri utili	Centralino 0373 202305
Fatturazione elettronica	Codice univoco ufficio: UF9E0P
Email PEC	<a href="mailto:comune.casalettoceredano@pec.regione.lombardia.it">comune.casalettoceredano@pec.regione.lombardia.it</a>
Sito istituzionale	<a href="http://www.comune.casalettoceredano.cr.it">www.comune.casalettoceredano.cr.it</a>

### Altre informazioni

Nome abitanti	“ <i>Casalettesi</i> ”
Santo Patrono	San Pietro Martire - prima domenica di maggio Sant’Orsola (co-patrona) – quarta domenica di ottobre
Frazioni, Località e Nuclei abitati	==

### Dati geografici

<b>Altitudine:</b> 65 m s.l.m. minima: 58    massima: 77	Misura espressa in <i>metri sopra il livello del mare</i> del punto in cui è situata la Casa Comunale. Le quote <i>minima</i> e <i>massima</i> del territorio comunale sono state elaborate dall’Istat sul modello digitale del terreno (DEM) e dai dati provenienti dall’ultima rilevazione censuaria.
<b>Coordinate Geografiche</b> <i>sistema sessagesimale</i> 45° 19' 8,40" N 9° 37' 6,96" E  <i>sistema decimale</i> 45,3190° N 9,6186° E	Le coordinate geografiche sono espresse in latitudine Nord (distanza angolare dall’equatore verso Nord) e longitudine Est (distanza angolare dal meridiano di Greenwich verso Est). I valori numerici sono riportati utilizzando sia il sistema sessagesimale <b>DMS</b> ( <i>Degree, Minute, Second</i> ), che il sistema decimale <b>DD</b> ( <i>Decimal Degree</i> ).

## SEZIONE 2.

# PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

<b>Sottosezione di Programmazione Performance</b>	Piano della Performance 2023-2025, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 35 del 30.03.2023 e a cui si rimanda.
<b>Sottosezione di Programmazione Rischi Corruttivi e Trasparenza</b>	Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2021-2023 approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 24 del 16.03.2021, confermato per il 2022 con deliberazione di Giunta Comunale n. 32 del 28.04.2022; confermato per l'anno 2023 con la deliberazione di giunta comunale n.45 del 14.06.2023.

# SEZIONE N. 3

## ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

### 3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

#### Organigramma e macrostruttura

Il decreto legislativo n. 165/2001, all'articolo 6, comma 1, stabilisce che la struttura degli uffici deve essere conforme al Piano Triennale dei Fabbisogni. Considerare la struttura degli uffici come un elemento fisso e non modificabile comporterebbe l'inversione dell'ordine logico della programmazione ed il rischio di non rispettare i principi di ottimizzazione delle risorse, basando la pianificazione sui posti vuoti invece che sulle effettive esigenze. Pertanto, la programmazione dei fabbisogni deve procedere di pari passo con l'analisi della struttura organizzativa.

Per tali ragioni, si rappresenta di seguito l'attuale assetto organizzativo come approvato con la deliberazione GC n. 33 del 28.04.2022:

- a) AREA ECONOMICO-FINANZIARIA: Contabilità - Tributi
- b) AREA AMMINISTRATIVA-DEMOGRAFICI: Segreteria - Affari generali – Demografico - Commercio;
- c) AREA AMMINISTRATIVA – SOCIO ASSISTENZIALE: Segreteria – Servizi Sociali;
- d) AREA TECNICO-MANUTENTIVA: Tecnico manutentivo - Lavori pubblici - Servizi esterni - Ambiente – Urbanistica –Edilizia - Gestione Patrimonio;
- e) AREA VIGILANZA: Vigilanza.

AREA - PROFILO PROFESSIONALE	AREA	X/36	POSTI COPERTI	NOTE	SESSO
<b><u>ECONOMICO-FINANZIARIA</u></b>					
Istruttore Amministrativo Barbieri Enrica Maria Responsabile	Istruttori	36/36	1	coperto	F
Istruttore Amministrativo	Istruttori	18/36	0	vacante	
Collaboratore videoterminista	Operatori Esperti	9/36	0	vacante	
<b><u>AMMINISTRATIVA-DEMOGRAFICI</u></b>					
Istruttore Amministrativo Re Maria Annunciata Responsabile	Istruttori	36/36	1	coperto	F
Istruttore Amministrativo	Istruttori	18/36	0	vacante	
Collaboratore videoterminista	Operatori Esperti	9/36	0	vacante	
<b><u>AMMINISTRATIVA-SOCIO ASSISTENZIALE</u></b>					
Assistente Sociale Laura Giustivi	Assistente Sociale	6/36	=	Convenzione con Comunità Sociale Cremasca	F
<b><u>Tecnico Manutentiva</u></b>					
Arch. Alessandro Guffi	Tecnico Comunale	10/36	=	Incarico esterno	M
Autista-Operaio manutentore	operatori	36/36	0	vacante	
<b><u>Vigilanza</u></b>					
Istruttore Polizia Locale	Istruttori	36/36	0	vacante	
<b>Totale posti occupati</b>			<b>2</b>		
<b>Totale posti vacanti</b>			<b>4</b>		

Il comune di Casaleto Ceredano ha stipulato, con deliberazione consiliare n. 2 del 30.01.2019, una convenzione con Comunità Sociale Cremasca per LA GESTIONE DEL SERVIZIO SOCIALE PROFESSIONALE PER L'ATTUAZIONE DI PROGETTI TERRITORIALI E FUNZIONI DISTRETTUALI.

### **Dettaglio della struttura e distribuzione del personale a tempo indeterminato**

Il personale dipendente a tempo indeterminato al 30/04/2023 è suddiviso all'interno delle strutture previste nell'organigramma come di seguito evidenziato:

<b>STRUTTURA</b>	<b>DIPENDENTI</b>
Area Economico-finanziaria	1
Area Amministrativa -Demografici	1
Area Amministrativa – socio assistenziale	0
Area Tecnico-manutentiva	0
Area Vigilanza	0

Ogni struttura è composta, in media, da n. 0,4 dipendenti.

### **Livelli di responsabilità organizzativa**

Alla direzione delle strutture sopra evidenziate sono preposte i seguenti responsabili:

<b>POSIZIONE DIRIGENZIALE</b>	<b>SETTORE</b>
Barbieri Enrica Maria	Area Economico-finanziaria
Re Maria Annunciata	Area Amministrativa-Demografici
Dott. Francesco Rodolico	Area Amministrativa – socio assistenziale
Arch. Alessandro Guffi	Area Tecnico-manutentiva
Il Sindaco Aldo Casorati	Area Vigilanza

Alla direzione delle strutture sopra evidenziate sono preposte i seguenti *incarichi di elevata qualificazione*:

<b>INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE</b>	<b>SETTORE</b>
Barbieri Enrica Maria	Area Economico- finanziaria
Re Maria Annunciata	Area Amministrativa-Demografici

## 3.2 Organizzazione del Lavoro Agile

Il comune di Casaleto Ceredano, in considerazione dell'esiguo numero di dipendenti e delle necessità di confronto quotidiano con l'utenza, non ha adottato il [P.O.L.A.](#) (Piano Organizzativo del Lavoro Agile).

## 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

### Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

Il personale dipendente al 31/12/2022 è suddiviso come da tabella sotto riportata:

	Area degli Operatori	Area degli Operatori Esperti	Area degli Istruttori	Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione	Dirigenti	TOTALE
Tempo indeterminato e pieno	0	0	2	0	0	2
Tempo indeterminato e parziale	0	0	0	0	0	0
Tempo determinato e pieno	0	0	0	0	0	0
Tempo determinato e parziale	0	0	0	0	0	0
<b>TOTALE</b>	0	0	2	0	0	2

Sulla base dell'organizzazione dell'Ente, la suddivisione del personale in relazione ai profili professionali presenti è la seguente:

#### Area degli Operatori Esperti

PROFILO	N. dipendenti
Collaboratore Amministrativo	0

#### Area degli Istruttori

PROFILO	N. dipendenti
Istruttore Contabile	1
Istruttore Amministrativo	1

#### Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione

PROFILO	N. dipendenti
Funzionario Tecnico	0

#### Dirigenti

PROFILO	N. dipendenti
Dirigente Amministrativo	0

## Programmazione strategica delle Risorse Umane

La definizione dei fabbisogni di personale è uno dei principali fattori che compongono la programmazione strategica delle risorse umane per la creazione di valore pubblico. Il processo di definizione determina il numero di risorse di cui l'amministrazione necessita per soddisfare i bisogni della comunità, ma anche e soprattutto le competenze richieste ad essere richiesto.

La definizione dei fabbisogni di personale è pertanto basata su un'analisi delle attività e dei servizi erogati e sulla conseguente valutazione delle competenze necessarie per svolgere queste attività in modo efficace ed efficiente. Il processo sopra descritto consente di avere a disposizione le risorse umane richieste per la generazione di valore pubblico.

Al fine di elaborare una strategia in materia di capitale umane coerente con gli obiettivi dell'Amministrazione, è necessario valutare i seguenti fattori:

### Trend delle cessazioni

Conoscere la consistenza delle cessazioni previste nel futuro è una componente della pianificazione dei fabbisogni di personale da cui non è possibile prescindere, se si desidera gestire efficacemente il capitale umano. Alla data di adozione del presente Piano è possibile stimare le cessazioni previste nel triennio, anche sulla base dei pensionamenti, come di seguito riportato:

Area	2023	2024	2025
Area degli Operatori	0	0	0
Area degli Operatori Esperti	0	0	0
Area degli Istruttori	0	0	0
Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione	0	0	0
Dirigenti	0	0	0

### Evoluzione dei fabbisogni: strategia di copertura del fabbisogno e riallocazione delle risorse

La presente sezione intende evidenziare potenziali tendenze nell'evoluzione dei fabbisogni connessi a modifiche organizzative e funzionali in atto. Queste variazioni possono essere causate da fattori interni o esterni, per i quali è richiesta una discontinuità nei ruoli o nelle competenze delle risorse umane presenti.

Ad esempio, la digitalizzazione dei processi può comportare la necessità di rafforzare competenze specifiche, anche riducendo il numero di personale impiegato in determinate attività.

Anche il potenziamento o la dismissione di servizi, attività o funzioni, così come le esternalizzazioni o internalizzazioni, possono influire sul fabbisogno di personale.

È quindi essenziale monitorare l'evoluzione dei fabbisogni per garantire una gestione efficiente del capitale umano e la continuità delle attività amministrative. La conoscenza delle novità nel fabbisogno di personale consente di adattarsi in modo tempestivo ai cambiamenti e di mantenere una dotazione di personale coerente con il raggiungimento degli obiettivi strategici dell'amministrazione.

In ragione di quanto sopra evidenziato, nei percorsi di reclutamento del personale si presterà particolare attenzione all'accertamento delle conoscenze e delle abilità richieste per partecipare attivamente alla trasformazione digitale della pubblica amministrazione.

Per gli aspetti di cui sopra, si rinvia al piano triennale dei fabbisogni del personale 2023/2025 approvato con delibera di giunta n. 28 del 03.03.2023.

L'Organo di revisione ha verificato che la programmazione triennale del fabbisogno di personale tenga conto dei vincoli assunzionali e dei limiti di spesa previsti dalla normativa, e ritiene che la previsione triennale sia coerente con le esigenze finanziarie espresse nell'atto di programmazione dei fabbisogni.