

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2023-2025 DEL COMUNE DI ANZANO DEL PARCO - PROVINCIA DI COMO

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di Anzano del Parco

Indirizzo: Piazza Municipio 1 – 22040 Anzano del Parco (COMO)

Codice fiscale: 00689510139

Sindaco: Dott. Alberto Rivetti

Numero dipendenti al 31/12/2022: 08

Numero abitanti al 31/12/2022: 1.742

Telefono: +39 031/630030

Sito internet: <http://www.comune.anzano.co.it/>

E-mail: info@comune.anzano.co.it

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

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1. Valore pubblico

La presente sottosezione non è prevista per gli enti con meno di 50 dipendenti. Si rimanda conseguentemente alle indicazioni contenute nella sezione strategica del Documento Unico di Programmazione 2023-2025, aggiornato da ultimo con deliberazione di consiglio comunale n. 14 del 31/03/2023.

2.2. Performance

Al fine di semplificare l'attività di programmazione è stato ritenuto opportuno integrare la presente sottosezione - pur non rientrando tra quelle che devono essere obbligatoriamente compilate dal Comune di Anzano del Parco, in quanto Ente con meno di 50 dipendenti – inserendo il Piano degli obiettivi e della performance per il triennio 2023/2025. Tale Piano, predisposto secondo le logiche di performance management, di cui al Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009, è consultabile sul sito del Comune di Anzano del Parco all'interno dell'Amministrazione trasparente e costituisce parte integrante e sostanziale del presente documento.

Gli obiettivi – di performance organizzativa e individuale - in esso contenuti sono finalizzati alla creazione di valore pubblico attraverso:

- il miglioramento del funzionamento della struttura organizzativa dell'Ente;

- la creazione di infrastrutture e servizi per favorire lo sviluppo del territorio e della comunità di Minucciano;

- l'implementazione degli strumenti digitali di comunicazione e informazione a disposizione di cittadini e imprese nei rapporti con la pubblica amministrazione.

2.3 Sottosezione di programmazione

Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024 è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 13 del 29/01/2022 e confermato, sussistendone i

Rischi corruttivi e trasparenza

presupposti, con deliberazione di Giunta Comunale n. 15 del 28/01/2023, con il quale si è approvata la sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" che forma parte integrante e sostanziale del presente PIAO 2023/2025 e che comunque si allega alla presente delibera.

Il suddetto Piano è composto:

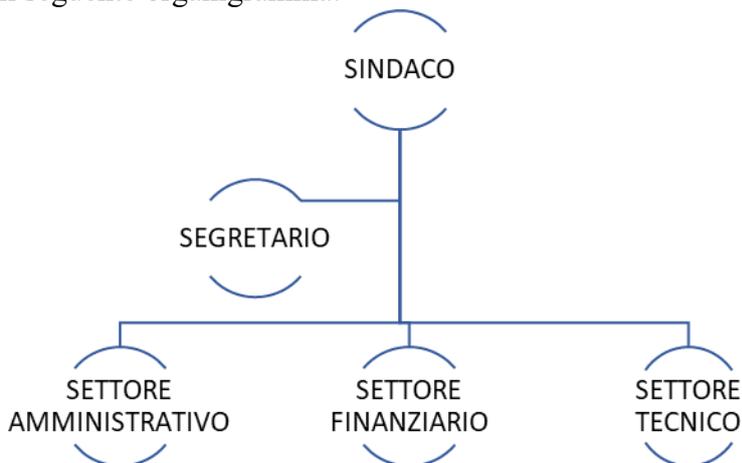
- dalla valutazione di impatto del contesto esterno e interno;
- dalla mappatura dei processi e catalogo dei rischi (prendendo in considerazione, tra l'altro, le seguenti aree a rischio corruttivo: autorizzazioni e concessioni, contratti pubblici, concorsi e procedure selettive, altri processi individuati da RPCT);
- dall'analisi dei rischi;
- dalla individuazione e programmazione delle misure di prevenzione;
- dall'elenco degli obblighi di pubblicazione in Amministrazione Trasparente.

Il nuovo Piano Nazionale Anticorruzione 2022, definitivamente approvato dal Consiglio dell'Anac il 17 gennaio 2023, con delibera n. 7, prevede la possibilità, al paragrafo 10.1.2, di confermare, dopo la prima adozione, per le successive due annualità, lo strumento programmatico in vigore con apposito atto dell'organo di indirizzo, nel caso in cui non siano emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative, non vi siano state modifiche organizzative rilevanti e non siano stati modificati gli obiettivi strategici dell'ente né siano state modificate le altre sezioni del PIAO in modo significativo tale da incidere sui contenuti dell'anticorruzione e della trasparenza.

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa

La struttura organizzativa del Comune di Anzano del Parco è determinata secondo il seguente organigramma:



La struttura organizzativa gestionale del Comune, rappresentata nell'organigramma di cui sopra, con al vertice il Segretario comunale, prevede per ciascun settore le seguenti principali macro competenze:

- Area amministrativa – Responsabile dott. Mauro Civelli: SERVIZI DEMOGRAFICI, STATO CIVILE, SERVIZI ELETTORALI, LEVA - - SERVIZI EDUCATIVI - SERVIZI CIMITERIALI (amministrativa)- SERVIZI CULTURALI E SPORTIVI -) - SISTEMI

	<p>INFORMATICI – GESTIONE DOCUMENTALE – AMMINISTRAZIONE GENERALE – RELAZIONE CON IL PUBBLICO</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Area economico- finanziaria – Responsabile Dott. Mauro Civelli:</u> SERVIZI ECONOMICO FINANZIARI – SERVIZIO TRIBUTI SERVIZI– RISORSE UMANE – SERVIZIO COMMERICICO • <u>Area tecnico – Responsabile geom. Andrea Viganò:</u> MOBILITÀ E VIABILITÀ - TERRITORIO E AMBIENTE - SERVIZI CIMITERIALI - URBANISTICA ED EDILIZIA PRIVATA – MANUTENZIONI <p><u>L’area Servizi Sociali è gestita da Responsabile presente ai sensi “in art.1 c.557”</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Principali Servizi gestiti con altri Comuni:</u> settore polizia locale con Anzano del Parco capo convenzione e di Comuni di Alserio, Brenna, Orsenigo e Montorfano SUAP e rifiuti – Con capofila il Comune di Alzate Brianza
<p>Sottosezione programmazione</p> <p>Organizzazione lavoro agile</p>	<p>di <u>Normativa</u></p> <p>Il lavoro agile è una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa flessibile che consente lo svolgimento della stessa in luogo diverso da quello della sede di lavoro assegnata, cioè presso la propria residenza, domicilio o altro luogo ritenuto idoneo. Tale modalità consente, nel concreto, di contemperare le seguenti finalità: per l’amministrazione quella di garantire l’erogazione dei servizi con modalità spazio-temporali innovative e con livelli ritenuti adeguati di efficienza ed efficacia; al dipendente di poter svolgere la prestazione lavorativa con modalità che meglio concilino tempi di vita e di lavoro, nel rispetto comunque dei principi di pari opportunità e non discriminazione. Per tali finalità il lavoro agile è stato introdotto nella Pubblica Amministrazione con la legge n. 81 del 22 maggio 2017 che, al capo II, ne disciplina i contenuti e le modalità di svolgimento. Inoltre, sempre al fine di individuare le modalità attuative del lavoro agile e definire le misure organizzative, il Decreto Legge n. 34 del 19 maggio 2020, convertito con modificazioni, dalla Legge n. 77 del 17 luglio 2020, ha introdotto il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA).</p> <p>Il lavoro agile di cui al D. Lgs. n. 81/2017 è inoltre disciplinato dal nuovo Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al comparto funzioni locali per il triennio 2019/2021, sottoscritto il 16 novembre 2022, dall’articolo 63 all’articolo 67. Tali articoli, prevedono:</p> <ul style="list-style-type: none"> - a definire il lavoro agile inquadrandolo come una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità, individuando inoltre i relativi principi; - a disciplinare le modalità di accesso al lavoro agile, stabilendo che l’adesione a tale forma di esecuzione della prestazione lavorativa ha natura consensuale e volontaria ed è consentito a tutti i lavoratori, siano essi con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale e

	<p>indipendentemente dal fatto che siano stati assunti con contratto a tempo indeterminato o determinato;</p> <ul style="list-style-type: none"> - gli elementi essenziali dell'accordo individuale che deve essere sottoscritto tra l'Amministrazione comunale e il dipendente che decida di avvalersi del lavoro agile; - l'articolazione della prestazione in modalità agile e il diritto alla disconnessione; - la preparazione del personale al fine di fornire la dovuta formazione per l'utilizzo delle piattaforme di comunicazione. <p>Tanto premesso, tenuto conto delle indicazioni del nuovo CCNL enti locali, questa Amministrazione provvederà nel corso del 2023 e di seguenti anni: a individuare, previo confronto sindacale, i criteri generali per l'individuazione dei processi e attività di lavoro suscettibili di essere svolti in modalità agile; a disciplinare con apposito provvedimento tale modalità di esecuzione della prestazione lavorativa. Fino all'adozione del suddetto provvedimento si rinvia alle disposizioni organizzative fissate con nota p.g. n. 1828 del 16/03/2020 e con determinazione n. 192/2020.</p>
<p>Sottosezione di programmazione</p> <p>Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale</p>	<p>di Rappresentazione della consistenza di personale al 31.12.2022:</p> <p>La dotazione organica al 31.12.2022 era composta da n. 09 posti di cui due part-time.</p> <p>La dotazione organica attuale, costituita in base alle risultanze del piano triennale del fabbisogno del personale e determinata, da ultimo, dalla deliberazione di Giunta comunale del 25.01.2023, n. 09, è riassumibile nel sottostante prospetto:</p> <p>AREA ECONOMICO-FINANZIARIA TOTALE DIPENDENTI A TEMPO INTEDERMINATO N. 3 Categoria D n. 1 Categoria C n. 2</p> <p>AREA AMMINISTRATIVA TOTALE DIPENDENTI A TEMPO INTEDERMINATO N. 3 Categoria C n. 2 Categoria B n.1</p> <p>AREA TECNICA TOTALE DIPENDENTI A TEMPO INTEDERMINATO N. 2 Categoria D n. 2</p> <p>AREA POLIZIA LOCALE TOTALE DIPEDENTI A TEMPO DETERMINATO N.1 Categoria C n. 1</p> <p>Programmazione strategica delle risorse umane:</p>

a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:

- il parametro di virtuosità finanziaria previsto dal DL 34/2019 e dal DPCM 17 marzo 2020 si colloca al di sotto del “valore soglia” di spese di personale su entrate correnti, e precisamente nella percentuale del 17,32%;
- di conseguenza, il margine potenziale di spesa fino al raggiungimento del valore soglia, secondo quanto previsto dall’art. 4 del DPCM citato, è pari a € 1.640.708,04;
- è stato positivamente verificato il rispetto del tetto del lavoro flessibile ai sensi dell’art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78;

b) stima del trend delle cessazioni:

Non risultano agli atti dell’Ente richieste di cessazione del rapporto di lavoro.

c) stima dell’evoluzione dei bisogni:

Non sono previsti – allo stato attuale – ulteriori nuove assunzioni.

Obiettivi di trasformazione dell’allocazione delle risorse

Nel corso dell’anno 2023, a seguito di un’improvvisa dimissioni di personale dipendente al fine di garantire una migliore organizzazione e gestione delle attività e funzioni dell’Ente è stata modificata la dislocazione della figura part-time all’interno dell’Area Amministrativa scambiandola dall’Ufficio Anagrafe all’Ufficio Segreteria e viceversa;

Strategia di copertura del fabbisogno

Non sono previsti posti vacanti nella dotazione organica dell’Ente essendo a pieno regime, visto il Piano triennale del Fabbisogno del Personale 2023/2025.

Si prevede comunque di coprire eventuali posti vacanti nella dotazione organica dell’Ente mediante concorsi pubblici o in alternativa mediante mobilità volontaria o scorrimento di graduatorie.

Formazione del personale

L’amministrazione promuove e incoraggia percorsi di formazione professionale dei dipendenti dell’Ente. A tal proposito si fa presente che l’attività di formazione viene svolta sia direttamente dall’Ente –attraverso la messa a disposizione di servizi di aggiornamento online nonché l’adesione ad associazioni che permettono di partecipare a corsi e giornate di studio

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

4. Monitoraggio

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell’art. 6, comma 3 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all’art. 5 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150, per quanto attiene alle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”;
- secondo le modalità definite dall’ANAC, relativamente alla sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza” e, in particolare, tenendo conto delle indicazioni formulate nel paragrafo 10.2.1, rubricato “Monitoraggio rafforzato per gli enti di piccole dimensioni”, del PNA 2022/2024;
- su base triennale dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell’articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267, relativamente alla Sezione “Organizzazione e capitale umano”, con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.