
"RAFFORZAMENTO DELLA CAPACITÀ AMMINISTRATIVA DEI PICCOLI COMUNI"

Il progetto "rafforzamento della capacità amministrativa dei piccoli comuni" per il quale è stato pubblicato un avviso per manifestazione di interesse – [Allegato 1. Avviso Progetto "rafforzamento della capacità amministrativa dei piccoli comuni"](#) - prevede l'erogazione di quarantadue milioni di euro per il sostegno ai piccoli Comuni, finanziato attraverso l'Asse 1 e l'Asse 3 del PON "Governance e Capacità Istituzionale"2014-2020.

L'avviso è destinato ai piccoli Comuni, così come individuati dalla Legge 6 ottobre 2017, n. 158, art. 1, c. 2 "comuni con popolazione residente fino a 5.000 abitanti nonché i comuni istituiti a seguito di fusione tra comuni aventi ciascuno popolazione fino a 5.000 abitanti", in forma singola o aggregata o nelle forme associative previste dalla normativa vigente a livello nazionale o regionale. I destinatari possono presentare una sola domanda di partecipazione e non devono aver ricevuto altri finanziamenti pubblici per le attività previste dall'avviso.

Gli ambiti di intervento per i quali si può chiedere il finanziamento devono rientrare tra quelli previsti dal PON "Governance e Capacità Istituzionale"2014-2020 ed in particolare devono riguardare:

1) Il rafforzamento della capacità amministrativa per lo smart working, intesa come azione formativa abilitante rivolta sia al livello dirigenziale che ai dipendenti dell'amministrazione, per sviluppare e rafforzare le competenze necessarie alla definizione dei piani amministrativi di smart working e all'avvio dei processi di riorganizzazione necessari ad avviare i progetti di smart working;

2) Il rafforzamento della capacità amministrativa con particolare riferimento alle materie del bilancio, della contabilità, della gestione personale della riscossione dei tributi anche attraverso l'utilizzo di nuove piattaforme digitali (ad esempio adesione alla piattaforma Pago PA);

3) Lo sviluppo delle competenze, dei modelli e dei format per gli acquisti e gli appalti pubblici, anche in ottica di prevenzione e contrasto della corruzione, e lo sviluppo di competenze nei termini più ampi di approcci, interventi e adempimenti in tema di trasparenza, pubblicità e anticorruzione;

4) La riduzione dei tempi dei procedimenti e dei costi della regolazione, compresi quelli amministrativi, con particolare riferimento a quelli riconducibili alle iniziative imprenditoriali;

5) Lo sviluppo di modelli di gestione delle politiche territoriali per il miglioramento dell'efficienza organizzativa e dei processi amministrativi, anche attraverso forme efficienti di gestione associata di servizi locali, di gestione delle risorse provenienti dalla programmazione europea, di programmazione e gestione di piani e modalità di reclutamento del personale.

Le attività dovranno essere inserite nei Piani di intervento dei singoli Comuni o alle aggregazioni tra Comuni per un importo complessivo **di almeno sedicimila euro** e dovranno essere realizzate mediante uno o più delle seguenti modalità:

- 1) Affiancamento on the job, formazione in presenza, formazione a distanza e/o blended;
- 2) Predisposizione di modelli, format, manuali e linee guida;
- 3) Progettazione, sperimentazione e realizzazione di strumenti e soluzioni organizzative operative, anche in ottica di processi di trasformazione digitale delle pubbliche amministrazioni.

Per le modalità di presentazione della domanda di partecipazione, **che potrà essere inviata a partire dalla data di pubblicazione dell'Avviso e fino ad esaurimento delle risorse a disposizione e comunque non oltre il 30 settembre 2022**, e per maggiori approfondimenti relativi ai criteri di ammissione e di valutazione dei progetti vi rinviamo all'Avviso allegato.

Occorre verificare i piani triennali dei fabbisogni del personale, alla luce del DM 17 marzo 2020

La Corte dei Conti – Sezione regionale di controllo per la Lombardia – con propria deliberazione LOMBARDIA/ 74/2020/PAR ha emesso un interessante commento a seguire una precisa richiesta del Comune di Zelo Buon Persico (LO), circa la corretta applicazione della disciplina delle nuove capacità assunzionali, a seguire la pubblicazione in GU del DM 17 marzo 2020 attuativo dell'art. 33 comma 2 del DL 34/2019.

Due quesiti posti:

1. se la nuova disciplina si applichi alle assunzioni programmate dopo l'entrata in vigore del decreto; se, in particolare, il piano triennale dei fabbisogni del personale, approvato antecedentemente al decreto, consenta l'applicazione della pregressa normativa sulla base del quale è stato impostato;
2. se la mobilità rivesta ancora carattere neutro e non rientri nella nuova disciplina.

I magistrati contabili, dopo la consueta verifica di ammissibilità soggettiva e oggettiva del quesito, rispondono in maniera puntuale alle richieste del Comune, formalizzando alcuni spunti di interesse generale.

Innanzitutto, parafrasando una deliberazione della CC Emilia, i magistrati lombardi commentano che *la legge introduce per i comuni una disciplina delle assunzioni del personale basata sulla "sostenibilità finanziaria" che come già analizzato dalla Sezione Controllo Emilia Romagna (delib. n. 32/2020/PAR) "si tratta di una diversa modalità di calcolo dello spazio assunzionale dell'ente, facendo riferimento ad un parametro finanziario, di flusso, a carattere flessibile".*

Nel **primo quesito** il Comune chiede se *"La nuova disciplina si applica alle assunzioni programmate dopo l'entrata in vigore del decreto: in particolare il piano di fabbisogno del personale, approvato antecedentemente consente l'applicazione della pregressa normativa sulla base del quale è stato impostato".* La risposta del magistrato è "lineare", nel senso che le assunzioni programmate dopo il 20 aprile 2020 sono chiaramente sottoposte alla nuova disciplina.

Occorre pertanto che gli enti interessati da procedure di assunzione del personale, qualora individuate in un piano triennale dei fabbisogni di personale approvato prima del 20 aprile 2020, ne verifichino la sostenibilità finanziaria a livello sia attuale, sia di medio periodo, programmando le proprie assunzioni in modo da rimanere all'interno dei parametri di virtuosità del rapporto spesa personale/media entrate ultimo trienni (da conto consuntivo) come definite dalla tab. 1 del DM 17 marzo 2020 per classe demografica di ente.

Interessante per tutti gli enti è la disamina della seconda parte del primo quesito, in cui si chiede sostanzialmente cosa fare del piano triennale dei fabbisogni 2020-2022, qualora approvato prima dell'entrata in vigore del DM 17 marzo 2020.

Anche in questo caso la risposta del magistrato non si presta ad interpretazioni di sorta: *alle procedure assunzionali successive alla data del 20 aprile 2020, in assenza di una disciplina transitoria dettata dal legislatore, va applicata la nuova normativa di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, indipendentemente dalla precedente adozione del piano di fabbisogno, che si configura ... come strumento flessibile allo jus superveniens in materia di spesa del personale.*

Si sottolinea che la corte precisa *"procedure assunzionali"*, si può quindi intendere tale passaggio come quanto indicato nella bozza di circolare dalla Funzione pubblica, ovvero che per "avvio delle procedure si deve intendere la richiesta dalla mobilità obbligatoria art. 34 bis d.lgs 165/2001?

Passando al **secondo quesito**, con il quale il comune vuole sapere se "la mobilità riveste ancora carattere neutro e non rientra nella nuova normativa", i magistrati contabili, premettendo le principali disposizioni normative previgenti, sanciscono il superamento definitivo della neutralità delle mobilità in entrata e uscita dagli enti, dato che *nel nuovo sistema delineato dall'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, tuttavia, la c.d. neutralità della mobilità non appare utilmente richiamabile ai fini della determinazione dei nuovi spazi assunzionali, essendo questi fondamentalmente legati alla sostenibilità finanziaria della spesa del personale.*

>>[Allegato 2. Corte dei Conti Lombardia/74/2020/PAR](#)<<

Lavoro agile e connessioni problematiche. Il Covid negli enti locali

Normale interrogarsi, in questo periodo, sull'efficacia di quel working compulsivo, più home che smart, che tutti o quasi abbiamo sperimentato a causa dell'emergenza Covid.

In tanti si sono chiesti se funziona o può funzionare, come, per cosa e per chi. Tanti hanno voluto dar voce alle opinioni e alle percezioni relative a quali sono gli ostacoli incontrati e quali sono le capacità generative, i punti di forza di questa pratica.

Dall'indagine di Dasein Srl sulla risposta organizzativa di 106 enti locali italiani all'emergenza Covid sono emersi alcuni aspetti fondamentali identificati sia come aspetti frenanti che come propulsori dell'efficacia organizzativa, la cui assenza ha determinato le maggiori difficoltà nello svolgimento dell'Home Working e la cui presenza ne ha invece favorito l'implementazione.

Tali fattori sono: la dotazione tecnologica e i modelli organizzativi di riferimento.

Se è pur vero che senza gli strumenti tecnologici l'Home Working viene privato della dimensione produttiva e ne resta solo l'"home", è anche vero che senza un modello che assegni agli strumenti la giusta posizione nel puzzle e ne guidi la scelta e l'utilizzo, l'Home Working non diventerà mai Smart Working.

Lo Smart Working non coincide, infatti, con la digitalizzazione, ma senza di essa faticherà a decollare.

Dall'indagine risulta, inoltre, che la maggior parte degli **Enti interpellati (82%) siano intenzionati a mantenere modalità di lavoro agile anche al termine dell'emergenza Covid.**

Tra l'altro si segnala che la Funzione Pubblica ha messo in piedi analoga iniziativa <https://www.lavoropubblico.gov.it/notizie/dettaglio-notizia/2020/05/25/monitoraggio-sull'attuazione-dello-smart-working-nelle-pubbliche-amministrazioni>

Affinché ciò sia possibile è, quindi, necessario sia lo sviluppo informatico che quello organizzativo.

I servizi di supporto di Dasein

Aggiornamento professionale per Dirigenti degli Enti Locali di cui all'art. 263 comma 3 del DL Rilancio: un percorso formativo rivolto ai Dirigenti degli Enti Locali in ottemperanza della norma volto a fornire strumenti e sviluppare soluzioni per la gestione di gruppi di lavoro in Smart Working.

Scuola per le P.O. degli Enti Locali - le nuove competenze per una Leadership Agile: una buona occasione per crescere e acquisire efficacia nell'interpretazione del ruolo di P.O. potenziando le competenze digitali e la conoscenza e l'utilizzo di metodologie e strumenti per uno Smart Working efficace.

AgilePA: la lavagna digitale per supportare gli Enti nella pianificazione, monitoraggio e gestione delle attività dei team, che agevola l'applicazione dello Smart Working.

Rendere Agile il Lavoro Agile: un progetto formativo rivolto all'intero Ente e finalizzato a fornire modelli, metodologie e strumenti necessari all'implementazione del modello del Lavoro Agile e alla gestione dei Team in Smart Working.

GradimentoPA: una piattaforma facile da usare, con questionari semplici e brevi, che permette alle Pubbliche Amministrazioni un'agile realizzazione di indagini di Customer Satisfaction rispetto ai servizi erogati.

FormazionePA: una innovativa piattaforma per la formazione on demand specializzata per la P.A. Con l'abbonamento è possibile frequentare tutti i corsi pubblicati. I moduli formativi sono brevi, pratici, belli da vedere.

DatexFondo: il primo e innovativo motore di ricerca sulla contrattazione decentrata. Ogni voce del fondo è collegata ai riferimenti contrattuali, pareri Aran, Corte dei Conti, Consiglio di Stato. Compilare il fondo diventa più semplice e tutti gli atti si compongono automaticamente.

NapoleonePA: la nostra metodologia diventa un App per costruire gli obiettivi, misurare i valori attesi, effettuare analisi di benchmarking, verificare e tenere sotto controllo i costi.

[>>Allegato 3. I risultati dell'indagine Dasein<<](#)

Contattateci per maggiori informazioni

Segnaliamo che i nostri consulenti sono a vostra disposizione per qualsiasi dubbio e chiarimento. Contattateci, saremo ben lieti di potervi aiutare, ancor di più in questo momento così delicato.

La tecnologia ci aiuta e attraverso telefono, e-mail, applicativi web e videoconferenze (Skype, WhatsApp, Zoom Meeting o qualsiasi altro strumento con cui abbiate confidenza e già utilizzato) continueremo ad assistervi con la stessa dedizione di sempre. Se è possibile, con ancora più spirito di servizio.

[>> clicca qui per accedere alla pagina dei contatti consulenti Dasein <<](#)

Vi ringraziamo per il prezioso lavoro che, insieme a tutti i dipendenti pubblici, state facendo per il nostro Paese.