



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

## **TRIENNIO 2025/2027**

(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.....	12
2.2.1 Piano delle azioni positive.....	13
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza .....	14
3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....	16
3.1. Struttura organizzativa.....	16
3.2 Organizzazione del lavoro agile .....	17
3.3 Piano triennale del fabbisogno di personale.....	19
3.3.1 Premessa.....	19
3.3.2 Consistenza di personale al 31/12/2024 .....	19
3.3.3 Classificazione del personale nelle aree di inquadramento .....	19
3.3.4 Programmazione strategica delle risorse umane .....	20
3.3.5 Formazione del personale.....	25
Pareri e informazioni/confronti .....	26
4. Monitoraggio .....	27

## PREMESSA

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatoria 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.

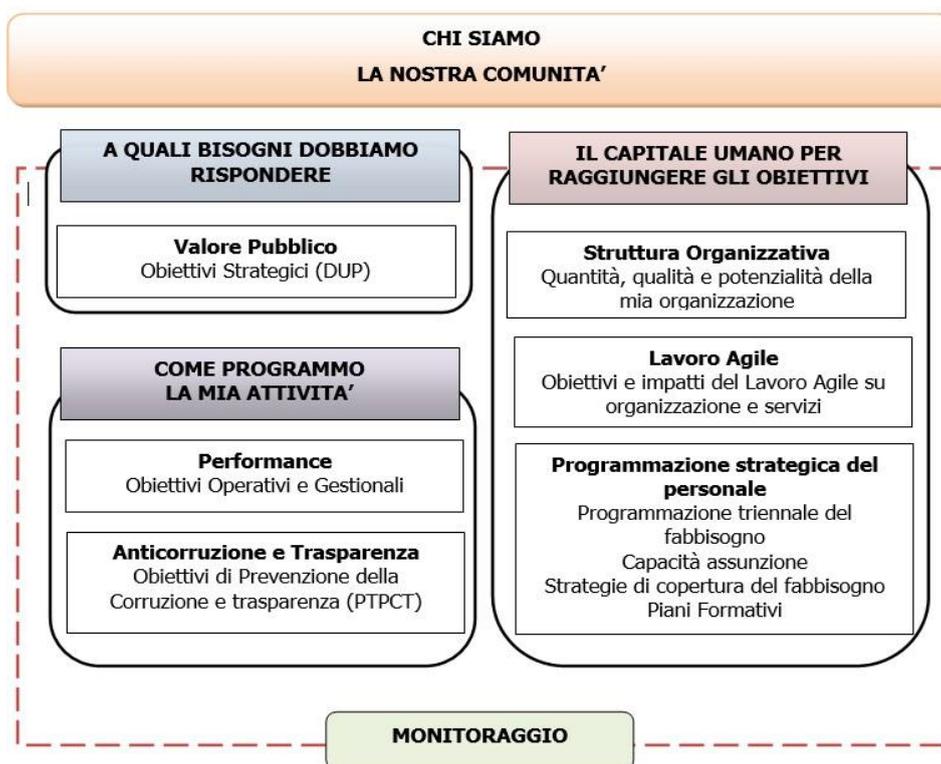
Con la finalità di migliorare il processo di programmazione e pianificazione strategica delle amministrazioni pubbliche, il Piano riunisce in un unico atto tutti quei documenti di programmazione relativi alla gestione delle risorse umane, all'organizzazione dei dipendenti nei vari uffici, alla formazione, 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 programmatoria 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, l'ANAC, ha precisato che il termine ultimo per l'adozione del PIAO, per i soli enti locali, è fissato al 30 marzo 2025, a seguito del differimento al 28 febbraio 2025 del termine di approvazione del bilancio di previsione 2025/2027, disposto dal decreto del Ministro dell'Interno del 24 dicembre 2024 (G.U. del 3 gennaio 2025).

## 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	Andrea Coden
n. dipendenti al 31 dicembre 2024	124
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.regione.lombardia.mi.it">comune.peschieraborromeo@pec.regione.lombardia.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

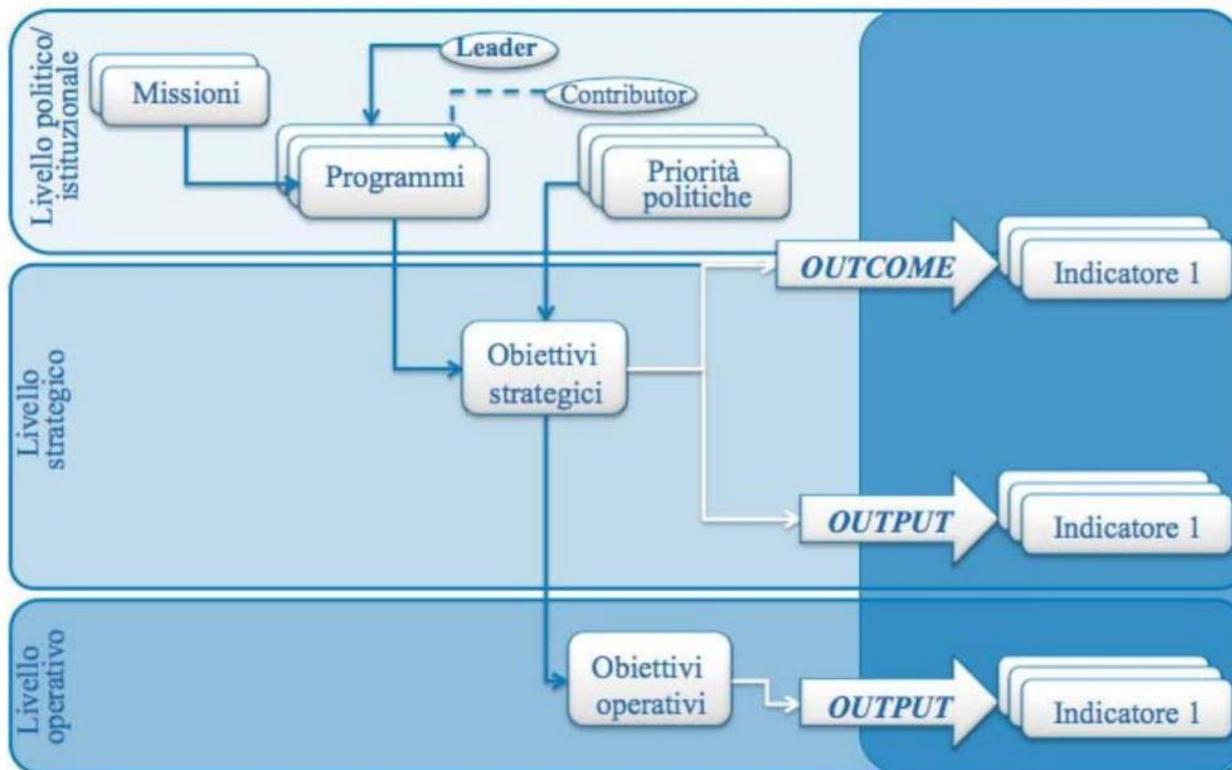
Al fine di intraprendere un percorso che conduca effettivamente verso l'individuazione del valore pubblico e la misurazione degli *outcome*, è necessario introdurre all'interno della catena logica una specifica fase relativa alla loro definizione.

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 mandato e nei documenti di programmazione (DUP) della consiliatura Coden.

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 ed in particolare per l'anno 2025.

## **INDIRIZZI STRATEGICI ANNO 2025/2027**

INDIRIZZO STRATEGICO 1/13: VALORIZZARE LA BELLEZZA DI PESCHIERA

INDIRIZZO STRATEGICO 2/13: STARE BENE E FARE SPORT A PESCHIERA

INDIRIZZO STRATEGICO 3/13: CRESCERE E STUDIARE A PESCHIERA

INDIRIZZO STRATEGICO 4/13: FARE CULTURA A PESCHIERA

INDIRIZZO STRATEGICO 5/13: SERVIZI ALLA PERSONA - ALLA FAMIGLIA - ALLE PARI OPPORTUNITÀ

INDIRIZZO STRATEGICO 6/13: MUOVERSI DENTRO E FUORI PESCHIERA

INDIRIZZO STRATEGICO 7/13: PRENDERSI CURA DELL'AMBIENTE A PESCHIERA

INDIRIZZO STRATEGICO 8/13: PIANIFICAZIONE TERRITORIALE PER VIVERE PESCHIERA

INDIRIZZO STRATEGICO 9/13: VIVERE SICURI A PESCHIERA

INDIRIZZO STRATEGICO 10/13: LAVORARE & FARE IMPRESA A PESCHIERA

INDIRIZZO STRATEGICO 11/13: ESSERE COMUNITÀ A PESCHIERA

INDIRIZZO STRATEGICO 12/13: PERSEGUIRE LA LEGALITÀ

INDIRIZZO STRATEGICO 13/13: ORGANIZZARE IL LAVORO AMMINISTRATIVO

## VALORE PUBBLICO

LINEE DI INDIRIZZO STRATEGICO (DUP)	DIMENSIONE DEL VALORE PUBBLICO	IMPATTO ATTESO	INDICATORE
VALORIZZARE LA BELLEZZA DI PESCHIERA	<b>SODDISFAZIONE DELL'UTENTE</b>	La riqualificazione di alcune aree ed edifici di Peschiera Borromeo	<b>Riqualificazione di almeno 2 edifici/aree di Peschiera Borromeo</b>
STARE BENE E FARE SPORT A PESCHIERA	<b>SODDISFAZIONE DELL'UTENTE</b>	Rendere Peschiera Borromeo un luogo dove sia possibile praticare sempre più attività fisica e trovare iniziative per il tempo libero	<b>Aumento del numero di luoghi in cui poter effettuare sport e attività nel tempo libero (almeno 2 in più rispetto al 2024)</b>
CRESCERE E STUDIARE A PESCHIERA	<b>SODDISFAZIONE DELL'UTENTE</b>	Divenire una città attrattiva per i giovani, creando spazi e occasioni a loro dedicate ed inclusiva per gli anziani	<b>Creare almeno 2 nuove iniziative per i giovani rispetto al 2024</b>
FARE CULTURA A PESCHIERA	<b>SODDISFAZIONE DELL'UTENTE</b>	Incrementare la cultura attraverso lo sviluppo anche di un pensiero inclusivo	<b>Creare almeno 2 eventi culturali nuovi nell'arco dell'anno</b>
SERVIZI ALLA PERSONA - ALLA FAMIGLIA - ALLE PARI OPPORTUNITÀ	<b>SODDISFAZIONE DELL'UTENTE</b>	Incrementare le situazioni di accoglienza della cittadinanza, dell'inclusività e dell'assistenza alla persona	<b>Studiare un accordo per il canone affitti concordato, presentare un percorso per ripensare al centro anziani</b>
MUOVERSI DENTRO E FUORI PESCHIERA	<b>SODDISFAZIONE DELL'UTENTE</b>	Ripensare a modalità di spostamento all'interno del Comune di Peschiera Borromeo	<b>Predisporre il Piano Unico della Mobilità Sostenibile</b>
PRENDERSI CURA DELL'AMBIENTE A PESCHIERA	<b>SODDISFAZIONE DELL'UTENTE</b>	Rendere il Comune di Peschiera Borromeo una realtà più attenta alla cura del verde e dell'ambiente circostante	<b>Migliorare la gestione delle segnalazioni in materia</b>
PIANIFICAZIONE TERRITORIALE PER VIVERE PESCHIERA	<b>SODDISFAZIONE DELL'UTENTE</b>	Un territorio ripensato che possa accogliere lo sviluppo futuro della città	<b>Avviare il processo partecipato del PGT</b>
VIVERE SICURI A PESCHIERA	<b>SODDISFAZIONE DELL'UTENTE</b>	Una Comunità più sicura	<b>Aumento dei controlli sul territorio rispetto all'anno 2024</b>

LAVORARE & FARE IMPRESA A PESCHIERA	<b>SODDISFAZIONE DELL'UTENTE</b>	<b>Creare situazioni di incontro tra la domanda e l'offerta lavoro</b>	<b>Realizzare una iniziativa che faccia incontrare chi cerca e offre lavoro</b>
PERSEGUIRE LA LEGALITÀ	<b>LEGITTIMAZIONE DELL'ENTE</b>	<b>Rendere il Comune di Peschiera Borromeo un luogo dove la legalità e la trasparenza siano di casa</b>	<b>Giudizi positivi nella relazione Anticorruzione e nei documenti sottoposti al Nucleo di Valutazione</b>
ORGANIZZARE IL LAVORO AMMINISTRATIVO	<b>CAPACITA' OPERATIVA</b>	<b>Riconsiderare tutti i processi di adozione degli atti nell'Ente valutando la possibilità di introdurre nuove soluzioni in merito alla valutazione dei risultati attesi</b>	<b>Avviare un nuovo strumento di misurazione della performance dell'Ente</b>

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.

#### **Allegato 01 - Tabella di correlazione Valore Pubblico - Strategia e Gestione**

## 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 2025**.

Il Comune di Peschiera Borromeo procederà, tra il 2025 e il 2026, all'aggiornamento del sistema di misurazione e valutazione della performance e del ciclo di gestione della performance, adeguandolo alle recenti indicazioni ministeriali.

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

Gli obiettivi di performance 2025 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.

### **Allegato 01 - Tabella di correlazione Valore Pubblico - Strategia e Gestione**

### **2.2.1 Piano delle azioni positive – 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 a tutti e aiuta lo sviluppo del nostro Comune.

Il presente Piano è stato sottoposto al CUG per l'inoltro alla Consigliera di Parità. Eventuali osservazioni e implementazioni, qualora venissero proposte, verranno qui recepite.

### **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 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 04 – 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.

## 3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

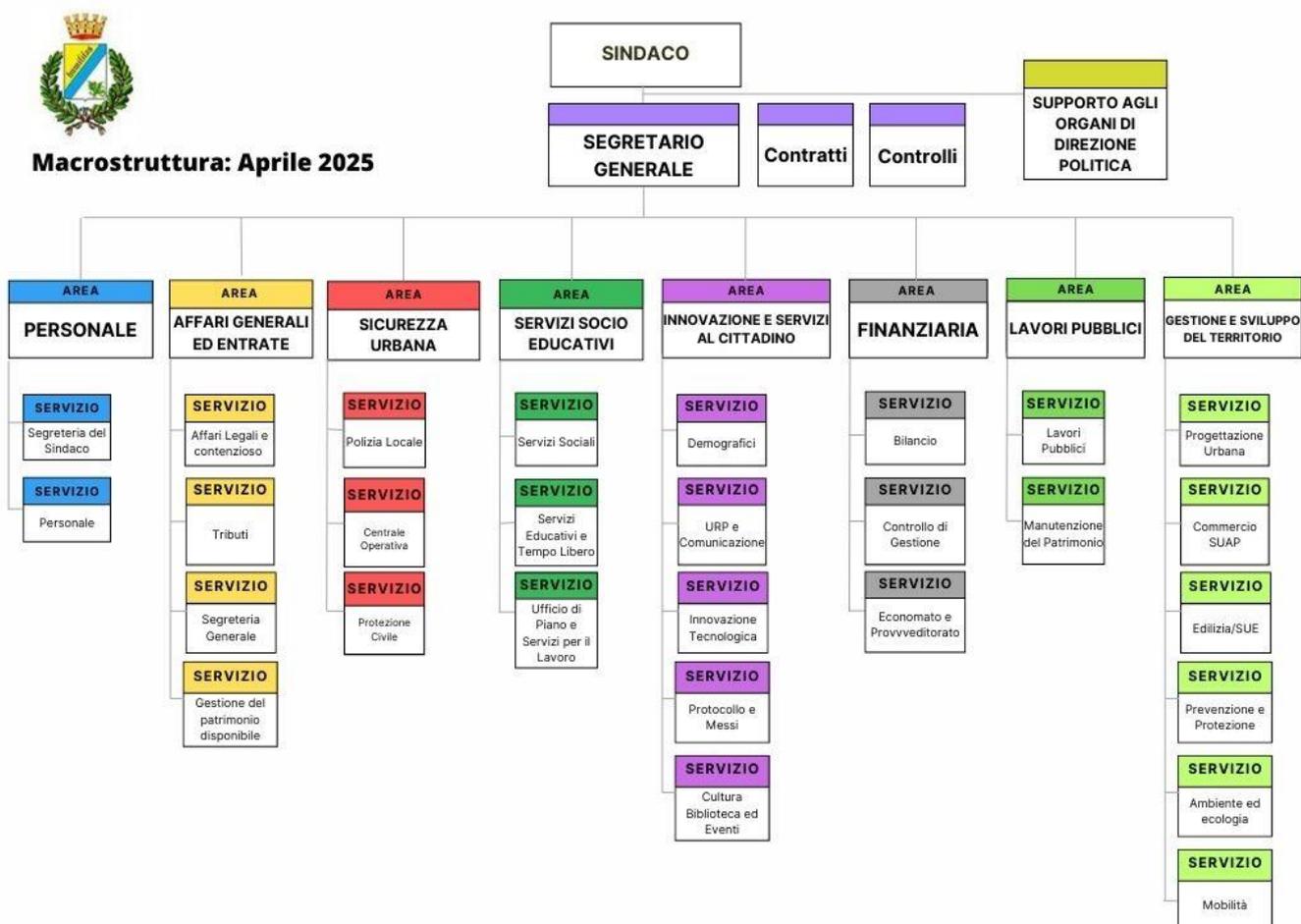
### 3.1. Struttura organizzativa

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:



## 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;

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.

Ad oggi il Regolamento del Lavoro Agile e le relative modulistiche nonché l'elenco delle attività smartabili trova attuazione in funzione della Delibera di G.C. n. 80 del 12/04/2024, che si conferma.

Si rinvia ad una possibile variazione/aggiustamento nel corso del 2025

### **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).

Come indicato nell'organigramma riportato nella sezione 3.1 l'organizzazione interna dell'Ente suddivisa per Aree/Servizi è stata modificata rispetto alla deliberazione GC 208 del 20.11.2024. 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 31.12.2024**

- TOTALE: n. 124 dipendenti di cui:
  - o n. 124 dipendenti a tempo indeterminato
  - o n. 97 dipendenti a tempo pieno
  - o n. 27 dipendenti a tempo parziale

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

I dipendenti a tempo indeterminato in servizio al 31.12.2024, per un totale di n. 124, a seguito dell'applicazione della 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. 15 con profilo di Funzionario amministrativo/contabile, di cui n. 4 titolari di E.Q.;
  - o n. 1 con profilo di Funzionario informatico, titolare di E.Q.;
  - o n. 4 con profilo di Assistente sociale;
  - o n. 5 con profilo di Funzionario tecnico, di cui n. 1 titolare di E.Q.;
  - o n. 3 con profilo di Ufficiale di Polizia Locale di cui n. 1 titolare di E.Q.;
- n. 78 dipendenti inquadrati nella cat. C - Area degli Istruttori di cui:
  - o n. 19 con profilo di Agente di Polizia Locale;
  - o n. 49 con profilo di Istruttore amministrativo/contabile;
  - o n. 1 con profilo di Istruttore Informatico;

- n. 1 con profilo di Assistente tecnico industriale;
- n. 8 con profilo di Istruttore tecnico, di cui 1 titolare di E.Q.;
- n. 15 dipendenti inquadrati nella cat. B - Area degli Operatori Esperti di cui:
  - n. 11 con profilo di Collaboratore operativo/amministrativo;
  - n. 2 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 31 dicembre 2024, la Dotazione Organica e il Personale in servizio distinto per Aree/Servizi risulta rappresentato negli allegati prospetti. **Allegato 05a - Dotazione organica, Allegato 05b - Personale a tempo indeterminato in servizio al 31 dicembre 2024.**

### 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 come da **Allegato 06a - Calcolo del rapporto spese di personale ed entrate correnti al netto del FCDE, Allegato 06b - Calcolo capacità assunzionale.**

**a.2** verifica del rispetto del vincolo di contenimento della spesa complessiva di personale ex art. 1, commi 557 e seguenti Legge 296/2006. 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 **Allegato 07 - Prospetto dimostrativo del contenimento della spesa.**

**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 **Allegato 08 - Piano triennale fabbisogno personale 2025 - 2027**) risulta rispettato il limite di spesa per il lavoro flessibile pari ad € 109.937,00 incluso oneri riflessi e IRAP.

Anno	Spesa a tempo determinato
2025	€ 42.200,44

**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 **Allegato 08 - Piano triennale fabbisogno personale 2025 - 2027**), è prevista per l'anno 2025 una spesa così composta:

<b>Anno</b>	<b>Costo</b>	
2025	per assunzioni a tempo indeterminato tramite accesso dall'esterno (incluso oneri riflessi escluso IRAP)	€ 297.880,18
2025	per progressioni verticali in deroga (escluso oneri riflessi e IRAP)	€ 14.122,15
2025	per progressioni verticali ordinarie (incluso oneri riflessi escluso IRAP)	€ 36.806,16

**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 Legge 68/1999.

L'art. 3, comma 1 della Legge 68/1999 recita "I datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori appartenenti alle categorie protette di cui all'art. 1 nella seguente misura:

a) sette per cento dei lavoratori occupati, se occupano più di 50 dipendenti..."

L'art. 18 della Legge 68/99 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";

- "è attribuita in favore di tali soggetti una quota di riserva, sul numero di dipendenti dei datori di lavoro pubblici e privati";

- "La predetta quota è pari ad un'unità per i datori di lavoro (...) che occupano da cinquantuno a centocinquanta dipendenti";

La quota di riserva disabili e art. 18 L. 68/99 è pari rispettivamente a n. 6 e n. 1 unità, come indicato nel prospetto **Allegato 9 - Verifica di eventuali scoperture di quote d'obbligo per il collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla Legge n. 68/1999.**

I lavoratori in servizio ai sensi della L. 68/99 in forza al 31 dicembre 2024 sono rispettivamente pari a n. 8 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 fine anno 2024 il servizio personale ha aggiornato il computo della quota di riserva prevista dall'art. 3 L. 68/99 (determinazioni n. 632/2024 e n. 808/2024) inserendovi n. 2 dipendenti con accertata riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al 60% (divenuti disabili in costanza di rapporto di lavoro).

**a.7** verifica dei presupposti normativi, il cui mancato rispetto rende impossibile procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale.

- Adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (art. 10 del D.M. 24.06.2022)
- Ricognizione annuale delle eccedenze di personale e delle situazioni di soprannumero (art. 33, comma 2 del D.Lgs. 165/2001)
- Rispetto dei termini per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato e del termine di 30 gg. dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla BDAP (art. 9, comma 1-quinquies, D.L. 113/2016), il vincolo permane fino all'adempimento;
- Mancata certificazione di un credito nei confronti delle PP.AA. (art. 9, comma 3-bis del D.L. 185/2008), il divieto di assunzione si applica fino al permanere dell'inadempimento;
- Assenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto (art. 243, comma 1 del D.Lgs. 267/2000).

**a.8** verifica del rispetto dei vigenti vincoli finanziari e degli equilibri di bilancio. Nell'ambito della procedura 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. 34/2019, come espressi dall'Organo di revisione (**Allegato 11 – Parere del Collegio dei Revisori**).

**b) stima del trend delle cessazioni**

- Cessazioni attuate/previste nel 2025
  - o n. 1 dipendente cat. B Area Operatori Esperti – Collaboratore operativo/amministrativo;
  - o n. 1 dipendente cat. B Area Operatori Esperti – Collaboratore servizi tecnici;
  - o n. 1 dipendente cat. B Area Operatori Esperti – Collaboratore autista;
  - o n. 2 dipendenti cat. C Area Istruttori - Istruttore amministrativo/contabile;
  
- Cessazioni previste nel 2026
  - o n. 1 dipendente cat. B Area Operatori Esperti – Collaboratore operativo/amministrativo;
  - o n. 1 dipendente cat. D Area dei Funzionari e dell'E.Q. – Funzionario amministrativo/contabile.

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

Tenuto conto degli obiettivi strategici enunciati da questa Amministrazione nella sezione strategica del DUP, della previsione delle cessazioni e degli atti precedentemente adottati si è provveduto ad aggiornare la presente sottosezione del PIAO per quanto riguarda le assunzioni da effettuare nel corso del triennio, e riassumibili come segue (**Allegato 09 – Piano triennale fabbisogno personale 2025 - 2027**):

• **Anno 2025 assunzioni a tempo indeterminato:**

N.Posti	Profilo Professionale	Area	Contratto a tempo
3	Funzionario amministrativo/contabile	Area Funzionari (ex cat. C)	Pieno
4	Funzionario tecnico	Area Funzionari (ex cat. D)	Pieno
6	Istruttore amministrativo/Contabile	Area Istruttori (ex cat. C)	Pieno
1	Istruttore tecnico	Area Istruttori (ex cat. C)	Pieno
1	Agente di Polizia Locale	Area Istruttori (ex cat. C)	Pieno

In merito alla modalità di selezione dei posti individuati si ritiene opportuno utilizzare le seguenti procedure:

- scorrimento di graduatorie vigenti,
- convenzione con altri Enti per utilizzo di graduatorie vigenti,
- espletamento delle procedure di mobilità volontaria esterna,
- procedure selettive/concorsi,
- richiesta di condivisioni di graduatorie,
- mobilità interna e tra Enti.

- **Anno 2025 assunzioni a tempo determinato:**

N.Posti	Profilo Professionale	Area	Contratto a tempo	Modalità di selezione
1	Istruttore tecnico	Area degli Istruttori (ex cat. C)	Parziale	art. 1, comma 557, della legge 30 dicembre 2004, n. 311 e s.m.i.
1	Istruttore amministrativo/Contabile	Area degli Istruttori (ex cat. C)	Parziale	art. 1, comma 557, della legge 30 dicembre 2004, n. 311 e s.m.i.

- **Anno 2025 assunzioni a tempo determinato art. 90 D.Lgs. n. 267/2000:**

Rilevata la volontà di individuare figure esperte nella realizzazione di concept strategici per i sistemi comunicativi integrati, per la creazione e implementazione di canali social dell'Ente, per lo studio di campagne di marketing e promozione del territorio e dei servizi offerti dell'Ente. Figure in grado di ideare e realizzare contenuti che rispecchiano la missione e i valori dell'Ente, coordinando campagne pubblicitarie e iniziative promozionali che mirano a incrementare l'engagement attirando una rete più ampia possibile di persone in target.

Rilevato che i profili professionali, come individuati nei contenuti e per categoria d'inquadramento, in considerazione dei requisiti professionali di cui sopra, non risultano reperibili all'interno della struttura comunale e, comunque, ritenendo opportuno individuare soggetti esterni, stante il rapporto eminentemente fiduciario che caratterizza la posizione che verrebbero ad assumere, ovvero di staff all'Organo di vertice elettivo.

A fronte della deliberazione G.C. n. 32 del 11.08.2016 avente ad oggetto: "Interventi di riorganizzazione della struttura organizzativa dell'Ente" con la quale è stata formalizzata la costituzione dell'Ufficio di Staff di supporto al Sindaco e alla Giunta per le funzioni di indirizzo e controllo dell'Organo Politico, ai sensi dell'art. 90 del D.Lgs. n.267/2000 e del vigente Regolamento di Organizzazione, si è ritenuto di prevedere l'individuazione di:

N.Posti	Profilo Professionale	Area	Contratto a tempo	Durata incarico
2	Funzionario amm.tivo / Specialista comunicazione L. 150/2000	Area dei Funzionari e delle EQ (ex. Cat.D)	Parziale	Mandato del Sindaco

Le progressioni tra le aree consistono in un percorso di sviluppo professionale, riservato ai dipendenti dell'amministrazione, che prevede il passaggio all'area immediatamente superiore, equivalente a nuova assunzione, e si realizzano attraverso procedure di selezione interna.

Ritenuto che lo strumento delle progressioni può rivelarsi utile nel miglior perseguimento delle strategie dell'amministrazione nonché per la valorizzazione di eventuali professionalità interne, secondo lo spirito della fonte legale istitutiva, si procederà nel corso dell'anno 2025 alla copertura delle seguenti posizioni tramite le procedure ordinaria (fatta salva una riserva di almeno il 50% delle posizioni disponibili destinata all'accesso

dall'esterno) e in deroga (finanziate in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018).

- **Anno 2025: progressioni verticali tra le aree con procedura ordinaria (art. 52, comma 1-bis del D.Lgs. 165/2001, come modificato dal D.L. 80/2021 e art. 15 CCNL 16.11.2022)**

N.Posti	Profilo Professionale	Area	Contratto a tempo	Servizio
1	Funzionario tecnico	Area Funzionari (ex Cat. D)	Pieno	Lavori Pubblici
1	Funzionario tecnico	Area Funzionari (ex. Cat. D)	Pieno	Ambiente ed Ecologia
1	Funzionario amministrativo/contabile	Area Funzionari (ex Cat. D)	Pieno	URP e Comunicazione
1	Istruttore amministrativo/contabile	Area Istruttori (ex. Cat. C)	Pieno	Demografici
1	Istruttore amministrativo/contabile	Area Istruttori (ex Cat. C)	Pieno	Servizi sociali

- **Anno 2025: progressioni verticali tra le aree con procedura in deroga (art. 13 commi 6, 7, 8 CCNL 16.11.2022)**

N.Posti	Profilo Professionale	Area	Contratto a tempo	Servizio
1	Funzionario amministrativo/contabile	Area Funzionari (ex Cat. D)	Pieno	IT
1	Funzionario amministrativo/contabile	Area Funzionari (ex. Cat. D)	Pieno	Ufficio di Piano e Servizi per il lavoro
1	Funzionario amministrativo/contabile	Area Funzionari (ex Cat. D)	Pieno	Segreteria Generale
1	Funzionario tecnico	Area Funzionari (ex Cat. D)	Parziale	Manutenzione del Patrimonio
1	Funzionario tecnico	Area Funzionari (ex Cat. D)	Parziale	Progettazione Urbana
1	Ufficiale di Polizia Locale	Area Funzionari (ex Cat. D)	Pieno	Centrale operativa
1	Ufficiale di Polizia Locale	Area Funzionari (ex Cat. D)	Pieno	Polizia Locale
1	Ufficiale di Polizia Locale	Area Funzionari (ex Cat. D)	Pieno	Protezione Civile
1	Istruttore amministrativo/contabile	Istruttori (ex cat. C)	Pieno	Protocollo e Messaggi
1	Collaboratore operativo/amministrativo	Operatori Esperti (ex cat. B)	Pieno	Servizi sociali
1	Collaboratore operativo/amministrativo	Operatori Esperti (ex cat. B)	Pieno	Cultura, Biblioteca ed Eventi

### 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;
- 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)
- il Regolamento generale sulla protezione dei dati (UE) n. 2016/679,
- il Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD);
- 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”.

Ferma restando la formazione obbligatoria, anche in materia di sicurezza sul lavoro, da sempre erogata all'interno dell'Ente, per il triennio 2025/2027 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 11: Piano triennale formazione**

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

Sulla programmazione del personale contenuta nella presente sezione è acquisito **(allegato 10)** 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. 34/2019, come espressi dall'Organo di revisione (prot. n. 10442 del 24.03.2025).

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).

## **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>Titolo</b>
01	Tabella di correlazione Valore Pubblico - Strategia e Gestione
02	Piano della Performance 2025
03	Piano delle Azioni Positive
04	Rischi corruttivi e trasparenza
05a	Dotazione organica
05b	Personale in servizio
06a	Calcolo del rapporto spese di personale ed entrate correnti al netto del FCDE
06b	Calcolo capacità assunzionale
07	Prospetto dimostrativo del contenimento della spesa
08	Piano triennale fabbisogno personale 2025 - 2027
09	Verifica di eventuali scoperture di quote d'obbligo per il collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla Legge n. 68/1999
10	Parere del Collegio dei Revisori dei Conti
11	Piano triennale formazione