



**COMUNE DI LAINO**  
**PROVINCIA DI COMO**

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E**  
**ORGANIZZAZIONE**  
**2025 - 2027**

*APPROVATO CON DELIBERAZIONE G.C. N. 10 DEL 21.03.2025*

## **STRUTTURA DEL PIANO**

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027, seguendo il Piano-tipo e le modalità semplificate previste dall'art. 6 del DPCM 132/2022, si articola nelle seguenti sezioni:

PREMESSA

RIFERIMENTI NORMATIVI

### **SEZIONE 1 – SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE**

### **SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE**

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

### **SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**

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

### **SEZIONE 4 – MONITORIAGGIO**

## **Premessa**

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

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

## **Riferimenti normativi**

L'art. 6 commi da 1 a 4 del D.L. 09.06.2021, n. 80, convertito con modificazioni in legge 06.08.2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa, in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale, quale misura di semplificazione, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

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

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del D.L. 09.06.2021, n. 80, convertito con modificazioni in legge 06.08.2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del D.L. 30.12.2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25.02.2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del D.L. 30.04.2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29.06.2022, n. 79, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsioni, entro 30 giorni dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.

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

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

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

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

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione Semplificato 2025/2027, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 41 del 25.11.2024 ed il Bilancio di previsione finanziario 2025/2027 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 42 del 25.11.2024.

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

<b>SEZIONE 1 SCHEMA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE</b>	
<b>Comune di</b>	LAINO
<b>Indirizzo</b>	Via Venti Settembre 5
<b>Recapito telefonico</b>	031830251
<b>Indirizzo sito internet</b>	<a href="http://www.comune.laino.co.it">www.comune.laino.co.it</a>
<b>e-mail</b>	<a href="mailto:info@comune.laino.co.it">info@comune.laino.co.it</a>
<b>PEC</b>	<a href="mailto:comune.laino@pec.provincia.como.it">comune.laino@pec.provincia.como.it</a>
<b>Codice fiscale/Partita IVA</b>	00527740138
<b>Sindaco</b>	Soldati Cipriano
<b>Numero dipendenti al 31.12.2024</b>	3
<b>Numero abitanti al 31.12.2024</b>	556

## **SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE**

### **2.1 Valore pubblico**

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

Si rimanda alla Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione Semplificato, adottato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 41 del 25.11.2024 consultabile al seguente link:

<http://www.comune.laino.co.it/c013120/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/119>

### **2.2 Performance**

La predisposizione della sottosezione Performance non rientra fra le attività previste dall'art. 6 del Decreto 132 del 30.06.2022. Inoltre l'art. 1 del D.P.R. 24.06.2022 N.81 ha previsto l'assorbimento degli adempimenti inerenti al Piano della performance di cui all'art. 10, comma 1, lettera a), e 1-ter del D.lgs. 27.10.2009 n. 150, esclusivamente per gli enti con più di cinquanta dipendenti.

Tuttavia, si ritiene di proporre di seguito la programmazione degli obiettivi di performance dell'Amministrazione Comunale di Laino per l'anno 2025:

## OBIETTIVI SPECIFICI TRASVERSALI A TUTTE LE AREE

### 1) RISPETTO TEMPI MEDI PAGAMENTO

**Descrizione obiettivo:** L'art. 4-bis del D.L. n. 13/2023, convertito con modificazioni nella legge n. 41/2023 stabilisce che le amministrazioni, nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance previsti dai rispettivi ordinamenti, provvedono ad assegnare, ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali nonché ai dirigenti apicali delle rispettive strutture specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni e valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30%. Lo scopo della riforma 1.11 del PNRR, esplicitato nella circolare N. 1 del 03.01.2024 della RGS, prevede che: (...) I target da raggiungere sono fissati in 60 giorni, per l'indicatore del tempo medio di pagamento degli Enti del Servizio sanitario nazionale, e in 30 giorni per l'indicatore del tempo medio di pagamento dei restanti comparti; per tutti i comparti, il target è pari a zero per l'indicatore del tempo medio di ritardo. L'obiettivo riguarda tutti i Settori dell'ente e riveste la natura di obiettivo di performance organizzativa di ente.

Indici di Efficacia Temporale	ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.
Tempo medio pagamenti per Area	30		
Indici di Efficienza	ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.
% rispetto fasi e tempi	100%		

**PESATURA: obiettivo esente da pesatura in quanto il non raggiungimento del medesimo viene valutato ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato secondo quanto indicato dall'art. 4-bis del D.L. n. 13/2023, convertito con modificazioni nella legge n. 41/2023, attraverso una riduzione della stessa nella misura del 30%.**

### 2) PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PROMOZION E DELLA TRASPARENZA

**Descrizione obiettivo:** L'Ente con il seguente obiettivo si propone di:

- 1) procedere alla riesamina delle strategie di prevenzione della corruzione contenute nel PTPCT, già Sezione 2.3 del PIAO - Rischi Corruttivi e Trasparenza alla luce del nuovo PNA ANAC del 16.11.2022, attuando ed aggiornando quanto in indirizzo dall'Autorità;
- 2) procedere alla puntuale applicazione delle misure di contenimento del rischio corruttivo di cui al PTPCT in vigore nell'ente;
- 3) procedere alla puntuale applicazione a regime del nuovo Dlgs 24/2023 in materia di whistleblowing e delle relative Linee applicative ANAC approvate in data 12.07.2023;
- 4) effettuare i controlli di regolarità sugli atti;
- 5) procedere alla formazione annuale obbligatoria in tema di etica e legalità.

Indici di Efficacia	ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.
Formazione in tema di anticorruzione nel 2025 entro 31.12.2025	100 % personale delle aree		
Aggiornamento sezioni amm.ne trasparente entro i termini di monitoraggio OIV	80% di sezioni sottoposte a monitoraggio ANAC		
Indici di Efficienza	ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.
% rispetto fasi e tempi	100%		

**PESATURA: 1/3 PUNTEGGIO COMPLESSIVO ATTRIBUITO DA SISTEMA DI VALUTAZIONE AD OBIETTIVI STRATEGICI**

### 3) FORMAZIONE DIFFUSA

**Descrizione obiettivo:** È volontà dell'Amministrazione attivare azioni sinergiche di promozione della formazione continua e diffusa di tutti i collaboratori dell'Ente. In applicazione del Piano di formazione approvato i responsabili devono programmare i percorsi formativi individualizzati, tenuto conto della formazione obbligatoria,

introducendo percorsi di formazione specialistica e sulle soft skills, come previsto dalle nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale del 28 novembre 2023 e successivamente dettagliato nelle Prime indicazioni operative in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale del 25 gennaio 2024. Attraverso i piani di formazione verrà monitorato lo svolgimento della formazione di ogni collaboratore, il grado di utilizzo di Syllabus e le conseguenti attestazioni.

<b>Indici di Efficacia</b>	ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.
% dipendenti coinvolti nel piano di formazione (dipendenti formati/dipendenti dell'Ente) – entro 31.12.2025 -	100%		
<b>Indici di Efficienza</b>	ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.
% rispetto fasi e tempi – entro 31.12.2025 -	100%		

**PESATURA: 1/3 PUNTEGGIO COMPLESSIVO ATTRIBUITO DA SISTEMA DI VALUTAZIONE AD OBIETTIVI STRATEGICI**

### **OBIETTIVI SPECIFICI DI AREA**

#### **AREA DEMOGRAFICA E SEGRETERIA**

**RESPONSABILE: Monica Lanfranconi**

**OBIETTIVO: Adesione e messa a regime ANSC**

**DESCRIZIONE: Messa in atto procedure per implementazione Anpr Stato Civile Digitale**

**TERMINE: 31.12.2025**

**RISULTATO ATTESO: 100 % rispetto dei tempi**

**PESATURA: 1/3 PUNTEGGIO COMPLESSIVO ATTRIBUITO DA SISTEMA DI VALUTAZIONE AD OBIETTIVI STRATEGICI**

#### **AREA EDILIZIA PRIVATA e AREA AFFARI GENERALI E TECNICO MANUTENTIVA**

**RESPONSABILE: Federico Brenta**

**OBIETTIVO: ANNCSU**

**DESCRIZIONE: supporto ad incarico esterno per bonifica e verifica dati catastali e unità immobiliari secondo stradario comunale**

**TERMINE: 31.12.2025**

**RISULTATO ATTESO: allineamento almeno del 50% dati entro il 31.12.2025**

**PESATURA: 1/3 PUNTEGGIO COMPLESSIVO ATTRIBUITO DA SISTEMA DI VALUTAZIONE AD OBIETTIVI STRATEGICI**

### **2.3 Rischi corruttivi e trasparenza**

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

L'Autorità aveva già introdotto diverse misure di semplificazione per alcune tipologie di enti, fra

cui i comuni con popolazione inferiore a 5.000 abitanti, e con il PNA 2022 sono state indicate nuove semplificazioni, rivolte ora a tutte le amministrazioni ed enti con meno di 50 dipendenti, che si riferiscono sia alla fase di programmazione delle misure, sia al monitoraggio.

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

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

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

Con l'**aggiornamento 2024 al Piano Nazionale Anticorruzione 2022** ANAC ha inoltre avuto modo di ribadire che i comuni con popolazione al di sotto di 5000 abitanti e con meno di 50 dipendenti, dopo la prima adozione della sezione, sono chiamati a valutare se nell'anno precedente si siano verificate o meno le seguenti evenienze:

- Fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative;
- Modifiche organizzative rilevanti;
- Modifiche degli obiettivi strategici;
- Modifiche significative di altre sezioni del PIAO tali da incidere sui contenuti della sezione anticorruzione e trasparenza.

Successivamente, laddove i RPCT rilevano che non siano intervenute le circostanze elencate, possono confermare per le successive due annualità la sezione del PIAO.

Il PIAO 2024/2026 è stato approvato con delibera di Giunta Comunale n. 12 del 11/04/2024. Orbene si dà atto che il Comune di Laino non ha riscontrato, nel corso dell'anno 2024 il concretizzarsi di alcuna delle fattispecie succitate. Non risultano all'Ente segnalati, contestati o comunque appurati – per quanto di competenza – fatti corruttivi per i quali vi sia l'obbligo di aggiornare e/o adeguare il piano, né modifiche strutturali dell'organizzazione interna, di altre sezioni del PIAO o agli obiettivi strategici approvati dall'Amministrazione comunale.

Si evidenzia inoltre che, con avviso pubblicato in data 20.12.2024 sono state avviate forme di consultazione con il coinvolgimento dei cittadini, delle associazioni e delle organizzazioni portatrici di interessi collettivi, delle organizzazioni di categoria e organizzazioni sindacali operanti sul territorio, al fine di elaborare un'efficace strategia anticorruzione. All'avviso pubblico per tale consultazione non ha seguito alcuna proposta e/o segnalazione degli stakeholders ai fini aggiornamento della sezione del PIAO (piano integrato di attività e organizzazione) sull'anticorruzione e sulla trasparenza 2025-2027.

L'amministrazione, già nel corso del 2024, aveva ritenuto opportuno confermare lo strumento programmatico approvato per il triennio 2023-2025 per l'anno 2024, attraverso la delibera di Giunta Comunale n. 4 del 24.01.2024.

Alla luce di quanto sopra e delle indicazioni di prassi succitate, si conferma il PTPCT del Comune di Laino 2023/2025 anche per l'anno 2025, consultabile sul sito internet dell'amministrazione al seguente link:

<https://www.comune.laino.co.it/zf/index.php/atti-general/index/dettaglio-atto/atto/37>

### SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

#### 3.1 Struttura organizzativa

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

La struttura organizzativa dell'Ente prevede la sua articolazione in 4 aree.

La macrostruttura dell'ente vede 2 Aree Organizzative assegnate a 2 dipendenti titolari di incarichi di elevata qualificazione (Area Demografica Segreteria, incarico attribuito ad un funzionario, e Area Edilizia Privata, con incarico attribuito ad un istruttore) e 2 aree organizzative (Area Finanza Tributi e Commercio e Area Affari Generali e Tecnico Manutentiva) assegnate al Sindaco quale componente dell'organo esecutivo secondo lo schema sotto indicato.

Il sistema di graduazione della retribuzione di posizione delle posizioni organizzative (ora EQ) è disciplinato dalla deliberazione della Giunta Comunale n. 18 del 18.05.2019.

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

AREA	RESPONSABILE
Area Demografica Segreteria	Funzionario EQ
Area Finanza Tributi e Commercio	Sindaco
Area Affari Generali e Tecnico Manutentiva	Sindaco
Area Edilizia Privata	Istruttore con incarico di EQ

La dotazione organica effettiva prevede: n. 3 dipendenti, dei quali 1 funzionario, 1 istruttore tecnico e n.1 collaboratore ex art. 90 Ufficio Staff.

Dettaglio struttura organizzativa:

Struttura Organizzativa Area/Settore	Servizi/Uffici Assegnati	Responsabile	Personale assegnato
AREA DEMOGRAFICA SEGRETERIA	- Servizio Anagrafe Stato Civile - Servizio Elettorale - Servizio Protocollo - Servizio Segreteria - Servizio Messi	Funzionario EQ	1 Specialista in attività amministrative e contabili (autorizzazione a svolgere prestazione a tempo parziale 24 H)
AREA EDILIZIA PRIVATA	- Servizio Edilizia Privata - Servizio Sicurezza Antincendio	Istruttore tecnico con incarico di EQ	Istruttore tecnico tempo Parziale h 27

AREA FINANZA TRIBUTI E COMMERCIO	- Servizio Commercio - Servizio Economato - Servizio Finanziario - Servizio Tributi - Servizio Personale	Sindaco	L'ufficio si avvale del personale dell'area demografica - segretaria
AREA AFFARI GENERALI E TECNICO MANUTENTIVA	-Servizio Affari generali -Servizio Patrimonio -Servizio ecologia ambiente -Servizio Lavori Pubblici - Servizio Manutentivo - Servizio Urbanistica - Servizio Sport - Servizio Cultura - Servizio protezione civile -Servizio Sociale -Servizio Istruzione -Servizio Polizia - Servizio cimiteriale	Sindaco	L'ufficio si avvale del personale dell'area edilizia privata

L'ente si avvale, come detto, di forme di reclutamento consentite dalla vigente normativa e dalla capacità effettiva di spesa consentita dal bilancio: in particolare di n. 1 collaboratore ex art.90 D.lgs. 267/2000 addetto ufficio Staff Sindaco nei limiti di spesa di lavoro flessibile.

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

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

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

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

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

- a) organizzazione generale dell'amministrazione, gestione finanziaria e contabile e controllo;
- b) organizzazione dei servizi pubblici di interesse generale di ambito comunale, ivi compresi i servizi di trasporto pubblico comunale;
- c) catasto, ad eccezione delle funzioni mantenute allo Stato dalla normativa vigente;
- d) la pianificazione urbanistica ed edilizia di ambito comunale nonché la partecipazione alla pianificazione territoriale di livello sovracomunale;
- e) attività, in ambito comunale, di pianificazione di protezione civile e di coordinamento dei primi soccorsi;
- f) l'organizzazione e la gestione dei servizi di raccolta, avvio e smaltimento e recupero dei rifiuti urbani e la riscossione dei relativi tributi; (234)
- g) progettazione e gestione del sistema locale dei servizi sociali ed erogazione delle relative prestazioni ai cittadini, secondo quanto previsto dall'articolo 118, quarto comma, della Costituzione;
- h) edilizia scolastica per la parte non attribuita alla competenza delle province, organizzazione e gestione dei servizi scolastici;
- i) polizia municipale e polizia amministrativa locale;
- l) tenuta dei registri di stato civile e di popolazione e compiti in materia di servizi anagrafici nonché in materia di servizi elettorali, nell'esercizio delle funzioni di competenza statale;
- l-bis) i servizi in materia statistica.

In particolare occorre segnalare che nel Comune di Laino il Settore SUAP è svolto in convenzione con la Camera di Commercio.

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

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

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

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

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

Con nota prot. n. 1304 del 14.03.2025 si è provveduto a richiedere il parere di competenza al Consigliere di parità della Provincia di Como, che ha dato esito positivo come da nota prot. n. 1324 del 17.03.2025.

Gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute di genere dell'amministrazione sono riportati nel piano delle Azioni Positive 2025/2027 del Comune di Laino di cui **all'allegato n.1**.

### 3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale

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

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

### 3.1.3 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria

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

Gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute finanziaria dell'amministrazione sono contenuti nelle relative sezioni del Documento Unico di Programmazione semplificato, adottato con deliberazione di deliberazione di Consiglio Comunale n. 41 del 25.11.2024 consultabile al seguente link:

<http://www.comune.laino.co.it/c013120/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/119>

### 3.2 Organizzazione del lavoro agile

Il CCNL sottoscritto il 16 novembre 2022 introduce una nuova disciplina del lavoro a distanza, nelle due ipotesi di lavoro agile e lavoro da remoto, il primo previsto dalla Legge. n. 81/2017 e s.m.i., senza vincoli di orario e di luogo di lavoro (lavoro per obiettivi e orientato ai risultati) il secondo al contrario, con vincoli di orario (con caratteristiche analoghe al lavoro svolto in presenza).

L'art.63 del CCNL 16.11.2022 - "Definizioni e principi generali" del Titolo VI - "Lavoro a distanza"- Capo I - "Lavoro agile" prevede quanto segue:

1. Il lavoro agile di cui alla L. 81/2017 è 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. I criteri generali per l'individuazione dei predetti processi e attività di lavoro sono stabiliti dalle amministrazioni, previo confronto di cui all'art. 5 (confronto) comma 3, lett. I). Esso è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.

2. Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, disciplinata da ciascun Ente con proprio Regolamento ed accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o luogo di lavoro.

Non si ritiene opportuno predisporre un piano dettagliato di accesso al lavoro a distanza, riservandosi di valutare caso per caso, secondo le esigenze dei singoli richiedenti, le modalità di espletamento della prestazione lavorativa a distanza, qualora se ne ravvisi la necessità.

Si ritiene di evidenziare che la progressiva digitalizzazione della società contemporanea, le sfide che sorgono a seguito dei cambiamenti sociali e demografici o, come di recente, da situazioni emergenziali, rendono necessario un ripensamento generale delle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa anche in termini di elasticità e flessibilità, allo scopo di renderla più adeguata alla accresciuta complessità del contesto generale in cui essa si inserisce, aumentarne l'efficacia, promuovere e conseguire effetti positivi sul fronte della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, favorire il benessere organizzativo e assicurare l'esercizio dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori, contribuendo, così, al miglioramento della qualità dei servizi pubblici.

In via generale le attività "smartizzabili" sono le attività che rispondono ai seguenti requisiti:

- possibilità di delocalizzazione, le attività sono tali da poter essere eseguite a distanza senza la necessità di una costante presenza fisica nella sede di lavoro;
- possibilità di effettuare la prestazione lavorativa grazie alle strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento dell'attività lavorativa fuori dalla sede di lavoro e messe a disposizione dal datore di lavoro o attraverso strumentazioni di proprietà del dipendente;
- autonomia operativa, le prestazioni da eseguire non devono richiedere un diretto e continuo interscambio comunicativo con gli altri componenti dell'ufficio di appartenenza ovvero con gli utenti dei servizi resi presso gli sportelli della sede di lavoro di appartenenza;
- possibilità di programmare il lavoro e di controllarne facilmente l'esecuzione;
- possibilità di misurare, monitorare e valutare i risultati delle prestazioni lavorative eseguite in lavoro agile attraverso la definizione di precisi indicatori misurabili.

Sono escluse dal novero delle attività in lavoro agile quelle che richiedono lo svolgimento di prestazioni da eseguire necessariamente presso specifiche strutture di erogazione dei servizi (esempio: sportelli incaricati del ricevimento del pubblico, mense scolastiche, nidi d'infanzia,

ecc.), ovvero con macchine ed attrezzature tecniche specifiche oppure in contesti e in luoghi diversi del territorio comunale destinati ad essere adibiti temporaneamente od occasionalmente a luogo di lavoro (esempi: assistenza sociale e domiciliare, attività di notificazione, servizi di polizia locale sul territorio, manutenzione strade, manutenzione verde pubblico, ecc.).

Si ritiene fondato indicare i soggetti che hanno la precedenza nell'accesso al lavoro agile:

Al lavoro agile accedono in maniera limitata tutti i dipendenti dell'ente a tempo indeterminato e determinato con precedenza tuttavia attribuita ai soggetti che si trovino nelle seguenti condizioni:

- Lavoratrici o lavoratori affetti dalle patologie e condizioni individuate dal Decreto del Ministro della Salute del 4 febbraio 2022; lavoratrici e lavoratori con figli fino a 12 anni di età o senza alcun limite di età ai sensi dell'art. 3, comma 3, della Legge 5 febbraio 1992 n. 104 e s.m.i.; lavoratrici o lavoratori con disabilità in condizioni di gravità accertata ai sensi dell'art. 4, comma 1 della Legge 5 febbraio 1992 n. 104 e s.m.i. o che siano caregivers ai sensi dell'art. 1, comma 255, della legge n. 205/2017;
- Esigenza di cura di figli minori e/o minori conviventi con più di 12 anni di età;
- Distanza chilometrica autocertificata tra l'abitazione della dipendente/del dipendente e la sede di lavoro, in base al percorso più breve.

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

Il piano triennale di fabbisogno di personale è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 35 dell'08.08.2024. Link:

<https://www.comune.laino.co.it/c013120/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/87>

ed è stato successivamente richiamato nel DUPs, documento di programmazione semplificato, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 41 del 25.11.2024 a valle dell'intero ciclo programmatorio dell'ente locale, a cui debitamente si rimanda:

<http://www.comune.laino.co.it/c013120/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/119>.

Si dà atto che il Comune di Laino si colloca all'interno della prima soglia, con un rapporto spesa / entrate calcolato ai sensi dell'art. 33 del DL 34/2019 e del Decreto 17 marzo 2020 pari al 15.77% e con un margine assunzionale pari ad Euro 43.166,90.

Calcolo delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni.							
Ai sensi dell'art. 33 del DL 34/2019 e del Decreto 17 marzo 2020							
<b>Abitanti</b>	549	<b>Prima soglia</b>	<b>Seconda soglia</b>	<b>Incremento massimo ipotetico spesa</b>			
<b>Anno Corrente</b>	2024	29,50%	33,50%	%	€		
<b>Entrate correnti</b>		<b>FCDE</b>	11.000,00 €	35,00%	43.166,90 €		
Ultimo Rendiconto	656.684,18 €	<b>Media - FCDE</b>	668.914,89 €	<b>Incremento spesa - I FASCIA</b>			
Penultimo rendiconto	691.538,36 €	<b>Rapporto Spesa/Entrate</b>		%	€		
Terzultimo rendiconto	691.522,14 €	15,77%		40,93%	43.166,90 €		
<b>Spesa del personale</b>		<b>Collocazione ente</b>					
Ultimo rendiconto	105.455,00 €	Prima fascia					
Anno 2018	123.334,00 €	<b>FCDE</b>					
<b>Margini assunzionali</b>							
0,00 €							
<b>Utilizzo massimo margini assunzionali</b>				<b>Incremento spesa</b>			
0,00 €				43.166,90 €			
<b>Spesa del Personale</b>							
Impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;							
<b>Entrate Correnti</b>							
Media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.							
<b>Fasce demografiche</b>	<b>Prima soglia</b>	<b>Seconda soglia</b>	<b>Incremento spesa personale massimo annuo</b>				
			<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
Comuni con meno di 1.000 abitanti;	29,50%	33,50%	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti;	28,60%	32,60%	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti;	27,60%	31,60%	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%
Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti;	27,20%	31,20%	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	28,00%
Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti;	26,90%	30,90%	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti;	27,00%	31,00%	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
Comuni da 60.000 a 249.999 abitanti;	27,60%	31,60%	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%
Comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti;	28,80%	32,80%	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
Comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.	25,30%	29,30%	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%
<b>Resti assunzionali</b>							
Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali massimi annui, fermo restando il non superamento del limite dato dalla prima soglia in relazione al rapporto tra le spese del personale e le entrate, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.							
<b>Comuni sotto i 5.000 abitanti facenti parte di un'unione</b>							
Per il periodo 2020-2024, i comuni con meno di cinquemila abitanti, che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, che fanno parte dell'«Unione di comuni» prevista dall'art. 32 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, e per i quali la maggior spesa per personale consentita dal presente articolo risulta non sufficiente all'assunzione di una unità di personale a tempo indeterminato, possono, nel periodo 2020-2024, incrementare la propria spesa per il personale a tempo indeterminato nella misura massima di 38.000 euro non cumulabile, fermi restando i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione. La maggiore facoltà assunzionale ai sensi del presente comma è destinata all'assunzione a tempo indeterminato di una unità di personale purché collocata in comando obbligatorio presso la corrispondente Unione con oneri a carico della medesima, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale previsto per le Unioni di comuni.							
<b>Comuni che si collocano nella seconda fascia</b>							
I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta compreso fra il valore della prima soglia e quello della seconda soglia, per fascia demografica, non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.							
<b>Comuni che si collocano nella terza fascia</b>							
I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore al valore della seconda soglia per fascia demografica adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore alla seconda soglia per fascia demografica applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.							

#### Riferimenti normativi:

- articolo 6 del D.L. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
- articolo 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- articolo 1, comma 1, lett. a) del d.p.r. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);
- articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);

- articolo 33, comma 2, del D.L. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
- D.M. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri soglia e della capacità assunzionale dei comuni);
- articolo 1, comma 557 o 562, della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;
- articolo 33 del d.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).

### **Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente.**

Per la rappresentazione del personale si rimanda alla precedente tabella.

Inoltre si specifica che il personale è in servizio le seguenti tipologie di rapporti di lavoro:

N.1 FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO TEMPO PARZIALE 24 H SETTIMANALI

N.1 ISTRUTTORE TECNICO TEMPO PARZIALI 27 H SETTIMANALI

Altro Personale:

N.1 DIPENDENTE TEMPO PIENO UFFICIO STAFF

### **Programmazione strategica delle risorse umane e strategia copertura fabbisogno**

- **2025** Non sono prevedibili allo stato attuale cessazioni e/o assunzioni a tempo indeterminato e determinato.
- **2026** Non sono prevedibili allo stato attuale cessazioni e/o assunzioni a tempo indeterminato e determinato
- **2027** Non sono prevedibili allo stato attuale cessazioni e/o assunzioni a tempo indeterminato e determinato

Viene sempre fatta salva la possibilità quanto segue:

- copertura già in corso d'anno mediante concorso pubblico o mobilità delle cessazioni intervenute;
- le eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale avverranno nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L.78/2010 conv. in L. 122/2010 e s.m.i. e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile;

### **Verifica dell'assenza di eccedenze di personale**

L'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, come da delibera G.C. n. 34 dell'08/08/2024.

### **Verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere**

Atteso che:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del D.L. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
  - l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;
  - l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;
- si evidenzia che il Comune di LAINO non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

### **Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse**

Non si prevedono percorsi di mobilità interna.

Attualmente non sono previste progressioni tra le aree nel triennio 2025/2027.

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

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

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

#### PIANO DELLA FORMAZIONE TRIENNALE

INTERVENTO	DIPENDENTI COINVOLTI	2025	2026	2027	FORMATORE
Privacy Corso di aggiornamento sulla privacy	Tutti	1	1	1	Enti vari autorizzati (Fondazione Ifel, Upel, ecc.)
Trasformazione digitale e servizi online	Tutti	1	1	1	Piattaforma Syllabus
Corso sicurezza luoghi di lavoro	Tutti	Secondo le scadenze previste	Secondo le scadenze previste	Secondo le scadenze previste	Enti vari autorizzati / Professionisti esterni
Corso Anticorruzione e codice di comportamento dei pubblici dipendenti	Tutti	1	1	1	Enti vari autorizzati
Formazione specialistica su materie specifiche di settore	Tutti i dipendenti su indicazione dei Responsabili di Area che programmeranno e gestiranno autonomamente la partecipazione dei dipendenti ai corsi specialistici sulla base delle risorse e nel rispetto di quanto indicato nel presente piano	Programmazione demandata ai singoli Responsabili  Almeno 1 corso	Programmazione demandata ai singoli Responsabili  Almeno 1 corso	Programmazione demandata ai singoli Responsabili  Almeno 1 corso	Enti vari autorizzati / Ordini Professionali Ecc

#### SEZIONE 4 MONITORAGGIO

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

