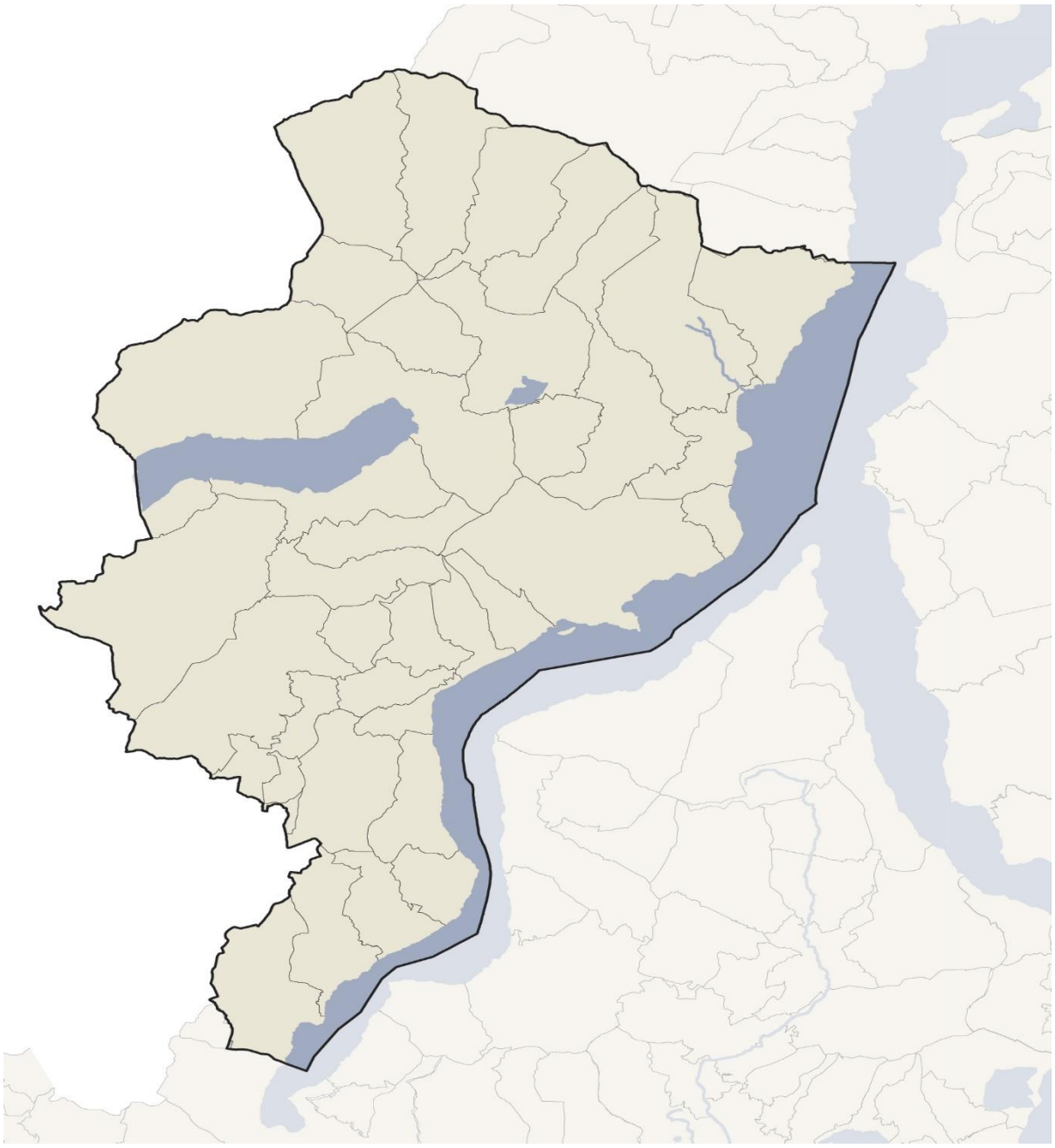
PIAO COMUNE DI CERNOBBIO

ANNO 2025 2027



Premessa

Le finalità del PIAO sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatoria delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla *mission* 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 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 (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa, in particolare, per i comuni con meno di 50 dipendenti,:
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
Il PIAO è pure pensato quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.
Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione -PNA) 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 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.
Sulla base del quadro normativo di riferimento, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025/2027 ha quindi il compito principale di fornire una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.
Al fine di non appesantire in modo eccessivo il documento, è stato pensato di allegare allo stesso alcune sezioni specifiche particolarmente corpose. Il modello tipo viene quindi rispettato, seguendo le indicazioni di semplificazione per gli enti con meno di 50 dipendenti.

SEZIONE 1 PROGRAMMAZIONE

SCHEDA ANAGRAFICA DEL COMUNE DI CERNOBBIO

Denominazione Ente: Comune di Cernobbio
Indirizzo: Via Regina, 23
Sindaco: Matteo Monti (mandato 2018/2023)
PEC: comune.cernobbio.co@halleycert.it
Partita Iva: 00432060135
Codice Fiscale: 00432060135
Codice Istat: 013065
Sito web istituzionale: https://www.comune.cernobbio.co.it
Pagina Facebook: https://www.facebook.com/comunecernobbio/

Dati sul territorio e la popolazione, tratti dal DUP 2025/2027

Territorio e viabilità

Superficie in Kmq			**11,72**
RISORSE IDRICHE			
	*** Laghi**		**1**
	*** Fiumi e torrenti**		**3**
STRADE			
	*** Statali**	**Km.**	**2,00**
	*** Provinciali**	**Km.**	**2,85**
	*** Comunali**	**Km.**	**35,50**
	*** Vicinali**	**Km.**	**0,00**
	*** Autostrade**	**Km.**	**0,00**

PIANI E STRUMENTI URBANISTICI VIGENTI

				Se "SI" data ed estremi del provvedimento di approvazione
*** Piano regolatore adottato**	**Si**	**X**	**No**	**Adottata variante generale il 20/9/2016**
*** Piano regolatore approvato**	**Si**	**X**	**No**	**Pubblicata variante su BURL n.29 19/7/17**
*** Programma di fabbricazione**	**Si**		**No**	**X**
*** Piano edilizia economica e popolare**	**Si**		**No**	**X**

PIANO INSEDIAMENTI PRODUTTIVI

*** Industriali**	**Si**		**No**	**X**
*** Artiginali**	**Si**		**No**	**X**
*** Commerciali**	**Si**		**No**	**X**
*** Altri strumenti (specificare)**	**Si**		**No**	**X**

Esistenza della coerenza delle previsioni annuali e pluriennali con gli strumenti urbanistici vigenti

(art. 170, comma 7, D.L.vo 267/2000)	**Si**		**No**	**X**

		AREA INTERESSATA		**AREA DISPONIBILE**
P.E.E.P.	**mq.**	**0,00**	**mq.**	**0,00**
P.I.P.	**mq.**	**0,00**	**mq.**	**0,00**

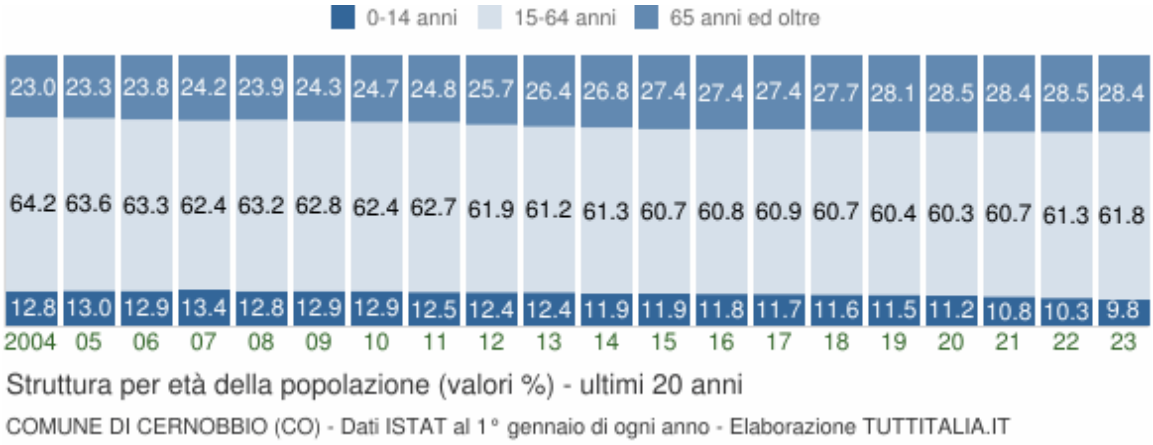
Popolazione

Popolazione legale all'ultimo censimento				6.830
Popolazione residente a fine 2022			n.	6.446
(art.156 D.Lvo 267/2000)				
	di cui:	maschi	n.	3.088
		Femmine	n.	3.358
	nuclei familiari		n.	3.153
	comunità/convivenze		n.	3
Popolazione all'1/1/2022			n.	6.476
Nati nell'anno	n.	27		
Deceduti nell'anno	n.	87		
		saldo naturale	n.	-60
Immigrati nell'anno	n.	309		
Emigrati nell'anno	n.	279		
		saldo migratorio	n.	30
di cui				
In età prescolare (0/5 anni)			n.	161
In età scuola dell'obbligo (6/16 anni)			n.	461
In forza lavoro 1. occupazione (17/29 anni)			n.	755
In età adulta (30/65 anni)			n.	2.979
In età senile (oltre 65 anni)			n.	0

Popolazione massima insediabile come strumento urbanistico vigente				
	Abitanti n.	0	entro il	31-12-2022

Livello di istruzione della popolazione residente		
	Laurea	8,60 %
	Diploma	17,73 %
	Lic. Media	29,97 %

	Lic. Elementare	11,99 %
	Alfabeti	16,09 %
	Analfabeti	15,62 %



Altri dati sul contesto esterno sono rinvenibili nella sezione anticorruzione (2.3).

SEZIONE 2 PERFORMANCE ANTICORRUZIONE

2.1 PERFORMANCE

Il sistema integrato di pianificazione e controllo per la gestione del ciclo della performance è definito nel vigente "Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi" (Capo II) e dal sistema di misurazione e valutazione della performance. Tale sistema, armonizzando ai principi del Decreto Legislativo 150/2009, gli strumenti di pianificazione e controllo delineati dal Decreto Legislativo 267/2000, prevede la definizione degli obiettivi strategici, operativi e gestionali, degli indicatori e dei target attesi attraverso i seguenti strumenti di programmazione:
1) Linee Programmatiche di mandato (articolo 46 del TUEL), presentate al Consiglio Comunale all'inizio del mandato amministrativo, che individuano le priorità strategiche e costituiscono il presupposto per lo sviluppo del sistema di programmazione pluriennale e annuale delle risorse e delle performance dell'Ente;
Le Linee Programmatiche 2023/2028: costituiscono il programma strategico dell'Ente e definiscono le azioni ed i progetti da realizzare durante il mandato. Le Linee Programmatiche 2023/2028, presentate in consiglio il 22/7/2023, sviluppano otto tematiche strategiche generali cui si è ispirato il programma elettorale e che rappresentano il quadro di riferimento politico ed operativo per le attività ed i progetti che sono stati implementati nel corso del mandato:
CERNOBBIO per la sicurezza
CERNOBBIO ripensa il territorio
CERNOBBIO che cresce
CERNOBBIO da promuovere
CERNOBBIO per tutti
CERNOBBIO per la Cultura
CERNOBBIO per i giovani e lo sport
CERNOBBIO Smart

2) Il Documento Unico di Programmazione (articolo 170 del TUEL), che permette l'attività di guida strategica e operativa dell'Ente ed è il presupposto necessario, nel rispetto del principio di coordinamento e coerenza, dei documenti di bilancio e di tutti gli altri documenti di programmazione aggiornata, viene annualmente approvato.

Il DUP 2025/2027 è rinvenibile al seguente link:
https://www.comune.cernobbio.co.it/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/209

3) Piano Esecutivo di Gestione, che assegna i capitoli di spesa ai Responsabili di area, adottato dalla giunta comunale entro 20 giorni dall'approvazione del bilancio annuale, ai sensi dell'art, 169 del TUEL
4) il Piano delle performance, previsto dal d. Lgs. 150/2009, approvato dalla Giunta, che declina gli obiettivi della programmazione operativa contenuta nel Documento Unico di Programmazione nella dimensione gestionale propria del livello di intervento e responsabilità apicale affidando alle elevate qualificazione ed al Comandante della polizia locale obiettivi e risorse. Il Comune di Cernobbio ha scelto di rappresentare nel Piano della Performance, in coerenza con il bilancio e con gli indirizzi, gli obiettivi operativi contenuti nel DUP, gli obiettivi gestionali affidati ai singoli Apicali, con la collaborazione di tutti i dipendenti. Per ciascuno di tali obiettivi sono stati selezionati indicatori utili alla misurazione e alla valutazione della performance dell'amministrazione. Il piano delle performance è redatto con ausilio piattaforma informatica dedicata, comprensivo di tutti i centri di costo dell'ente che permettono un previso controllo di gestione.

Il piano della performance anno 2025/2027 viene allegato al presente documento come allegato 1

2.2 ACCESSIBILITA', SEMPLIFICAZIONE ED INGEGNERIZZAZIONE DEI PROCESSI

Accessibilità: Il comune di Cernobbio, nel corso degli ultimi anni, ha già raggiunto un elevato livello di digitalizzazione dei servizi attraverso l'informatizzazione spinta di procedure sia interne sia rivolte all'utenza, ulteriormente incrementato per contingenze operative dovute alla pandemia da Covid-19 nel periodo 2020-21.
Tutte le procedure degli atti (delibere, determine, decreti ed ordinanze) sono digitalizzate, la sezione del sito "amministrazione trasparente" viene costantemente implementata, in gran parte direttamente dai programmi informatici, le procedure interne per controllo orario dipendenti, ferie e permessi vengono gestiti tramite applicativo.
In riferimento alle modalità e azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale ai servizi dell'Amministrazione da parte dei cittadini, si ricorda l'attivazione sia dello sportello telematica polifunzionale sia dello sportello digitale dell'edilizia. Nello SPORTELLO TELEMATICO POLIFUNZIONALE (https://sportellotelematico.comune.cernobbio.co.it/)è possibile reperire tutta la modulistica del Comune di Cernobbio ed è possibile inviare pratiche, richieste e segnalazioni agli uffici comunali in qualunque momento della giornata e comodamente da casa o dall'ufficio. Il portale è infatti attivo 24 ore su 24 e racchiude moltissime procedure dei settori del Comune: tributi, servizi demografici, scolastici, sociali, ambiente e territorio, lavori pubblici, sport e tempo libero e molto altro.
Rispetto i soggetti ultrasessantacinquenni e disabili (rif. art. 6 c. 2 lett. f) del D.L. n. 80/2021), per il triennio 2025/2027, dovrà essere consentita una sempre migliore fruibilità dei servizi da parte di queste categorie di cittadini, pertanto l'ulteriore digitalizzazione dei servizi dovrà tener conto nella progettazione degli stessi, tenuto conto della necessità di garantirne la fruibilità a categorie di popolazione per le quali devono essere previsti dei canali dedicati di accesso alla pubblica amministrazione.

In merito al sito dell'ente, la dichiarazione di accessibilità è rinvenibile al seguente link:
https://www.comune.cernobbio.co.it/c013065/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/175

Semplificazione: il Comune di Cernobbio ha recepito le novità normative introdotte negli ultimi anni nell'ambito della disciplina del procedimento amministrativo contenuta nella legge n. 241/1990, con particolare riferimento agli istituti della segnalazione certificata di inizio attività (c.d. SCIA, di cui all'art. 19 l. 241/1990) e dello sportello unico telematico (art. 19 bis l. 241/1990). Il legislatore è intervenuto nuovamente sulla disciplina generale del procedimento amministrativo, con la finalità di semplificare l'attività amministrativa e di consentire una efficace attuazione del PNRR. Le novità introdotte dal d.l. n. 76/2020 (convertito nella legge 120/2020) e dal d.l. n. 77/2021 (convertito nella legge 108/2021), riguardano in particolar modo:

• l’inefficacia degli atti adottati successivamente alla scadenza del termine di conclusione del procedimento (art. 2, comma 8, bis, l. n. 241/1900);
• il preavviso di rigetto (art. 10, bis, l. n. 241/1990);
• il rilascio di attestazione circa il decorso dei termini del procedimento nelle ipotesi in cui il silenzio dell’amministrazione equivale ad accoglimento ai sensi dell’art. 20, comma 1, l. 241/1990 (art. 20, comma 2 – bis, l. n. 241/1990);
• gli istituti di compartecipazione di pubbliche amministrazioni diverse da quella procedente nella fase istruttoria e nella fase decisoria del procedimento amministrativo (artt. 16 e 17 bis, l. n. 241/1990);
• la conferenza di servizi (artt. 14 ss., l. 241/1990; art. 13, d.l. n. 76/2020, conv. in legge n. 120/2020 e s.m.i.);
• il ricorso alle autocertificazioni in sostituzione della documentazione comprovante i requisiti soggettivi e oggettivi richiesti dalla normativa di riferimento (art. 18, comma 3 -bis, l. n. 241/1990).
Le pubbliche amministrazioni sono pertanto chiamate a compiere scelte organizzative idonee a garantire la corretta attuazione delle suddette misure di semplificazione. In tal senso, il comune di Cernobbio, ha implementato il corretto recepimento degli istituti normativi sopra menzionati.
Gli uffici, per la redazione il POLA, hanno elencato tutti i procedimenti dell’ente individuando all’interno degli stessi quelli smartabili e quelli non smartabili.

Inoltre l’amministrazione ha aderito e sta aderendo agli Avvisi pubblici per la presentazione delle domande di partecipazione a valere sul Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza - Missione 1 - Componente 1 – Investimento 1.4 “Servizi e Cittadinanza Digitale”, Digitalizzazione, Innovazione e Sicurezza nella PA, finanziati dall’Unione Europea – NextGenerationEU. Ad oggi il quadro della situazione è il seguente:

Avviso Investimento 1.2 “Abilitazione al cloud per le PA Locali” Comuni per implementare un programma di supporto e di incentivo per migrare sistemi, dati e applicazioni delle pubbliche amministrazioni locali verso servizi cloud qualificati.
Vantaggi per la PA:

- l’adozione del cloud da parte della Pubblica Amministrazione migliora la qualità dei servizi erogati e la sicurezza di servizi e processi;
- il cloud abilita il settore pubblico ad offrire servizi efficaci per cittadini ed imprese oltre che per i dipendenti della stessa PA;
- l’utilizzo di soluzioni in cloud permette alle amministrazioni di beneficiare di risparmi significativi da reinvestire nello sviluppo di nuovi servizi, maggiore trasparenza sui costi e sull’utilizzo dei servizi, agilità e scalabilità nella gestione delle infrastrutture;
- la migrazione al cloud prevede un miglioramento dell’efficienza energetica delle infrastrutture della PA e maggiore sostenibilità ambientale grazie alla dismissione dei data center meno efficienti.

E’ stato richiesto il finanziamento per n. 14 servizi.
Totale finanziamento concesso; € 121.992,00.
Intervento realizzato e liquidato

Avviso Misura 1.4.3 "Adozione piattaforma pagoPA" Comuni
Avviso Misura 1.4.3 "Adozione app IO" Comuni (aprile 2022) per accelerare l'adozione di pagoPA, la piattaforma digitale per i pagamenti verso le Pubbliche Amministrazioni, e dell’app IO quale principale punto di contatto tra Enti e cittadini per la fruizione dei servizi pubblici digitali.
Vantaggi per la PA:

- pagoPA consente alle Pubbliche Amministrazioni di gestire gli incassi in modo centralizzato ed efficiente, offrendo sistemi automatici di rendicontazione e riconciliazione con un significativo risparmio in termini di risorse, tempi e costi e assicurando un servizio migliore ai cittadini;
- app IO permette alle diverse PA, locali o nazionali, di raccogliere tutti i servizi, le comunicazioni e i relativi documenti in un unico luogo e di interfacciarsi in modo semplice, rapido e sicuro con i cittadini.

E’ stato richiesto il finanziamento per n. 39 servizi PAGOPA (n. 37 attività avviate dopo il 31 marzo 2021 con risorse proprie e n. 2 attività da avviare) e per n. 13 servizi app IO.
Totale finanziamenti concessi: € 33.423,00 per servizi PAGOPA ed € 4.459,00 per servizi app IO.
Avviato l’intervento per l’adozione della piattaforma pagoPA
Realizzato e liquidato l’intervento per l’adozione della app IO

Avviso Misura 1.4.4 "Estensione dell'utilizzo delle piattaforme nazionali di identità digitale - SPID CIE" Comuni per favorire l'adozione dell’identità digitale (Sistema Pubblico di Identità Digitale, SPID e Carta d'Identità Elettronica, CIE) e dell'Anagrafe nazionale della popolazione residente (ANPR).
Vantaggi per la PA:

- Le soluzioni di identità digitale SPID e CIE consentono alle amministrazioni di abbandonare i diversi sistemi di autenticazione gestiti localmente, permettendo di risparmiare risorse (in termini di lavoro e costo necessari per il rilascio e la manutenzione delle credenziali) ed offrire un accesso sicuro e veloce ed omogeneo ai servizi online su tutto il territorio nazionale.

E' stato richiesto il finanziamento per il servizio di INTEGRAZIONE CIE Attività avviata dopo il 1° febbraio 2020 con risorse proprie.
Totale Finanziamento concesso: € 14.000,00.
Intervento avviato

Avviso Misura 1.4.5 "Piattaforma Notifiche Digitali" Comuni per sviluppare e implementare la Piattaforma notifiche digitali degli atti pubblici, l'infrastruttura che le PA utilizzeranno per la notificazione di atti amministrativi a valore legale verso persone fisiche e giuridiche, contribuendo ad una riduzione di costi e tempo per cittadini ed enti.
Vantaggi per la PA:

- Accedere a un sistema di notifica digitale permetterà alla PA di abbattere le spese vive legate all'attuale processo di notifica (stampa cartacea e spedizione degli atti), anche in caso di inadempimento da parte del cittadino. La certezza delle notifiche, inoltre, consente di ridurre una cospicua parte del contenzioso e i relativi costi di gestione.

Elenco dei nuovi servizi per i quali è stato richiesto il finanziamento, a seguito di nuova domanda sull'Avviso Maggio 2024:
1 Integrazione con la piattaforma notifiche digitali
2 Notifiche Riscossione Tributi (con pagamento);
3 Notifiche Violazioni al Codice della Strada;
Totale finanziamento concesso: € 32.589,00

Avviso Misura 1.4.1 "Esperienza del Cittadino nei servizi pubblici" Comuni per migliorare l'esperienza dei servizi pubblici digitali definendo e promuovendo l'adozione di modelli collaudati e riutilizzabili per la creazione di siti internet e l'erogazione di servizi pubblici digitali.
Vantaggi per la PA:

- rafforzamento della fiducia nelle istituzioni da parte dei cittadini. Servizi digitali di qualità possono colmare sia il digital divide che le disparità di accesso;
- opportunità per tutte le PA, anche quelle con meno risorse, di poter garantire un'esperienza d'uso semplice, efficace, trasparente e accessibile;
- risparmio di risorse, automatizzando e riusando soluzioni già collaudate, chiavi in mano.

Elenco dei servizi per i quali è stato richiesto il finanziamento:
1) richiedere permesso di occupazione suolo pubblico;
2) richiedere pubblicazione di matrimonio;
3) richiedere permesso di accesso area ZTL;
4) richiedere permesso per parcheggi invalidi;
5) sito internet (pacchetto cittadino informato)
Totale Finanziamento concesso € 155.234,00
Intervento avviato

Avviso Misura 1.3.1 "Piattaforma Nazionale Digitale Dati" Comuni per sviluppare una Piattaforma Digitale Nazionale Dati (PDND) per garantire l'interoperabilità dei dati pubblici, permettendo così agli enti di erogare servizi in modo sicuro, più veloce ed efficace e ai cittadini di non fornire nuovamente informazioni che la PA già possiede.
Vantaggi per la PA:
Per fornire servizi digitali a cittadini e imprese, gli enti devono scambiarsi informazioni in modo efficiente e sicuro. La Piattaforma semplifica questo scambio permettendo agli enti pubblici di accedere alle informazioni in possesso di altri enti: in questo modo la Pubblica Amministrazione non chiederà al cittadino o all'impresa dati già in suo possesso, applicando il principio *Once Only*.
Totale Finanziamento concesso: € 20.344,00.
Intervento realizzato e liquidato

Avviso Misura 1.4.4 - Estensione dell'utilizzo dell'anagrafe nazionale digitale (ANPR) - Adesione allo Stato Civile digitale (ANSC)
Vantaggi per la PA:

- miglioramento dei processi di erogazione dei servizi di e-government, con particolare riferimento all'estensione delle funzionalità di ANPR con l'ANSC;

- incremento dello sviluppo delle competenze digitali degli operatori comunali, con particolare riferimento agli ufficiali di stato civile;
- aumento del numero di amministrazioni pubbliche che implementano efficacemente processi di riorganizzazione e di razionalizzazione delle proprie strutture di gestione dei servizi strumentali e di adozione di sistemi di gestione orientati alla qualità, con particolare riferimento all'estensione delle funzionalità di ANPR con ANSC;
- diffusione dei servizi digitali e rafforzamento della comunicazione a distanza fra PA e cittadino;
- riduzione dei divari territoriali all'interno del Paese;
- semplificazione e dematerializzazione delle procedure di richiesta di rilascio di certificati dello stato civile e di tutti gli adempimenti previsti in materia di iscrizione, trascrizione e annotazione degli atti nei registri dello stato civile, nonché di comunicazione degli atti stessi.

Totale finanziamento concesso € 8.979,2

Gli obiettivi generali che, aderendo alle suddette misure, il comune di Cernobbio si pone sono:

- snellire i procedimenti burocratici, ricorrendo alla reingegnerizzazione dei processi amministrativi in fase di adozione di soluzioni digitali per soppiantare l'uso della carta;
- aumentare l'efficienza nell'erogazione dei servizi pubblici, in termini di:
- servizi pubblici comunali fruibili interamente on line e accessibili tramite il sistema pubblico di identità digitale SPID e la Carta d'Identità Elettronica (CIE);
- servizi di pagamento on line all'Amministrazione esclusivamente tramite il sistema nazionale PAGOPA;
- implementazione dei servizi da collegare all'app nazionale IO del Ministero dell'Innovazione Tecnologica e della Digitalizzazione.

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

L'art. 3, comma 1, lettera c) del Decreto del Ministro per la pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, di definizione dello schema tipo di PIAO, stabilisce che la presente sottosezione è predisposta dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), sulla base degli obiettivi strategici in materia definiti con deliberazione di Consiglio Comunale, ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190. Costituiscono elementi essenziali della sottosezione, quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA), aggiornato a novembre 2022 da ANAC e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge 6 novembre 2012 n. 190 del 2012 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 del 2013. Il PNA 2022 prevede che le amministrazioni che impiegano fino a 49 unità di personale possano confermare, dopo la prima adozione del 2023, per le successive due annualità, i contenuti della sottosezione anticorruzione, sempreché nell'esercizio precedente non si siano verificati:

- fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative;
- modifiche organizzative rilevanti;
- modifiche degli obiettivi strategici;
- modifiche significative delle altre sezioni del PIAO che possano incidere sulla sottosezione Rischi corruttivi e Trasparenza.

Dal momento che il comune di Cernobbio ha approvato nel corso del 2024, un piano anticorruzione, aggiornato quanto a mappatura dei processi, e, nel corso dell'anno, non sono stati modificati gli obiettivi strategici né vi è è stata una riorganizzazione dell'ente, si ritiene, per il 2025, di confermato il contenuto sottosezione prevenzione della corruzione allegato al PIAO anno 2024.

Si sottolinea solo che:

1) per quanto riguarda il sito "Amministrazione trasparente", si procederà ad aggiornare i dati come da Delibera ANAC 495/2024, entro ottobre 2025;
2) per quanto riguarda la struttura del prossimo piano anticorruzione 2026/28: si terrà conto delle indicazioni ANAC Aggiornamento 2024 al Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2022, in cui l'Autorità ha voluto fornire indicazioni operative ai Comuni con popolazione al di sotto dei 5mila abitanti e con meno di 50 dipendenti per la redazione della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO;

La sottosezione, che viene allegata al presente atto al fine di non appesantirlo, sulla base delle indicazioni del PNA, contiene:

- la valutazione di impatto del contesto esterno, che evidenzia se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione opera possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi;
- la valutazione di impatto del contesto interno, che evidenzia se lo scopo dell'ente o la sua struttura organizzativa possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo;
- la mappatura dei processi, per individuare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con particolare attenzione ai processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico;
- l'identificazione e la valutazione dei rischi corruttivi, in funzione della programmazione da parte delle pubbliche amministrazioni delle misure previste dalla legge n. 190 del 2012 e di quelle specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati;
- la progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio, privilegiando l'adozione di misure di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa;
- il monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure;
- la programmazione dell'attuazione della trasparenza e il monitoraggio delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato, ai sensi del d.lgs. n. 33 del 2013.

Si rimanda, pertanto, al documento allegato, senza riportarne in questa sede ulteriori stralci.

Il piano dell'anticorruzione e trasparenza anno 2024 2026, confermato per il biennio 2025/2026, viene allegato al presente documento come allegato 2

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

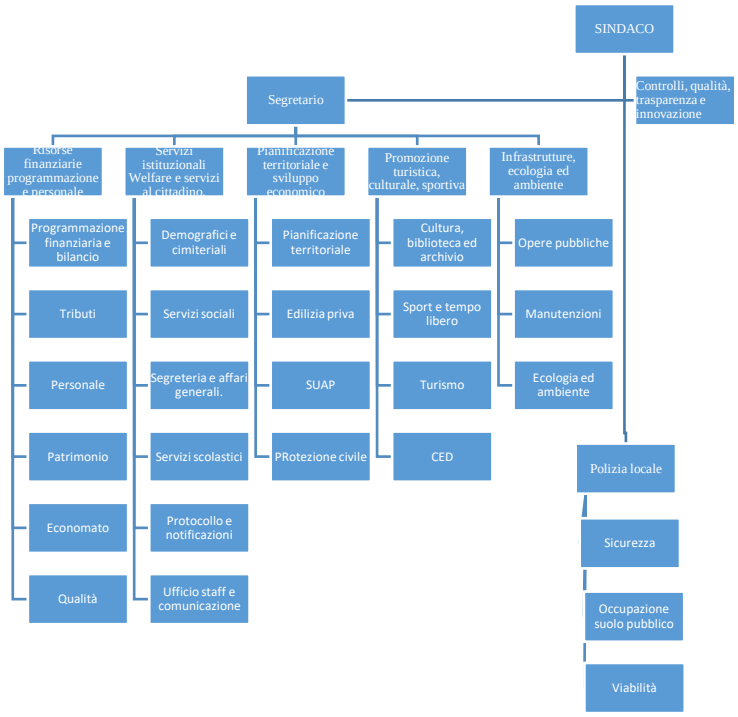
3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

L'organizzazione del Comune si articola in: Aree, Servizi ed uffici. L'area è strutturata per l'esercizio di attività omogenee e a rilevante complessità organizzativa con riferimento ai servizi forniti, alle competenze richieste, alle prestazioni assicurate e alla tipologia di domanda servita. Le aree dispongono delle competenze amministrative, tecniche, finanziarie necessarie per il raggiungimento dei risultati. Sono attualmente 6:

1. servizi istituzionali, welfare e servizi al cittadino,
2. risorse finanziarie programmazione e personale,
3. promozione turistica, culturale e sportiva,
4. pianificazione territoriale e sviluppo economico,
5. infrastrutture ecologia ed ambiente
6. polizia locale.

Alla direzione delle aree è posto un Responsabile di area quale elevata qualificazione. Ogni apicale assicura il raggiungimento degli obiettivi assegnati con la necessaria autonomia progettuale, operativa e gestionale, organizzando le risorse finanziarie, strumentali ed umane assegnate.
Le aree sono articolate in servizi ed uffici: il Servizio è struttura organizzativa di media complessità, caratterizzato da prodotti/servizi/processi identificabili, finalizzato alla realizzazione di obiettivi e prestazioni destinati ad una specifica funzione istituzionale. Esso, in generale, si delinea come Unità Organizzativa comprendente più unità operative elementari (Uffici) preposte allo svolgimento di funzioni/attività omogenee e correlate.
Il funzionigramma, riapprovato con delibera di giunta 65/2024, è pubblicato in amministrazione trasparente (https://www.comune.cernobbio.co.it/c013065/zf/index.php/trasparenza/index/documenti-personale/categoria/16) e pure allegato al POLA 2024, di cui nella sezione successiva.

La macro struttura organizzativa dell'ente, riapprovata nel 2024



3.2 PIANO ORGANIZZATIVO DEL LAVORO AGILE (POLA) 2025/2027

Il Pola è uno strumento previsto dall'art. 263 del decreto Rilancio (34/2020). Il provvedimento stabilisce che entro il 31 gennaio di ciascun anno (a partire dal gennaio 2021) le amministrazioni pubbliche debbano redigere, sentite le organizzazioni sindacali, il Pola (Piano organizzativo del lavoro agile). Il POLA individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 15% possa avvalersene e garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera. Definisce, altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative.
L'amministrazione di Cernobbio, stante il perdurare per tutto l'anno 2021, dello stato di emergenza dovuto alla pandemia COVID 19, non ha adottato il POLA ed ha proseguito, fino a metà ottobre 2021, il lavoro agile d'emergenza, in assenza di accordo individuale, per alcuni dipendenti che ne facevano richiesta. Il Decreto legge 30 aprile 2021, n. 56 conferma l'obbligo per le amministrazioni di adottare i POLA entro il 31 gennaio di ogni anno e viene ridotta dal 60% al 15% , la quota minima dei dipendenti che può avvalersi dello smart working (ovviamente rispetto alle attività che possono essere svolte in modalità agile). In caso di mancata adozione del Pola, il lavoro agile deve essere svolto da almeno il 15% del personale che ne faccia richiesta.
La giunta comunale ha approvato il primo POLA 2022/2024 con delibera n. 8 del 27/01/2022, nel corso del 2023 il POLA, allegato al PIAO, ha garantito lo smart working ai dipendenti richiedenti, come meglio dettagliato nell'atto allegato.
Ora viene allegato il pola 2025/2027, non vi sono sostanziali modifiche rispetto al POLA precedente, se non nel richiamo alla recente direttiva Zangrillo sul lavoro agile che, correttamente, demanda ai Dirigenti la possibilità di derogare al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza in caso di "gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari" .

Il POLA 2025/2027 viene allegato al presente documento come allegato 3

3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP)

La normativa ha ormai superato il tradizionale concetto di dotazione organica prevedendo una nuova visione che, partendo dalle risorse umane effettivamente in servizio, individua la "dotazione" di spesa potenziale massima dettata dai vincoli assunzionali e dai limiti normativi, che nel caso dell'Amministrazione Comunale si sostanziano, per quanto attiene il limite di spesa, nella media della spesa di personale relativa al triennio 2011-2013 ai sensi dell'art. 1 comma 557 e seguenti della legge 296/2006 e, per quanto attiene le facoltà assunzionali, in relazione alle effettive esigenze di professionalità necessarie all'organizzazione, nella sostenibilità finanziaria della spesa di personale, secondo le indicazioni normative vigenti (da ultimo il D. M. 17/03/2020). La legge di bilancio relativa all'anno 2025 n.207/2024 non prevede i tagli delle capacità assunzionali delle regioni e degli enti locali, come nella proposta iniziale: il tetto è fissato nel 100% dei risparmi derivanti dalle cessazioni dell'anno precedente. Dal 1° gennaio si applicano due importanti novità. In primo luogo, gli enti virtuosi (cioè quelli che hanno un rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti al netto dell'Fcde inferiore alla soglia fissata dai decreti attuativi) potranno aumentare la spesa del personale, quindi effettuare nuove assunzioni, a condizione che rimangano all'interno della predetta soglia. Sono venuti meno i limiti finora previsti del contenimento di questi aumenti in una soglia percentuale della spesa del 2018 o di poter usare i risparmi derivanti dalla mancata utilizzazione delle capacità assunzionali dei cinque anni precedenti l'entrata in vigore del decreto legge n. 34/2019.
Inoltre torna ad essere obbligatoria l'attivazione dell'istituto della mobilità prima di procedere con le assunzioni.

Il valore soglia individuato per la classe in cui si colloca il Comune di Cernobbio è 26,90 mentre la percentuale effettiva rilevata per il 2025 per il Comune di Cernobbio è pari a 23,89% .

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2024:

TOTALE: n.__38_ unità di personale
di cui:
n. __38____ a tempo indeterminato
n. ___0____ a tempo determinato
n. __36 ___ a tempo pieno
n. ___2___ a tempo parziale

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO

n. __10___ Area funzionari ed elevate qualificazione
così articolate:
n. ___2___ con profilo di *Istruttore direttivo contabile*
n. ___2___ con profilo di. *Istruttore direttivo tecnico*
n. ___5___ con profilo di *Istruttore direttivo amministrativo*
n. ___1___ con profilo di *Istruttore direttivo- Ufficiale di Polizia Locale*

n. __22___ Area istruttori
così articolate:
n. __13____ con profilo di *Istruttore amministrativo*
n. ___1____ con profilo di *Istruttore contabile*
n. ___3____ con profilo di *Istruttore tecnico*
n. ___5____ con profilo di . *Agente di Polizia Locale*

n. ___5___ Area operatori esperti
così articolate:
n. ___3___ con profilo di *Collaboratore amm.vo*
n. ___2___ con profilo di *Operaio specializzato*

n. ___1___ Area operatore
così articolate:
n. ___1___ con profilo di *Operatrici*

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

La normativa ha ormai superato il tradizionale concetto di dotazione organica prevedendo una nuova visione che, partendo dalle risorse umane effettivamente in servizio, individua la "dotazione" di spesa potenziale massima dettata dai vincoli assunzionali e dai limiti normativi, che nel caso dell'Amministrazione Comunale si sostanziano, per quanto attiene il limite di spesa, nella media della spesa di personale relativa al triennio 2011-2013 ai sensi dell'art. 1 comma 557 e seguenti della legge 296/2006 e, per quanto attiene le facoltà assunzionali, in relazione alle effettive esigenze di professionalità necessarie all'organizzazione, nella sostenibilità finanziaria della spesa di personale, secondo le indicazioni normative vigenti (da ultimo il D. M. 17/03/2020). La legge di bilancio relativa all'anno 2025 n.207/2024 non prevede i tagli delle capacità assunzionali delle regioni e degli enti locali, come nella proposta iniziale: il tetto è fissato nel 100% dei risparmi derivanti dalle cessazioni dell'anno precedente. Dal 1° gennaio si applicano due importanti novità. In primo luogo, gli enti virtuosi (cioè quelli che hanno un rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti al netto dell'Fcde inferiore alla soglia fissata dai decreti attuativi) potranno aumentare la spesa del personale, quindi effettuare nuove assunzioni, a condizione che rimangano all'interno della predetta soglia. Sono venuti meno i limiti finora previsti del contenimento di questi aumenti in una soglia percentuale della spesa del 2018 o di poter usare i risparmi derivanti dalla mancata utilizzazione delle capacità assunzionali dei cinque anni precedenti l'entrata in vigore del decreto legge n. 34/2019. Inoltre torna ad essere obbligatoria l'attivazione

dell'istituto della mobilità prima di procedere con le assunzioni, tale obbligatorietà dovrebbe venire meno con la conversione in legge del cd. Decreto Milleproroghe.

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2024:

TOTALE: n. 38 unità di personale
di cui:
n. 38 a tempo indeterminato
n. 0 a tempo determinato
n. 36 a tempo pieno
n. 2 a tempo parziale

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO

n. 10 cat. D
così articolate:
n. 2 con profilo di *Istruttore direttivo contabile*
n. 2 con profilo di. *Istruttore direttivo tecnico*
n. 5 con profilo di *Istruttore direttivo amministrativo*
n. 1 con profilo di *Istruttore direttivo- Ufficiale di Polizia Locale*

n. 22 cat. C
così articolate:
n. 13 con profilo di *Istruttore amministrativo*
n. 1 con profilo di *Istruttore contabile*
n. 3 con profilo di *Istruttore tecnico*
n. 5 con profilo di . *Agente di Polizia Locale*

n. 5 cat. B
così articolate:
n. 3 con profilo di *Collaboratore amm.vo*
n. 2 con profilo di *Operaio specializzato*

n. 1 cat. A
così articolate:
n. 1 con profilo di *Operatrici*

3.3.3 Programmazione strategica delle risorse umane

Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:
a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato

- Atteso che, in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2022, 2023 e 2024 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2024 per la spesa di personale:
- Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 23,89%
- Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 26,9 % e quella prevista in Tabella 3 è pari al 30,9%;
- Il comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale fino al limite previsto per classe demografica;

Dato atto che:

- la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal d.m. 17 marzo 2020;
- tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della "soglia", secondo il principio della sostenibilità finanziaria;
- i maggiori spazi assunzionali, concessi in applicazione del d.m. 17 marzo 2020, sono utilizzati, conformemente alla norma dell'articolo 33, comma 2, su richiamato, per assunzioni esclusivamente a tempo indeterminato.

a.2) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

- Verificato, inoltre, che la spesa di personale per l'anno 2025, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 (o 562) della legge 296/2006 come segue:

▪ Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: Euro 1.508.922,92
▪ spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2025: Euro 1.372.682,04

a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

- Dato atto, inoltre, che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2025, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue:

▪ Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro 41.719,16
▪ Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2025: Euro 34.452,07

a.4) verifica dell'assenza di eccedenze di personale

In tema di gestione e assunzioni di personale ha grande rilevanza quanto disposto dall'articolo 33 del d.lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii. in tema di eccedenze di personale. Tale articolo stabilisce che le pubbliche amministrazioni con situazioni di soprannumero o di eccedenza di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, sono tenute ad osservare specifiche procedure per l'eliminazione di tali condizioni. Per la valutazione di eventuali eccedenze di personale ogni elevata qualificazione ha presentato la propria dichiarazione sull'assenza di tali condizioni nelle singole aree da essi diretti, che sono allegate al presente piano. Nel Comune di Cernobbio, con riferimento all'anno 2025 non emergono situazioni di eccedenza di personale rispetto alla dotazione vigente come rideterminata in relazione alle esigenze funzionali od alla situazione finanziaria, registrando al contrario vacanze di organico in servizio.

a.5) 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 attesta che il Comune di Cernobbio non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

Stima del trend delle cessazioni:
Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

- ANNO 2025: 1 Istruttore amm.vo – ex cat. C - Area Servizi Istituzionali Welfare e al Cittadino
- ANNO 2026: nessuna cessazione certa prevista
- ANNO 2027: nessuna cessazione certa prevista

Stima dell'evoluzione dei fabbisogni:

n. 1 Istruttore amm.vo – ex cat. C - Area Servizi Istituzionali Welfare e al Cittadino
n. 1 Istruttore tecnico - ex cat. C - Area Infrastrutture Ecologia e Ambiente

Certificazioni del Revisore dei conti:
Dato atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo con parere del 20 febbraio 2025 allegato.

3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno

a) Modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree:

Al momento non sono previste mobilità tra uffici.

b) Assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:

Al fine di velocizzare i tempi di reclutamento, si stima di procedere con assunzione di una figura di istruttore amministrativo e una figura di istruttore tecnico tramite scorrimento di graduatoria concorsuale pubblica di altri enti.

c) Assunzioni mediante mobilità volontaria

Si potrebbe attivare la mobilità per il posto di istruttore tecnico, nel caso desse esito negativo lo scorrimento di graduatorie di altri enti. In caso di ulteriore esito negativo, si procederà con nuovo concorso.

d) Progressioni verticali di carriera:

Per ora non previste dal presente fabbisogno

e) Assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:

Per ora non previste dal presente piano del fabbisogno.

3.3.4 FORMAZIONE DEL PERSONALE

Il piano della formazione esprime le scelte strategiche dell'Amministrazione ed individua gli obiettivi concreti da perseguire attraverso la realizzazione delle attività formative programmate.
Il piano, che individua le linee guida all'interno delle quali si svilupperà l'offerta formativa nel periodo di riferimento, deve essere considerato uno strumento flessibile, in grado di adattarsi con tempestività ad eventuali mutamenti del quadro di riferimento che dovessero presentarsi in conseguenza di riforme legislative od organizzative e dell'individuazione di nuove priorità da parte dell'Amministrazione.

Spesa di formazione del personale relativa all'ultimo esercizio chiuso (2024).

Capacità di spesa su formazione Spesa per formazione impegnata 7.290,56 Spesa per formazione stanziata: 8.000	**%91**
Spesa media formazione Spesa per formazione impegnata Numero dipendenti	**€ 191,85**

Tale dato tiene conto solo dei corsi per i quali è previsto un pagamento, molta formazione viene erogata gratuitamente grazie ai corsi UPEL Varese, di cui l'ente è socio.

Contesto Normativo

I principi generali e le finalità della formazione del personale sono normati dall'articolo 54 del CCNL RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI TRIENNIO 2019 - 2021 che sottolinea quanto l'aggiornamento professionale svolga un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni. Per sostenere una efficace politica di sviluppo delle risorse umane, gli enti assumono la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.

Il successivo art. 55 ribadisce che gli enti, attraverso i piani di formazione del personale, individuano le attività formative e i destinatari dei processi di formazione, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione. L'ente, dove possibile, deve prevedere attività formative durante l'orario lavorativo e provvedere al rimborso delle spese sostenute per raggiungere le sedi dei corsi, ove possibile, qualora siano diverse dal luogo abituale di lavoro.

I piani di formazione definiscono anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica, tenuto conto anche delle disposizioni di cui all'art. 67 CCNL (Formazione lavoro agile) e all'art. 69 CCNL (Formazione lavoro da remoto) relativamente alle specifiche iniziative formative per il personale in lavoro agile o da remoto.
Nell'ambito dei piani di formazione, possono essere individuate anche iniziative formative destinate al personale iscritto ad albi professionali, in relazione agli obblighi formativi previsti per l'esercizio della professione.
Il comma 13 del medesimo articolo prevede di destinare al finanziamento delle attività di formazione una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materie. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali, nonché le risorse riferibili ai fondi interprofessionali di cui all'art. 118 della L. n. 388/2000 nei limiti ivi previsti. L'articolo 7-bis, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, numero 165 (N*orme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*) introdotto dalla legge 16 gennaio 2003, numero 3, ha codificato l'obbligatorietà della formazione delle risorse umane, imponendo alle amministrazioni la programmazione di tali attività definendo contenuti ed obiettivi.

Detta norma impone agli enti locali di predisporre "*annualmente un piano di formazione del personale tenendo conto dei fabbisogni rilevati, delle competenze necessarie in relazione agli obiettivi, nonché alla programmazione delle assunzioni e delle innovazioni normative e tecnologiche. Il piano di formazione indica gli obiettivi e le risorse finanziarie necessarie, nei limiti di quelle, a tale scopo, disponibili, prevedendo l'impiego delle risorse interne, di quelle statali e comunitarie, nonché le metodologie formative da adottare in riferimento ai diversi destinatari*".

L'articolo 19 della legge 28 dicembre 2001, numero 448 (Legge Finanziaria 2002) ha posto obiettivi ancor più ambiziosi prevedendo che le amministrazioni pubbliche promuovano "*iniziative di alta formazione del proprio personale, anche ai fini dell'accesso alla dirigenza, favorendo la partecipazione dei dipendenti ai corsi di laurea, anche triennali organizzati con l'impiego prevalente delle metodologie di formazione a distanza per finalità connesse alle attribuzioni istituzionali delle amministrazioni interessate (…)*".

Più nel dettaglio, vi sono due recenti direttive sulla formazione del Ministro Zangrillo. La prima, intitolata "Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza" sul rafforzamento delle conoscenze e

delle competenze realizzato dai dipendenti della pubblica amministrazione, pubblicata nel marzo del 2023, sottolinea che: "la formazione e lo sviluppo delle conoscenze, delle competenze e delle capacità del personale della pubblica amministrazione costituiscono strumento fondamentale nella gestione delle risorse umane e si collocano al centro del processo di rinnovamento della pubblica amministrazione". All'interno della stessa direttiva, è stato totalmente ripensato e rafforzato Syllabus, il nuovo portale dedicato alla formazione del capitale umano della PA, che consente di prendere parte a percorsi formativi mirati e differenziati: si tratta di un potenziamento dei contenuti e della piattaforma che ha riguardato non solo i percorsi relativi alle competenze digitali, ma anche i temi della transizione ecologica e la nuova normativa sui contratti pubblici, tenuto anche conto del fatto che il catalogo della formazione è progressivamente aggiornato e che ogni dipendente può in ogni momento e in modo autonomo, per ciascuna materia, raggiungere al livello di padronanza avanzato. Nella visione più ampia della formazione da parte del Ministero si ribadisce che: "la valorizzazione del capitale umano passa attraverso il riconoscimento della centralità della leva della formazione, che deve avere valore per le persone e per l'amministrazione" e che: "per i dipendenti, la formazione e la riqualificazione costituiscono un "diritto soggettivo" e, al tempo stesso, un dovere". Pertanto, ai sensi di quella direttiva, in parte ora superata, le Pubbliche Amministrazioni avrebbero dovuto garantire a ciascun dipendente almeno 24 ore di formazione l'anno. Questa nuova rilevanza della formazione come fattore strategico di potenziamento e modernizzazione della pubblica amministrazione, non si limita ai profili non dirigenziali, poiché le nuove "Linee Guida per l'accesso alla dirigenza pubblica", adottate con DM del 28 settembre 2022, pongono l'accento su nuove e innovative competenze. La formazione diventa una dimensione permanente della vita professionale dei dirigenti. La recentissima seconda direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione sulla formazione e valorizzazione delle persone nelle amministrazioni pubbliche, del 14 gennaio 2025, dopo aver ribadito che la formazione e lo sviluppo delle competenze del personale sono fondamentali per il rinnovamento delle amministrazioni pubbliche, come previsto dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), pone come obiettivi la formazione continua del personale pubblico, con un obiettivo minimo di 40 ore di formazione pro-capite annue a partire dal 2025. Il documento identifica cinque aree chiave di competenza per i dipendenti pubblici: leadership e soft skills, transizione amministrativa, transizione digitale, transizione ecologica, valori etici e inclusivi. Nel PIAO le amministrazioni devono includere nei loro piani strategici le priorità formative, le risorse disponibili e gli obiettivi attesi. La formazione deve produrre valore per i dipendenti, le amministrazioni e i cittadini, promuovendo una cultura organizzativa che riconosca l'importanza della formazione continua, questa è obbligatoria in diverse aree, tra cui salute e sicurezza sul lavoro, prevenzione della corruzione, etica e trasparenza, contratti pubblici, lavoro agile e pianificazione strategica. I dirigenti sono responsabili della formazione del personale e possono incorrere in sanzioni in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi formativi. La formazione è vista come un catalizzatore di produttività ed efficienza organizzativa, contribuendo alla creazione di valore pubblico e al miglioramento delle performance delle amministrazioni.
Per raggiungere questi obiettivi formativi, le amministrazioni possono avvalersi delle risorse messe a disposizione dal Dipartimento della funzione pubblica, dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA) e da altre istituzioni o pure operatori privati. Importante comunque rimane il monitoraggio e la valutazione dell'impatto della formazione sulla crescita delle persone, sulle performance organizzative e sulla creazione di valore pubblico.

Obiettivi

La *formazione del personale* deve divenire la leva strategica grazie alla quale scardinare le inefficienze della P.A. e "*per favorire il consolidarsi di una nuova cultura gestionale improntata al risultato, per sviluppare l'autonomia e la capacità innovativa di iniziativa delle posizioni con più elevata responsabilità".*

La formazione deve consentire:

- di acquisire una visione d'insieme ed unitaria dell'organizzazione comunale e del suo funzionamento;
- di acquisire una conoscenza di base comune e condivisa, funzionale alla circolazione delle informazioni e delle comunicazioni all'interno dell'organizzazione;
- di interagire nella risoluzione di problematiche trasversali a più settori;
- approfondire le tematiche di competenza del proprio ufficio e le novità normative;

- di accrescere la percezione del livello di qualità del proprio operato e del servizio offerto.
- Ottemperare agli aggiornamenti in materia di sicurezza sul lavoro, come previsto dal D. Lgs. n. 81/2008
- Sviluppare una cultura della legalità e dell'etica.

Programmazione 2025

SYLLABUS

La formazione del personale non può prescindere da quella fornita gratuitamente dal Ministero con la piattaforma Syllabus, raggiungibile tramite il seguente link **https://www.syllabus.gov.it/login/**.
I corsi su piattaforma Syllabus rilasciano un attestato di partecipazione che verrà raccolto dall'ufficio personale nel fascicolo personale del dipendente.
Il monitoraggio rimane in capo agli amministratori della Piattaforma.
In particolare, per l'anno 2025, in attuazione della direttiva Zangrillo 2025, il Programma «Syllabus» propone le seguenti aree tematiche:
L'area tematica "Transizione Digitale" è composta dai seguenti 2 percorsi formativi:
L'area tematica "Transizione Ecologica" è composta dai seguenti 2 percorsi formativi:
L'area tematica "Transizione Amministrativa" è composta dai seguenti 3 percorsi formativi:
All'interno di queste tre aree tematiche verranno individuati corsi da assegnare al personale interessato.

Area di competenza	Obbligatorio	Target	Modalità erogazione formazione	risorse attivabili	N° ore	Tempi
Anticorruzione	x	Tutti i dipendenti	On line	Piattaforma Syllabus: programma **La strategia della prevenzione e della corruzione**	8	Entro 15 novembre
Transizione amministrativa	x	funzionari responsabili di spesa		Piattaforma Syllabus: programma **Il nuovo codice dei contratti pubblici (d.lgs. 36/2023)**	9 e 20 minuti	Entro 15 novembre
Transizione digitale	x	Tutti i dipendenti	On line	Piattaforma Syllabus: programma **Qualità dei servizi digitali per un governo aperto**	4	Entro 15 novembre
Corsi specialistici	x	Dipendenti individuati dai responsabili	On line/Presenza	Piattaforme formative gratuite (Syllabus, Ifel, Uple Milano), corsi in presenza realizzati da		Entro 15 novembre

				operatori privati		
Soft skills	x	elevate qualificazioni	On line/Presenza	Syllabus e altre piattaforme formative gratuite e/o a pagamento, incontri in presenza		Entro 15 novembre

SICUREZZA SUL LAVORO

L'amministrazione garantirà la formazione in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro nel rispetto di quanto previsto nel D. Lgs 81/2008, con particolare riferimento ai neo assunti.

Per quanto riguarda il resto della formazione, tutti i percorsi che si intendono attivare per ciascun dipendente, ivi compresi quelli specialistici, saranno autorizzati dai referenti della formazione, cioè le Elevate Qualificazioni (E.Q.), sentiti i dipendenti assegnati, anche in aggiunta e al di fuori rispetto a quelli di seguito elencati. Lo stesso vale per i corsi già attivati o svolti in corso di anno. I percorsi formativi degli Apicali saranno concordati con il Segretario Comunale.

MONITORAGGIO PIANO DI FORMAZIONE

Il monitoraggio del piano di formazione sarà assicurato dal Segretario per quanto riguarda i percorsi assegnati tramite Syllabus e dai Responsabili per i corsi da loro medesimi assegnati.

3.5 PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2025/2027

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

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

La legge n. 125/1991 e i decreti legislativi n. 29/1993 e n. 198/2006 prevedono che le pubbliche amministrazioni predispongano un piano delle azioni positive che miri al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

a) Condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'ente.
b) Uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro di sviluppo professionale.
c) Valorizzazione delle caratteristiche del sesso femminile e di quello maschile.

Il decreto n.198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246" all'articolo 48 precisa che le amministrazioni dello Stato anche ad ordinamento autonomo, tra cui i Comuni, sono tenute a predisporre piani triennali di azioni positive tendenti a favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi non inferiore a 2/3.

La legge n. 125/1991 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro" all'articolo 1, comma 2, lett. c), d), e) indica tra le possibili azioni positive la necessità di:

a) superare condizioni di organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi a seconda del sesso nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo;
b) promuovere l'inserimento delle donne nelle attività nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati e dai livelli di responsabilità;

c) favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro e delle condizioni del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

Il 6 ottobre 2022 il Dipartimento della Funzione Pubblica, di concerto con quello per le pari opportunità, ha emanato le Linee guida sulla parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni.

Le Linee guida sono state adottate in attuazione di quanto previsto dall'art. 5 d.l. 30 aprile 2022, n. 36 (PNRR 2) e riportano gli obiettivi prioritari che le Pubbliche Amministrazioni devono perseguire nell'individuare misure che attribuiscano vantaggi specifici, evitino o compensino svantaggi nelle carriere al genere meno rappresentato, collocandoli nel contesto dei principi già acquisiti dall'Unione europea, nonché del quadro ordinamentale nazionale, normativo e programmatico.

Il documento fornisce indicazioni su come misurare la parità di genere nell'accesso alla P.A. e nelle carriere, su come assicurare una più ampia partecipazione delle donne ai bandi di concorso per l'accesso a ruoli dirigenziali o alle posizioni di maggiore responsabilità, su come costruire bandi che non riproducano discriminazioni di genere, nonché su come favorire commissioni esaminatrici attente ai temi dell'inclusione della parità di genere. Con riferimento a quest'ultimo aspetto, le Linee guida suggeriscono, ad esempio, alle P.A. di curare la composizione delle commissioni esaminatrici, oltre che nell'equilibrio di genere, anche valutando come criterio preferenziale il possesso di una specifica formazione sulle tematiche dell'inclusione e del diversity management.

Ampio spazio viene dedicato anche allo sviluppo di una cultura manageriale di genere. In tale ottica, si suggerisce, ad esempio, alle amministrazioni di svolgere riunioni non oltre un certo orario che più facilmente può confliggere con la necessità di gestire carichi familiari e di prevedere, in ogni caso, una modalità di svolgimento degli incontri ibrida, assicurando sempre, nelle riunioni in presenza, anche un collegamento in videoconferenza.

Poiché è intendimento del comune che il piano di azioni positive non rimanga una semplice dichiarazione di intenti, esso prevede l'individuazione di una serie di attività che permettono di avviare azioni concrete e integrate che possono produrre effetti di cambiamento significativi nell'ente.
In particolare l'attenzione del piano si rivolgerà alle misure di sostegno per interventi a favore della conciliazione, nella crescita professionale e di carriera delle lavoratrici, della parità retributiva tra donne e uomini dipendenti dell'amministrazione stessa.

Il Comune di Cernobbio ha sempre avuto cura di offrire ai cittadini un ampio orario di apertura degli sportelli e nel contempo applicare al personale dipendente, quegli Istituti contrattuali che consentono la flessibilità e l'adeguamento dell'orario di lavoro alle necessità e responsabilità familiari.
Il presente Piano di Azioni Positive, che avrà durata per il triennio 2024/2026 si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro vuol porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

CONTESTO COMUNALE

Nel Comune di Cernobbio sono già di fatto attive forme di valorizzazione delle figure femminili nell'ambito lavorativo.

Alcuni dati.

Gli strumenti normativi fondamentali, quali lo statuto e il regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi sanciscono, quale principio fondamentale nella gestione delle risorse umane, le pari opportunità di lavoro tra uomo e donna.
La presenza della donna impegnata nel Comune è pari al 63,15% della forza lavoro; mentre non esistono posizioni dirigenziali.
La situazione del personale in servizio, alla data del 31.12.2024 era la seguente:

Posizione Giuridica	**Nr totale**	**Uomini**	**Donne**
D	10	5	5[1]

[1] *Di cui un part-time a 30 ore settimanali*
2 Di cui un part-time a 18 ore settimanali

C	22	6	16
B	5	4[2]	1
A	1	0	1

Lavoratori con funzioni di Responsabilità	**Nr totale**	**Uomini**	**Donne**
Dipendenti nominati responsabili di servizio	6	4	2

Si dà atto, quindi, che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48 comma 1 del D.Lgs. n. 198/2006, in quanto non sussiste un divario fra generi inferiore a due terzi.

Per quanto riguarda, invece, la presenza femminile negli organi elettivi comunali, essa è caratterizzata da una prevalenza maschile, la giunta comunale assicura la parità di genere:

Sindaco: uomo
Consiglio Comunale: n. 4 donne - n. 8 uomini
Giunta Comunale: n. 2 donne – n. 3 uomini
Ambito d'azione: ambiente di lavoro (OBIETTIVO 1)
1. Il Comune di Cernobbio si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:
- Pressioni o molestie sessuali;
- Casi di mobbing;
- Atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.
2. Il Comune si impegna a promuovere la qualità di condizione lavorativa del personale dipendente (rapporti tra colleghi, rapporti superiori/sottoposti) attraverso un atteggiamento di attenzione e ascolto del personale.

Ambito d'azione: ambiente di lavoro (OBIETTIVO 1)
1. Il Comune di Cernobbio si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:
- Pressioni o molestie sessuali;
- Casi di mobbing;
- Atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.
2. Il Comune si impegna a promuovere la qualità di condizione lavorativa del personale dipendente (rapporti tra colleghi, rapporti superiori/sottoposti) attraverso un atteggiamento di attenzione e ascolto del personale.

Ambito di azione: assunzioni (OBIETTIVO 2)
1. Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile e, nel caso, utilizzare, come criterio preferenziale per la nomina, il possesso di una specifica formazione sulle tematiche dell'inclusione e del diversity management.
2. Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso, in caso di parità di punteggi tra un candidato donna e un uomo, salvo il caso in cui il divario tra i due generi sia superiore al 30% (per dipendenti della medesima area), privilegiando il genere meno rappresentato.
3. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

Ambito di azione: formazione (OBIETTIVO 3)
1. Il Piano dovrà tenere conto, inoltre, delle esigenze di ogni servizio, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati, anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze

riferite al ruolo tradizionalmente svolto dalle donne lavoratrici in seno alla famiglia, in modo da trovare soluzioni operative atte a conciliare le esigenze familiari con quelle formative/professionali, tenendo conto della possibilità di utilizzare webinar on line.

Ambito di azione: conciliazione e flessibilità orarie (OBIETTIVO 4)
1. Il Comune di Cernobbio favorisce, nel rispetto della normativa vigente, l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche. Favorisce inoltre, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali ed una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

Ambito di azione: informazione e comunicazione (OBIETTIVO 5)
1. Raccolta e condivisione di materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne (normativa, esperienze significative realizzate, progetti europei finanziati, ecc.).
2. Diffusione di informazioni e comunicazioni inerenti le Pari Opportunità ai cittadini, attraverso gli strumenti di comunicazione propri dell'Ente e/o incontri a tema al fine di favorire la diffusione della cultura delle Pari Opportunità.

Costituzione Comitato unico di garanzia
1. Riferimenti normativi sono:
a) CCNL.di categoria del personale degli enti locali.
b) DPR 13/05/1987 n. 268 "Norme risultanti dalla disciplina prevista dall'accordo sindacale, per il triennio 1985-1987, relative al comparto del personale degli enti locali", sez. 7, "Pari opportunità".
c) Articolo 28 del D.P.R. 3 agosto 1990 n.333.
d) D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, "Codice della pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28/11/2005 n. 246". In particolare l'articolo 48 il quale prevede esplicitamente l'obbligo di redazione dei Piani Triennali di Azioni Positive.
e) Direttiva 2 del 26/06/2019 della Funzione Pubblica, "Misure per promuovere le parti opportunità e rafforzare il ruolo dei CUG nelle amministrazioni pubbliche.
f) La direttiva Europea 54/2006, entrata in vigore in Italia nel febbraio 2010, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego
2. - Costituzione. Nel corso del triennio 2024/26 il Comune intende costituire il comitato unico di garanzia, al momento assente, che assumerà tutte le funzioni previste ora in capo al comitato per le pari opportunità, previsto dal C.C.N.L. di categoria.

Durata
Il presente Piano ha durata triennale, con aggiornamento annuale.
Il Piano triennale 2024/2026è stato sottoposto al parere della Consigliera di Pari Opportunità della Provincia di Como che ha espresso parere positivo, acquisito al protocollo comunale al n.2297 del 29 gennaio 2024. Tale parere si ritiene valido per un triennio.
Il Piano sarà pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente, sul sito Internet ed accessibile a tutti i dipendenti.
Nel periodo di vigenza sarà effettuato il monitoraggio dell'efficacia delle azioni adottate, raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo di poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.
Per dare corso a quanto definito nel Piano di Azioni Positive il Comune potrà, compatibilmente con le disponibilità di bilancio ed i vincoli posti alla finanza pubblica, mettere a disposizione le necessarie risorse, e si attiverà altresì al fine di reperire risorse aggiuntive nell'ambito dei fondi messi a disposizione a livello provinciale, regionale, nazionale e comunitario a favore delle politiche volte all'implementazione degli obiettivi di pari opportunità fra uomini e donne.

SEZIONE 4 MONITORAGGIO

Di seguito vengono riportati i riferimenti alle modalità e alla tempistica prevista per il monitoraggio delle sezioni del PIAO, sezione non obbligatoria per i comuni con un numero di dipendenti inferiore a 50, ma ritenuto comunque utile in quanto propedeutico alla erogazione dei premi correlati alle performance.
SEZIONE 2.

Per il monitoraggio della sottosezione “Performance”, come stabilito dagli artt. 6 e 10 del d.lgs. 150/2009, in coordinamento con quanto previsto dai regolamento interni dedicati ai controlli ed al sistema di valutazione delle performance, sono previsti dei momenti di rendicontazione intermedia e finale sull’avanzamento degli obiettivi strategici e gestionali con la possibilità di porre in essere eventuali interventi correttivi. Le rendicontazioni strategica e gestionale troveranno rappresentazione nei documenti del Rendiconto di Gestione e della Relazione sulla Performance, approvati rispettivamente dal Consiglio e dalla Giunta Comunale. L’eventuale revisione degli obiettivi gestionali è oggetto di nuova approvazione da parte della Giunta Comunale, previa validazione da parte del Nucleo di Valutazione.
A fine esercizio la rendicontazione dei risultati raggiunti, in relazione agli obiettivi e ai target programmati a fine esercizio, è compilata dai Responsabili di area, viene validata dal Nucleo di Valutazione per costituire allegato parte integrante della Relazione sulle Performance e costituisce presupposto per la valutazione delle performance dei dirigenti e del personale.
Dal 2024 la rendicontazione sia delle performance sia del controllo di gestione (strutturato per centri di costo) si avvarrà della piattaforma informatica NapoleonePa ove sono caricati indici ed indicatori individuati dai responsabili di area, miranti a rilevare l’efficacia, l’efficienza, l’economicità e la qualità dell’agire amministrativo.

L’attività di monitoraggio della sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza” è articolata a cadenza annuale, collegata 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 per il piano Anticorruzione le modalità di monitoraggio sono contemplate nella apposita Sezione del PTPCT e si collegano agli annuali controlli interni, oltre che essere riepilogate nella Relazione annuale del PTPCT .
(http://www.comune.cernobbio.co.it/c013065/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/138)

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.
(https://www.comune.cernobbio.co.it/c013065/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/226)

SEZIONE 3

I piani relativi al Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) 2025/2027; Piano Triennale della Formazione 2025/2027; Piano delle Azioni positive (PAP) 2025/2027; sono sottoposti a controllo concomitante e successivo mediante verifica annuale degli andamenti e relativa consuntivazione.