



Comune di SCHIGNANO

Provincia di COMO

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

*(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)*

**APPROVATO CON DELIBERAZIONE GIUNTA COMUNALE
N. 12 IN DATA 25 marzo 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 nuovo Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) viene 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, 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 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 decreto legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni in legge 6 agosto 2021 n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa, in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale, quale misura di semplificazione, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance, ai sensi del decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all'Anticorruzione e alla Trasparenza, di cui al Piano Nazionale Anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, del decreto legislativo n. 33 del 2013 e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

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

successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 4 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsioni, entro 30 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 giugno 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'articolo 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'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.

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'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Programma di mandato, la nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione 2025/2027, adottato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 45 del 17/12/2024 ed il Bilancio di previsione finanziario 2025 approvato /2027 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 46 del 17/12/2024 nonché del PEG approvato dalla Giunta con deliberazione n. 1 del 28/01/2025

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.

(*) Tra le semplificazioni (legge di bilancio per il 2020 e il DL 124/2019 Fiscale, art.54 comma 2) entra in vigore l'abrogazione dell'obbligo di adozione dei piani triennali di razionalizzazione dell'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, delle autovetture di servizio, dei beni immobili ad uso abitativo o di servizio, con esclusione dei beni infrastrutturali (art. 2, comma 594, della legge n. 244/2007)

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

COMUNE DI SCHIGNANO

INDIRIZZO: VIA DOMENICO GIOBBI N.42

CODICE FISCALE/PARTITA IVA: 80015680137 / 01383630132

SINDACO: GEOM. FERRUCCIO RIGOLA

NUMERO ABITANTI AL 31 DICEMBRE ANNO PRECEDENTE: 861

TELEFONO: 031.819603

SITO INTERNET: [HTTPS://WWW.COMUNE.SCHIGNANO.CO.IT](https://www.comune.schignano.co.it)

E-MAIL: PROTOCOLLO@COMUNE.SCHIGNANO.CO.IT

PEC: COMUNE.SCHIGNANO@PEC.PROVINCIA.COMO.IT

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. 45 del 17/12/2025 consultabile al seguente link:

<https://servizionline.hypersic.net/cmsschignano/portale/trasparenza/trasparenzaamministrativa/ettaglio.aspx?R=1&CP=103&CDOC=146>

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, commi 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 Schignano 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.

Indici di Efficacia	ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.
% dipendenti coinvolti nel piano di formazione (dipendenti formati/dipendenti dell'Ente) – entro 31.12.2025 -	100%		
Indici di Efficienza	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 AMMINISTRATIVA E SOCIO CULTURALE

responsabile: geom. Ferruccio Rigola

personale assegnato: 2 istruttori (secondo il vecchio sistema di classificazione 1 istruttore amministrativo cat. c + 1 agente di polizia municipale cat c).

L'art. 53, comma 23, della legge 23/12/2000 n. 388 come modificato dall'art. 23 c.4 della legge 448 del 2001 che stabilisce che: "gli Enti Locali con popolazione inferiore a 5.000 abitanti, fatta salva l'ipotesi di cui all'art.97, comma 4 lettera del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, approvato con D.lgs. 18 agosto 2000 n.267, anche al fine di operare un contenimento della spesa, possono adottare disposizioni regolamentari organizzative, attribuendo ai componenti dell'organo esecutivo la responsabilità degli uffici e dei servizi ed il potere di adottare atti anche di natura tecnica gestionale. Il contenimento della spesa deve essere documentato ogni anno con apposita deliberazione, in sede di approvazione del bilancio";

Preso atto che la responsabilità dell'area è in capo al Sindaco, gli obiettivi vengono assegnati individualmente al personale del comparto.

Obiettivo 1: TOPONOMASTICA

Descrizione: toponomastica, revisione completa.

Termine: 31/12/2025

Risultato atteso (TARGET): 75% delle vie comunali

Destinatari: Agente Marco Galli; Istruttore Patrizia Peduzzi

Ponderazione: 40%

Obiettivo 2: SOLLECITI PAGAMENTO

Descrizione: consegna lettere di sollecito pagamento acquedotto anni 2018-2019-2020

Termine: 07/07/2025

Risultato atteso (TARGET): 100%

Destinatari: Agente Marco Galli; Istruttore Patrizia Peduzzi

Ponderazione: 40%

Obiettivo 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 si programmeranno 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.

Termine: 31/12/2025

Risultato atteso (TARGET): almeno 24 ore di formazione cadauno, specifiche per mansioni di competenza, tra cui attestazioni formazione Syllabus
Destinatari: Istruttore Patrizia Peduzzi / Agente Marco Galli
Ponderazione Obiettivo: 20%

AREA FINANZA, TRIBUTI E AFFARI GENERALI

responsabile: RAG. SILVIA CAMINADA – funzionario specialista in attività amministrative e contabili (ex categoria D)
 risorse economiche assegnate: come risultanti dal peg
 personale assegnato: //
 La responsabile del servizio non ha personale alla proprie dipendente, per tale ragione l'obiettivo sotto-enucleato viene pesato al 70%, mentre il restante 30% viene coperto dagli obiettivi trasversali a tutte le aree.

Obiettivo 1: TERMINI BILANCIO PREVISIONE

Descrizione: Elaborazione schema di bilancio di previsione 2025/2027 entro il 15/11/2024 anche in caso di proroghe
Termine: 10/11/2025
Risultato atteso (TARGET): Predisposizione di tutti gli atti di competenza dell'Ufficio necessari all'approvazione del Bilancio di Previsione entro i termini
Ponderazione obiettivo: 70%

AREA TECNICA

responsabile: ING. AMALIO PEDUZZI – incarico a tempo determinato ex art. 110 TUEL – INGEGNERE (ex categoria D)
 risorse economiche assegnate: come risultanti dal peg
 personale assegnato: //
 Il responsabile del servizio non ha personale alla proprie dipendente, per tale ragione l'obiettivo sotto-enucleato viene pesato al 70%, mentre il restante 30% viene coperto dagli obiettivi trasversali a tutte le aree.

Obiettivo 1: IMPLEMENTAZIONE SUE

*Descrizione: Nell'ambito della digitalizzazione dei servizi tecnici legati all'edilizia privata, l'ufficio, ricevuta conferma dell'attivazione dello sportello telematico da parte del gestore dei servizi informativi del comune, dovrà provvedere alla calibrazione del portale, al popolamento della banca dati, **ivi inclusa quella relativa all'anno 2024**, e alla gestione delle pratiche presentate nell'anno esclusivamente tramite il nuovo applicativo.*
Termine: 31/12/2025
Risultato atteso (TARGET): Caricamento pratiche edilizie 2024 – 2025 100% entro termine fissato e Utilizzo esclusivo strumento telematico per il 100% delle pratiche da 01/09/2025
Ponderazione obiettivo: 70%

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.

L'aggiornamento 2024 al Piano Nazionale Anticorruzione 2022 ha avuto modo di ribadire che 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.

Laddove i RPCT rilevino che non siano intervenute le circostanze elencate, possono confermare per le successive due annualità la sezione del PIAO. Per confermare la validità dei contenuti preesistenti, l'organo di indirizzo deve adottare una apposita delibera da pubblicarsi, specificando che non si sono verificati gli eventi sopra descritti. In caso contrario l'amministrazione adotta una nuova sezione del PIAO nella quale dar conto dei fattori intervenuti e dei correttivi apportati nell'ambito del nuovo atto di programmazione."

Tuttavia il Comune di Schignano ritiene adottare un rinnovato piano anticorruzione, in aderenza a quanto stabilito dall'Autorità Nazionale Anticorruzione con l'aggiornamento 2024 al PNA 2022, la quale ha ivi inteso fornire indicazioni operative per i comuni con popolazione al di sotto dei 5000 abitanti e con meno di 50 dipendenti, descrivendo in modo organizzato i possibili contenuti e gli elementi indispensabili per la redazione della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO. Tale documento tiene conto sia delle semplificazioni che il legislatore ha introdotto per le amministrazioni di piccole dimensioni (meno di 50 dipendenti), sia delle semplificazioni per i piccoli comuni individuate da ANAC nei precedenti PNA, come riepilogate da ultimo nell'All. 4) al PNA 2022. Inoltre, fornisce precisazioni e suggerimenti che tengono conto dei rischi di corruzione ricorrenti nelle piccole amministrazioni comunali e individua gli strumenti di prevenzione della corruzione da adattare alla realtà di ogni organizzazione, consentendo di massimizzare l'uso delle risorse a disposizione (umane, finanziarie e strumentali) per perseguire più agevolmente i rispettivi obiettivi strategici e, al contempo, migliorare complessivamente la qualità dell'azione amministrativa.

Con avviso pubblicato in data 17.01.2025 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.

Alla luce dei riferimenti normativi appena citati e delle indicazioni contenute nel PNA 2022 è stato elaborato il PTPCT del Comune di Orsenigo 2025/2027, che si allega al presente documento quale **allegato 1 (in uno con i suoi allegati a, b, c)**

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Ente, indicandone l'organigramma, con il 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 3 aree secondo lo schema approvato con il regolamento uffici con delibera 4/2008 e successive modifiche ed integrazioni (delibera g.c. 42/2013)

La macrostruttura dell'ente è la seguente

AREA	RESPONSABILE	DECRETO
AMMINISTRATIVA E SOCIO CULTURALE AFFARI GENERALI	Sindaco	Decreto n. 16/2024
FINANZA, TRIBUTI E SEGRETERIA	Rag. Silvia Caminada	Decreto n. 17/2024
TECNICA	Ing. Amalio Peduzzi	Decreto n. 22/2024

MODELLO ORGANIZZATIVO

AREA	SERVIZI	POSTI IN ORGANICO						
		funzionari	Istrutture	Operatore esperto	Operatore	coperti	vacanti	totale
AMMINISTRATIVA E SOCIO CULTURALE AFFARI GENERALI	1.affari generali e demografico 2.socioculturale 3.vigilanza commercio 4.personale parte giuridica		2			2 di cui 1 agente p.l.		2

FINANZA, TRIBUTI E SEGRETE RIA	1. segreteria 2. contabilita', - paghe - imposte e tributi - patrimonio - economato 1. personale parte economica	1				1		1
TECNICA	1. tecnico- manutentivo - edilizia privata e pubblica		1		1	1	1 Coperto con incarico part time ex art. 110 TUEL	2

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 smi (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, precipuamente nei settori organici:

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

salvo quanto non sia espressamente attribuito ad altri soggetti dalla legge statale o regionale, secondo le rispettive competenze.

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 Fenegrò il Settore SUAP è svolto in convenzione con 13 Comuni associati e ciò comporta una maggiore funzionalità del servizio ma è anche una garanzia di maggiore imparzialità nella gestione delle pratiche di tutti i 13 Comuni.

Inoltre occorre evidenziare 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 – e quello del controllo di gestione) 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 del 18 marzo 2025 – prot. 932 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. 982 del 21.03.2025.

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 Schignano di cui all'**allegato n.2**.

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 2022-2024 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 della nota di aggiornamento del DUPS, adottata con deliberazione di Consiglio Comunale n. 45 del 17.12.2024 consultabile al seguente link <https://servizionline.hypersic.net/cmsschignano/portale/trasparenza/trasparenzaamministrativa.aspx?CP=103>

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Nei primi mesi del 2020, a causa della situazione epidemiologica da Covid-19, il lavoro a distanza si è imposto a livello nazionale quale misura più efficace per affrontare l'emergenza sanitaria, tuttavia il comune di Schignano, in considerazione delle ridottissime risorse di personale, ha adottato un modello organizzativo caratterizzato dal rientro in ufficio alternato tra i dipendenti, anche al fine di agevolare lo smaltimento delle ferie pregresse non consumate.

La modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa è tornata successivamente ad essere quella svolta in presenza nelle more della definizione degli istituti del rapporto di lavoro connessi al lavoro agile da parte della contrattazione collettiva e della definizione delle modalità e degli obiettivi del lavoro agile nell'ambito del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO).

Il nuovo CCNL del Comparto delle Funzioni Centrali – triennio 2019/2021, sottoscritto il 16.11.2023, contiene la disciplina del "Lavoro a Distanza" suddivisa a sua volta tra "Lavoro Agile" e "Altre forme di lavoro a distanza– Lavoro da Remoto".

In questo Ente non si è fatto ricorso al lavoro agile ma è comunque intenzione, a seguito del nuovo CCNL Funzioni Locali, dotarsi di una propria disciplina dell'Istituto.

Con il presente Piano l'Amministrazione definisce gli obiettivi che intende realizzare nel triennio 2024/2026 attraverso il ricorso al lavoro agile:

- Introduzione di nuove soluzioni organizzative idonee a favorire lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per obiettivi ed ai risultati e, al tempo stesso, finalizzata all'incremento della produttività e dell'efficienza;
- Promuovere una visione dell'organizzazione del lavoro ispirata ai principi della flessibilità, dell'autonomia e della responsabilità;
- Favorire l'informazione dei processi e ottimizzare la diffusione di tecnologie e competenze digitale;
- Garanzia per le pari opportunità e potenziamento delle misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori con le esigenze delle pubbliche amministrazioni, nell'ottica di perseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'equilibrio fra la vita professionale e vita privata;
- Promozione della mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa-lavoro ed il contenimento del relativo impatto ambientale;
- Miglioramento dell'integrazione lavorativa dei soggetti a cui, per cause dovute a condizioni di disabilità o di fragilità, ovvero in ragione di altri impedimenti di natura oggettiva, personale o familiare, anche temporanea, la presenza fisica in ufficio possa risultare gravosa o comunque problematica

3.3 Piano triennale di fabbisogno del personale

Con deliberazione del Consiglio Comunale n. 45 del 17.12.2023 consultabile al seguente link

<https://servizionline.hypersic.net/cmsschignano/portale/trasparenza/trasparenzaamministrativa.aspx?CP=103>

è stata approvata la nota di aggiornamento al DUPS.

Tale documento assorbe il piano triennale dei fabbisogni di personale 2025/2027, adottato ai sensi dell'art. 6 del d.lgs 165/2001 nel rispetto delle disposizioni dell'art. 1 c. 562 della L. 296/2006 e dell'art. 33 del DL 34/2019 e s.m.i., e finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese, attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali.