



# **PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (P.I.A.O.)**

## **TRIENNIO 2024/2026**

(Art. 6 commi da 1 a 4 D.L. n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021)

Approvato con deliberazione della G.C. n. \_\_\_\_ del \_\_\_\_

## Sommario

PREMESSA .....	3
RIFERIMENTI NORMATIVI .....	5
1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE.....	6
2. SEZIONE VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....	7
2.1 Valore pubblico .....	7
2.2 Performance .....	15
2.2.1 Piano pari opportunità ed equilibrio di genere – art. 48 D.lgs. n. 198/2006.....	22
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza .....	23
3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....	25
3.1. Struttura organizzativa .....	25
3.2 Organizzazione del lavoro agile.....	25
3.3 Piano triennale del fabbisogno di personale.....	29
3.3.1 Premessa .....	29
3.3.2 Consistenza di personale al 31/12/2023 .....	29
3.3.3 Classificazione del personale nelle aree di inquadramento.....	29
3.3.4 Programmazione strategica delle risorse umane.....	30
3.3.5 Formazione del personale.....	34
Pareri e informazioni/confronti .....	35
4. Monitoraggio.....	37

## 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, assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, dei servizi ai cittadini e alle imprese, oltre che fornire una visione organica e coerente della complessa realtà organizzativa pubblica.

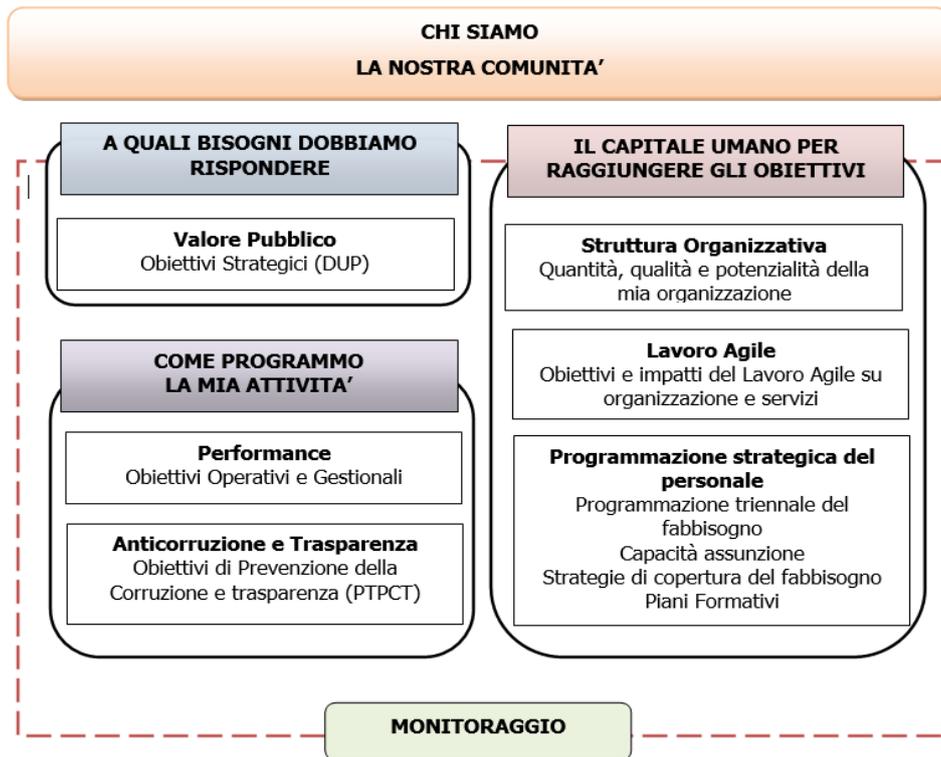
Con la finalità di migliorare il processo di programmazione e pianificazione strategica delle amministrazioni pubbliche, il Piano riunisce in un unico atto tutti quei documenti di programmazione relativi alla gestione delle risorse umane, all'organizzazione dei dipendenti nei vari uffici, alla formazione, alla modalità di prevenzione della corruzione.

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, anche con riferimento alle misure di benessere equo e sostenibile.

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.

Il PIAO è stato promulgato con l'obiettivo di dotare le pubbliche amministrazioni di un unico strumento di programmazione integrato, con il quale sia possibile "assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e 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" e consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica e una sua semplificazione.

## Struttura e composizione



*“E’ lo strumento di riconfigurazione e integrazione (necessariamente progressiva e graduale), sia per realizzare in concreto gli obiettivi per i quali è stato concepito e per accompagnare la “contestualizzazione” unica sul piano formale dei piani ora vigenti con una effettiva integrazione e “metabolizzazione” tramite la progressiva ricerca, sul piano sostanziale, di sinergie, analogie, individuazione e –soprattutto –eliminazione di duplicazioni tra un piano e l’altro e soppressione delle formalità inutili”.*

*(Consiglio di Stato - Consiglio di Stato Sezione Consultiva per gli atti Normativi – febbraio 2022)*

## RIFERIMENTI NORMATIVI

L'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, 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 del 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 del 2012, del decreto legislativo n. 33 del 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 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 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.

Con un comunicato del Presidente dello scorso 10 gennaio, l'ANAC ha ricordato che per le amministrazioni tenute all'adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) che include anche la pianificazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza, il termine resta fissato al 31 gennaio 2024, secondo quanto disposto dall'art. 6, comma 4 del DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021.

Per i soli enti locali, il termine ultimo per l'adozione del PIAO è fissato al 15 aprile 2024, a seguito del differimento al 15 marzo 2024 del termine per l'approvazione del bilancio di previsione disposto dal decreto del Ministro dell'interno del 22 dicembre 2023.

## 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione Amministrazione	Comune di Peschiera Borromeo
Indirizzo	Via XXV Aprile 1-20068 Peschiera Borromeo (MI)
Codice fiscale/Partita I.V.A.	05802370154
Rappresentante Legale	Stefania Accosa (f.f. dal 12.5.2023)
n. dipendenti al 31 dicembre 2023	130
Telefono	02516901
Sito internet	<a href="https://comune.peschieraborromeo.mi.it/">https://comune.peschieraborromeo.mi.it/</a>
E-mail	<a href="mailto:spazioincomune@comune.peschieraborromeo.mi.it">spazioincomune@comune.peschieraborromeo.mi.it</a>
Pec	<a href="mailto:comune.peschieraborromeo@pec.regionelombardia.mi.it">comune.peschieraborromeo@pec.regionelombardia.mi.it</a>
CODICE ISTAT	015171
CODICE IPA	c_g488

## 2. SEZIONE VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

### 2.1 Valore pubblico

Il Valore Pubblico rappresenta l'insieme di effetti positivi, sostenibili e duraturi, sulla vita sociale, economica e culturale di una qualsiasi comunità, determinato dall'azione convergente dell'Amministrazione Pubblica, degli attori privati e degli stakeholder.

Le Linee guida per il Piano della Performance – Ministeri, n. 1, giugno 2017 del Dipartimento della Funzione Pubblica definiscono il Valore Pubblico come il “*miglioramento del livello di benessere economico-sociale rispetto alle condizioni di partenza della politica o del servizio*”. In generale può essere definito come l'incremento del benessere, attraverso l'azione dei vari soggetti pubblici, che perseguono tale obiettivo utilizzando risorse tangibili (risorse economico-finanziarie, infrastruttura tecnologica, ecc.) e intangibili (capacità relazionale e organizzativa, prevenzione dei rischi e dei fenomeni corruttivi, ecc.).

Il Valore Pubblico si riferisce sia al miglioramento degli impatti esterni prodotti dall'Amministrazione verso l'utenza ed i diversi stakeholder, sia del benessere e della soddisfazione interne all'Ente (persone, organizzazione, relazioni); è dunque generato quando le risorse a disposizione sono utilizzate in modo efficiente e riescono a soddisfare i bisogni del contesto socioeconomico in cui si opera.

Con il piano integrato, inteso come modello gestionale e organizzativo flessibile, il valore pubblico assume nuovo vigore perchè richiede modalità più puntuali in base alle quali agire: ogni Ente deve partire dalla propria organizzazione e ciò richiede una sempre migliore conoscenza e capacità di lettura quanti/qualitativa del contesto, dei suoi bisogni, della giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali, per ragionare attentamente sulle professionalità che servono e di quelle che risultano carenti.

In questa sezione, sono rappresentati i risultati attesi in termini di obiettivi di mandato, strategici ed operativi, gestionali, in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati.

Per quanto attiene la disamina del contesto esterno ed interno di riferimento dell'azione amministrativa, si rinvia, in questa prima edizione del PIAO, a quanto ben rappresentato nell'allegato relativo alla gestione rischi corruttivi e trasparenza (contesto esterno) e alla sezione 3.3. del presente PIAO (contesto interno organizzativo).

#### 2.1.1 L'albero delle priorità strategiche

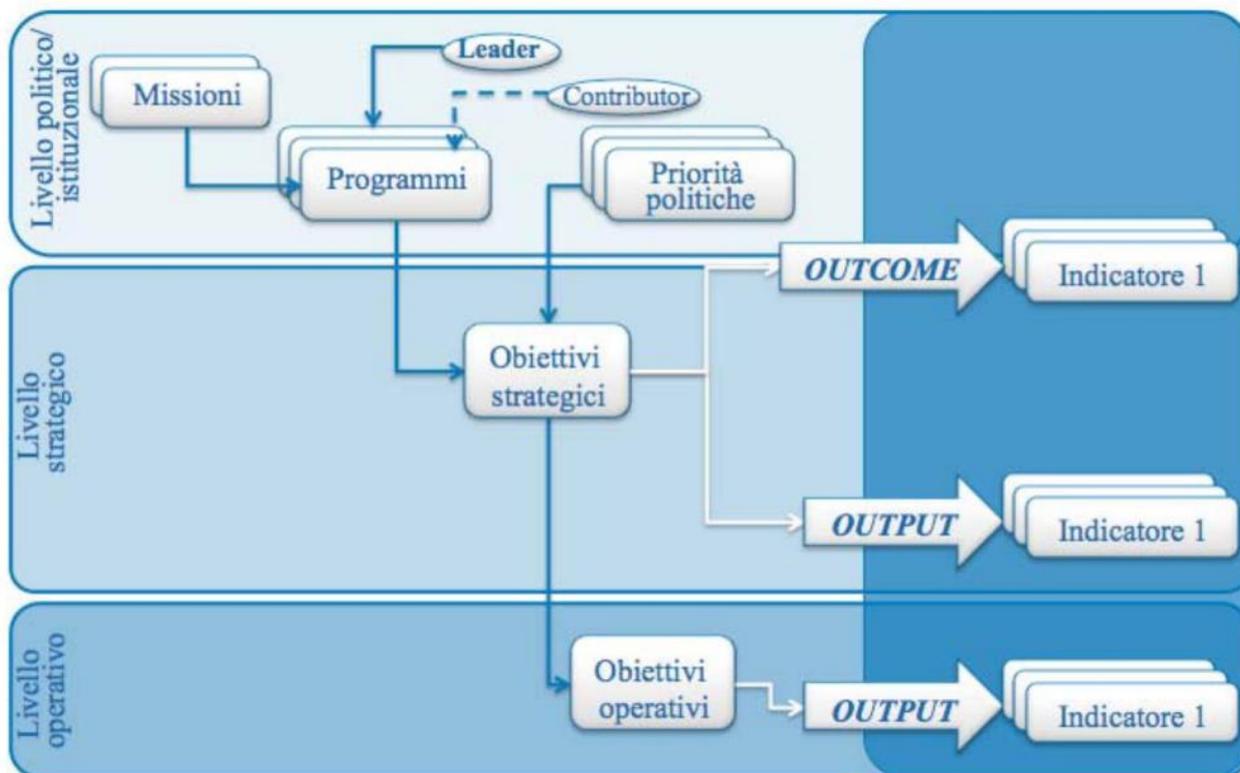
Al fine di intraprendere un percorso che conduca effettivamente verso l'individuazione del valore pubblico e la misurazione degli *outcome*, è necessario introdurre all'interno della catena logica una specifica fase relativa alla loro definizione.

Per fare questo deve essere reso più esplicito il nesso tra obiettivo strategico e *outcome*.

Analogamente a esperienze straniere prese a riferimento da ANAC, nel momento in cui le decisioni dell'organizzazione influiscono in maniera determinante sul coordinamento dei soggetti

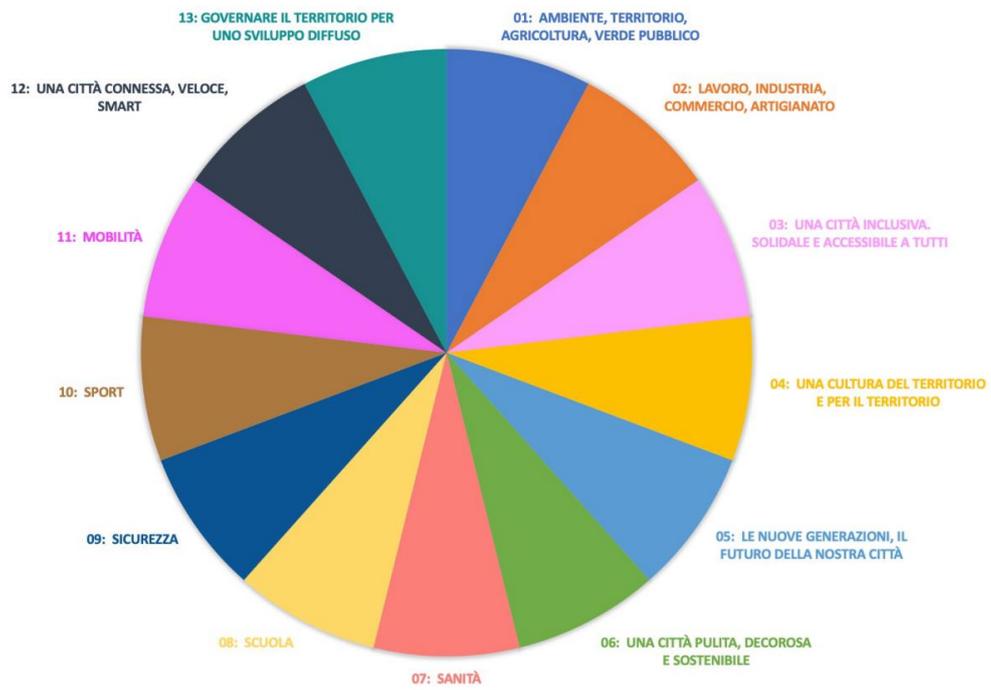
che concorrono al raggiungimento degli obiettivi, si ha creazione di valore pubblico e misurabilità dell'*outcome*.

Nella figura è riportata la catena logica proposta per tutte le amministrazioni da ANAC nella sua delibera 89/2010, che rappresenta efficacemente la "catena di senso" dell'azione amministrativa, in ottica di creazione di valore pubblico.



In questo paragrafo vengono individuati gli obiettivi di Valore Pubblico come declinati nel Programma di mandati e nei documenti di programmazione (DUP) della consiliatura Moretti.

Il valore pubblico è rilevabile dalle 13 aree strategiche relative alle missioni di bilancio più significative, declinate negli obiettivi strategici che questa amministrazione intende perseguire entro la fine del mandato.



Gli **indirizzi strategici** sono ulteriormente declinati in **obiettivi strategici** correlati alle missioni di Bilancio, per individuare le risorse economiche dedicate.

Ad ogni **obiettivo strategico** è associato un indicatore di rilevanza, espresso graficamente in una scala crescente che va da uno a tre pallini, che fa sintesi, per ognuno di essi, del grado di priorità per l'Amministrazione e dello stato di realizzazione degli specifici Obiettivi operativi collegati.

- Alta rilevanza
- Media rilevanza
- Bassa rilevanza

Missione	Indirizzo Strategico	N.	Obiettivo Strategico	Priorità	Impatto atteso	Baseline/Indicatore
11-13-15	Ambiente, territorio, agricoltura, verde pubblico	1	La natura come patrimonio comune	●●●	Proteggere, ripristinare e favorire un uso sostenibile dell'ecosistema terrestre	Alberatura a dimora: 7761  n. nuove alberature messe a dimora in territorio comunale: 500/annue
		2	Difesa delle specie animali protette	●		
		3	Manutenzione, incremento e valorizzazione del verde pubblico	●●●		
		4	Attività agricole-produttive	●●●		
		5	Impresa e mobilità moderne, rispettose della natura	●●●		
5-8-12	Lavoro, industria, commercio, artigianato	6	Una città nella quale sia facile "fare impresa"	●●●	Garantire modelli sostenibili di produzione e di consumo	n. imprese attive sul territorio: 2.500 al 29.5.2023  tasso di crescita attività annuo: 0,12% rispetto al 2022
		7	Semplificare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro	●●		
		8	Fare rete sul territorio per sostenere lo sviluppo	●		
		9	Sostegno e rilancio del commercio di vicinato	●●●		
		10	Un nuovo patto di collaborazione tra pubblico e privato	●●		
1-8-10-11	Una città inclusiva. Solidale e accessibile a tutti	11	Un sostegno concreto a chi ha bisogno	●●	Assicurare la salute e il benessere per tutti e per tutte le età	Minori seguiti dai servizi sociali 2020: 166 Minori collocati in comunità: 2020: 8  Trend minori seguiti: +10%  Trend collocamento in comunità: -20%
		12	Una città che parla con tutti	●●		
		13	Una città in cui tutti si sentano "a casa"	●		
		14	Giovani e anziani: l'età è sempre una ricchezza	●●●		
		15	Obiettivo "zero barriere": nessun cittadino di serie b	●●		
		16	Nessuno verrà lasciato indietro: tutti siamo Peschiera	●●		
		17	Una città vivibile per i nostri amici a quattro zampe	●●		
		18	Rispetto e dignità per i nostri cari che non ci sono più	●●●		

Missione	Indirizzo Strategico	N.	Obiettivo Strategico	Priorità	Impatto atteso	Baseline/Indicatore
8-11	Una cultura del territorio e per il territorio	19	Una città in cui la cultura sia per tutti	●●●	Rendere le città e gli insediamenti umani inclusivi, sicuri, duraturi e sostenibili	Prestiti Bibliotecari 2022: Utenti attivi 2022:  Trend prestiti: +2% annuo Trend utenti attivi: +1% annuo
		20	Turismo ambientale per riscoprire il nostro territorio	●●		
		21	La storia di Peschiera: le radici della nostra comunità	●●		
		22	Le biblioteche comunali: rete diffusa di cultura sul territorio	●●●		
4-8-13	Le nuove generazioni, il futuro della nostra città	23	Spazio al futuro	●●●	Pace, giustizia e istituzioni forti	Investimenti per le scuole più sicure, sostenibili e funzionali alle attività didattiche 2016-2020: + 2 mln €  Investimenti per le scuole più sicure, sostenibili e funzionali alle attività didattiche 2021-2024: + 20mln € (PNRR)
		24	Spazio alle nuove idee	●●●		
		25	Consiglio comunale dei giovani: il futuro al governo	●		
		26	Il portale dei giovani: il futuro al governo	●		
		27	Il futuro lo disegniamo sui muri	●●		
7-12-13	Una città pulita, decorosa e sostenibile	28	Strade pulite e raccolta differenziata	●●●	Rendere le città e gli insediamenti umani inclusivi, sicuri, duraturi e sostenibili	%le RD 2021: 78,06%  %le RD 2023 e successivi: > 80,50%
		29	Economia circolare	●●		
		30	Lotta al degrado urbano	●●●		
		31	Peschiera, una città plastic free	●		
		32	Presidiare il territorio per tutelarne il decoro	●●●		
2-3-5-6-9	Sanità	33	La sanità torni a portata di tutti sul territorio	●●●	Assicurare la salute e il benessere per tutti e per tutte le età	Età media territorio: 2021: 44,9  Età media attesa: + 0,2/annuo
		34	Odontoiatria, cardiopatie e alzheimer: una sanità per tutti	●●		
		35	Il cibo è salute	●●●		
4-5-9	Scuola	36	Manutenzione degli spazi	●●●	Fornire un'educazione di qualità, equa ed inclusiva, e opportunità di apprendimento per tutti	Risorse per il Piano di diritto allo studio: da € 3,5 milioni a € 4
		37	Centri estivi	●●●		
		38	Buono scuola	●●		
		39	Ampliamento degli spazi	●●		
		40	Campagne educative	●●		
		41	Nidi inclusivi	●●●		
11-16	Sicurezza ok	42	Comitato per la sicurezza	●●		Telecamere attive 2021: 150
		43	Utilizzo di telecamere	●●●		

Missione	Indirizzo Strategico	N.	Obiettivo Strategico	Priorità	Impatto atteso	Baseline/Indicatore
		44	Illuminazione intelligente	●	Maggiore sicurezza percepita	Telecamere attive 2023: 250
		45	Riqualificazione degli spazi	●●●		Turni di controllo garantiti 2022: 4860
		46	Corsi anti-truffa ed autodifesa	●		Turni di controllo garantiti 2023: 4890
		47	Contrasto alla microcriminalità	●●●		Trend: +0,62% annuo Sinistri stradali 2021: 58 Sinistri stradali 2022: 53 Sinistri stradali 2022: 67
3-4-6	Sport	48	Sviluppo delle attività sportive	●●●	Assicurare la salute e il benessere per tutti e per tutte le età	Utenti coinvolti in iniziative sportive 2022: 680
		48	Maggior supporto ai gestori	●●		Trend: +2% annuo
		50	Valorizzazione dell'idroscalo	●●●		Monitoraggio n. iscritti ad associazioni sportive del territorio e verifica trend annuo
		51	Organizzazione di eventi sportivi	●●●		
9-11	Mobilità	52	Gestione del traffico	●●●	Promuovere azioni, a tutti i livelli, per combattere il cambiamento climatico	Ottimizzazione del trasporto pubblico di Peschiera
		53	Città metropolitana	●●		Riduzione del contributo provinciale a parità di servizi: - 10% (base line 52 €/ab/anno)
		54	Commissione trasporti	●●●		
		55	Chiama bus	●●●		
		56	Pensiline intelligenti	●		

Missione	Indirizzo Strategico	N.	Obiettivo Strategico	Priorità	Impatto atteso	Baseline/Indicatore
9	Una città connessa, veloce, smart	57	Wi-fi gratuita e connessione veloce	●●●	Rendere le città e gli insediamenti umani inclusivi, sicuri, duraturi e sostenibili	Unità immobiliari connesse con fibra ottica FTTH in città 2020: 2.000  Atteso a fine interventi: 10.000
7-11-15	Governare il territorio per uno sviluppo diffuso	58	Piano di governo del territorio (PGT)	●●●	Rendere le città e gli insediamenti umani inclusivi, sicuri, duraturi e sostenibili	Obiettivo zero consumo di suolo del PGT
		59	Opere rilevanti per la collettività	●●●		Realizzazione interventi finanziati con PNRR: 100%, per un importo di € 20.364.712,43, per n. 9 interventi.

Riassumendo, la “catena di senso” dell’azione amministrativa si declina nei seguenti strumenti, dettagliati in ulteriori rappresentazioni di dettaglio:

Documento	Consistenza	Descrizione sezione documento	Approvato con
<b>Mandato</b>	1		Delibera di CC n. 52 del 05.11.2021
<b>Linee strategiche</b>	13		Delibera di CC n. 52 del 05.11.2021
<b>Obiettivi Strategici</b>	59	SES DUP 2023 - 2025	Delibera di CC n. 29 del 13.03.2024
<b>Obiettivi Operativi</b>	165	SEO DUP 2023 - 2025	Delibera di CC n. 29 del 13.03.2024
<b>Obiettivi Gestionali</b>	39	Allegato Performance 2024 al presente PIAO	-

Il collegamento del valore pubblico con gli obiettivi gestionali è rappresentato nella tabella sinottica allegata, che correla Linee e Obiettivi strategici con gli Obiettivi Operativi e Gestionali.

In ottica di completamento con le altre sezioni del PIAO, la tabella consente anche l’esplicitazione operativa dell’integrazione fra ciclo della performance e il sistema di prevenzione della corruzione e trasparenza.

**Allegato 01 - Tabella di correlazione Valore Pubblico - Strategia e Gestione - Prevenzione della corruzione.**

## 2.2 Performance

Tale ambito programmatico è predisposto secondo le logiche di performance management, di cui al Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009 e secondo le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Esso è finalizzato, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettera b), del predetto decreto legislativo.

Il Piano della performance contiene gli obiettivi, per i quali sono dettagliate le responsabilità organizzative principali e trasversali, le azioni per l'anno di riferimento, le misure funzionali al processo di valutazione (indicatori), il cui valore obiettivo (target) è espresso per il periodo di riferimento del bilancio ed è unificato organicamente nel Piano esecutivo di gestione.

Il piano della performance è parte integrante del ciclo di gestione della performance che, in base all'art. 4 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, si articola nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi, che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Entrambe queste componenti costituiscono le fonti per la individuazione degli obiettivi di performance che l'Ente intende realizzare. L'albero della performance dell'Ente, riportato nella pagina seguente, illustra sinteticamente il quadro di riferimento, mentre le singole schede obiettivo sono riportate in **Allegato 02 – Piano della Performance 2024**.

Il Comune di Peschiera Borromeo procederà, tra il 2024 e il 2025, all'aggiornamento del sistema di misurazione e valutazione della performance e del ciclo di gestione della performance, adeguandolo alle recenti indicazioni ministeriali (Framework delle competenze trasversali per il personale non dirigente e nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale di cui alla circolare del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 28/11/2023).

Lo schema del PIAO prevede, infine, la corretta declinazione di diversi obiettivi prioritari che ogni amministrazione pubblica deve perseguire.

### **Obiettivi di semplificazione, digitalizzazione e reingegnerizzazione dei processi**

La semplificazione amministrativa riveste un ruolo centrale per lo sviluppo socio-economico del territorio, costituendo un fattore abilitante per la rimozione degli ostacoli amministrativi e procedurali allo sviluppo anche delle imprese, e ispira infatti diverse riforme settoriali contenute nel PNRR, all'interno delle singole Missioni e in particolare la Missione 1 "Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo", di cui due delle tre Componenti sono dedicate alla transizione digitale.

Standardizzazione e velocizzazione delle procedure, semplificazione e reingegnerizzazione di un set di procedure rilevanti e critiche, digitalizzazione del back office e interoperabilità delle banche dati, riduzione dei tempi e dei costi burocratici a carico delle attività di impresa e per i cittadini sono obiettivi che richiedono interventi su tematiche trasversali all'Ente e necessitano di specifici approfondimenti e di un piano di intervento, monitoraggio e coordinamento.

### **Semplificazione**

Gli obiettivi specifici dell'azione di semplificazione amministrativa indicati nel PNRR e nella Agenda per la semplificazione sono sinteticamente i seguenti:

- riduzione dei tempi per la gestione delle procedure
- liberalizzazione, semplificazione, reingegnerizzazione e uniformazione delle procedure
- digitalizzazione delle procedure, con particolare riferimento all'edilizia e attività produttive
- misurazione della riduzione degli oneri e dei tempi dell'azione amministrativa.

L'Avviso Misura 1.4.5 "Piattaforma Notifiche Digitali" Comuni Settembre 2022: Decreto di finanziamento n. 131 - 1 / 2022 – PNRR. Finanziamento assegnato € 59.966 è stato prorogato per l'anno 2024, a seguito di ritardi su scala nazionale nell'attivazione della piattaforma.

### **Digitalizzazione**

Con riferimento, gli obiettivi dell'Agenda Digitale, allo stato attuale, accedendo all'apposita sezione "Servizi on line" del sito comunale è possibile compilare e inviare online quasi tutte le istanze dell'Ente.

Tale passaggio permette di non dover stampare e firmare le istanze (eccetto alcuni casi particolari), di non allegare il documento d'identità, di sospendere la compilazione e riprenderla in un secondo momento, di monitorare lo stato di tutte le pratiche presentate e di presentare eventuali integrazioni richieste.

L'accesso deve sempre essere effettuato come PERSONA FISICA anche se si presenta domanda per conto di una ditta/società.

- TRASPARENZA
  - Sezione ad accesso libero per visionare i documenti pubblicati all'Albo Pretorio, dati relativi a Bandi e a Contributi erogati dall'ente.
  - Previo accesso con credenziali è possibile consultare i propri documenti in arrivo e in partenza presenti nel protocollo informatico del Comune.
- ATTI
  - Sezione dedicata alla consultazione di tutti gli Atti Amministrativi del Comune (Delibere, Determine, Ordinanze, Albo Pretorio).
- EDILIZIA PRIVATA
  - Tramite il "Portale SUE" per la presentazione di pratiche edilizie.
- SUAP
  - Tramite il "Portale SUAP" per la presentazione di pratiche relative al Commercio/Attività Produttive.
- SCUOLA E NIDI
  - Tramite il "Portale E-Civis" per le iscrizioni e la gestione/pagamento dei servizi scolastici.
- TRIBUTI

- Accedendo con le proprie credenziali SPID, CNS o CIE, al “Portale del contribuente” è possibile verificare la propria posizione tributaria e scaricare l'Avviso di Pagamento
- TARI
  - Per le ditte/società presenti sul territorio è possibile accedere con SPID per PERSONA GIURIDICA e accedere ai dati delle stesse.
- DEMOGRAFICI
  - Tramite il “Portale ANPR” accessibile con le proprie credenziali SPID, CNS o CIE, è possibile consultare i propri dati anagrafici, effettuare la stampa di autocertificazioni precompilate e certificati anagrafici a costo zero e senza doversi recare in Comune.
- ELEZIONI
  - Sezione ad accesso libero per consultare lo scrutinio in tempo reale durante le votazioni, nonché tutti i dati storici delle precedenti votazioni.
- MULTE
  - Tramite il “Portale della Polizia Locale”, senza necessità di registrazione, è possibile accedere alla consultazione e il pagamento online delle contravvenzioni.
- PAGOPA
  - PagoPA è il sistema di pagamenti elettronici realizzato a livello nazionale per rendere più semplice, sicuro e trasparente qualsiasi pagamento verso la Pubblica Amministrazione
  - Da questo Portale è possibile effettuare online il pagamento di servizi per i quali si possiede il codice Avviso o il codice IUV, cioè il codice identificativo stampato sull'avviso di pagamento ricevuto (ad es. TARI, Affitti, ecc.).
  - Inoltre, è possibile effettuare “pagamenti spontanei” (ad es. concorsi, spese per accesso agli atti, ecc.).

### **Reingegnerizzazione dei processi**

Le disposizioni attuative del PIAO attribuiscono alla mappatura dei processi una funzione trainante anche per la predisposizione del Piano stesso.

È funzionale quindi proseguire nella mappatura dei processi già avviata in sede di adozione del PIAO per il triennio 2023/2025, al fine di far confluire obiettivi di performance, misure di prevenzione della corruzione e programmazione delle risorse umane e finanziarie necessarie per la loro realizzazione.

La mappatura delle attività, correlata alla progressiva digitalizzazione dei processi, deve assumere un carattere dinamico, con aggiornamenti periodici delle banche dati, al fine di mettere in luce quali siano i punti dei processi ancora da dematerializzare, da digitalizzare o da rimodular nell'iter di lavoro.

Le azioni di reingegnerizzazione, infatti, non prevedono unicamente l'eliminazione della carta ma una costante analisi dei processi e una conseguente adozione di strumenti, competenze e metodi.

L'Amministrazione, nell'avviare la mappatura dei processi, ha posto particolare attenzione all'analisi dei processi a rischio corruttivo (vedi Sottosezione 2.3) e dei processi compatibili con il Lavoro Agile (vedi Sottosezione 3.2).

È necessario aggiornarla e completarla, almeno con cadenza annuale, anche per identificare le casistiche prioritarie su cui intervenire per semplificare, digitalizzare e reingegnerizzare.

### **Obiettivi e azioni per la piena accessibilità fisica e digitale**

Prosegue il percorso volto alla definizione delle modalità e delle azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità, proponendo la relativa definizione degli obiettivi programmatici e strategici della performance e della relativa strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo e degli obiettivi formativi annuali e pluriennali; le pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti possono eventualmente applicare tali previsioni anche ricorrendo a forme di gestione associata.

Rispetto agli obiettivi di accessibilità, si confermano le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alla amministrazione, fisica e digitale, anche da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità.

In tema di accessibilità digitale il Comune di Peschiera Borromeo (MI) aveva già introdotto diverse azioni ed interventi, tra cui il rifacimento del Sito internet e l'implementazione dei servizi online secondo gli obiettivi di accessibilità indicati nelle linee guida Agid, finanziato tramite PNRR.

In tema di accessibilità fisica si continuerà a garantire la manutenzione di immobili e strutture cittadine (marciapiedi, strade) garantendone il decoro, abbattendo le barriere architettoniche a vantaggio delle categorie più deboli e di tutta la Comunità.

### **Obiettivi di pari opportunità**

Si rinvia alla successiva sezione "Piano Azioni Positive 2024 - 2026", che soddisfa i requisiti richiesti dal DL 80/2021, art. 6, comma 2, lettera g) "le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere":

- rispetto dell'effettiva parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle condizioni di lavoro e nella progressione in carriera;
- miglioramento del benessere organizzativo, da intendersi in un'accezione sempre più ampia comprensiva sia di azioni volte al miglioramento degli ambienti e dei contesti di lavoro, sia di iniziative volte alla valorizzazione di tutto il personale, sia ancora di interventi per implementare e favorire gli istituti di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- assicurare l'assenza di qualunque forma di violenza morale e psicologica e di discriminazione relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua.

### **Obiettivi di contenimento consumi energetici**

La circolare n. 2/2022 del Dipartimento della Funzione Pubblica, in previsione del ciclo di programmazione 2023-2025 e alla luce dell'attuale crisi energetica internazionale, invita le Amministrazioni ad inserire specifici obiettivi di efficientamento energetico, supportate anche attraverso leve premiali messe a disposizione dall'ordinamento, come il c.d. "dividendo dell'efficienza".

Nel rispetto delle disposizioni del Regolamento UE 2022/1369 del 5 agosto 2022, che prevede misure volte a ridurre il consumo di gas naturale, il Dipartimento per la Funzione Pubblica ha condiviso in collaborazione con il Ministero della Transizione Ecologica "10 azioni per il risparmio energetico e l'uso intelligente e razionale dell'energia nella pubblica amministrazione", l'Ente ha quindi ha proceduto ad adeguare il Codice di Comportamento interno (Delibera G.C. n. 109 del 29.5.2023). inserendo specifica previsione all'art. 15 dello stesso:

*"Nell'espletamento dei compiti istituzionali e dei poteri pubblici attribuiti, il dipendente deve (...) improntare il proprio lavoro alla logica del risparmio (es. buon uso delle risorse strumentali in dotazione, riciclo della carta per minute; utilizzo parsimonioso dei materiali di cancelleria, etc.), anche con riferimento al contenimento del consumo energetico e idrico, adottando ogni comportamento idoneo a prevenire sprechi (es. spegnere le luci quando si esce dal proprio ufficio, accertarsi che i rubinetti di acqua corrente siano ben chiusi, ecc...)"*.

\*\*\*

Gli obiettivi di performance 2024 assegnati alla struttura comunale sono dettagliati nel documento integrale allegato, in cui sono riportati accuratamente fasi, tempi, indicatori attesi di risultato.

Il collegamento del valore pubblico con gli obiettivi gestionali è rappresentato nella tabella sinottica allegata, che correla Linee e Obiettivi strategici con gli Obiettivi Operativi e Gestionali.

In ottica di completamento con le altre sezioni del PIAO, la tabella consente anche l'esplicitazione operativa dell'integrazione fra ciclo della performance e prevenzione della corruzione e trasparenza.

Tra gli obiettivi di performance, per l'anno 2024 vanno definiti:

1. apposti obiettivi di inclusione sociale e accesso delle persone con disabilità, ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs. n. 222/2023; attraverso apposite modifiche al D.Lgs. n. 150/2009 è stato infatti previsto che:

- nel valutare la performance individuale ed organizzativa si tiene conto del raggiungimento o meno di specifici obiettivi per l'effettiva inclusione sociale e possibilità di accesso alle persone con disabilità;
- la misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti e del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità è collegata, altresì, agli indicatori di performance relativi al raggiungimento degli obiettivi derivanti dalla programmazione strategica della piena accessibilità delle amministrazioni, da parte delle persone con disabilità;

2. formazione finalizzata ad acquisire competenze trasversali e riferita ad obiettivi “specifici”, secondo la programmazione di cui alla Direttiva sulla formazione del Ministro per la Pubblica Amministrazione, per almeno 24 ore l’anno.

Per quel che attiene agli obiettivi formativi, sia in termini di dipendenti coinvolti (in valore assoluto e %) che di ore/anno, ciascuna amministrazione è tenuta a darne conto all’interno del proprio PIAO e in sede di verifica dello stato di attuazione dello stesso.

Il raggiungimento degli obiettivi formativi da parte dei dipendenti rileva, altresì, in termini di “risultati conseguiti e valutazione positiva” ai fini delle progressioni professionali all’interno della stessa area e fra le aree o qualifiche diverse.

Tra le altre novità previste per l’anno 2024 vi sono gli obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento, secondo quanto indicato all’art. 4-bis, comma 2, del D.L. n. 13/2023 e sulla base delle prime indicazioni operative fornite dal Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato e dal Dipartimento della Funzione Pubblica con la circolare n. 1/2024.

Nelle passate annualità il Comune di Peschiera Borromeo aveva già ottemperato, elaborando un obiettivo trasversale di Ente (valutato ai fini della performance individuale dei dirigenti/incaricati di elevata qualificazione), così strutturato:

<b>DEFINIZIONE OBIETTIVO</b>	<b>DESCRIZIONE/FASI</b>	<b>ORIZZONTE TEMPORALE</b>	<b>ASSEGNAZIONE OBIETTIVO</b>
<b>Rispetto dei tempi di pagamento delle fatture</b>	<i>1. Verifica della necessità ed eventuale revisione/aggiornamento delle procedure organizzative interne e dell’iter di liquidazione delle fatture e pagamento delle spese.</i>	2023	<i>Ragioneria e Bilancio</i>
	<i>2. Mantenimento dell’indice di tempestività dei pagamenti minore allo 0, in attuazione della normativa vigente.</i>	2023	<i>Tutte le EQ (30% IdR)</i>

**Descrizione:** Il legislatore, con l’art. 4-bis del D.L. n. 13/2023, associa una quota importante dell’indennità di risultato dei dirigenti (30%) al rispetto dei tempi di pagamento delle fatture.

Il rispetto dei tempi di pagamento nelle transazioni commerciali rappresenta un obbligo di derivazione comunitaria (direttiva 2011/7/UE), recepito a livello nazionale dal D.Lgs. n. 231/2002.

Il 19 aprile scorso la Commissione Europea ha aperto una nuova procedura di infrazione, verso l’Italia (Infr(2023)4001), per la non corretta attuazione della direttiva europea, nonostante l’impegno corrente dell’Italia nell’attuazione della riforma 1.11 del PNRR “Riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni e delle autorità sanitarie”, secondo cui, entro la fine del 2023, le pubbliche amministrazioni a livello centrale, regionale e locale devono pagare i propri debiti commerciali entro il termine di 30 giorni. Lo stesso obiettivo dovrà essere garantito anche nel 2024 e rappresenta, inoltre, una delle condizioni per ottenere l’accredito dei fondi che il Next Generation EU ha stanziato a favore dell’Italia.

Il legislatore, con l’art. 4-bis del D.L. n. 13/2023, prevede che tutte le pubbliche amministrazioni, nell’ambito del sistema di valutazione delle performance, assegnino uno specifico obiettivo ai dirigenti responsabili del pagamento delle fatture (e ai rispettivi dirigenti apicali) relativo al rispetto dei tempi di pagamento, secondo la normativa vigente. A tale obiettivo verrà riconosciuto, almeno, il 30% della retribuzione di risultato.

Tale obiettivo si configura all'interno del Piano Performance 2024 come trasversale per tutte le Aree.

**Allegato 01 - Tabella di correlazione Valore Pubblico - Strategia e Gestione - Prevenzione della corruzione.**

**Allegato 02 - Piano Performance 2024**

### **2.2.1 Piano pari opportunità ed equilibrio di genere – art. 48 D.lgs. n. 198/2006**

Le azioni positive sono misure temporanee e speciali che hanno lo scopo di rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra le persone.

Sono misure temporanee perché sono necessarie solo fino a che si rilevi una disparità di trattamento tra le persone e sono misure speciali perché sono specifiche e ben definite e intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta.

Il Piano triennale delle azioni positive rappresenta, pertanto, un'opportunità fondamentale per poter attuare negli Enti Locali le politiche di genere di pari opportunità e di tutela dei lavoratori. Sono altresì uno strumento imprescindibile nell'ambito del generale processo di riforma della Pubblica Amministrazione per garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa attraverso la valorizzazione delle risorse umane.

Le linee programmatiche dell'Amministrazione comunale, tra l'altro, prevedono uno specifico punto dedicato alle pari opportunità: crescita e innovazione nelle mani delle donne. Accompagnare e sostenere il cammino delle donne verso il pieno affermarsi delle pari opportunità conviene e aiuta lo sviluppo del nostro Comune.

Il presente Piano è stato sottoposto al CUG per l'inoltro alla Consiglieria di Parità.

### **Allegato 03 – Piano delle Azioni Positive**

## 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

La presente sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge n. 190 del 2012.

La sottosezione è formulata in una logica di integrazione con gli obiettivi specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore. Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e a contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA, nella sua ultima sua edizione del 2022 approvata con deliberazione ANAC n. 7 del 17.01.2023) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013.

Sulla base degli indirizzi e dei supporti messi a disposizione dall'ANAC, l'RPCT aggiorna la precedente pianificazione di lotta e prevenzione della corruzione secondo canoni di semplificazione, calibrati in base alla tipologia di amministrazione ed avvalendosi di previsioni standardizzate. In particolare, la presente sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA, contiene:

- Valutazione di impatto del contesto esterno per evidenziare se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente, culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi.
- Valutazione di impatto del contesto interno per evidenziare se la mission dell'ente e/o la sua struttura organizzativa, sulla base delle informazioni della Sezione 3.2, possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo della stessa.
- Mappatura dei processi sensibili al fine di identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con focus sui processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico (cfr. 2.2.).
- Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti (quindi analizzati e ponderati con esiti positivo).
- Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio.
- Individuati i rischi corruttivi, il Comune di Peschiera Borromeo (MI) programma adeguate misure sia generali, previste dalla legge 190/2012, che specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati. Le misure specifiche sono progettate in modo adeguato rispetto allo specifico rischio, calibrate sulla base del miglior rapporto costi benefici e sostenibili dal punto di vista economico e organizzativo. Devono essere privilegiate le misure volte a raggiungere più finalità, prime fra tutte quelle di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità.
- Particolare favore va rivolto alla predisposizione di misure di digitalizzazione.
- Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure.
- Programmazione dell'attuazione della trasparenza e relativo monitoraggio ai sensi del decreto legislativo n. 33 del 2013 e delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato.

La descrizione di dettaglio della strategia di contrasto alla corruzione e sviluppo della trasparenza del Comune di Peschiera Borromeo è riportato in **Allegato 03 – Rischi corruttivi e trasparenza**.

L'obiettivo della creazione di valore pubblico può essere raggiunto avendo chiaro che la prevenzione della corruzione e la trasparenza sono dimensioni di creazione del valore pubblico, di natura trasversale per la realizzazione della missione istituzionale di ogni amministrazione o ente.

La mappatura dei processi ha portato all'individuazione di 105 processi suddivisi tra 13 aree di rischio e 105 possibili eventi di corruzione.

Tali obiettivi di carattere generale vanno poi declinati in obiettivi strategici di prevenzione della corruzione e della trasparenza, previsti come contenuto obbligatorio della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO.

L'integrazione tra le sottosezioni valore pubblico, performance e anticorruzione, gli obiettivi specifici di anticorruzione e trasparenza mantengono però una propria valenza autonoma come contenuto fondamentale della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO.

La presente sottosezione del PIAO viene conseguentemente dedicata alla programmazione dell'attività operativa relativa all'annualità in corso e finalizzata all'attuazione della prevenzione della corruzione ed al rispetto dei principi di trasparenza.

In particolare, è stata perseguita la piena integrazione fra ciclo di programmazione della Performance e prevenzione della corruzione e trasparenza come principio fondamentale nella predisposizione del PIAO, nel rispetto delle specifiche indicazioni del legislatore.

Il collegamento del valore pubblico con gli obiettivi gestionali è rappresentato nella tabella sinottica allegata, che correla Linee e Obiettivi strategici con gli Obiettivi Operativi e Gestionali.

In ottica di completamento con le altre sezioni del PIAO, la tabella consente anche l'esplicitazione operativa dell'integrazione fra ciclo della performance e prevenzione della corruzione e trasparenza.

**Allegato 01 - Tabella di correlazione Valore Pubblico - Strategia e Gestione - Prevenzione della corruzione.**

**Allegato 04 - Rischi corruttivi e trasparenza**

## 3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

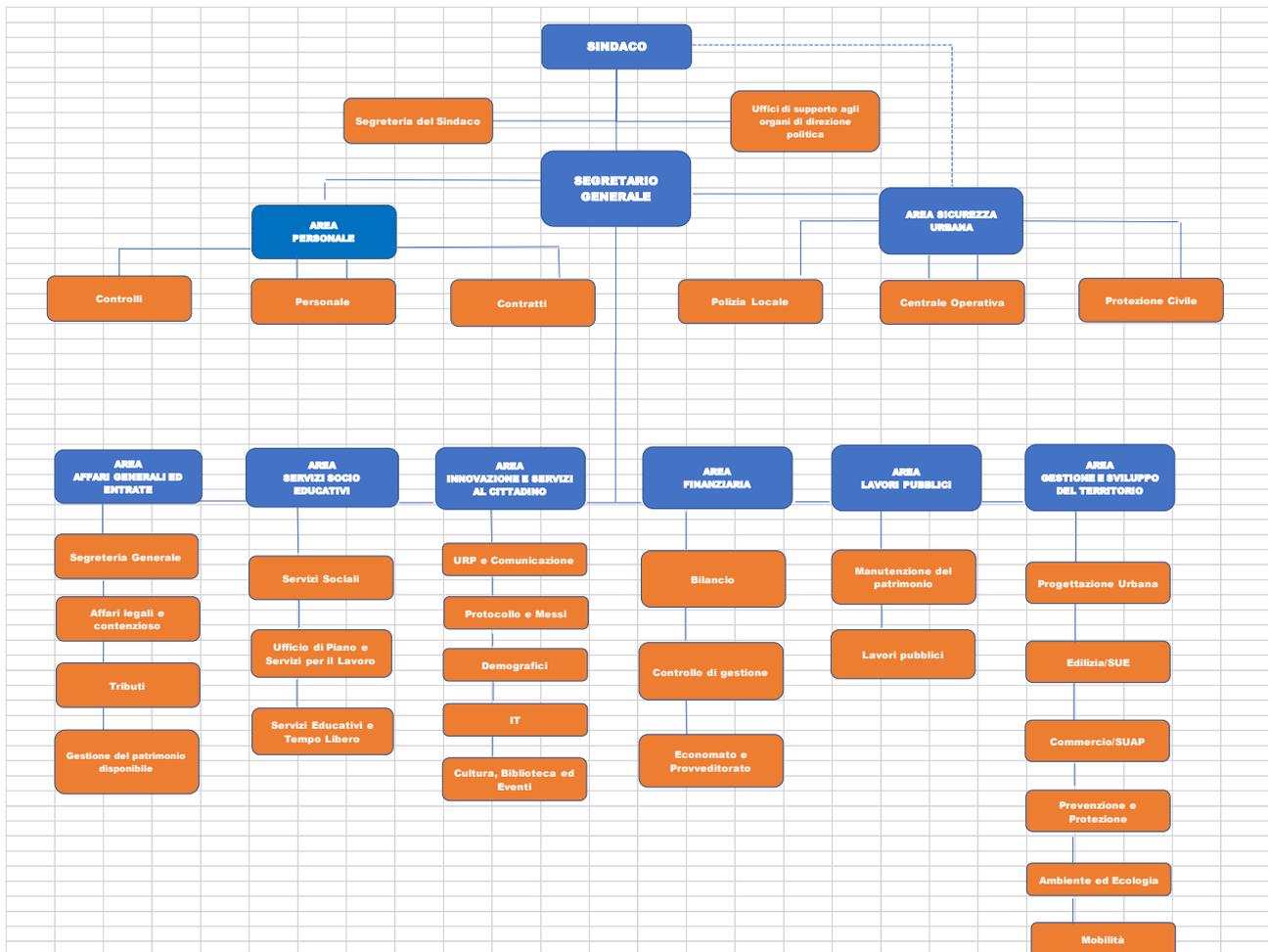
### 3.1. Struttura organizzativa

Secondo l'art. 4, comma 1, lett. a), del D.M. n. 132/2022, in questa sotto-sezione è illustrato il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione e sono individuati gli interventi e le azioni necessarie programmate di cui all'art. 3, comma 1, lett. a), del medesimo decreto (Valore pubblico).

In particolare, secondo lo schema-tipo, in questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione/Ente con i seguenti contenuti:

#### 3.1.1 Organigramma

Rappresentazione grafica della struttura organizzativa dell'Ente, ovvero dell'articolazione della stessa in Aree/Servizi, che evidenzia, reciprocamente, i ruoli, i legami funzionali e gerarchici, la divisione dei compiti e le rispettive responsabilità (GC n. 211 del 20.11.2023):



### 3.2 Organizzazione del lavoro agile

#### Premessa

In questa sottosezione sono indicati, secondo le più aggiornate Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica nonché in coerenza con i contratti collettivi nazionale e decentrato integrativo di Ente, la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche a distanza (lavoro agile e lavoro da remoto).

In particolare, la sezione deve contenere:

- le condizionalità e i fattori abilitanti (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali);
- gli obiettivi all'interno dell'amministrazione, con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance;
- i contributi al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia (es. qualità percepita del lavoro agile; riduzione delle assenze, *customer/user satisfaction* per servizi campione).

#### MISURE ORGANIZZATIVE

In termini organizzativi l'Ente intende:

- Diffondere modalità di lavoro e stili manageriali orientati ad una maggiore autonomia e responsabilità delle persone e sviluppo di una cultura orientata ai risultati;
- Rafforzare la cultura della misurazione e della valutazione della performance;
- Valorizzare le competenze delle persone e migliorare il loro benessere organizzativo, anche attraverso la facilitazione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- Promuovere l'inclusione lavorativa di persone in situazione di fragilità permanente o temporanea;
- Promuovere e diffondere le tecnologie digitali;
- Razionalizzare le risorse strumentali;
- Riprogettare gli spazi di lavoro;

La semplificazione e la digitalizzazione dei processi di lavoro, l'orientamento alla produzione ai "risultati", il diverso accesso ai servizi, il recupero di efficacia ed efficienza, la produzione di servizi di qualità sono gli obiettivi che si intendono perseguire per migliorare l'azione amministrativa, al fine di rispondere ai i bisogni e alle richieste dei cittadini.

In termini di orientamento agli utenti l'Ente individua i seguenti obiettivi:

- Garantire la formazione e l'assistenza per lo sviluppo delle nuove competenze necessarie sia per i lavoratori sia per i cittadini
- In un'ottica di *customer satisfaction*, snellire l'iter di presentazione della domanda e di rilascio dell'autorizzazione allo svolgimento del lavoro agile, sviluppando e redigendo apposita modulistica integrata ad uso di dipendenti e Responsabili di Area;
- Garantire attrezzature e tecnologie abilitanti adeguate ai lavoratori agili e agli utenti agili;
- Favorire la digitalizzazione e la semplificazione dei servizi a cittadini e imprese, anche tramite progetti finanziati PNRR;
- Aumentare il tempo, la quantità e la qualità dei servizi resi ai cittadini e imprese attraverso il ripensamento degli orari di apertura al pubblico e degli orari di lavoro e

attraverso un uso consapevole delle nuove tecnologie, anche attraverso il mantenimento dell'accesso su appuntamento, svincolato dall'apertura classica al pubblico degli Uffici

- Garantire la continuità dei servizi anche in caso di future eventuali nuove emergenze;
- Garantire standard di qualità dei servizi, anche attraverso i patti comportamentali indicati nel codice di comportamento;

### **3.2.1 Stato di attuazione del Lavoro Agile**

Dal 2022 è in essere una condivisione con le RSU della regolamentazione del lavoro agile ad opera del Nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al triennio 2019-2021 – stipulato in data 16.11.2022 – contestualizzato alla realtà organizzativa del Comune di Peschiera Borromeo, che disciplina a regime l'istituto per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale.

**Il lavoro agile viene concesso per un totale del 50% degli effettivi presenti a livello di Servizio (garantendo, pertanto, prioritariamente la fruizione di ferie, permessi 104, malattia e degli altri istituti contrattuali degli eventuali richiedenti), ordinariamente per un massimo di 2 giorni alla settimana.**

**Qualora pervengano istanze di lavoro agile ordinario in numero ritenuto organizzativamente non sostenibile da ogni singola struttura organizzativa (Servizio), il lavoro agile verrà concesso prioritariamente ai soggetti in possesso di criteri di preferenza specificati.**

L'Ente inoltre riconosce ed applica i principi di cui al D.Lgs. 105/2022, che introduce alcune novità normative in materia di maternità, paternità e congedo parentale al fine di conciliare l'attività lavorativa e la vita privata per i genitori e i prestatori di assistenza, e di conseguire la condivisione delle responsabilità di cura tra uomini e donne e la parità di genere in ambito lavorativo e familiare.

Nella concessione del lavoro agile, viene garantita una adeguata rotazione del personale ed assicurate la prevalenza della prestazione lavorativa in presenza, oltre che l'adozione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove necessario.

Risulta necessario avviare dei percorsi volti a formare il personale all'utilizzo delle piattaforme di comunicazione e degli altri strumenti previsti per operare in modalità agile e prevedere specifiche attività formative di sostegno ai ruoli di Elevata Qualificazione per far fronte ai complessi cambiamenti organizzativi in atto ed al nuovo stile di leadership richiesto.

Questi temi sono ricondotti alla relativa sottosezione 3.3.5 – Piano formativo.

### **3.2.2 Programma di sviluppo del lavoro agile**

Si ritiene utile riepilogare principali sviluppi previsti, utilizzando gli step di programmazione inseriti nelle Linee Guida della FFPP del dicembre 2020:

#### Fase di sviluppo avanzato – 2024/2025/2026

- Monitorare l'andamento complessivo del lavoro agile in termini quantitativi e qualitativi

- Monitorare gli impatti interni (ricadute sulla organizzazione)
- Monitorare gli impatti esterni (ricadute sulla qualità dei servizi)
- Predisporre eventuali interventi correttivi

Di seguito i principali punti di attenzione sui quali si concentrerà il lavoro di attuazione previsto per i prossimi mesi:

- a) consapevolezza che ogni Servizio dell'Ente ha proprie specificità di cui si cercherà di tener conto nell'applicazione del lavoro agile nel corso del triennio;
- b) necessità di rivedere i sistemi di performance organizzativa e individuale, adattando anche il Sistema di Misurazione e Valutazione delle performance alla nuova organizzazione del lavoro (in particolare rivedendo gli indicatori di performance organizzativa e aggiornando le dichiarazioni dei comportamenti organizzativi attesi, dove necessario).

Il Comune ritiene strategico operare un investimento per superare le criticità derivanti dall'uso di strumenti personali nello svolgimento dello smart working. Questo consentirà, da un lato di recuperare efficacia nello svolgimento delle attività attraverso l'uso di strumenti più adeguati, e dall'altro di assicurare un maggior livello di sicurezza nella gestione delle informazioni e dei dati. In particolare, nel corso dell'anno 2024 verrà aumentata la dotazione tecnologica di pc - che attualmente è pari a 20 unità - di ulteriori 45 unità.

**Allegato 05 - Regolamento Lavoro Agile e correlati (elenco processi smartabili, schema accordo individuale, disciplinare utilizzo risorse informatiche, informativa salute e sicurezza).**

### **3.3 Piano triennale del fabbisogno di personale**

#### **3.3.1 Premessa**

L'organizzazione dell'Ente, nel rispetto dei principi di distinzione tra responsabilità politiche, di indirizzo e controllo degli organi di direzione politica e responsabilità gestionali in capo ai titolari di incarichi di Elevata Qualificazione, è di competenza della Giunta Comunale per quanto attiene l'istituzione di Aree che rappresentano le unità organizzative di massima dimensione (macro organizzazione), e di competenza dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione, con i poteri del privato datore di lavoro sulla base delle risorse assegnate, per la definizione dell'articolazione interna all'Area ed ai singoli servizi di cui si compone (micro organizzazione).

Con delibera della G.C. n. 211 del 20.11.2023 l'organizzazione interna dell'Ente suddivisa per Aree/Servizi/Uffici è stata modificata, come da allegato alla citata deliberazione (organigramma).

L'adeguamento si è reso necessario al fine di assolvere al meglio le finalità istituzionali di questa Amministrazione, anche in linea con gli atti di programmazione generale già adottati, ed al fine di perseguire una maggiore funzionalità ed efficienza della struttura comunale.

Tale adeguamento ha consentito di meglio razionalizzare l'impiego delle risorse umane e strumentali disponibili.

In coerenza con le azioni programmate nella sezione 2 "Valore pubblico, performance e anti-corruzione" del PIAO si potrà valutare di modificare il modello organizzativo in funzione degli obiettivi strategici dell'Amministrazione e dell'evoluzione dei bisogni, tenendo conto anche di valutazioni correlate alla stima del trend delle cessazioni.

#### **3.3.2 Consistenza di personale al 3/04/2024**

- TOTALE: n. 124 dipendenti *di cui*:
  - o n. 123 dipendenti a tempo indeterminato
  - o n. 1 dipendente a tempo determinato
  - o n. 96 dipendenti a tempo pieno
  - o n. 28 dipendenti a tempo parziale

#### **3.3.3 Classificazione del personale nelle categorie/aree di inquadramento**

I dipendenti a tempo indeterminato in servizio al 3/04/2024, per un totale di n. 123, a seguito dell'applicazione della nuova classificazione del personale e della ridefinizione dei profili professionali previsti dal CCNL 16.11.2022, sono così raggruppati:

- n. 28 dipendenti inquadrati nella cat. D - Area dei Funzionari ed EQ di cui:
  - o n. 14 con profilo di Funzionario Amministrativo/contabile, di cui n. 3 titolari di E.Q.;
  - o n. 1 con profilo di Funzionario Informatico, di cui n. 1 titolare di E.Q.;
  - o n. 3 con profilo di Assistente Sociale;
  - o n. 7 con profilo di Funzionario Tecnico, di cui n. 1 titolari di E.Q.;
  - o n. 3 con profilo di Ufficiale di Polizia Locale di cui n. 1 titolare di E.Q.;
- n. 74 dipendenti inquadrati nella cat. C - Area degli Istruttori di cui:
  - o n. 19 con profilo di Agente di Polizia Locale;
  - o n. 44 con profilo di Istruttore Amministrativo/contabile;
  - o n. 1 con profilo di Istruttore Informatico;

- n. 1 con profilo di Assistente Tecnico Industriale;
- n. 9 con profilo di Istruttore Tecnico, di cui 1 titolare di E.Q.;
- n. 18 dipendenti inquadrati nella cat. B - Area degli Operatori Esperti di cui:
  - n. 13 con profilo di Collaboratore Operativo/amministrativo;
  - n. 3 con profilo di Collaboratore Servizi Tecnici;
  - n. 1 con profilo di Collaboratore Messo;
  - n. 1 con profilo di Collaboratore Autista;
- n. 3 dipendenti inquadrati nella cat. A - Area degli Operatori di cui:
  - n. 2 con profilo di Operatore Servizi;
  - n. 1 con profilo di Operatore Tecnico/ausiliario.

Alla data del 3 aprile 2024, la Dotazione Organica e il Personale in servizio distinto per Aree/Servizi risulta rappresentato negli allegati prospetti **06a** e **06b**

### 3.3.4 Programmazione strategica delle risorse umane

In correlazione con i risultati da raggiungere (obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività), vanno definiti la programmazione ed il proprio bisogno di risorse umane, distribuendo la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche. La programmazione è valutata sulla base dei seguenti fattori:

#### a) Fabbisogni del personale sulla base dei vigenti vincoli di spesa

**a.1.** calcolo e verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato (*prospetto dimostrativo secondo le disposizioni di cui al D.L. n. 34/2019 e D.M. 17/03/2020*).

Risulta rispettato il limite della capacità assunzionale cumulata come da **All. 07a, 07b, 07c**.

**a.2** verifica del rispetto del vincolo di contenimento della spesa complessiva di personale ex art. 1, commi 557 o 562, L. n. 296/2006. I Comuni "virtuosi" dovranno tenere conto, eventualmente, dell'esclusione da tale vincolo della maggiore spesa per assunzioni a tempo indeterminato derivante dall'utilizzo dei maggiori spazi a tal fine consentiti (art. 7, comma 1, D.M. 17/03/2020); Sulla base delle previsioni risulta rispettato il limite di contenimento della spesa media del personale 2011-2013 pari ad € 5.051.564,66, come da prospetto **All. 08**.

**a.3** verifica del rispetto del limite di spesa per il lavoro flessibile ex art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010. Sulla base delle previsioni relative alle assunzioni di personale **a tempo determinato**, (vedasi a tal fine quanto riportato in **All. 09**) risulta rispettato il limite di spesa per il lavoro flessibile pari ad € 109.937,00.

Anno	Spesa a tempo determinato
2024	20.546,84

**a.4** programmazione dei fabbisogni di personale: sulla base delle previsioni relative alle assunzioni di personale **a tempo indeterminato** (vedasi a tal fine quanto riportato in **All. 09**), è prevista per il triennio 2024 - 2026 una spesa, così composta:

Anno	Spesa per mobilità - concorsi	Spesa per progressioni verticali	Totale
2024	271.284,23	3.023,49	274.307,73
2025	488.881,30	9.070,48	497.951,79
2026	488.881,30	9.070,48	497.951,79

**a.5** verifica dell'assenza di situazioni di soprannumero o di eccedenze di personale ex art. 33, comma 2, D.Lgs. 165/2001 effettuata con ricognizione interna.

**a.6** verifica di eventuali scoperture di quote d'obbligo per il collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. n. 68/1999.

Richiamato l'art. 18 della Legge 68/99, lo stesso specifica che rientrano fra le categorie protette anche i soggetti che, pur non avendo menomazioni psicofisiche, si trovano in situazioni di svantaggio o disagio sociale tra cui "orfani e coniugi superstiti di coloro che siano deceduti per causa di lavoro, di guerra o di servizio".

La quota di riserva disabili e art. 18 L. 68/99 è pari rispettivamente a n. 7 e n. 1 unità, come indicato nel prospetto **All. 10**.

I lavoratori assunti ai sensi della L. 68/99 in forza al 3 aprile 2024 sono rispettivamente pari a n. 7 unità (di cui n. 2 part-time 50%) con riferimento ai disabili, e n. 1 unità rientrante nella quota riservata ex art. 18, comma 2.

In particolare, a inizio anno 2024 il Servizio Personale ha aggiornato il computo delle quote di riserva (Det. n. 36 del 24.01.2024) inserendovi:

- n. 1 dipendente con accertata riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al 60% (divenuto disabile in costanza di rapporto di lavoro);
- n. 1 dipendente ascrivibile alle categorie protette di cui all'art. 18, comma 2 (v. situazioni di svantaggio o disagio sociale tra cui "orfani e coniugi superstiti di coloro che siano deceduti per causa di lavoro, di guerra o di servizio").

A seguito del decesso di un dipendente appartenente alle categorie protette in data 23 marzo u.s. è in via di perfezionamento la procedura per la computabilità di un lavoratore con accertata riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al 60%, divenuto disabile in costanza di rapporto di lavoro, nella quota di riserva prevista dall'art. 3 della L. 68/99 e s.m.i.

**a.7** verifica dei presupposti normativi, il cui mancato rispetto rende impossibile procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale (da intendersi quelli riferiti ad adempimenti non assorbiti dal medesimo Piao, ovvero: aver rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato, nonché il termine di 30 gg. dal termine di legge per la loro approvazione per il rispettivo invio alla BDAP (il vincolo permane fino all'adempimento; è fatto altresì divieto di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi del vincolo); aver adempiuto alle richieste di certificazione, su istanza dei creditori interessati (art. 9, comma 3-bis del D.L. n. 185/2008); il divieto di assunzione si applica fino al permanere dell'inadempimento; non trovarsi in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del D.lgs. n. 267/2000, e, pertanto, non essere soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale):

<b>ADEMPIMENTO/OBBLIGO</b>	<b>NORMA DI RIFERIMENTO</b>
Adozione del Piano triennale fabbisogno di personale (PTFP)	Art. 6, comma 6, D. Lgs. 165/2001
Invio del PTFP alla Ragioneria generale dello Stato	Art. 6, comma 5, D. Lgs. 165/2001
Ricognizione annuale delle eccedenze e dei soprannumeri	Art. 33, comma 2, D. Lgs. 165/2001
Adozione piano triennale delle azioni positive	Art. 48, comma 1, ultimo periodo D. Lgs. 198/2006
Adozione del Piano della performance – ora organicamente unificato nel PEG (Art. 169 D. Lgs. 267/2000)	Art. 10, comma 5, D. Lgs. 150/2009

Contenimento della spesa di personale degli enti sottoposti al patto di stabilità.	Art. 1, comma 557-ter della L. 296/2006 e comma 557-quater inserito dall'art. 3, comma 5-bis del D. L. 90/2014
Rideterminazione della dotazione organica	Art. 6, comma 6 del D. Lgs. n. 165/2001 come modificato ed integrato dal D. Lgs. n. 75/2017
Facoltà assunzionali in relazione alle cessazioni dell'anno precedente	Art. 3 D. L. n. 90/2014 come modificato dall'art. 14-bis, comma 1, lett. a) D. L. n. 4/2019, in L. n. 26/2019
Obbligo di approvazione del bilancio consolidato dell'anno precedente ai sensi dell'articolo 9, comma 1-quinquies, del D. L. 113/2016 convertito nella Legge 160/2016	
Approvazione nei termini del bilancio di previsione, del rendiconto della gestione, del bilancio consolidato	art. 9, comma 1-quinquies D. L. 113/2016, come modificato da art. 1, comma 904, della L. 145/2018
Obbligo di comunicazione alla banca dati delle amministrazioni pubbliche, ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del D. L. 113/2016 convertito nella L. 160/2016	
Attivazione della Piattaforma telematica per la certificazione dei crediti	Art. 27 del D. L. n. 66/2014

**a.8** verifica del rispetto dei vigenti vincoli finanziari e degli equilibri di bilancio, nell'ambito della si sono acquisiti il parere ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001 e l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, come espressi dall'Organo di revisione; **(All. 11)**

#### **b) stima del trend delle cessazioni**

- Cessazioni attuate/previste nel 2024:
  - o n. 2 dipendenti cat. B Area Operatori Esperti - Collaboratore Operativo/Amministrativo;
  - o n. 6 dipendenti cat. C Area Istruttori - Istruttore Amministrativo/contabile;
  - o n. 4 dipendenti cat. D Area Funzionari – Funzionario Amministrativo/Contabile;
- Cessazioni previste nel 2025:
  - o n. 1 dipendente cat. B Area Operatori Esperti - Collaboratore Operativo/amministrativo;
  - o n. 1 dipendente cat. D Area Funzionari – Funzionario Amministrativo/Contabile;

#### **c) stima dell'evoluzione dei bisogni**

Tenuto conto degli obiettivi strategici enunciati da questa Amministrazione nella sezione strategica del DUP e della previsione delle cessazioni si è provveduto a redigere la presente

sottosezione del PIAO per quanto riguarda le assunzioni che saranno effettuate nel corso del triennio, e riassumibili come segue:

○ **Anno 2024 (All. 09)**

- n. 4 Funzionario Amministrativo/Contabile – cat. D – area Funzionari;
- n. 2 Funzionario Tecnico – cat. D – area Funzionari;
- n. 1 Assistente Sociale – cat. D – area Funzionari;
- n. 6 Istruttore Amministrativo/Contabile – cat. D -area Istruttori;
- n. 2 Istruttore Tecnico – cat. C – area Istruttori;
- n. 1 Agente di P.L. – Cat. C – area Istruttori;

È stato ritenuto opportuno, in un 'ottica di sviluppo professionale e di valorizzazione delle competenze interne alla P.A., prevedere altresì la sperimentazione del passaggio tra l'area di appartenenza e quella immediatamente superiore dei dipendenti di ruolo dell'Amministrazione (c.d. progressioni verticali).

Inoltre è stato conferito incarico a tempo determinato presso lo Staff del Sindaco ai sensi dell'art. 90 del D.lgs. 267/00 e s.m.i. di n. 1 Funzionario - Specialista della Comunicazione dal 30.12.2023 sino al termine del mandato amministrativo, che è previsto per il mese di giugno 2024. **(All. 09)**.

### 3.3.5 Formazione del personale

La formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono sia un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione, sia uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni, indispensabile per assicurare il buon andamento, l'efficienza ed efficacia dell'attività amministrativa.

E' obiettivo dell'Amministrazione aggiornare le capacità e le competenze esistenti, adeguandole a quelle necessarie a conseguire gli obiettivi programmatici dell'Ente per favorire lo sviluppo organizzativo del Comune, nonché l'attuazione dei progetti strategici.

La programmazione e la gestione delle attività formative devono essere condotte tenuto conto delle numerose disposizioni normative che nel corso degli anni si sono susseguite per favorire la predisposizione di piani mirati allo sviluppo delle risorse umane.

Tra questi, i principali sono:

- il **D.lgs. 165/2001, art.1, comma 1, lettera c)**, che prevede la “migliore utilizzazione delle risorse umane nelle Pubbliche Amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti”;
- gli artt. da 54 a 56 del CCNL del personale degli Enti locali del 16 novembre 2022, che individuano la formazione come leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo;
- il **“Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale”, siglato in data 10 marzo 2021 tra Governo e le Confederazioni sindacali**, il quale prevede, tra le altre cose, che la costruzione della nuova Pubblica Amministrazione si fondi ... sulla valorizzazione delle persone nel lavoro, anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale (reskilling) con un'azione di modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale; che, a tale scopo, bisogna utilizzare i migliori percorsi formativi disponibili, adattivi alle persone, certificati e ritenere ogni pubblico dipendente titolare di un diritto/dovere soggettivo alla formazione, considerata a ogni effetto come attività lavorativa e definita quale attività esigibile dalla contrattazione decentrata;
- **la legge 6 novembre 2012, n. 190 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”, e i successivi decreti attuativi (in particolare il D.lgs. 33/13 e il D.lgs. 39/13)**, che prevedono tra i vari adempimenti, (articolo 1: comma 5, lettera b; comma 8; comma 10, lettera c e comma 11) l'obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di ... formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione garantendo, come ribadito dall'ANAC, due livelli differenziati di formazione: a) livello generale, rivolto a tutti i dipendenti, riguardante l'aggiornamento delle competenze e le tematiche dell'etica e della legalità; b) livello specifico, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree di rischio. In questo caso la formazione dovrà riguardare le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto dell'amministrazione (v. articolo 15, comma 5, del decreto Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, in base a cui: “Al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che

consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti”).

- **il Regolamento generale sulla protezione dei dati (UE) n. 2016/679**, la cui attuazione è decorsa dal 25 maggio 2018, il quale prevede, all’articolo 32, paragrafo 4, un obbligo di formazione per tutte le figure (dipendenti e collaboratori) presenti nell’organizzazione degli enti: i Responsabili del trattamento; i Sub-responsabili del trattamento; gli incaricati del trattamento del trattamento e il Responsabile Protezione Dati;

- **il Codice dell’Amministrazione Digitale (CAD)**, di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, successivamente modificato e integrato (D.lgs. n. 179/2016; D.lgs. n. 217/2017), il quale all’art 13 “Formazione informatica dei dipendenti pubblici” prevede che: 1. Le pubbliche amministrazioni, nell’ambito delle risorse finanziarie disponibili, attuano politiche di reclutamento e formazione del personale finalizzate alla conoscenza e all’uso delle tecnologie dell’informazione e della comunicazione, nonché dei temi relativi all’accessibilità e alle tecnologie assistive, ai sensi dell’articolo 8 della legge 9 gennaio 2004, n. 4. 2. 1-bis. Le politiche di formazione di cui al comma 1 sono altresì volte allo sviluppo delle competenze tecnologiche, di informatica giuridica e manageriali dei dirigenti, per la transizione alla modalità operativa digitale;

- **D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, coordinato con il D.lgs. 3 agosto 2009, n. 106 “TESTO UNICO SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO”** il quale dispone all’art. 37 che: “Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, ... con particolare riferimento a: a) concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza; b) rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell’azienda... e che i “dirigenti e i preposti ricevono a cura del datore di lavoro, un’adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro.

Ferma restando la formazione obbligatoria, anche in materia di sicurezza sul lavoro, da sempre erogata all’interno dell’Ente, per il triennio 2024/2026 l’Amministrazione Comunale intende potenziare l’offerta formativa ai dipendenti investendo su **corsi di formazione a carattere attitudinale/motivazionale e corsi in materia di trasparenza amministrativa**.

Importante sarà fornire adeguata formazione anche sugli **strumenti di programmazione**, affinché il personale possa comprendere come meglio progettare il proprio lavoro e concorrere con efficienza al raggiungimento degli obiettivi di Area.

## **Allegato 10: Piano triennale formazione**

### **Pareri e informazioni/confronti**

Sulla programmazione del personale contenuta nella presente sezione è acquisito il parere ai sensi dell’art. 19, comma 8, della L. n. 448/2001 da parte dell’Organo di revisione (prot. n. 13743 del 12.4.2024). **(All. 12)**

Si è inoltre proceduto a esperire/raccogliere o richiedere:

- informazione alle parti sindacali sull'intera sotto-sezione Piano triennale dei fabbisogni, che deve essere resa almeno 5 giorni lavorativi prima dell'adozione dell'atto di approvazione (art. 4, comma 5, CCNL 16/11/2022);
- confronto con le parti sindacali sulle linee generali di pianificazione delle attività formative (art. 5, comma 3, lett. i), CCNL 16/11/2022) e sulla regolamentazione in materia di smart working;

## 4. Monitoraggio

Di seguito vengono riportati i riferimenti alle modalità e alla tempistica prevista per il monitoraggio delle sezioni del PIAO.

Il monitoraggio delle Sottosezioni Valore pubblico e Performance avviene secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo n. 150 del 2009, in coordinamento con quanto previsto dal regolamento sui controlli interni e dal sistema di misurazione e valutazione della performance.

La rendicontazione strategica e gestionale troverà rappresentazione nei documenti del Rendiconto di Gestione e nella Relazione sulla Performance, approvati rispettivamente dal Consiglio e dalla Giunta Comunale. La relazione sulla performance nello specifico deve essere validata dal Nucleo di Valutazione.

Il monitoraggio della sezione Rischi corruttivi e trasparenza avviene secondo le indicazioni di ANAC. E' effettuato periodicamente dal RPCT ed è collegato al momento dei controlli amministrativi interni. Il controllo è finalizzato ad intercettare i rischi emergenti e, nel caso, prevedere nuovi e più efficaci criteri per l'analisi e la ponderazione del rischio. Inoltre, viene redatta annualmente la relazione sull'anticorruzione, secondo il modello predisposto da ANAC, poi pubblicata in amministrazione trasparente.

Il controllo periodico rispetto all'attivazione delle misure di trasparenza, sempre in capo al RPCT, trova il suo culmine nelle attestazioni, in capo al Nucleo di Valutazione e nella griglia di rilevazione, come da indicazioni annuali di ANAC, degli adempimenti relativi alle pubblicazioni obbligatorie nella sezione Amministrazione trasparente.

In relazione alla Sezione Organizzazione e capitale umano il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance è effettuato annualmente per assicurare la coerenza delle valutazioni rispetto al perseguimento degli obiettivi strategici dell'amministrazione.

## Allegati

<b>N.</b>	<b>Sezione PIAO di riferimento</b>	<b>Titolo</b>
01	2.1	Tabella di correlazione Valore Pubblico - Strategia e Gestione - Prevenzione della corruzione
02	2.2	Piano delle Performance
03	2.2.1	Piano azioni positive
04	2.3	Sezione rischi corruttivi e trasparenza
05a	3.2	Regolamento Lavoro Agile
05b	3.2	Elenco processi smartabili
05c	3.2	Schema accordo individuale
05d	3.2	Disciplinare utilizzo risorse informatiche
05e	3.2	Informativa salute e sicurezza
06a	3.3.3	Dotazione organica al 3.4.2024
06b	3.3.3	Personale in servizio al 3.4.2024
07a	3.3.4	PTFP Capacità rapporto spesa personale/media entrate netto FCDE
07b	3.3.4	PTFP Capacità assunzionali 2024
07c	3.3.4	PTFP Rispetto soglia tabella 2 DM
08	3.3.4	PTFP Rispetto limite media spesa 2011-2013
09	3.3.4	PTFP Fabbisogno personale 2024-2026
10	3.3.4	PTFP Verifica rispetto l. 68/1999
11	3.3.4	PTFP Parere del collegio revisori dei conti
12	3.3.5	Piano triennale formazione