



Comune di LIMIDO COMASCO

Provincia di COMO

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE**

2024 – 2026

(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)

APPROVATO CON DELIBERAZIONE n. 14 del 28/02/2024

STRUTTURA DEL PIANO

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025, seguendo il Piano-tipo e le modalità semplificate previste dall'art. 6 del DPCM 132/2022, si articola nelle seguenti sezioni:

PREMESSA

RIFERIMENTI NORMATIVI

SEZIONE 1 – SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

- 2.1 Valore pubblico
- 2.2 Performance
- 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

- 3.1 Struttura organizzativa
 - 3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere PAP (Piano Azioni Positive)
 - 3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale
 - 3.1.3 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria
- 3.2 Organizzazione del lavoro agile
- 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale
 - 3.3.1 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – piano di formazione del personale –

SEZIONE 4 – MONITORIAGGIO

Premessa

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, nonché assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla missione pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori, si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Riferimenti normativi

L'art. 6 commi da 1 a 4 del d.l. 09.06.2021, n. 80, convertito con modificazioni in legge 06.08.2021,

n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa, in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale, quale misura di semplificazione, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance, ai sensi del d.lgs.

n. 150/2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all'Anticorruzione e alla Trasparenza, di cui al Piano Nazionale Anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190/2012, del d.lgs. n. 33/2013 e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30.06.2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del d.l. 09.06.2021, n. 80, convertito con modificazioni in legge 06.08.2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del d.l. 30.12.2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25.02.2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del

d.l. 30.04.2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29.06.2022, n. 79, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsione, entro 30 giorni dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30.06.2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le Amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'art. 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'art. 1, comma 16, della legge n. 190/2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

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

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e

trasparenza” avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

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

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2023/2025, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 14 del 13/07/2022 e con l'approvazione della nota di aggiornamento al DUP 2023/2025 e bilancio di previsione finanziario 2023/2023 approvati con delibera n. 29 del 22/12/2022.

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022, integra il Piano dei fabbisogni di personale, il Piano delle azioni positive, il Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano di azioni positive.

SEZIONE 1 SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	
Comune di	LIMIDO COMASCO
Indirizzo	Via Roma, 13
Recapito telefonico	031935705
Indirizzo sito internet	https://www.comune.limidocomasco.co.it/it
e-mail	info@comune.limidocomasco.co.it
PEC	info@pec.comune.limidocomasco.co.it
Codice fiscale/Partita IVA	00434590139
Sindaco	CAIRONI DANILLO
Numero dipendenti al 31.12.2022	10 + Segretario Comunale titolare
Numero abitanti al 31.12.2023	3874

SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132 del 30.06.2022, la presente sezione non deve essere redatta dagli Enti con meno di 50 dipendenti. Difatti ai sensi dell'art. 3, comma 2 del medesimo decreto per gli enti locali la sottosezione sul valore pubblico fa riferimento alle previsioni generali contenute nella Sezione strategica del documento unico di programmazione.

Per l'individuazione degli obiettivi strategici di natura pluriennale collegati al mandato elettorale del Sindaco, si rimanda alla Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione, adottato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 23 del 31/07/2023 ed alla approvazione della nota di aggiornamento al documento unico di programmazione (dup) 2024-2026 con deliberazione n. 40 del 22/12/2023 consultabile al seguente link:

<https://limidocomasco.trasparenza-valutazione-merito.it/>

2.2 Performance

La predisposizione della sottosezione Performance non rientra fra le attività previste dall'art. 6 del

Decreto 132 del 30.06.2022. Inoltre l'art. 1 del D.P.R. 24.06.2022 N.81 ha previsto l'assorbimento degli adempimenti inerenti al Piano della performance di cui all'art. 10, comma 1, lettera a), e 1-ter del d.lgs. 27.10.2009 n. 150, esclusivamente per gli enti con più di cinquanta dipendenti.

Pertanto, la programmazione degli obiettivi di performance dell'Amministrazione Comunale di Limido Comasco per gli anni 2024-2026 è avvenuta unitamente all'approvazione del Piano Esecutivo di Gestione approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 02 del 09/01/2024. Ciò in quanto, ai sensi dell'art. 169, comma 1, secondo periodo del D.lgs. n. 267/2000, il PEG *"individua gli obiettivi della gestione ed affida gli stessi, unitamente alle dotazioni necessarie, ai responsabili dei servizi"*.

Si rimanda quindi al P.E.G. 2024-2026, ed ai correlati obiettivi generali di performance, approvato con la deliberazione di Giunta Comunale n. 02 del 09/01/2024 e consultabile al seguente link: <https://limidocomasco.trasparenza-valutazione-merito.it/>. Si ritiene inoltre di integrare gli obiettivi generali ivi indicati con ulteriori obiettivi specifici di settore (**ALLEGATO N. 1**).

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Al fine di sostenere le amministrazioni di ridotte dimensioni nell'attuazione del PIAO, il legislatore ha previsto modalità semplificate di predisposizione dello stesso PIAO da elaborare secondo un modello tipo adottato dal Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri, previa intesa in sede di Conferenza unificata. Le semplificazioni riguardano anche la sottosezione dedicata alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza e sono state recepite anche da ANAC con la delibera n. 7 del 17.01.2023 di approvazione del Piano Nazionale Anticorruzione 2022.

L'Autorità aveva già introdotto diverse misure di semplificazione per alcune tipologie di enti, fra cui i comuni con popolazione inferiore a 5.000 abitanti, e con il PNA 2022 si indicano nuove semplificazioni, rivolte ora a tutte le amministrazioni ed enti con meno di 50 dipendenti, che si riferiscono sia alla fase di programmazione delle misure, sia al monitoraggio.

Nell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 n. 132 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, nei commi 1 e 2 è stabilito che le Amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del citato decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

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

E' prevista inoltre la conferma per le successive due annualità dopo la prima adozione, dello strumento programmatico in vigore in assenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

Alla luce dei riferimenti normativi citati, nonché del comunicato del presidente dell'ANAC 10 gennaio 2024 (il quale ribadisce come i comuni con meno di 50 dipendenti possano confermare il proprio Piano anticorruzione alle condizioni di cui al PNA 2022) l'amministrazione ha ritenuto opportuno confermare lo strumento programmatico approvato per il triennio 2023-2025 anche per l'anno 2024, attraverso la delibera di giunta comunale numero 04 del 26/01/2024. In tale atto si è difatti preso atto che:

- in data 16/01/2024 si è provveduto alla pubblicazione di apposito avviso per il recepimento di osservazioni da parte dei cittadini, delle associazioni e delle organizzazioni portatrici di interessi collettivi, delle organizzazioni di categoria e organizzazioni sindacali operanti sul territorio, al fine di elaborare un'efficace strategia anticorruzione, ma che al termine assegnato, il 26/01/2024 non

sono pervenute proposte e/o osservazioni in merito;

- non risultano all'Ente segnalati, contestati o comunque appurati – per quanto di competenza – fatti corruttivi per i quali vi sia l'obbligo di aggiornare e/o adeguare il piano, né modifiche strutturali all'organizzazione interna o agli obiettivi strategici approvati dall'Amministrazione comunale;

- considerato che con delibera n. 605/2023 l'ANAC ha aggiornato la sezione relativa alla trasparenza adottato nuovo schema relativo agli obblighi di pubblicazione per il 2024 anche in connessione con le milestones di digitalizzazione dei procedimenti relativi ai contratti pubblici alla luce del DLgs 36/2023 l'amministrazione si riserva l'aggiornamento di tale sezione.

Alla luce di quanto sopra si conferma il PTPCT del Comune di Limido Comasco 2023/2025, consultabile sul sito internet dell'amministrazione al seguente link: <https://limidocomasco.trasparenza-valutazione-merito.it/>.

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Ente, indicando l'organigramma, con i quali viene definita la macrostruttura dell'Ente individuando le strutture di massima rilevanza, nonché la microstruttura con l'assegnazione dei servizi e gli uffici.

La struttura organizzativa dell'Ente, confermata con la delibera numero 62 del 22/11/2023 e prevede la sua articolazione in 7 aree.

La macrostruttura dell'ente vede 2 Aree Organizzative assegnate a 2 funzionari, titolari di Posizione Organizzativa (Area Finanza Tributi e Commercio; Area Tecnico Manutentiva Urbanistica Sue Ecologia e Ambiente), l'Area Demografica Segreteria Istruzione assegnata al Segretario Comunale, l'Area Sport Affari Generali Associazioni e Cultura assegnata al Sindaco, l'Area Polizia Locale assegnata al vicesindaco, l'Area Patrimonio e l'Area Sociale Assegnata a due diversi assessori quali componenti dell'organo esecutivo secondo lo schema sotto indicato.

La responsabilità delle aree, ed il connesso potere di adottare atti anche di natura tecnica gestionale, è attribuita anche a componenti dell'organo esecutivo secondo quanto disposto dall'articolo 53, comma 23 della legge 388/2000 per gli enti locali con popolazione inferiore a 5.000 abitanti.

AREA	RESPONSABILE
Area Demografica Segreteria Istruzione	Segretario Comunale
Area Finanza Tributi e Commercio	Funzionario EQ
Area Tecnico Manutentiva Urbanistica Sue Ecologia e Ambiente	Funzionario EQ
l'Area Sport Affari Generali Associazioni e Cultura	Sindaco
Area Polizia Locale	Assessore / Vice Sindaco
Area Patrimonio	Assessore
Area Sociale	Assessore

La dotazione organica effettiva prevede: un segretario generale; n. 10 dipendenti, dei quali

i titolari di elevata qualificazione sono n. 2.

Dettaglio struttura organizzativa:

Struttura Organizzativa Area/Settore	Servizi/Uffici Assegnati	Responsabile	Personale assegnato
AREA DEMOGRAFICA SEGRETERIA ISTRUZIONE	<ul style="list-style-type: none"> - Servizio Anagrafe Stato Civile - Servizio Elettorale - Servizio Istruzione - Servizio Protocollo - Servizio Segreteria - Servizio Messi 	Segretario Comunale	1 Funzionario direttivo amministrativo (POSIZIONE VACANTE) 2 Istruttori amministrativi a tempo pieno
AREA FINANZA TRIBUTI E COMMERCIO	<ul style="list-style-type: none"> - Servizio Commercio - Servizio Economato - Servizio Finanziario - Servizio Tributi - Servizio Personale (economica) 	Funzionario Direttivo Contabile EQ	1 Istruttore amministrativo – contabile a tempo pieno (autorizzazione temporanea al tempo parziale) 1 Operatore esperto a tempo Parziale
AREA TECNICA MANUTENTIVO URBANISTICA SUE ECOLOGIA AMBIENTE	<ul style="list-style-type: none"> - Servizio ecologia ambiente - Servizio Edilizia privata - Servizio Lavori Pubblici - Servizio Manutentivo - Servizio Qualità - Servizio Urbanistica 	Funzionario Direttivo Tecnico EQ	1 Istruttore amministrativo a tempo pieno (autorizzazione temporanea al tempo parziale) 1 Istruttore tecnico a tempo pieno. 1 Operatore Manutentivo Esperto a tempo pieno
AREA SPORT AFFARI GENERALI ASSOCIAZIONI E CULTURA	<ul style="list-style-type: none"> - Servizio Affari Generali; - Servizio Associazioni; - Servizio Partecipate; - Servizio Personale (giuridica); - Servizio Sport - Servizio Cultura; - Servizio Politiche Giovanili; - Servizio Tempo libero 	Sindaco	1 Collaboratore esperto servizi amministrativi (POSIZIONE VACANTE) L'ufficio si avvale di personale di altre aree come definito dal PEG

AREA POLIZIA LOCALE	- Servizio Polizia Locale; - Servizio Protezione Civile	Vice-sindaco	2 agente di polizia locale (DI CUI 1 POSIZIONE VACANTE)
AREA PATRIMONIO	- Servizio Patrimonio	Assessore	L'ufficio si avvale di personale di altre aree come definito dal PEG
AREA SOCIALE	- Servizio Sociale	Assessore	Servizio demandato ad Azienda Sociale Comuni Insieme (ASCI), ente strumentale dei Comuni del Distretto Lomazzo/Fino Mornasco

L'ente si avvale inoltre di forme di reclutamento consentite dalla vigente normativa e dalla capacità effettiva di spesa consentita dal bilancio: in particolare di collaborazioni a tempo determinato ai sensi dell'art. 557 della Legge 311/2004, nei limiti di spesa di lavoro flessibile

La struttura organizzativa è chiamata a svolgere tutti i compiti e le funzioni che l'ordinamento attribuisce a questo.

In primo luogo, a norma dell'art. 13 del d.lgs. 267/2000 e smi (il Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali - TUEL), spettano al comune tutte le funzioni amministrative che riguardano la popolazione ed il territorio comunale, salvo quanto non sia espressamente attribuito ad altri soggetti dalla legge statale o regionale, secondo le rispettive competenze, precipuamente nei settori organici:

- dei servizi alla persona e alla comunità;
- dell'assetto ed utilizzazione del territorio;
- dello sviluppo economico.

Inoltre, l'art. 14 del medesimo TUEL, attribuisce al comune la gestione dei servizi, di competenza statale, elettorali, di stato civile, di anagrafe, di leva militare e di statistica. Le relative funzioni sono esercitate dal sindaco quale "Ufficiale del Governo".

Il comma 27 dell'art. 14 del DL 78/2010 (convertito con modificazioni dalla legge 122/2010), infine, elenca le "funzioni fondamentali". Sono funzioni fondamentali dei comuni, ai sensi dell'articolo 117, comma 2, lettera p), della Costituzione:

- a) organizzazione generale dell'amministrazione, gestione finanziaria e contabile e controllo;
- b) organizzazione dei servizi pubblici di interesse generale di ambito comunale, ivi compresi i servizi di trasporto pubblico comunale;
- c) catasto, ad eccezione delle funzioni mantenute allo Stato dalla normativa vigente;
- d) la pianificazione urbanistica ed edilizia di ambito comunale nonché la partecipazione alla pianificazione territoriale di livello sovracomunale;
- e) attività, in ambito comunale, di pianificazione di protezione civile e di coordinamento dei primi soccorsi;
- f) l'organizzazione e la gestione dei servizi di raccolta, avvio e smaltimento e recupero dei rifiuti urbani e la riscossione dei relativi tributi; (234)
- g) progettazione e gestione del sistema locale dei servizi sociali ed erogazione delle relative

prestazioni ai cittadini, secondo quanto previsto dall'articolo 118, quarto comma, della Costituzione;

h) edilizia scolastica per la parte non attribuita alla competenza delle province, organizzazione e gestione dei servizi scolastici;

i) polizia municipale e polizia amministrativa locale;

l) tenuta dei registri di stato civile e di popolazione e compiti in materia di servizi anagrafici nonché in materia di servizi elettorali, nell'esercizio delle funzioni di competenza statale;

l-bis) i servizi in materia statistica.

In particolare occorre segnalare che nel Comune di Limido Comasco il Settore SUAP è svolto in convenzione con 13 Comuni associati e ciò comporta una maggiore funzionalità del servizio ma è anche una garanzia di maggiore imparzialità nella gestione delle pratiche di tutti i 13 Comuni.

Inoltre occorre evidenziare che non è possibile attuare una rotazione del personale in considerazione della struttura organizzativa dell'Ente, del ridotto numero e delle caratteristiche professionali sia dei Responsabili di settore sia dei loro collaboratori.

La struttura si avvarrà dei meccanismi di verifica e controllo (specialmente quelli inerenti al controllo di regolarità amministrativa – sia preventivo che successivo –) applicando, altresì, ai risultati degli stessi, la necessaria divulgazione e pubblicizzazione on-line, in conformità e coerenza alle più recenti disposizioni.

Obiettivo imprescindibile è quello di evitare raddoppiamenti e sovrapposizioni di passaggi amministrativi, raccordando, al contrario, ed armonizzando, il più possibile, le procedure già previste e svolte in forza di altre disposizioni al fine di conseguire ulteriori finalità amministrative e funzionali.

3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere PAP (Piano Azioni Positive)

Il Piano triennale di azioni positive previsto dall'articolo 48 del decreto legislativo n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna) individua misure specifiche per eliminare in un determinato contesto le forme di discriminazione eventualmente rilevate.

Obiettivi generali delle azioni sono: garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e nei casi di mobilità; promuovere il benessere organizzativo e una migliore organizzazione del lavoro che favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro e vita privata; promuovere all'interno dell'amministrazione la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione.

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

Con nota prot. 832/2024 il Consigliere di parità della Provincia di Como ha fornito esito positivo al piano del Comune di Limido Comasco.

Gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute di genere dell'amministrazione sono riportati nel piano delle Azioni Positive 2024/2026 del Comune di Limido Comasco nell'**ALLEGATO 2**.

3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale

La digitalizzazione della Pubblica Amministrazione è una sfida importante per il futuro del nostro paese, con l'obiettivo di rendere i servizi pubblici più efficienti, accessibili e rispondenti alle esigenze dei cittadini e delle imprese. L'Agenzia per l'Italia Digitale ha pubblicato l'edizione 2024-2026 del Piano triennale per l'informatica nella PA, che rappresenta un importante strumento per la definizione e l'implementazione delle strategie e degli interventi per la digitalizzazione del sistema pubblico.

Gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute digitale dell'amministrazione sono strettamente correlati con la disciplina del lavoro agile di cui al paragrafo 3.2.

Il Comune partecipa inoltre alle progettualità PNRR attraverso l'ammissione a finanziamenti, a seguito di domande per le seguenti misure:

Misura 1.4.5 PIATTAFORMA NOTIFICHE DIGITALI
Misura 1.2 ABILITAZIONE AL CLOUD PER LE PA LOCALI
Misura 1.4.4 SERVIZIO SPID - CIE
Misura 1.4.3. App IO
Misura 1.4.3 PagoPA
Misura 1.4.1 SERVIZI AL CITTADINO – restyling sito comunale
Misura 1.3.1 BANCHE DATI “Piattaforma Digitale Nazionale Dati”

È inoltre in atto lo sviluppo di una nuova piattaforma applicativa informatica comunale.

3.1.3 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria

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

Gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute finanziaria dell'amministrazione sono contenuti nelle relative sezioni del Documento Unico di Programmazione, adottato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 40 del 22/12/2023.

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Nei primi mesi del 2020, a causa della situazione epidemiologica da Covid-19, il lavoro a distanza si è imposto quale misura più efficace per affrontare l'emergenza sanitaria.

Dal mese di ottobre 2021 la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa è tornata ad essere quella svolta in presenza e 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 nell'ambito del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), l'accesso al lavoro agile può essere autorizzato esclusivamente nel rispetto di precise condizionalità e comunque sulla base di un accordo individuale.

Il nuovo CCNL del Comparto delle Funzioni Centrali – triennio 2019/2021, sottoscritto il 16.11.2023, contiene la disciplina del “Lavoro a Distanza” suddivisa a sua volta tra “Lavoro Agile” e “Altre forme di lavoro a distanza– Lavoro da Remoto”.

In questo Ente, salvo il periodo di emergenza sanitaria, non si è fatto ricorso al lavoro agile ma è comunque intenzione, a seguito del nuovo CCNL Funzioni Locali, dotarsi di una propria disciplina dell'Istituto.

Con il presente Piano l'Amministrazione ribadisce gli obiettivi che intende realizzare entro la fine del 2025 attraverso il ricorso al lavoro agile:

- Introduzione di nuove soluzioni organizzative idonee a favorire lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per obiettivi ed ai risultati e, al tempo stesso, finalizzata all'incremento della produttività e dell'efficienza;
- Promuovere una visione dell'organizzazione del lavoro ispirata ai principi della flessibilità, dell'autonomia e della responsabilità;
- Favorire l'informatizzazione dei processi e ottimizzare la diffusione di tecnologie e competenze digitale;
- Garanzia per le pari opportunità e potenziamento delle misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori con le esigenze delle pubbliche amministrazioni, nell'ottica di perseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'equilibrio fra la vita professionale e vita privata;
- Promozione della mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa-lavoro ed il contenimento del relativo impatto ambientale;
- Miglioramento dell'integrazione lavorativa dei soggetti a cui, per cause dovute a condizioni di disabilità o di fragilità, ovvero in ragione di altri impedimenti di natura oggettiva, personale o familiare, anche temporanea, la presenza fisica in ufficio possa risultare gravosa o comunque problematica.

L'ente, dovrà procedere ad una mappatura dei processi che possono essere resi in smart working

e la condivisione e l'attivazione del confronto sindacale per l'individuazione dei criteri generali per l'individuazione dei predetti processi.

3.3 Piano triennale di fabbisogno del personale

L'art. 33, comma 4, del D.L. 34/2019 ed il D.P.C.M. 17/03/2020 hanno riscritto le regole per determinare la capacità assunzionale degli Enti Locali per il quinquennio 2020/2024.

La nuova disciplina, di cui all'art.33, comma 2, del DL 34/2019 e DM 17/03/2020, non fa più riferimento ad un "limite di spesa" e cioè al contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011/2013, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali (art. 1, comma 557 legge 27 dicembre 2006, n. 296), bensì individua una diversa modalità di governo della spesa corrente per il personale, e cioè una "facoltà assunzionale" dell'ente calcolata sulla base di un valore di soglia, definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati dall'ente, calcolate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE).

La capacità assunzionale del Comune di Limido Comasco è stata definita con l'elaborazione del piano triennale di fabbisogno del personale approvato con delibera n. 63 del 22/11/2023, consultabile al seguente link: <https://limidocomasco.trasparenza-valutazione-merito.it/>. In allegato le relative tabelle riepilogative (**ALLEGATO 3**) di:

- PROSPETTO RIEPILOGATIVO DELLE SPESE DI PERSONALE
- CALCOLO DEI RESTI ASSUNZIONALI-
- PROSPETTO DI CALCOLO SPESE DI PERSONALE AI SENSI DEL D.M. 17 MARZO 2020
- PROFILI PROFESSIONALI IN SERVIZIO (al 14/11/2023 – situazione invariata al 31/12/2023)
- PROGRAMMAZIONE CESSAZIONI E PIANO ASSUNZIONALE.

3.3.1 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – piano di formazione del personale -

Il piano della formazione è il documento programmatico che, tenuto conto dei fabbisogni e degli obiettivi, individua gli interventi formativi da realizzare nel corso del triennio.

Attraverso la predisposizione del piano formativo, si intendono aggiornare le capacità e le competenze esistenti adeguandole a quelle necessarie a conseguire gli obiettivi programmatici dell'ente per favorire lo sviluppo organizzativo dell'Ente e l'attuazione dei progetti strategici.

PIANO DELLA FORMAZIONE TRIENNALE

INTERVENTO	DIPENDENTI COINVOLTI	2023	2024	2025	FORMATORE
Privacy Corso di aggiornamento sulla privacy	Tutti	1	1	1	Enti vari autorizzati (Fondazione Ifel, Upel, ecc.)
Trasformazione digitale e servizi online	Tutti	1	1	1	Piattaforma Syllabus / Enti vari autorizzati (Fondazione Ifel, Upel, ecc.)
Corso codice di comportamento del personale	Tutti	1	1	1	Enti vari autorizzati (Fondazione Ifel, Upel, ecc.)
Corso sicurezza luoghi di lavoro	Tutti	1	1	1	Enti vari autorizzati / Professionisti esterni

Formazione specialistica su materie specifiche di settore	Tutti i dipendenti su indicazione dei Responsabili di Area che programmeranno e gestiranno autonomamente la partecipazione dei dipendenti ai corsi specialistici sulla base delle risorse e nel rispetto di quanto indicato nel presente piano	Programmazione demandata ai singoli Responsabili	Programmazione demandata ai singoli Responsabili	Programmazione demandata ai singoli Responsabili	Enti vari autorizzati / Ordini Professionali Ecc
Corso Anticorruzione e privacy	Tutti	1	1	1	Enti vari autorizzati

SEZIONE 4 MONITORAGGIO

Sezione non prevista per gli enti con meno di 50 dipendenti.