

COMUNE DI ERBA

Provincia di Como



Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)

TRIENNIO 2022-2024

PREMESSA

L'art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni dalla Legge 6 agosto 2021 n. 113, recante *Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia*, ha introdotto il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (cd. PIAO).

Il PIAO si configura quale strumento finalizzato ad assorbire molti degli atti di pianificazione che le amministrazioni sono tenute ad adottare, tra cui il Piano della performance, il Piano triennale di prevenzione della corruzione, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale.

In particolare il PIAO è stato introdotto allo scopo di:

- assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa;
- migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese;
- procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, avente durata triennale e sottoposto ad aggiornamento annuale, deve essere adottato entro il 31 gennaio di ogni anno dalle Pubbliche Amministrazioni con più di 50 dipendenti nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del d.lgs. 150/2009 e della Legge n. 190/2012.

I termini per la prima adozione sono stati prorogati al 30 giugno 2022 dall'art. 7 co. 1 lett. a) del d.l. 36/2022.

In data 02/12/2021 la Conferenza Unificata ha reso parere favorevole in ordine al decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione con cui è stato definito il contenuto del PIAO e a cui è stato allegato lo schema del Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni ai sensi dell'art. 6 co. 6 d.l. 80/2021. Sono state inoltre rese note dal Dipartimento della Funzione Pubblica le *Linee guida per la compilazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione*.

Comune di Erba (CO)																															
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI / ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE																														
1. SEZIONE 1: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	<table border="1" style="margin: auto;"> <thead> <tr> <th colspan="2" style="background-color: #e6f2ff;">COMUNE DI ERBA</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Provincia</td> <td>Como</td> </tr> <tr> <td>Regione</td> <td>Lombardia</td> </tr> <tr> <td>Superficie</td> <td>18.130 kmq</td> </tr> <tr> <td>Popolazione</td> <td>16.228</td> </tr> <tr> <td>Sindaco</td> <td>Mauro Caprani</td> </tr> <tr> <td>Indirizzo</td> <td>Piazza Prepositurale, 1 - 22036 Erba (CO)</td> </tr> <tr> <td>Telefono</td> <td>+39 031 615111</td> </tr> <tr> <td>E-mail</td> <td>comune.erba@comune.erba.co.it</td> </tr> <tr> <td>Pec</td> <td>comune.erba@pec.provincia.como.it</td> </tr> <tr> <td>Codice fiscale</td> <td>00430660134</td> </tr> <tr> <td>P. IVA</td> <td>00430660134</td> </tr> <tr> <td>Codice ISTAT</td> <td>013095</td> </tr> <tr> <td>Codice catastale</td> <td>D416</td> </tr> <tr> <td>Sito web</td> <td>www.comune.erba.co.it</td> </tr> </tbody> </table>	COMUNE DI ERBA		Provincia	Como	Regione	Lombardia	Superficie	18.130 kmq	Popolazione	16.228	Sindaco	Mauro Caprani	Indirizzo	Piazza Prepositurale, 1 - 22036 Erba (CO)	Telefono	+39 031 615111	E-mail	comune.erba@comune.erba.co.it	Pec	comune.erba@pec.provincia.como.it	Codice fiscale	00430660134	P. IVA	00430660134	Codice ISTAT	013095	Codice catastale	D416	Sito web	www.comune.erba.co.it
COMUNE DI ERBA																															
Provincia	Como																														
Regione	Lombardia																														
Superficie	18.130 kmq																														
Popolazione	16.228																														
Sindaco	Mauro Caprani																														
Indirizzo	Piazza Prepositurale, 1 - 22036 Erba (CO)																														
Telefono	+39 031 615111																														
E-mail	comune.erba@comune.erba.co.it																														
Pec	comune.erba@pec.provincia.como.it																														
Codice fiscale	00430660134																														
P. IVA	00430660134																														
Codice ISTAT	013095																														
Codice catastale	D416																														
Sito web	www.comune.erba.co.it																														
2. SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE																															

2.1. Valore pubblico

La presente sottosezione descrive, in coerenza con i documenti di programmazione economica e finanziaria, le strategie per la creazione di valore pubblico, da intendersi come incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale e ambientale a favore dei cittadini e del tessuto produttivo. Le azioni concrete volte a migliorare la qualità della vita dei cittadini, ad implementare i servizi ed a promuovere la valorizzazione delle risorse vengono individuate nell'ambito delle **linee programmatiche di mandato**, le quali, a loro volta, vengono sviluppate nell'ambito della Sezione Strategica (SES) del **Documento Unico di Programmazione (DUP)** attraverso la definizione degli obiettivi strategici. Tale processo è supportato da un'analisi strategica delle condizioni interne ed esterne all'ente, sia in termini attuali che prospettici, così che l'analisi degli scenari possa rilevarsi utile all'amministrazione nel compiere le scelte più appropriate.

Gli obiettivi strategici da perseguire entro la fine del mandato sono definiti per ogni missione di bilancio tenuto conto della disponibilità di risorse e della compatibilità con i vincoli di finanza pubblica e delle disposizioni del patto di stabilità interno.

Le linee programmatiche di mandato sulla base delle quali è stata elaborata la programmazione relativa alle annualità 2022-2024 sono state presentate al Consiglio Comunale con deliberazione n. 61 del 11/09/2017. Di seguito si riportano gli indirizzi strategici che l'Amministrazione ha esplicitato nelle suddette linee programmatiche e che sono concretizzati nel DUP, da ultimo approvato per il triennio 2022/2024 con deliberazione di Consiglio Comunale n. 108 del 13/12/2021 successivamente modificata con deliberazione di Consiglio Comunale n. 27 del 22/04/2022:

1. Comune aperto ai cittadini

INDIRIZZO STRATEGICO 1: COMUNE APERTO AI CITTADINI

Descrizione e finalità	Rendere più semplice il dialogo con il comune attraverso una migliore organizzazione dei tempi di accesso ai servizi e una maggiore trasparenza nella comunicazione.
Stakeholder	Cittadini, utenti dei vari servizi offerti dal comune.

2. Dialogo col mondo economico

INDIRIZZO STRATEGICO 2: DIALOGO COL MONDO ECONOMICO	
Descrizione e finalità	Favorire il dialogo col mondo economico al fine di facilitare l'insediamento di nuove attività e lo sviluppo di quelle esistenti.
Stakeholder	Operatori economici insediati sul territorio.

3. Il ruolo della famiglia

INDIRIZZO STRATEGICO 3: IL RUOLO DELLA FAMIGLIA	
Descrizione e finalità	Valorizzazione della famiglia tradizionale in qualità di nucleo fondante della società. Particolare attenzione sarà prestata alle famiglie a basso reddito e in difficoltà economica e ai genitori separati in difficoltà.
Stakeholder	Famiglie.

4. Politiche sociali e attenzione ai più deboli

INDIRIZZO STRATEGICO 4: POLITICHE SOCIALI E ATTENZIONE AI PIÙ DEBOLI	
Descrizione e finalità	Le associazioni di volontariato sono spesso i primi centri di aggregazione della cittadinanza, sono i luoghi nei quali si formano i cittadini, in grado di costituire il tessuto sociale pertanto devono essere valorizzate. Occorre inoltre evitare il rischio dell'assistenzialismo per favorire l'inclusione sociale secondo il principio di sussidiarietà. Devono essere resi sempre più trasparenti i metodi di assegnazione di risorse pubbliche e la verificabilità completa di tutti i progetti finanziati.
Stakeholder	Cittadini.

5. L'esperienza: la terza età

INDIRIZZO STRATEGICO 5: L'ESPERIENZA: LA TERZA ETÀ	
Descrizione e finalità	Le politiche a favore degli anziani continueranno a svilupparsi su un duplice versante: politiche attive per gli anziani autosufficienti, con una serie di interventi finalizzati a sostenere il loro protagonismo e a rivalutare il loro ruolo come risorsa per il territorio e per la comunità locale, e politiche per la tutela degli anziani parzialmente o totalmente non autosufficienti, attraverso l'erogazione di molteplici servizi diretti a sostenere la domiciliarità e a favorire una presa in carico globale delle problematiche connesse alla

	situazione. Abbiamo bisogno di anziani che alimentino una tradizione, coltivino la memoria, invitino all'impegno.
Stakeholder	Popolazione over 65.
6. Il futuro: i giovani	
INDIRIZZO STRATEGICO 6: IL FUTURO: I GIOVANI	
Descrizione e finalità	Promuovere il protagonismo e la creatività giovanile favorendo il contatto con le Istituzioni e affidando loro delle responsabilità.
Stakeholder	Giovani, studenti.
7. Un diritto per tutti: la sicurezza	
INDIRIZZO STRATEGICO 7: UN DIRITTO PER TUTTI: LA SICUREZZA	
Descrizione e finalità	La sicurezza sia un diritto fondamentale dei cittadini ed è per questo che il Comune deve adoperarsi per quanto di sua competenze a fianco di tutte le Forze dell'Ordine.
Stakeholder	Tutti i cittadini.
8. Il patto per l'efficienza del Comune	
INDIRIZZO STRATEGICO 8: IL PATTO PER L'EFFICIENZA DEL COMUNE	
Descrizione e finalità	Ridurre e rendere certi i tempi di risposta della pubblica amministrazione proponendo, sull'esempio di quanto già avviene, ad esempio in Svizzera, un patto vincolante tra Pubbliche Amministrazioni statali, regionali e locali che imponga tempi brevi e certi per chiudere un procedimento con provvedimento espresso. Garantire il rispetto del patto mediante incentivi e sanzioni.
Stakeholder	Cittadini, imprese e associazioni.
9. Erba polo attrattore - Un dialogo con il territorio circostante	
INDIRIZZO STRATEGICO 9: ERBA POLO ATTRATTORE - UN DIALOGO CON IL TERRITORIO CIRCOSTANTE	

	Descrizione e finalità	<p>Sviluppare una funzione che non si limiti ai confini comunali ma possa offrire, in collaborazione e sinergia con i Comuni limitrofi, servizi ed opportunità di crescita economica e sociale.</p> <p>Pensare a servizi, funzioni, infrastrutture che possano interessare un territorio più ampio e renderlo interessante meta turistica ma anche interessante luogo di sviluppo economico.</p>
	Stakeholder	Cittadini, imprese e associazioni.
	<p>10. Il patrimonio comunale e le opere pubbliche</p> <p>INDIRIZZO STRATEGICO 10: IL PATRIMONIO COMUNALE E LE OPERE PUBBLICHE</p>	
	Descrizione e finalità	<p>Valutare un programma di messa a rendita di parte del patrimonio comunale, ottenendo il duplice risultato di azzerare i costi di manutenzione da una parte e di introitare risorse da quell'altra.</p> <p>Edifici di particolare rilevanza come Villa Ceriani Bressi, Villa Candiani e lo stesso Castello di Pomerio non rientrano nel patrimonio dismissibile se non in progetti che ne garantiscano la fruibilità da parte della cittadinanza erbese o la valorizzazione come risorse economiche, sociali o culturali del territorio cittadino.</p>
	Stakeholder	Cittadini, imprese e associazioni.
<p>11. Le frazioni</p> <p>INDIRIZZO STRATEGICO 11: LE FRAZIONI</p>		
	Descrizione e finalità	<p>Le frazioni costituiscono l'ossatura storica e le radici culturali di Erba. L'obiettivo che ci poniamo è quello di rilanciare e riqualificare le frazioni, con la collaborazione dei privati e delle associazioni per mezzo di specifici interventi urbanistici ed edilizi.</p> <p>Una riqualificazione che richiederà azioni trasversali finalizzate a garantire la sicurezza dei cittadini, ad insediare funzioni sociali (ad esempio spazi aggregativi, studio medico, ecc), a calendarizzare iniziative e manifestazioni commerciali, sociali e culturali (eventi mercatali, spazio giochi per bambini, hobbisti ecc).</p>
	Stakeholder	Cittadini, imprese e associazioni.

12. Il centro cittadino

INDIRIZZO STRATEGICO 12: IL CENTRO CITTADINO

Descrizione e finalità	Soprintendere ad un ridisegno completo di tutto il comparto che consenta la convivenza di una pluralità di funzioni (residenziale, direzionale, commerciale e di servizi) e che consegna alla città spazi di interesse pubblico, come parcheggi interrati, aree a verde, ecc. La vera sfida sta nelle scelte progettuali, nella capacità di coniugare la sostenibilità, anche economica, dell'intervento con la necessità di servizi, con la qualità dell'esecuzione, con il risparmio energetico, con la sostenibilità ambientale, con la dotazione di infrastrutture adeguate.
Stakeholder	Cittadini, imprese e associazioni.

13. L'arredo urbano

INDIRIZZO STRATEGICO 13: L'ARREDO URBANO

Descrizione e finalità	L'attenzione ai dettagli, la cura e la manutenzione delle aree verdi, la rivalutazione e manutenzione dell'arredo urbano sono indispensabili per mantenere il decoro della città, in centro come nelle frazioni, destinando le entrate derivanti dalle contravvenzioni stradali per il rifacimento complessivo dell'arredo urbano a partire dalle aree periferiche dopo aver redatto un disegno complessivo.
Stakeholder	Cittadini, imprese e associazioni.

14. Parcheggi e sicurezza stradale

INDIRIZZO STRATEGICO 14: PARCHEGGI E SICUREZZA STRADALE

Descrizione e finalità	Predisposizione di un piano dei parcheggi che possa ripensare all'intero sistema della sosta in città, prevedendo anche la possibilità di nuovi impianti nelle aree più congestionate.
Stakeholder	Cittadini, imprese e associazioni.

15. Ambiente ecologia ed energia

INDIRIZZO STRATEGICO 15: AMBIENTE ECOLOGIA ED ENERGIA

	Descrizione e finalità	La qualità della vita passa anche per la qualità dell'ambiente. È necessario che tutti noi ci impegniamo per preservarlo al meglio con attività mirate di risanamento e pulizia anche con la fattiva collaborazione delle associazioni cittadine e con il coinvolgimento di tutte le persone che hanno a cuore la nostra città.
	Stakeholder	Cittadini, imprese e associazioni.
	16. Il territorio	
	INDIRIZZO STRATEGICO 16: IL TERRITORIO	
	Descrizione e finalità	Obiettivo 2050 di consumo di suolo pari a zero.
	Stakeholder	Cittadini, imprese e associazioni.
	17. Cultura e turismo	
	INDIRIZZO STRATEGICO 17: CULTURA E TURISMO	
	Descrizione e finalità	Sviluppare una visione "di sistema", dove il paesaggio, i monumenti, le risorse naturali, la storia locale, le iniziative musicali, sportive, letterarie, fieristiche ecc. siano tasselli di un unico puzzle.
	Stakeholder	Cittadini, imprese e associazioni.
	18. Sport	
	INDIRIZZO STRATEGICO 18: SPORT	
	Descrizione e finalità	Valorizzare le innumerevoli associazioni e società sportive presenti sul territorio comunale, che, grazie all'impegno quotidiano di volontari ed istruttori, svolgono una funzione sociale ed educativa encomiabile, verificando la possibilità di fornire maggior supporto sia in termini di agevolazioni sia, soprattutto, in termini di assegnazione di spazi comunali alle associazioni finora prive di sede.
	Stakeholder	Cittadini, imprese e associazioni.
	19. Scuola e pubblica istruzione	
	INDIRIZZO STRATEGICO 19: SCUOLA E PUBBLICA ISTRUZIONE	

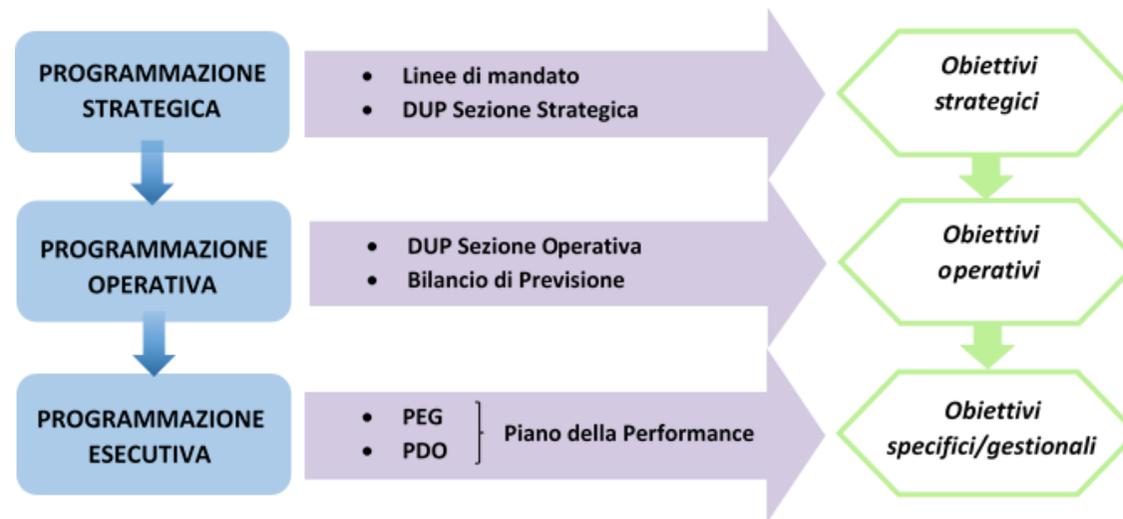
	Descrizione e finalità	Un preciso dovere dell'Amministrazione è quello di garantire il diritto allo studio dei propri giovani in un ambiente idoneo, attrezzato e sicuro. In questo senso devono essere posti in essere interventi che garantiscano tutti gli istituti, dalla scuola dell'infanzia a quella media.						
	Stakeholder	Cittadini, imprese e associazioni.						
	20. Gemellaggio							
	INDIRIZZO STRATEGICO 20: GEMELLAGGIO							
	Descrizione e finalità	Mezzo utile per incoraggiare e sviluppare la cooperazione tra le città, per rafforzare i legami tra i popoli, incentivare le sinergie anche economiche, favorire l'accoglienza di delegazioni istituzionali, facilitare l'interscambio di esperienze e di strategie per la soluzione di problemi di carattere sociale, economico ed ambientale, nell'intento di migliorare la qualità della vita e il benessere dei rispettivi cittadini.						
	Stakeholder	Cittadini, imprese e associazioni.						
	21. Tributi							
	INDIRIZZO STRATEGICO 21: TRIBUTI							
	Descrizione e finalità	Adottare una politica di contenimento della pressione fiscale complessiva, compatibilmente con le esigenze generali di Bilancio ed il quadro d'insieme di Finanza Pubblica. Potenziare la lotta all'evasione ed elusione dei Tributi Comunali e ottimizzare le procedure e le attività di riscossione. Adottare misure di semplificazione degli adempimenti dei contribuenti.						
	Stakeholder	Cittadini, imprese e associazioni.						

Nella seguente tabella vengono riportate le deliberazioni di interesse con relativo link di accesso:								
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;"><i>Deliberazione</i></th> <th style="text-align: center;"><i>Oggetto</i></th> <th style="text-align: center;"><i>Link di accesso</i></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Deliberazione di Consiglio Comunale n. 73 del 27/09/2021</td> <td>Approvazione del Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) per il triennio 2022-2024 ex art. 170 del T.U.E.L.</td> <td>Link: </td> </tr> </tbody> </table>			<i>Deliberazione</i>	<i>Oggetto</i>	<i>Link di accesso</i>	Deliberazione di Consiglio Comunale n. 73 del 27/09/2021	Approvazione del Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) per il triennio 2022-2024 ex art. 170 del T.U.E.L.	Link: 
<i>Deliberazione</i>	<i>Oggetto</i>	<i>Link di accesso</i>						
Deliberazione di Consiglio Comunale n. 73 del 27/09/2021	Approvazione del Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) per il triennio 2022-2024 ex art. 170 del T.U.E.L.	Link: 						

	<p>Deliberazione di Consiglio Comunale n. 108 del 13/12/2021</p>	<p>Approvazione della Nota di Aggiornamento al Documento Unico di Programmazione (NaDUP) per il triennio 2022-2024 ex art. 170 del T.U.E.L.</p>	<p>Link: </p>
	<p>Deliberazione di Consiglio Comunale n. 27 del 22/04/2022</p>	<p>Approvazione modifiche ed integrazioni alla Nota di Aggiornamento al Documento Unico di Programmazione 2022-2024</p>	<p>Link: </p>
<p>2.2. Performance</p>	<p>La presente sottosezione è predisposta secondo quanto previsto dal Capo II del d.lgs. 150/2009 e dalle Linee guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica ed è finalizzata alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia dell'Amministrazione.</p> <p>Il Comune di Erba, al fine di semplificare i processi di pianificazione gestionale dell'Ente, ha deciso di non dotarsi di un autonomo e specifico Piano della Performance ex art. 10 co. 1 lett. a) del d.lgs. 150/2009 (norma che non trova immediata applicazione per Enti locali ai sensi dell'art. 16 co. 2 dello stesso d.lgs. 150/2009), bensì di integrare tra loro i vari documenti programmatici, ritenuti rispondenti alle esigenze che il legislatore ha posto a base del ciclo della performance. Infatti, l'art. 84 del vigente <i>Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi</i> prevede che il ciclo di gestione della performance venga configurato attraverso gli strumenti di programmazione e rendicontazione già in uso presso l'Ente, tra cui: Linee di mandato, DUP, Bilancio di previsione, Piano Esecutivo di Gestione (PEG), Piano Dettagliato degli Obiettivi (PDO) e relativi monitoraggi, Rendiconto della gestione, la Relazione al rendiconto della gestione, Referto del controllo di gestione e Sistema di report finanziari.</p> <p>In particolare, il Piano Dettagliato degli Obiettivi (PDO) integra lo strumento attraverso il quale vengono specificati gli obiettivi strategici ed operativi individuati nelle linee programmatiche di mandato e sviluppati nel DUP. Infatti, nel PDO i suddetti obiettivi generali vengono tradotti in obiettivi specifici ed assegnati al personale dipendente, nonché corredati da indicatori e target che ne garantiscono la misurabilità e la valutazione.</p> <p>Gli obiettivi annuali / triennali contenuti nel PDO sono suddivisi nelle Aree/Settori di riferimento e distinti in:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Obiettivi del Segretario Generale; 		

- Obiettivi di Dirigente;
- Obiettivi di Ente, ossia obiettivi trasversali a tutte le unità organizzative;
- Obiettivi di PEG, riconducibili al personale non incaricato di posizione organizzativa / alta professionalità;
- Obiettivi di Posizione Organizzativa.

Nel PDO ciascun obiettivo gestionale esplicita il **collegamento con le risorse finanziarie** necessarie alla sua attuazione ed assicura la **coerenza con la pianificazione strategica** contenuta nelle Sezioni del DUP attraverso il richiamo espresso agli indirizzi strategici di riferimento, di cui alla precedente Sottosezione 2.1. ("Valore pubblico"). In tal modo gli obiettivi specifici vengono programmati in modo funzionale alle strategie di creazione del valore pubblico e sono definiti in base alle priorità politiche che l'Amministrazione intende realizzare nel triennio di riferimento.



Il Comune di Erba ha fatto sin ora applicazione del co. 3-bis dell'art. 169 TUEL, il quale prevede che per gli Enti locali il Piano Dettagliato degli Obiettivi ex art. 108 co. 1 TUEL e il Piano della performance ex art. 10 d.lgs. 150/2009 vengano unificati organicamente nel PEG. Pertanto, il **Piano Dettagliato degli Obiettivi 2022-2024 anno 2022** è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 55 del 04/04/2022 a

integrazione e completamento della deliberazione di Giunta Comunale n. 235 del 29/12/2021, avente ad oggetto “Approvazione Piano Esecutivo di Gestione – parte finanziaria e obiettivi provvisori per gli anni 2022 – 2023 – 2024 – Attribuzione di risorse e responsabilità gestionali” e ss.mm.ii..

Il Piano Dettagliato degli Obiettivi 2022-2024 anno 2022 contiene la programmazione di obiettivi ed indicatori di performance di efficienza ed efficacia, tra i quali si annoverano altresì obiettivi di semplificazione e digitalizzazione, nonché obiettivi volti a favorire la piena accessibilità dell’Amministrazione.

Gli obiettivi finalizzati a sostenere le pari opportunità e l’equilibrio di genere sono esplicitati nel Piano triennale delle azioni positive per le pari opportunità, per cui si rimanda alla Sezione 3 del presente Piano.

Nel seguente prospetto vengono quindi riportati gli obiettivi operativi programmati per il triennio 2022/2024 e validati dal Nucleo di Valutazione nella seduta del 25/03/2022, così come indicati nel Piano Dettagliato degli Obiettivi 2022/2024 anno 2022, raccordati con gli indirizzi strategici del DUP:

22-01 - OBIETTIVI DEL SEGERTARIO GENERALE ANNO 2022

22-SGR-DIR - OBIETTIVI DI DIRIGENTE SEGRETARIO GENERALE ANNO 2022

22-SGR-DIR.01 - 3 Prevenzione della corruzione e promozione della trasparenza (Indirizzo strategico 1)

22-SGR-DIR.02 - 3 Coordinamento per la predisposizione del Piano Organizzativo del Lavoro Agile (Indirizzo strategico 8)

22-78/82 - OBIETTIVI DELL'AREA RISORSE DELL'ENTE ANNO 2022

22-ARE-DIR - OBIETTIVI DI DIRIGENTE AREA RISORSE DELL'ENTE ANNO 2022

22-ARE-DIR.01 - 4 Assicurare una efficace gestione contabile/economico-finanziaria del Bilancio (Indirizzo strategico 8)

22-ARE-DIR.02 - 4 Riduzione dell'indebitamento (Indirizzo strategico 8)

	22-ARE-DIR.03 - 4 Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR): monitoraggio di informazioni e opportunità per i Comuni (Obiettivo congiunto con AST) (Indirizzo strategico 8)
	22-ARE-DIR.04 - 3 Nuova modalità di gestione online delle procedure concorsuali mediante attivazione dello sportello telematico (Indirizzo strategico 8)
	22-ARE-ENTE - OBIETTIVI DI ENTE AREA RISORSE DELL'ENTE ANNO 2022
	22-ARE-ENTE.01 - 13 Grado di soddisfazione degli utenti (Indirizzo strategico 1)
	22-ARE-ENTE.02 - 3 Misure per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (Indirizzo strategico 1)
	22-ARE-ENTE.03 - 9 Competenze digitali per la P.A. (Indirizzo strategico 8)
	22-ARE-PEG - OBIETTIVI DI PEG AREA RISORSE DELL'ENTE ANNO 2022
	22-ARE-PEG.01 - 4 Monitoraggio del principio contabile degli equilibri di Bilancio (Indirizzo strategico 8)
	22-ARE-PEG.02 - 4 Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR): monitoraggio di informazioni e opportunità per i Comuni (Obiettivo congiunto con AST) (Indirizzo strategico 8)
	22-ARE-PEG.03 - 4 Società partecipate (Indirizzo strategico 10)
	22-ARE-PEG.04 - 3 Analisi e aggiornamento del sistema di valutazione della performance organizzativa in uso presso l'Ente (Indirizzo strategico 8)
	22-ARE-PEG.05 - 3 Nuova modalità di gestione online delle procedure concorsuali mediante attivazione dello sportello telematico (Indirizzo strategico 8)
	22-ARE-PEG.06 - 3 Semplificazione della gestione informatica del sistema di gestione degli atti amministrativi (Indirizzo strategico 8)
	22-ARE-PEG.07 - 4 Redazione del Regolamento per la gestione degli oggetti smarriti sul territorio comunale (Indirizzo strategico 8)
	22-ARE-PEG.08 - 4 Semplificazione della gestione dei buoni pasto elettronici da attribuire al personale dipendente del Comune di Erba (Indirizzo strategico 8)

	22-ARE-PEG.09 - 5 Allineamento banca dati IMU e TASI a seguito di migrazione al nuovo gestionale. Aggiornamento banca dati IMU e predisposizione avvisi d'accertamento IMU/TASI. Attivazione servizio consultazione diretta posizione tributaria (Indirizzo strategico 21)
	22-ARE-PEG.10 - 5 Assistenza ai contribuenti per la regolarizzazione della loro posizione tributaria IMU/TASI tramite l'istituto del ravvedimento operoso "ultrannuale" ex art. 10-bis L. 124/2019 (Indirizzo strategico 21)
	22-ARE-PEG.11 - 5 Aggiornamento banca dati TARI relativa alle utenze non domestiche tramite la verifica dei dati presenti nel portale "Impresa in un giorno" riferiti alle annualità 2021 e precedenti e rilevanti a fini TARI, al fine della corretta iscrizione alla TARI delle attività economiche (Indirizzo strategico 21)
	22-ARE-PEG.12 - 34 Progetto GIT: sviluppo e gestione delle attività e dei servizi previsti nell'accordo sottoscritto in data 22/06/2010 tra Erba e i Comuni partecipanti (Indirizzo strategico 9)
	22-ARE-PEG.13 - 34 Verifica congruità pratiche DOCFA ai sensi dell' art. 34 quinquies del D.L. 4/2006, convertito con modificazioni nella Legge 80/2006, al fine del perseguimento di una maggiore equità fiscale tramite classamenti coerenti (Indirizzo strategico 9)
	22-ARE-PEG.14 - 34 Attività di verifica sulle piscine rilevate sul territorio erbese al fine di accertarne la regolare iscrizione in catasto (Indirizzo strategico 9)
	22-ARE-PO1 - OBIETTIVI DI PO LABIANCA GIOVANNI ANNO 2022
	22-ARE-PO1.01 - 3 Analisi e aggiornamento del sistema di valutazione della performance organizzativa in uso presso l'Ente (Indirizzo strategico 8)
	22-ARE-PO1.02 - 3 Nuova modalità di gestione online delle procedure concorsuali mediante attivazione dello sportello telematico (Indirizzo strategico 8)
	22-ARE-PO1.03 - 4 Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR): monitoraggio di informazioni e opportunità per i Comuni (Obiettivo congiunto con AST) (Indirizzo strategico 8)
	22-ARE-PO2 - OBIETTIVI DI PO MOLTENI GIUDITTA ANNO 2022
	22-ARE-PO2.01 - 4 Assicurare una efficace gestione contabile/economico-finanziaria del Bilancio (Indirizzo strategico 8)
	22-ARE-PO2.02 - 4 Riduzione dell'indebitamento (Indirizzo strategico 8)

		<p>22-ARE-PO2.03 - 4 Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR): monitoraggio di informazioni e opportunità per i Comuni (Obiettivo congiunto con AST) (Indirizzo strategico 8)</p>	
		<p>22-ARE-PO9 - OBIETTIVI DI PO SARUGGIA ROSA ANNO 2022</p>	
		<p>22-ARE-PO9.01 - 5 Coordinamento attività di allineamento banca dati IMU e TASI a seguito di migrazione al nuovo gestionale. Aggiornamento banca dati IMU e predisposizione avvisi d'accertamento IMU/TASI. Attivazione servizio consultazione diretta posizione tributaria (Indirizzo strategico 21)</p>	
		<p>22-ARE-PO9.02 - 5 Coordinamento attività di aggiornamento banca dati TARI relativa alle utenze non domestiche tramite la verifica dei dati presenti nel portale "Impresa in un giorno" riferiti alle annualità 2021 e precedenti e rilevanti a fini TARI, al fine della corretta iscrizione alla TARI delle attività economiche (Indirizzo strategico 21)</p>	
		<p>22-ARE-PO9.03 - 34 Coordinamento delle attività relative alla verifica congruità pratiche DOCFA ai sensi dell' art. 34 quinquies del D.L. 4/2006, convertito con modificazioni nella Legge 80/2006, al fine del perseguimento di una maggiore equità fiscale tramite classamenti coerenti (Indirizzo strategico 9)</p>	
		<p>22-ARE-PO9.04 - 34 Coordinamento attività di verifica sulle piscine rilevate sul territorio erbese al fine di accertarne la regolare iscrizione in catasto (Indirizzo strategico 9)</p>	
		<p>22-79 - OBIETTIVI DELL'AREA SERVIZI AL CITTADINO ANNO 2022</p>	
		<p>22-ASC-DIR - OBIETTIVI DI DIRIGENTE AREA SERVIZI AL CITTADINO ANNO 2022</p>	
		<p>22-ASC-DIR.01 - 21 Revisione e manutenzione arredi e attrezzature mense scolastiche (Indirizzo strategico 10)</p>	
		<p>22-ASC-DIR.02 - 44 Attivazione sportello contro la violenza di genere (Indirizzo strategico 3)</p>	
		<p>22-ASC-DIR.03 - 8 Attuazione della dematerializzazione delle liste elettorali in pendenza della tornata elettorale Amministrativa (Indirizzo strategico 8)</p>	
		<p>22-ASC-DIR.04 - 23 Realizzazione di eventi culturali presso il Teatro Licinium tramite affidamento della gestione ad un'Associazione culturale teatrale del territorio (Indirizzo strategico 17)</p>	

	22-ASC-ENTE - OBEITTVI DI ENTE AREA SERVIZI AL CITTADINO ANNO 2022
	22-ASC-ENTE.01 - 13 Grado di soddisfazione degli utenti (Indirizzo strategico 1)
	22-ASC-ENTE.02 - 3 Misure per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (Indirizzo strategico 1)
	22-ASC-ENTE.03 - 9 Competenze digitali per la P.A. (Indirizzo strategico 8)
	22-ASC-PEG - OBIETTIVI DI PEG AREA SERVIZI AL CITTADINO ANNO 2022
	22-ASC-PEG.01 - 46 Attuazione dell'Accordo di Programma per la programmazione dei servizi abitativi pubblici per i Comuni del Distretto erbese (Indirizzo strategico 4)
	22-ASC-PEG.02 - 46 Attivazione dei bandi per l'erogazione di contributi per solidarietà alimentare e sostegno nel pagamento di canoni e utenze (Indirizzo strategico 4)
	22-ASC-PEG.03 - 43 Informatizzazione procedimenti afferenti al servizio nido e nuova modalità di gestione del servizio (Indirizzo strategico 1)
	22-ASC-PEG.04 - 21 Attivazione di iniziative di educazione alimentare (Indirizzo strategico 19)
	22-ASC-PEG.05 - 8 Attuazione della dematerializzazione delle liste elettorali in pendenza della tornata elettorale Amministrativa (Indirizzo strategico 8)
	22-ASC-PEG.06 - 10 Organizzazione dello scarto straordinario di archivio seguendo la procedura di cui al D.Lgs. 42/2004 e s.m.i. (Indirizzo strategico 8)
	22-ASC-PEG.07 - 8 Attività di formazione e aggiornamento in materia di servizi demografici per i Comuni interessati presso il Comune di Erba (Indirizzo strategico 9)
	22-ASC-PEG.08 - 8 Convenzione per celebrazione di matrimoni civili e unioni civili in strutture private/pubbliche a gestione privata di particolare pregio storico, architettonico, ambientale e artistico - Matrimoni civili e unioni civili fuori dei giorni e degli orari già stabiliti nell'art. 5 c. 6 del regolamento comunale vigente anche presso il Tempietto, Villa Ceriani e Teatro Licinium dietro corresponsione di un diritto fisso (Indirizzo strategico 8)

	22-ASC-PEG.09 - 8 Prosieguo della digitalizzazione dei servizi demografici (Indirizzo strategico 8)	
	22-ASC-PEG.10 - 8 Censimento permanente della popolazione e delle abitazioni (Indirizzo strategico 1)	
	22-ASC-PEG.11 - 8 Controlli anagrafici su percettori Reddito di Cittadinanza (Indirizzo strategico 4)	
	22-ASC-PEG.12 - 23 Realizzazione di eventi culturali presso il Teatro Licinium tramite affidamento della gestione ad un'Associazione culturale teatrale del territorio (Indirizzo strategico 17)	
	22-ASC-PEG.13 - 22 Incremento documenti per una biblioteca inclusiva (Indirizzo strategico 17)	
	22-ASC-PEG.14 - 9 Riorganizzazione del sistema di prenotazione per accedere ai servizi comunali tramite applicativo online: sala lettura Biblioteca (Obiettivo congiunto con CED) (Indirizzo strategico 1)	
	22-ASC-PEG.15 - 22 Digitalizzazione inventario materiali del museo per facilitarne il controllo e l'identificazione (Indirizzo strategico 17)	
	22-ASC-PEG.16 - 26 Iniziative per la promozione e lo sviluppo di attività motorie e sportive (Indirizzo strategico 18)	
	22-ASC-PEG.17 - 3 Semplificazione della gestione informatica del sistema di gestione degli atti amministrativi (Indirizzo strategico 8)	
	22-ASC-PO5 - OBIETTIVI DI PO PROSERPIO BARBARA ANNO 2022	
	22-ASC-PO5.01 - 46 Attuazione dell'Accordo di Programma per la programmazione dei servizi abitativi pubblici per i Comuni del Distretto erbese (Indirizzo strategico 4)	
	22-ASC-PO5.02 - 43 Informatizzazione procedimenti afferenti al servizio nido e nuova modalità di gestione del servizio (Indirizzo strategico 1)	
	22-ASC-PO5.03 - 21 Revisione e manutenzione arredi e attrezzature mense scolastiche (Indirizzo strategico 10)	
	22-ASC-PO5.04 - 44 Attivazione sportello contro la violenza di genere (Indirizzo strategico 3)	

	22-ASC-PO7 - OBIETTIVI DI PO POZZOLI MATTEO ANNO 2022	
	22-ASC-PO7.01 - 8	Attuazione della dematerializzazione delle liste elettorali in pendenza della tornata elettorale Amministrativa (Indirizzo strategico 8)
	22-ASC-PO7.02 - 10	Organizzazione dello scarto straordinario di archivio seguendo la procedura di cui al D.Lgs. 42/2004 e s.m.i. (Indirizzo strategico 8)
	22-ASC-PO7.03 - 8	Censimento permanente della popolazione e delle abitazioni (Indirizzo strategico 1)
	22-ASC-PO7.04 - 8	Controlli anagrafici su percettori Reddito di Cittadinanza (Indirizzo strategico 4)
	22-ASC-PO4 - OBIETTIVI DI PO GARIBOLDI ERMINIA ANNO 2022	
	22-ASC-PO4.01 - 3	Realizzazione di formazione interna come da Piano di formazione annuale (Indirizzo strategico 8)
	22-ASC-PO4.02 - 3	Gestione affari legali (Indirizzo strategico 8)
	22-ASC-PO4.03 - 3	Trasparenza e accesso agli atti: monitoraggio tempi di risposta e diffusione di informazioni sul diritto di accesso (Indirizzo strategico 8)
	22-ASC-PO4.04 - 3	Diritti degli Animali (Indirizzi strategici 1 e 8)
	22-73 - OBIETTIVI DEL SETTORE POLIZIA LOCALE ANNO 2022	
	22-PL-DIR - OBIETTIVI DI DIRIGENTE SETTORE POLIZIA LOCALE ANNO 2022	
	22-PL-DIR.01 - 16	Accordo di collaborazione con i Comuni di Como, Cantù e Mariano Comense per l'istituzione in forma sperimentale dei nuclei di tutela ambientale e di sicurezza urbana (Indirizzo strategico 9)
	22-PL-DIR.02 - 16	Potenziamento del servizio di controllo nelle aree sensibili della Città, anche allo scopo di contrastare e prevenire lo spaccio di sostanze stupefacenti (Indirizzo strategico 7)

	22-PL-DIR.03 - 16 Messa in sicurezza strade pericolose (Indirizzo strategico 14)
	22-PL-DIR.04 - 16 ISTALLAZIONE di colonnine per la ricarica di veicoli elettrici a gestione comunale (Indirizzo strategico 14)
	22-PL-DIR.05 - 16 Progetto di eco-programmazione, installazione e gestione di punti di ricarica per veicoli elettrici su suolo pubblico da parte di soggetti privati (Indirizzo strategico 14)
	22-PL-DIR.06 - 16 Servizio Nucleo di quartiere (Indirizzo strategico 11)
	22-PL-ENTE - OBIETTIVI DI ENTE SETTORE POLIZIA LOCALE ANNO 2022
	22-PL-ENTE.01 - 13 Grado di soddisfazione degli utenti (Indirizzo strategico 1)
	22-PL-ENTE.02 - 3 Misure per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (Indirizzo strategico 1)
	22-PL-ENTE.03 - 9 Competenze digitali per la P.A. (Indirizzo strategico 8)
	22-PL-PEG - OBIETTIVI DI PEG SETTORE POLIZIA LOCALE ANNO 2022
	22-PL-PEG.01 - 16 Gestione del servizio di polizia locale e di messo e commesso di Pusiano ed Eupilio (Indirizzo strategico 9)
	22-PL-PEG.02 - 16 Accordo di collaborazione con i Comuni di Como, Cantù e Mariano Comense per l'istituzione in forma sperimentale dei nuclei di tutela ambientale e di sicurezza urbana (Indirizzo strategico 9)
	22-PL-PEG.03 - 16 Educazione civica nelle scuole (Indirizzo strategico 14)
	22-PL-PEG.04 - 16 Potenziamento del servizio di controllo nelle aree sensibili della Città, anche allo scopo di contrastare e prevenire lo spaccio di sostanze stupefacenti (Indirizzo strategico 7)
	22-PL-PEG.05 - 4 Gestione emergenza Covid-19

	22-PL-PEG.06 - 16 Messa in sicurezza strade pericolose (Indirizzo strategico 14)
	22-PL-PEG.07 - 16 Progetto di eco-programmazione, installazione e gestione di punti di ricarica per veicoli elettrici su suolo pubblico da parte di soggetti privati (Indirizzo strategico 14)
	22-PL-PEG.08 - 16 Servizio Nucleo di quartiere (Indirizzo strategico 11)
	22-PL-PEG.09 - 16 Mobile App Sconto Carburante (Indirizzo strategico 7)
	22-83/80 - OBIETTIVI DELL'AREA SERVIZI AL TERRITORIO ANNO 2022
	22-AST-DIR - OBIETTIVI DI DIRIGENTE AREA SERVIZI AL TERRITORIO ANNO 2022
	22-AST-DIR.01 - 30 Lavori di messa in sicurezza stradale: Asfaltature vie diverse (Indirizzo strategico 10)
	22-AST-DIR.02 - 23 Recupero Villa Candiani (Indirizzo strategico 10)
	22-AST-DIR.03 - 6 Recupero dei portici di Piazza mercato con fornitura di arredi urbani (Indirizzo strategico 10)
	22-AST-DIR.04 - 40 Nuovo monumento in memoria della Shoah (Indirizzo strategico 13)
	22-AST-DIR.05 - 37 Nuova convenzione per l'istituzione e la gestione del servizio di Protezione Civile Intercomunale e nuovo regolamento per la gestione interna del servizio di Protezione Civile (Indirizzo strategico 16)
	22-AST-DIR.06 - 6 Ristrutturazione immobile Centro Polifunzionale di Emergenze (CPE) (Indirizzo strategico 10)
	22-AST-DIR.07 - 33 Miglioramento, efficientamento e semplificazione operativa dei procedimenti tecnico-amministrativi SUE (Indirizzo strategico 16)
22-AST-DIR.08 - 35 Efficientamento struttura organizzativa SUAP (Indirizzo strategico 8)	

	22-AST-DIR.09 - 33 Introduzione sportello telematico SUE (Indirizzo strategico 1)	
	22-AST-DIR.10 - 33 Digitalizzazione pratiche edilizie archivio UTU dal 1940 al 1970 (Indirizzo strategico 8)	
	22-AST-DIR.11 - 33 Georeferenziazione pratiche edilizie e non edilizie (Idoneità alloggiative/ CDU/ istanze SUAP) (Indirizzo strategico 16)	
	22-AST-DIR.12 - 4 Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR): monitoraggio di informazioni e opportunità per i Comuni (Obiettivo congiunto con ARE) (Indirizzo strategico 8)	
	22-AST-DIR.13 - 9 Fondo Innovazione PagoPA, SPID e App IO (Indirizzo strategico 1)	
	22-AST-ENTE - OBIETTIVI DI ENTE AREA SERVIZI AL TERRITORIO ANNO 2022	
	22-AST-ENTE.01 - 13 Grado di soddisfazione degli utenti (Indirizzo strategico 1)	
	22-AST-ENTE.02 - 3 Misure per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (Indirizzo strategico 1)	
	22-AST-ENTE.03 - 9 Competenze digitali per la P.A. (Indirizzo strategico 8)	
	22-AST-PEG - OBIETTIVI DI PEG AREA SERVIZI AL TERRITORIO ANNO 2022	
	22-AST-PEG.01 - 30 Lavori di messa in sicurezza stradale: Asfaltature vie diverse (Indirizzo strategico 10)	
	22-AST-PEG.02 - 23 Recupero Villa Candiani (Indirizzo strategico 10)	
	22-AST-PEG.03 - 6 Recupero dei portici di Piazza mercato con fornitura di arredi urbani (Indirizzo strategico 10)	
	22-AST-PEG.04 - 40 Nuovo monumento in memoria della Shoah (Indirizzo strategico 13)	

	22-AST-PEG.05 - 37 Nuova convenzione per l'istituzione e la gestione del servizio di Protezione Civile Intercomunale e nuovo regolamento per la gestione interna del servizio di Protezione Civile (Indirizzo strategico 16)
	22-AST-PEG.06 - 6 Ristrutturazione immobile Centro Polifunzionale di Emergenze (CPE) (Indirizzo strategico 10)
	22-AST-PEG.07 - 30 Messa in sicurezza tracciati stradali per trasporti eccezionali: viale Prealpi - via Lecco - via IV Novembre nel Comune di Erba (Indirizzo strategico 14)
	22-AST-PEG.08 - 33 Miglioramento, efficientamento e semplificazione operativa dei procedimenti tecnico-amministrativi SUE (Indirizzo strategico 16)
	22-AST-PEG.09 - 35 Efficientamento struttura organizzativa SUAP (Indirizzo strategico 8)
	22-AST-PEG.10 - 33 Introduzione sportello telematico SUE (Indirizzo strategico 1)
	22-AST-PEG.11 - 33 Digitalizzazione pratiche edilizie archivio UTU dal 1940 al 1970 (Indirizzo strategico 8)
	22-AST-PEG.12 - 33 Georeferenziazione pratiche edilizie e non edilizie (Idoneità alloggiative/ CDU/ istanze SUAP) (Indirizzo strategico 16)
	22-AST-PEG.13 - 50 Riconoscimento delle attività storiche e di tradizione presenti sul territorio della Città di Erba (Indirizzo strategico 2)
	22-AST-PEG.14 - 9 Fondo Innovazione PagoPA, SPID e App IO (Indirizzo strategico 1)
	22-AST-PEG.15 - 9 Nuove PDL per gli uffici comunali orientate allo smart working (Indirizzo strategico 8)
	22-AST-PEG.16 - 9 Partecipazione alle attività dell'Unità di progetto relativo alla transizione digitale (Indirizzo strategico 8)
	22-AST-PO6 - OBIETTIVI DI PO BARGNA ANNA ANNO 2022
22-AST-PO6.01 - 33 Miglioramento, efficientamento e semplificazione operativa dei procedimenti tecnico-amministrativi SUE (Indirizzo strategico 16)	

	22-AST-PO6.02 - 35 Efficientamento struttura organizzativa SUAP (Indirizzo strategico 8)	
	22-AST-PO6.03 - 33 Introduzione sportello telematico SUE (Indirizzo strategico 1)	
	22-AST-PO6.04 - 33 Digitalizzazione pratiche edilizie archivio UTU dal 1940 al 1970 (Indirizzo strategico 8)	
	22-AST-PO6.05 - 33 Georeferenziazione pratiche edilizie e non edilizie (Idoneità alloggiative/ CDU/ istanze SUAP) (Indirizzo strategico 16)	
	22-AST-PO6.06 - 4 Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR): monitoraggio di informazioni e opportunità per i Comuni (Obiettivo congiunto con ARE) (Indirizzo strategico 8)	
	22-AST-PO10 - OBIETTIVI DI PO BRINDISI SAVERIA ANNO 2022	
	22-AST-PO10.01 - 30 Lavori di messa in sicurezza stradale: Asfaltature vie diverse (Indirizzo strategico 10)	
	22-AST-PO10.02 - 23 Recupero Villa Candiani (Indirizzo strategico 10)	
	22-AST-PO10.03 - 6 Recupero dei portici di Piazza mercato con fornitura di arredi urbani (Indirizzo strategico 10)	
	22-AST-PO10.04 - 40 Nuovo monumento in memoria della Shoah (Indirizzo strategico 13)	
	22-AST-PO10.05 - 4 Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR): monitoraggio di informazioni e opportunità per i Comuni (Obiettivo congiunto con ARE) (Indirizzo strategico 8)	
	22-AST-PO8 - OBIETTIVI DI PO RIZZI MATTEO ANNO 2022	
	22-AST-PO8.01 - 30 Lavori di messa in sicurezza stradale: Asfaltature vie diverse (Indirizzo strategico 10)	
	22-AST-PO8.02 - 6 Ristrutturazione immobile Centro Polifunzionale di Emergenze (CPE) (Indirizzo strategico 10)	

	22-AST-PO8.03 - 6 Recupero dei portici di Piazza mercato con fornitura di arredi urbani (Indirizzo strategico 10)											
	22-AST-PO8.04 - 37 Nuova convenzione per l'istituzione e la gestione del servizio di Protezione Civile Intercomunale e nuovo regolamento per la gestione interna del servizio di Protezione Civile (Indirizzo strategico 16)											
	22-AST-PO8.05 - 4 Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR): monitoraggio di informazioni e opportunità per i Comuni (Obiettivo congiunto con ARE) (Indirizzo strategico 8)											
	22-AST-PO3 - OBIETTIVI DI PO RONCAREGGI ENRICO ANNO 2022											
	22-AST-PO3.01 - 9 Fondo Innovazione PagoPA, SPID e App IO (Indirizzo strategico 1)											
	22-AST-PO3.02 - 9 Nuove PDL per gli uffici comunali orientate allo smart working (Indirizzo strategico 8)											
	22-AST-PO3.03 - 9 Redazione direttive informatiche (Indirizzo strategico 8)											
	22-AST-PO3.04 - 9 Riorganizzazione del sistema di prenotazione per accedere ai servizi comunali tramite applicativo online: sala lettura Biblioteca (Obiettivo congiunto con ASC) (Indirizzo strategico 1)											

	Nella seguente tabella vengono riportate le deliberazioni di interesse con relativo link di accesso:											
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Deliberazione</th> <th>Oggetto</th> <th>Link di accesso</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Deliberazione di Giunta Comunale n. 235 del 29/12/2021</td> <td>Approvazione Piano Esecutivo di Gestione – parte finanziaria e obiettivi provvisori per gli anni 2022 – 2023 e 2024 – Attribuzione di risorse e responsabilità gestionali</td> <td>Link: </td> </tr> <tr> <td>Deliberazione di Giunta Comunale n. 21 del 07/02/2022</td> <td>Modifica Piano Esecutivo di Gestione – parte finanziaria, obiettivi provvisori 2022-2024 ed assegnazione di risorse umane, conseguente all'approvazione della deliberazione di Giunta Comunale n. 7 del 17.01.2022</td> <td>Link: </td> </tr> <tr> <td>Deliberazione di Giunta Comunale n. 31 del 28/02/2022</td> <td>SUAP del Comune di Erba: integrazione delibera di Giunta Comunale n. 89 del 27/07/2020 - Modifica Piano Esecutivo</td> <td>Link: </td> </tr> </tbody> </table>	Deliberazione	Oggetto	Link di accesso	Deliberazione di Giunta Comunale n. 235 del 29/12/2021	Approvazione Piano Esecutivo di Gestione – parte finanziaria e obiettivi provvisori per gli anni 2022 – 2023 e 2024 – Attribuzione di risorse e responsabilità gestionali	Link: 	Deliberazione di Giunta Comunale n. 21 del 07/02/2022	Modifica Piano Esecutivo di Gestione – parte finanziaria, obiettivi provvisori 2022-2024 ed assegnazione di risorse umane, conseguente all'approvazione della deliberazione di Giunta Comunale n. 7 del 17.01.2022	Link: 	Deliberazione di Giunta Comunale n. 31 del 28/02/2022	SUAP del Comune di Erba: integrazione delibera di Giunta Comunale n. 89 del 27/07/2020 - Modifica Piano Esecutivo	Link: 
Deliberazione	Oggetto	Link di accesso										
Deliberazione di Giunta Comunale n. 235 del 29/12/2021	Approvazione Piano Esecutivo di Gestione – parte finanziaria e obiettivi provvisori per gli anni 2022 – 2023 e 2024 – Attribuzione di risorse e responsabilità gestionali	Link: 										
Deliberazione di Giunta Comunale n. 21 del 07/02/2022	Modifica Piano Esecutivo di Gestione – parte finanziaria, obiettivi provvisori 2022-2024 ed assegnazione di risorse umane, conseguente all'approvazione della deliberazione di Giunta Comunale n. 7 del 17.01.2022	Link: 										
Deliberazione di Giunta Comunale n. 31 del 28/02/2022	SUAP del Comune di Erba: integrazione delibera di Giunta Comunale n. 89 del 27/07/2020 - Modifica Piano Esecutivo	Link: 										

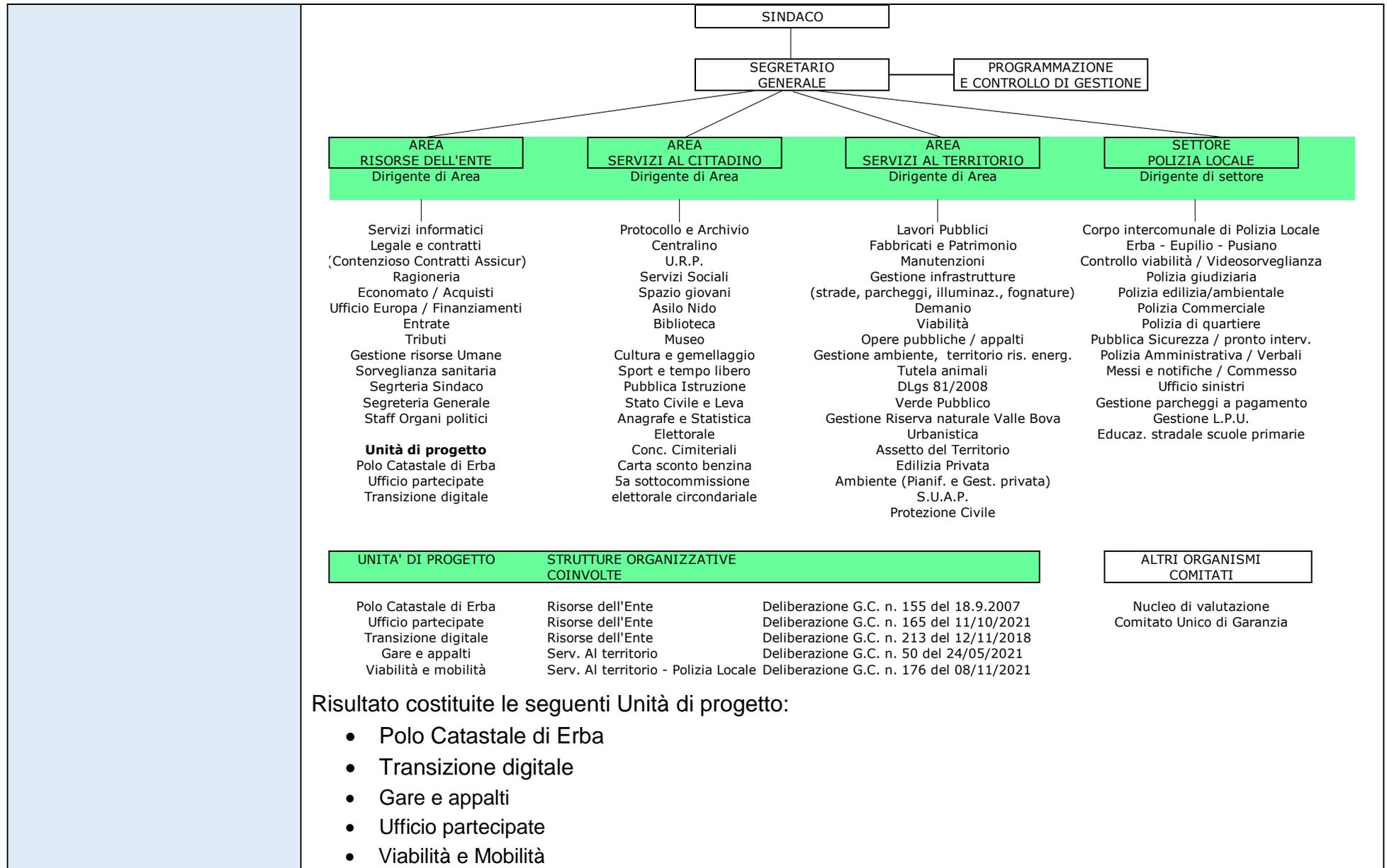
		di Gestione – parte finanziaria 2022-2024 ed assegnazione di risorse umane	
	Deliberazione di Giunta Comunale n. 55 del 04/04/2022	Piano Esecutivo di Gestione per gli anni 2022 - 2023 e 2024 di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 235 del 29/12/2021, come modificato dalla deliberazione di Giunta Comunale n. 21 del 07/02/2022 e n. 31 del 28/02/2022: approvazione Piano Dettagliato degli Obiettivi 2022/2024 anno 2022 e relativo allegato finanziario	Link: 
2.3. Rischi corruttivi e trasparenza	Per la sezione relativa ai Rischi Corruttivi e alla Trasparenza, si rimanda al “ Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2022/2024 ” (PTPCT 2022/2024) approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 73 del 27/04/2022, rinvenibile al seguente link: 		
3. SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO			
3.1. Struttura organizzativa	<p>L’organigramma del Comune, approvato dalla Giunta Comunale, definisce le strutture operative apicali, con funzioni di direzione che assorbono le attività e i relativi processi e sono idonee a soddisfare i compiti e gli obiettivi dell’Amministrazione. Dette strutture sono preposte all’erogazione dei servizi e prodotti finali, per gli utenti esterni ed interni e garantiscono lo stabile ed ordinario svolgimento delle attività assegnate e gestite.</p> <p>Le strutture operative si caratterizzano, come segue:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Le Aree / Settori, articolazioni di primo livello, costituiscono le strutture organizzative di massima dimensione dell’Ente, dotate di complessità organizzativa con riferimento ai servizi forniti, alle competenze richieste, alla tipologia della domanda, all’autonomia funzionale. L’Area si distingue dal Settore in quanto composta da uffici tra loro eterogenei in termini di competenze e/o professionalità. Alle Aree/Settori sono assegnate risorse umane adeguate per competenza e professionalità. Le Aree / i Settori si articolano secondo criteri di funzionalità, tesi al raggiungimento di precisi risultati, con 		

possibilità di aggregazione e disaggregazione dinamica in funzione degli obiettivi posti, dell'omogeneità delle funzioni e dei servizi e della realizzazione del programma amministrativo.

- Gli **Uffici**, articolazioni di secondo livello dotate di autonomia operativa ed articolate per funzioni omogenee, costituiscono le strutture di minore dimensione nelle quali è suddivisa un'Area/Settore, caratterizzate da specifica competenza di intervento e da prodotti/servizi chiaramente identificabili. La costituzione e la variazione degli Uffici è disposta dal Dirigente di Area/Settore in attuazione dei programmi e delle direttive degli organi politici, sentito il Segretario Generale, secondo criteri di flessibilità e di razionale suddivisione dei compiti.
- Le **Unità di progetto**, strutture organizzative anche intersettoriali, costituite allo scopo di realizzare funzioni o obiettivi specifici rientranti nei programmi dell'Amministrazione. Le unità di progetto possono avere carattere temporaneo. Per tali Unità sono definiti gli obiettivi, le funzioni e le responsabilità, sono individuati i Dirigenti che coordinano le attività, sono determinate le risorse umane, finanziarie e tecniche necessarie e sono fissati i tempi di realizzazione.

L'assetto organizzativo del comune di Erba prevede tre Aree ed un Settore: Area Risorse dell'Ente, Area Servizi al cittadino, Area Servizi al Territorio e Settore Polizia Locale, come da deliberazione di Giunta Comunale n. 89 del 27/07/2020. Tale assetto organizzativo è stato parzialmente modificato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 31 del 28/02/2022, con la quale, con decorrenza 01/03/2022, sono state assegnate al SUAP del comune di Erba, istituito con deliberazione di Giunta Comunale n. 188 del 24 gennaio 2011 e incardinato nell'Area Servizi al Territorio, oltre alle attività già di propria pertinenza, le competenze sino ad allora in capo all'ufficio Commercio, Turismo, Economia e Lavoro.

Organigramma del Comune di Erba



Con Deliberazione G.C.n.155 del 18.9.2007 è stata costituita: l'unità di progetto per la gestione del Polo catastale di Erba, a seguito della deliberazione C.C. n. 90 del 01.10.2007 di costituzione del polo catastale di Erba, ai sensi art. 30 D.Lgs, 267/2000. Il Comune di Erba è designato dagli Enti aderenti quale comune capofila per gli adempimenti previsti dal DPCM 14.6.2007 e per l'assegnazione, ex art. 10 – comma 2 del suddetto decreto, delle risorse spettanti agli stessi ai sensi art. 11 del medesimo decreto. In qualità di ente capofila, il Comune di Erba provvede a reperire le risorse umane e strumentali necessarie per la costituzione e il funzionamento del polo catastale. A tal fine sono stati assunti n. 3 dipendenti assegnati unicamente a detta unità progetto.

Con Deliberazione G.C. n. 47 del 12/04/2021, il Dirigente dell'Area Risorse dell'Ente è stato nominato *Responsabile della transazione alla modalità operativa digitale* ai sensi dell'articolo 17, comma 1 ter del rinnovato Decreto Legislativo 82/2005 (Codice Amministrazione Digitale), ed è stata aggiornata la composizione dell'Unità di Progetto costituita con deliberazione G.C. n. 213/2018 e integrata con deliberazione G.C. n. 4/2019.

Con Deliberazione G.C. n. 50 del 24/05/2021 è stata istituita l'Unità di Progetto intersettoriale "Gare e Appalti" così composta:

- N. 4 dirigenti: dirigenti delle diverse Unità Organizzative;
- N. 1 posizione organizzativa "Gestione economica, giuridica ed amministrativa Area Servizi al Territorio" con compiti di coordinamento dell'unità di Progetto;
- N. 1 posizione organizzativa "Servizi demografici, ufficio comunale di censimento, commercio e polizia amministrativa, protocollo e archivio, concessioni cimiteriali e relazioni con il pubblico";
- N. 1 posizione organizzativa di alta professionalità "Avvocatura comunale";
- N. 1 posizione organizzativa di alta professionalità "CED e Statistica";
- N. 3 unità amministrative;

con le seguenti competenze:

- predisposizione procedure e provvedimenti standardizzati per le diverse tipologie di gare d'appalto al fine di uniformare gli atti e semplificare le attività delle singole Aree/Settori e formare un gruppo di lavoro specializzato;

- analisi, verifica e attuazione degli adempimenti in materia di trasparenza di cui all'articolo 29 del D.Lgs. 50/2016 e del D.Lgs. 33/2013 in collaborazione con il DPO per la verifica della compatibilità delle pubblicazioni con la normativa vigente in materia di riservatezza dei dati personali e in collaborazione con il CED e con il gruppo di lavoro per gli adempimenti in materia di trasparenza per la pubblicazione delle informazioni nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito internet comunale;
- collaborazione con l'unità di progetto per la Transizione digitale.

Il coordinamento dell'Unità di Progetto "Ufficio partecipate" sino al 31/01/2021 rientrava tra le funzioni aggiuntive attribuite al Segretario Generale ai sensi dell'art. 97, comma 4, lett. d) del TUEL.

Con Deliberazione G.C. n. 165 del 11/10/2021 l'Unità di Progetto intersettoriale "Ufficio Partecipate" risulta così composta:

- n. 4 dirigenti delle diverse Unità Organizzative;
- n. 1 posizione organizzativa di alta professionalità "Avvocatura comunale";
- Personale dell'ufficio partecipate in capo all'area Risorse dell'Ente.

Con la medesima Deliberazione vengono altresì stabilite le seguenti competenze:

- Il Dirigente dell'area Risorse dell'Ente, a cui fa capo l'Ufficio Partecipate, provvede alla predisposizione di tutti i provvedimenti inerenti gli organismi partecipati (quali, a titolo di esempio, perimetro di consolidamento, bilancio consolidato, razionalizzazione delle partecipate e adempimenti conseguenti);
- Ciascun dirigente per la parte di competenza provvederà ad istruire i provvedimenti in base ai contratti di servizio del proprio settore e si occuperà della proposta degli obiettivi e del monitoraggio degli stessi.

Con Deliberazione G.C. n. 176 del 08/11/2021 è stata istituita l'Unità di Progetto intersettoriale "Viabilità e Mobilità" così composta:

- Dirigente dell'Area Servizi al Territorio;
- Dirigente del Settore Polizia Locale;

- Personale eventualmente individuato dai singoli dirigenti
- con le seguenti competenze:
- Ordinanze alla viabilità;
 - Ambiti di trasformazione urbanistica e sviluppo territoriale;
 - Infrastruttura viaria;
 - Reti sottoservizi;
 - Segnaletica stradale;
 - Impianti semaforici;
 - Mobilità urbana e sostenibile;
 - Esame e verifica proposte di deliberazione da sottoporre alla Giunta Comunale o al Consiglio Comunale aventi riflessi diretti o indiretti sulla viabilità;

Variazione temporanea all'assetto organizzativo

A seguito dell'approvazione della deliberazione di Giunta Comunale n. 7 del 17/02/2022, con la quale è stato espresso parere favorevole per il trasferimento del Dirigente dell'Area Risorse dell'Ente alla Provincia di Como e la sua assegnazione temporanea per il 50% della prestazione lavorativa settimanale al Comune di Erba dal 10 febbraio fino al 30 giugno 2022 salvo proroghe, si è reso necessario procedere alla revisione della struttura organizzativa dell'Ente, prevedendo:

- Incarico dirigenziale all'Avv. Maria Letizia Rossini limitatamente agli uffici Ragioneria, Economato/Acquisti, Finanziamenti europei, Entrate, Tributi, Gestione risorse umane, Sorveglianza sanitaria, Unità di Progetto Polo Catastale, Unità di Progetto Ufficio Partecipate come ridefinita con deliberazione di Giunta Comunale n. 165 del 11/10/2021;
- Incarico dirigenziale ad interim al Dott. Daniele Fabbrocino limitatamente agli uffici Segreteria Generale, Segreteria Sindaco, Staff Organi Politici, Legale e contratti (Contenzioso Contratti Assicurazioni);
- Incarico dirigenziale ad interim all'Ing. Domenico Martini limitatamente agli uffici CED, Unità di Progetto per la Transizione Digitale costituita con deliberazione di Giunta Comunale n. 213 del

12/11/2018, successivamente aggiornata con deliberazione di Giunta Comunale n. 4 del 14/01/2019 e conseguente incarico di responsabile della transizione alla modalità digitale ai sensi dell'art. 17, comma 1-ter del D.Lgs. 82/2015, unitamente all'incarico di Responsabile dell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (RASA);

Posizioni Organizzative

La Giunta Comunale istituisce le posizioni organizzative (compreso le Alte professionalità), sentita la Conferenza dirigenti, tenuto conto dei seguenti criteri:

- particolari complessità dell'Area/Settore, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
- attività con contenuti di alta professionalità richiedenti elevata competenza specialistica;
- natura e caratteristiche delle attività proprie delle Aree/Settori;
- funzioni trasversali di supporto a tutte le unità organizzative;
- risorse finanziarie e risorse umane gestite dalle Aree/Settori.

Con Deliberazione di Giunta Comunale n. 83 del 06/05/2019 sono state istituite le seguenti posizioni organizzative:

- Posizione organizzativa "Servizi finanziari"
- Posizione organizzativa "Organizzazione e personale"
- Posizione organizzativa "Tributi e catasto"
- Posizione organizzativa "Servizi demografici, commercio e polizia amministrativa, protocollo e archivio e u.r.p."
- Posizione organizzativa "Servizi sociali e scolastici"
- Posizione organizzativa "Urbanistica ed edilizia privata"
- Posizione organizzativa "Gestione economica, giuridica ed amministrativa Area servizi al territorio"
- Posizione organizzativa "Tecnica lavori pubblici"
- Posizione organizzativa - alta professionalità "Avvocatura comunale"
- Posizione organizzativa – alta professionalità "Centro elaborazione dati e statistica".

Risorse Umane

Le risorse umane assegnate alle strutture operative costituiscono la dotazione organica, dell'Ente, che riporta la consistenza del personale dipendente necessaria alla soddisfazione dei compiti e degli obiettivi programmati dall'Amministrazione.

Ciascuna Amministrazione Pubblica in sede di definizione del piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) è tenuta, ai sensi dell'articolo 6 del D.Lgs. 165/2001, ad indicare la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo emanate dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

Con Decreto 8/05/2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale 173 del 27/07/2018, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche".

La nuova visione, introdotta dal d.lgs. 75/2017, di superamento della dotazione organica, si sostanzia, nel fatto che tale strumento, solitamente cristallizzato in un atto sottoposto ad iter complesso per l'adozione, cede il passo ad un paradigma flessibile e finalizzato a rilevare realmente le effettive esigenze, quale il PTFP.

La dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile che non può essere valicata dal Piano Triennale del Fabbisogno di Personale. Essa, di fatto, individua la "dotazione" di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte, in relazione ai rispettivi ordinamenti.

L'attuale dotazione organica determinata dal Piano Triennale del fabbisogno di Personale risulta così determinata:

Unità Organizzativa	Pos. Giuridica	Profilo professionale	Posti in dotazione
AREA RISORSE DELL ENTE			
	DIRIGENZIALE	DIRIGENTE AREA	1

	D3	FUNZIONARIO AMMIN. CONT.	2
	D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMM. CONT.	8
	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	13
	C	ISTRUTTORE TECNICO	2
	B1	OPERATORE PROFESSIONALE	1
	AREA SERVIZI AL CITTADINO		
	DIRIGENZIALE	DIRIGENTE AREA	1
	D1	ASSISTENTE SOCIALE	4
	D1	BIBLIOTECARIO	1
	D1	CONSERVATORE	1
	D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMM. CONT.	7
	C	ASSISTENTE DI BIBLIOTECA	2
	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	22
	B3	COLLABORATORE PROFESS. INFORMAT.	1
	B1	OPERATORE PROFESSIONALE	2
	A	OPERATORE	1
	AREA SERVIZI AL TERRITORIO		
	DIRIGENZIALE	DIRIGENTE AREA	1
	D3	ANALISTA PROGRAMMATORE	1
	D3	FUNZIONARIO TECNICO	2
	D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMM. CONT.	1
	D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	5
	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	7
	C	ISTRUTTORE INFORMATICO	1
	C	ISTRUTTORE TECNICO	7

	SETTORE POLIZIA LOCALE		
		DIRIGENZIALE DIRIGENTE SETTORE	1
		ISTRUTTORE DIRETTIVO DI	
	D1	VIGILANZA	3
	C	AGENTE POLIZIA LOCALE	13
	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	3
	B1	OPERATORE PROFESSIONALE	1
			115
<u>Azioni positive</u>			
<p>Ai sensi dell'articolo 7 del D.Lgs. 165/2001, le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno.</p>			
<p>Con la Direttiva N. 2 del 26 giugno 2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica, sono state definite le linee d'indirizzo volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione delle pari opportunità, valorizzazione del benessere di chi lavora e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione;</p>			
<p>Con l'art. 21 della Legge 4/11/2010 n. 183 è stato istituito il Comitato unico di Garanzia – CUG – che sostituisce, unificandone le competenze in un solo organismo, il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing e il Comitato per le Pari opportunità, istituiti a seguito di disposizioni contrattuali. L'attuale Comitato unico di Garanzia in carica, è stato nominato con determina del Segretario Generale nr. 1 del 08/06/2020 per la durata di anni quattro fino al 07/06/2024.</p>			

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 54 del 04/04/2022 è stato approvato in via definitiva il “**Piano Triennale 2022-2024 delle Azioni positive per le pari opportunità**”.

I. RELAZIONE INTRODUTTIVA

Il Piano triennale delle Azioni Positive adottato per il triennio 2021-2023, viene aggiornato sulla base della consapevolezza che lo strumento è finalizzato ad assicurare che le politiche e gli interventi tengano conto delle questioni legate al genere, proponendo la tematica delle pari opportunità come chiave di lettura e di azione, per favorire l’uguaglianza sostanziale sul lavoro e consentire la diffusa cultura delle pari opportunità. E’ un documento programmatico, di durata triennale valido per il periodo 2022-2024, progettato sulla base delle esigenze rilevate, tenuto conto del numero dei dipendenti e delle dimensioni dell’utenza potenziale che usufruisce dei servizi e delle attività erogate e mira ad introdurre azioni positive all’interno del contesto organizzativo per favorire il benessere lavorativo.

Nello specifico sono stati individuati gli ambiti significativi su cui intervenire, quali l’organizzazione del lavoro, le politiche di reclutamento e di gestione del personale, la formazione (attività consolidate), proseguendo nella positiva esperienza rappresentata nei precedenti Piani, coinvolgendo, come soggetti attivi, i dipendenti nell’ambito delle nuove prospettive di implementazione delle azioni positive volte non solo alla difesa dei lavoratori contro le discriminazioni, ma anche finalizzate ad accrescere il benessere lavorativo dei lavoratori stessi. Per la realizzazione delle azioni positive saranno coinvolti tutti i settori dell’ente ognuno per la parte di propria competenza.

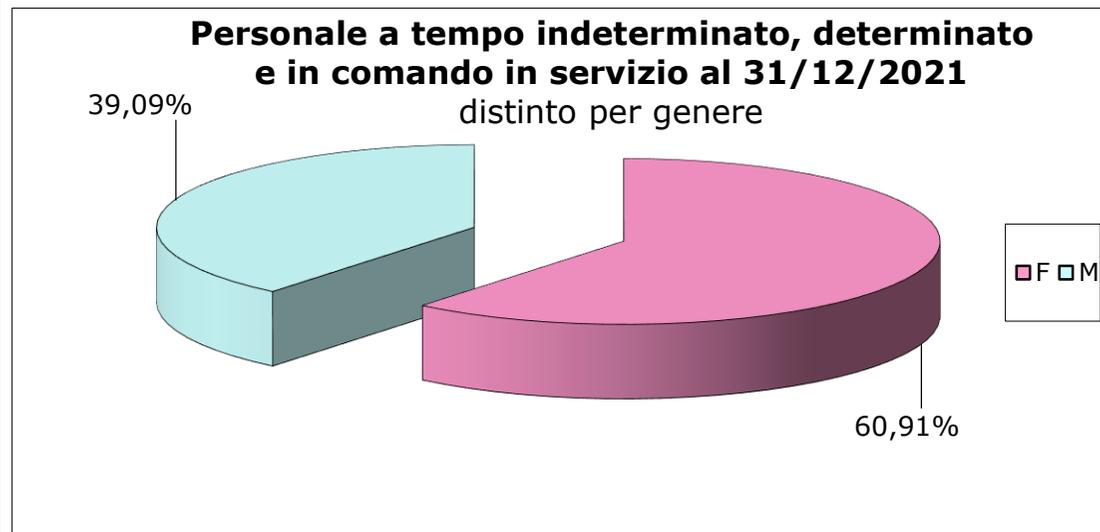
Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni dell’ente (di seguito CUG) ha formulato proposte di azioni positive coerenti con gli obiettivi del presente Piano e sono quindi state recepite nelle rispettive aree di macro obiettivi.

Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti a cura del CUG pareri, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali e dell’Amministrazione Comunale in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

II. I DATI RELATIVI AL PERSONALE DEL COMUNE DI ERBA

Il punto di partenza necessario per effettuare una efficace attività di pianificazione di azioni positive non può prescindere dall’analisi della situazione di fatto esistente. L’analisi dell’attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato (31 dicembre 2021), presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

GENERE	POSIZIONE GIURIDICA							Totale	%
	A	B1	B3	C	D1	D3	DIR.		
F		2	3	38	19	4	1	67	60,91%
M	1	1		27	10	1	3	43	39,09%
Totale	1	3	3	65	29	5	4	110	



Si dà atto, pertanto, che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1 del D.Lgs. 11/04/2006 n. 198, in quanto non sussiste un divario fra i generi, inferiore a due terzi.

Personale part time

PARTI TIME	DONNE	UOMINI	TOTALE
------------	-------	--------	--------

	Personale part time inferiore o uguale al 50% a tempo indeterminato	00	00	00
	Personale part time superiore al 50% a tempo indeterminato	13	00	13
	TOTALE			13
	GENERALE			
Congedi maternità /paternità/parentali				
Utilizzo congedi parentali (art. 32, 33 e 36 D.Lgs. 151/2001)				
		DONNE	UOMINI	TOTALE
Astensione obbligatoria congedo di maternità / paternità				
Numero persone		3	0	3
Durata media in giorni a persona		110	0	
Astensione facoltativa – congedo parentale				
Numero persone		2	0	3
Durata media in giorni a persona		100	0	
Congedi straordinari per infezione da SARS-COVID-19 figlio				
Numero persone		1	0	3
Durata media in giorni a persona		3	0	

III. IL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

La finalità che si intende raggiungere attraverso la realizzazione del presente piano è quella di promuovere e realizzare interventi mirati non solo al superamento delle disparità di genere tra le lavoratrici ed i lavoratori, ma anche volti a sviluppare la cultura di genere, il sostegno alle pari opportunità e favorire un clima di benessere organizzativo sul posto di lavoro.

Si individuano i seguenti macro-obiettivi per il Piano triennale 2022-2024 a supporto dei quali vengono previste azioni positive, articolate nelle seguenti Aree:

- **Area A - Area promozione sensibilizzazione della cultura di genere**
- **Area B - Area Organizzazione e lavoro**

Le azioni indicate vengono proposte nell'ottica di continuare quanto già realizzato dai precedenti Piani e di rafforzare alcune attività considerate prioritarie.

IV. LE AZIONI POSITIVE

AREA A - Area promozione sensibilizzazione della cultura di genere

OBIETTIVI: sensibilizzare il personale, promuovendo la cultura di genere attraverso la diffusione delle informazioni e la promozione di iniziative sui temi di pari opportunità che abbiano rilievo sia all'interno che all'esterno dell'Ente; promuovere formazione, aggiornamento, qualificazione del personale. Tutte le azioni di seguito sono vincolate ai tempi e alle modalità previste nel rispetto delle disposizioni sanitarie e dei protocolli anti-COVID-19.

Azione positiva A1: Partecipazione e comunicazione

Con il supporto del CUG raccogliere suggerimenti e proposte per iniziative di informazione, miglioramento dei servizi e azioni di supporto finalizzate ad alimentare la cultura di genere attraverso la conoscenza, il confronto e l'attuazione di eventi e azioni aventi quali obiettivo la effettiva realizzazione di efficaci politiche di genere. Potrà essere utilizzata rete informativa interna al fine di consentire la diffusione e la pubblicizzazione delle azioni e degli eventi dedicati al raggiungimento dell'obiettivo. Si inserisce in questo contesto l'iniziativa proposta dal CUG di promozione di iniziative sulla conoscenza del diritto di famiglia, utilizzando spazi resi a disposizione del Comune. Si inserisce in questo

	<p>contesto l'iniziativa proposta dal CUG di organizzare un Cineforum aperto alla cittadinanza per l'estate 2022 (giugno-luglio) presso il cortile esterno del Municipio con tema il Mobbing. Se vi sarà la possibilità, verrà affiancato un esperto oltre alla visione del film in quanto il tema è ancora poco chiaro e non spesso non si conoscono le tipologie di molestia di cui si può essere vittima.</p>
	<p>Azione positiva A2: Sensibilizzazione della cultura di genere</p>
	<p>Organizzazione e promulgazione di eventi di sensibilizzazione e iniziative legate alle pari opportunità e contro la violenza sulle donne. Si inseriscono in questo contesto le iniziative proposte dal CUG da valutarsi compatibilmente con le restrizioni dell'emergenza sanitaria in base all'andamento della curva epidemiologica.</p> <p>Saranno promosse le seguenti iniziative:</p> <ul style="list-style-type: none">• competizione sportiva "Strawoman";• creazione di una mappa delle panchine rosse con il potenziamento delle informazioni circa l'uso delle cassette di raccolta posizionate nei vari punti del territorio e modalità per chiedere supporto;• promozione di iniziative sul contenuto dell'art. 26 del D LGS 11 aprile 2006 nr. 198 – codice della pari opportunità in merito alla definizione ed alla sensibilizzazione di comportamenti che non cadano anche inconsapevolmente in quelli descritti dalla norma;• rafforzamento del sistema di segnalazione Whistleblowing con la creazione di un canale interno per le segnalazioni come previsto dalla normativa
	<p>Azione positiva A3: Formazione professionale</p> <p>La formazione costituisce impegno costante nell'ambito delle politiche di sviluppo del personale ed è finalizzata alla promozione e sostegno dell'innovazione e dello sviluppo organizzativo ed alla qualificazione e valorizzazione delle professionalità presenti nell'ente, senza discriminazioni.</p> <p>E' stato costituito all'interno dell'Ufficio gestione risorse umane, l'Ufficio Formazione che promuove interventi formativi, quali l'informatica, la privacy, salute e sicurezza sul luogo di lavoro, front office, ecc. privilegiando la realizzazione dei corsi presso la sede comunale o nel territorio al fine di agevolare la partecipazione da parte del personale senza incidere sull'organizzazione familiare.</p> <p>Il reinserimento lavorativo del personale assente per lunghi periodi (es. rientro dalla maternità, malattia ecc.), sarà accompagnato da una formazione sulle materie di interesse e dall'affiancamento interno, predisposto dal responsabile del servizio, finalizzato all'aggiornamento relativo alle procedure e modalità operative di competenza,</p>

in modo da mettere a proprio agio il/la dipendente che riprende il lavoro e rendere lo/la stesso/a autonomo/a ed integrato/a nel più breve tempo possibile.

Le singole unità organizzative con proprie risorse predispongono interventi formativi relativi all'aggiornamento professionale nelle materie di specifica competenza.

I dati relativi alla formazione sono inseriti in apposita banca dati gestita dall'Ufficio gestione risorse umane che provvede altresì all'archiviazione degli attestati dei corsi nel fascicolo individuale.

Nell'ambito della formazione l'ufficio Gestione Risorse Umane ha elaborato per diversi istituti contrattuali le schede riportanti diritti e doveri del personale. Le schede sono condivise sulla rete aziendale per essere consultabili da tutti i lavoratori e le lavoratrici. Ai nuovi assunti sono fornite le indicazioni e modalità per accedere al contenuto di dette schede informative. Saranno inoltre valutate iniziative, condivise tra C.U.G. e Ufficio Gestione Risorse Umane per formare il personale su specifici argomenti.

Il comune di Erba è socio di UPEL (Associazione Provinciale Enti Locali) che organizza corsi di formazione, molti dei quali a titolo gratuito per gli enti associati. I dipendenti saranno informati sui corsi organizzati da UPEL.

AREA B - Area Organizzazione e lavoro

OBIETTIVI: attuare procedure di reclutamento senza discriminazione di genere; promuovere il benessere organizzativo e attuare azioni di sostegno in situazioni di difficoltà o disagio dei lavoratori e delle lavoratrici; favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione ponendo al centro l'attenzione alla persona.

Azione positiva B1: Procedura reclutamento di personale

La procedura concorsuale deve garantire e richiamare il rispetto della disciplina inerenti le pari opportunità; nella composizione della Commissione Giudicatrice deve essere rispettato il principio della pari opportunità con la partecipazione di componenti sia femminili che maschili; in caso di parità di punteggio nella graduatoria finale i criteri prestabiliti dovranno prescindere dal genere del candidato.

	<p>Azione positiva B2: Conciliazione tempi lavoro-famiglia</p> <p>Favorire, nelle unità organizzative ove è possibile, la flessibilità nell'orario giornaliero, al fine di consentire un'adeguata attenzione alle esigenze familiari.</p> <p>L'ufficio gestione risorse umane raccoglie le informazioni e la normativa riferita ai permessi per favorirne la conoscenza e la fruizione da parte dei dipendenti e delle dipendenti e ne rende massima visibilità attraverso la pubblicazione su una cartella di rete condivisa. I Dirigenti, nel valutare le richieste di permesso da parte dei dipendenti, con particolare riferimento ai permessi per situazioni disagiate, dovranno favorire, anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo lavoro, l'equilibrio e la conciliazione tra le responsabilità familiari e professionali, tenuto conto degli strumenti contrattuali a tal fine previsti e delle disposizioni interne previste dall'Amministrazione.</p> <p>Si inserisce in questo contesto l'iniziativa proposta dal CUG di consentire, in relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, un orario di massima flessibilità, compatibilmente con le esigenze d'ufficio e l'orario di apertura al pubblico.</p>
	<p>Azione positiva B3: Congedi per le donne vittime di violenza</p> <p>Si inserisce in questo contesto l'iniziativa proposta dal CUG di introdurre nel Piano un riferimento all'art. 34 del CCNL 21/5/2018 "Congedi per le donne vittime di violenza". Sarà garantita alla lavoratrice inserite in percorsi di protezione per la violenza di genere, ogni sostegno in relazione ai congedi fruibili del citato articolo e all'articolazione oraria del proprio tempo lavoro.</p> <p>L'ufficio gestione risorse umane mette a disposizione dei dipendenti una scheda illustrativa dei congedi per le donne vittime di violenza in cui sono illustrate le condizioni per beneficiare del congedo e le garanzie sancite dal CCNL.</p>
	<p>Azione positiva B4: Indagini periodiche</p> <p>Si ritiene necessario attivarsi non solo per raggiungere obiettivi di efficacia e di efficienza ma anche per costruire ambienti e relazioni di lavoro che contribuiscano al miglioramento della qualità della vita dei lavoratori e delle prestazioni. Saranno quindi raccolti dal CUG suggerimenti e proposte del personale dipendente per individuare ed attuare eventuali azioni correttive o per prevedere, in sede di aggiornamento periodico del presente Piano, nuove tipologie di obiettivi ed azioni.</p> <p>In particolare il CUG formulerà un Questionario/Sondaggio rivolto ai dipendenti che includa anche la tematica del lavoro agile, oltre alle dinamiche lavorative di stress, disagi, criticità rilevate sul luogo di lavoro.</p> <p>Il questionario potrebbe contenere anche una sezione in cui i dipendenti potranno richiedere o proporre approfondimenti in merito a temi che ritenessero utile esaminare. Il CUG valuterà il metodo migliore per garantire l'anonimato delle risposte contemperando la facilità e velocità di compilazione.</p>

Azione positiva B5: Rapporto di informazione vicendevoles CUG - dipendenti

Per migliorare il rapporto di informazione vicendevoles tra CUG e tutti i dipendenti del Comune di Erba è stata istituita una casella istituzionale che il Comitato possa utilizzare per gestire le comunicazioni in entrata/uscita. Tale strumento potrebbe favorire una comunicazione diretta tra CUG e colleghi e incentivarne l'accesso.

Saranno inoltre promosse riunioni con i Dirigenti per far conoscere il comitato e le sue funzioni.

Il CUG propone inoltre di iscrivere l'Ente al Portale Nazionale CUG promosso dal Dipartimento della funzione pubblica <https://portalecug.gov.it>

V. DURATA DEL PIANO

Il presente piano ha durata triennale.

Il piano è pubblicato sul sito internet del Comune di Erba.

VI. RIFERIMENTI LEGISLATIVI

- Legge 20 maggio 1970, n. 300, "Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento";
- Decreto legislativo 8 marzo 2000, n. 53, "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città";
- Decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità", a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53;
- Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni", e successive modificazioni e integrazioni;
- Decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 215, "Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica";
- Decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216, "Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro";
- Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246;
- Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio 5 luglio 2006, n. 2006/54/CE, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;

- Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”;
- Legge 4 novembre 2010, n. 183, “Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro”;
- Decreto legislativo 18 luglio 2011, n. 119, “Attuazione dell'articolo 23 della legge 4 novembre 2010, n. 183”;
- Legge 23 novembre 2012, n. 215, “Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni”;
- Decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93 convertito nella legge 15 ottobre 2013 n. 119 che ha introdotto disposizioni urgenti finalizzate a contrastare il fenomeno della violenza di genere;
- Il Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2017-2020, approvato nella seduta del Consiglio dei Ministri del 23 novembre 2017;
- Il decreto del Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei ministri, con delega in materia di pari opportunità, del 25 settembre 2018 con il quale è stata istituita la Cabina di regia per l'attuazione del suddetto Piano;
- Il decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80, “Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro”, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183;
- La legge 7 agosto 2015, n. 124, recante “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche” e in particolare l'art. 14 concernente “Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche”;
- La direttiva del Presidente del Consiglio dei ministri del 1° giugno 2017, n. 3 recante “Indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti”;
- La direttiva 23 maggio 2007, recante “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche” adottata dal Ministro *pro-tempore* per le riforme e la innovazione nella pubblica amministrazione e dal Ministro *pro-tempore* per i diritti e le pari opportunità;
- La direttiva 4 marzo 2011, recante “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”;
- Direttiva 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri con la quale sono state definite le linee d'indirizzo volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione delle parità e delle pari opportunità ai sensi del decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198.

	<ul style="list-style-type: none"> • Direttiva 162 del 5 novembre 2021 (modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo). <p style="text-align: center;">***</p> <p>Nella seguente tabella vengono riportate le deliberazioni di interesse con relativo link di accesso:</p> <table border="1" data-bbox="577 379 2078 491"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;"><i>Deliberazione</i></th> <th style="text-align: center;"><i>Oggetto</i></th> <th style="text-align: center;"><i>Link di accesso</i></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Deliberazione di Giunta Comunale n. 54 del 04/04/2022</td> <td>Piano Triennale delle Azioni positive per le pari opportunità 2022-2024 – Approvazione definitiva</td> <td>Link: </td> </tr> </tbody> </table>	<i>Deliberazione</i>	<i>Oggetto</i>	<i>Link di accesso</i>	Deliberazione di Giunta Comunale n. 54 del 04/04/2022	Piano Triennale delle Azioni positive per le pari opportunità 2022-2024 – Approvazione definitiva	Link: 
<i>Deliberazione</i>	<i>Oggetto</i>	<i>Link di accesso</i>					
Deliberazione di Giunta Comunale n. 54 del 04/04/2022	Piano Triennale delle Azioni positive per le pari opportunità 2022-2024 – Approvazione definitiva	Link: 					
<p>3.2. Organizzazione del lavoro agile</p>	<p>Con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 23 settembre 2021, adottato su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione, sono state introdotte nuove regole per disciplinare la prossima fase della stagione emergenziale.</p> <p>Con decreto dell'8 ottobre 2021, il Ministro della pubblica amministrazione, in attuazione delle disposizioni impartite con decreto del Presidenza del Consiglio dei ministri del 23 settembre 2021, ha indicato le modalità organizzative per gestire il rientro in presenza del personale dipendente.</p> <p>Con specifico riferimento al lavoro agile, il provvedimento stabilisce che l'istituto non è più qualificato come modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa, dovendo essere prevalente, per ciascun dipendente, l'esecuzione della prestazione presso la sede di servizio.</p> <p>Le condizioni individuate per consentire l'attivazione del lavoro agile, sono le seguenti:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non deve in alcun modo pregiudicare o ridurre la fruizione dei servizi a favore degli utenti; b) l'amministrazione deve garantire un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, dovendo essere prevalente, per ciascun lavoratore, l'esecuzione della prestazione in presenza; c) l'amministrazione mette in atto ogni adempimento al fine di dotarsi di una piattaforma digitale o di un cloud o comunque di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile; 						

- d) l'amministrazione deve aver previsto un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove sia stato accumulato;
- e) l'amministrazione, inoltre, mette in atto ogni adempimento al fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta;
- f) l'accordo individuale di cui all'art. 18, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81, deve definire, almeno:
 - 1. gli specifici obiettivi della prestazione resa in modalità agile;
 - 2. le modalità e i tempi di esecuzione della prestazione e della disconnessione del lavoratore dagli apparati di lavoro, nonché eventuali fasce di contattabilità;
 - 3. le modalità e i criteri di misurazione della prestazione medesima, anche ai fini del proseguimento della modalità della prestazione lavorativa in modalità agile;
- g) le amministrazioni assicurano il prevalente svolgimento in presenza della prestazione lavorativa dei soggetti titolari di funzioni di coordinamento e controllo, dei dirigenti e dei responsabili dei procedimenti amministrativi;
- h) le amministrazioni prevedono, ove le misure di carattere sanitario lo richiedano, la rotazione del personale impiegato in presenza, nel rispetto di quanto stabilito nel medesimo D.M..

Tali condizioni si intendono applicate sino all'approvazione del nuovo CCNL che dovrà disciplinare nello specifico il lavoro agile.

Al fine di consentire l'attivazione del lavoro agile nella fase transitoria, è stata predisposta la seguente documentazione:

- schema domanda di attivazione del lavoro agile (che dovrà essere compilata e sottoscritta dal dipendente)
- schema accordo individuale (che dovrà essere sottoscritto dal dirigente responsabile e dal dipendente interessato)
- informativa lavoro agile (che dovrà essere rilasciata al dipendente interessato al momento della sottoscrizione dell'accordo individuale)

Per quanto riguarda l'accordo individuale sono state fornite le seguenti indicazioni:

- Fascia di contattabilità

Al fine di garantire la fluidità dei processi di comunicazione tra il lavoratore agile o la lavoratrice agile e il personale presente in sede, viene assicurata, nell'arco della giornata di lavoro agile, la contattabilità:

- a) nella fascia oraria di apertura al pubblico degli uffici;
- b) 60 minuti prima della fascia di apertura al pubblico antimeridiana (compatibilmente con l'inizio dell'orario di servizio della sede);
- c) 30 minuti prima della fascia di apertura al pubblico pomeridiano (nei soli giorni in cui è prevista);

- La fascia di disconnessione

Sono assicurare almeno 11 ore di disconnessione (es. dalle 20:00 alle 08:00)

- Potere direttivo, di controllo e disciplinare

Ogni dirigente, in base anche al tipo di obiettivi attribuiti al lavoratore / alla lavoratrice agile, concorda la cadenza con cui monitorare lo stato di avanzamento.

- Gestione presenze

Per i giorni individuati per svolgere la prestazione con modalità agile, il lavoratore / la lavoratrice inseriscono nel portale la richiesta di lavoro agile che viene poi autorizzata dal dirigente competente.

Non è stata specificata una percentuale massima di dipendenti che possono accedere al lavoro agile, ma, a seguito richiesta del/la dipendente, il Dirigente valuta se l'attività può essere svolta in modalità agile, individua gli obiettivi e stabilisce i giorni in cui la prestazione può essere svolta a distanza.

Al fine di preservare la prevalenza dello svolgimento della prestazione in presenza l'arco temporale di riferimento è riferito al mese solare, con esclusione dei giorni di assenza per ferie, malattia o frazione di permessi stabiliti da norma e/o contratti.

3.3. Piano triennale dei fabbisogni del personale

Consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno 2021

		AREA RISORSE DELL ENTE	AREA SERVIZI AL CITTADINO	SETTORE POLIZIA LOCALE		AREA SERVIZI AL TERRITORIO	Totale complessivo
		DI RUOLO	DI RUOLO	DI RUOLO	T. DETERMINATO	DI RUOLO	0
A	Tempo Pieno		1				1
	Part Time		0				0
	N. dip. in perc.le		1,00				1,00
B1	Tempo Pieno	0	1				1
	Part Time	1	1				2
	N. dip. in perc.le	0,69	1,67				2,36
B3	Tempo Pieno	0	1			0	1
	Part Time	1	0			1	2
	N. dip. in perc.le	0,92	1,00			0,70	2,62
C	Tempo Pieno	16	20	10	5	9	60
	Part Time	3	1	0	0	1	5
	N. dip. in perc.le	18,36	20,78	10,00	5,00	9,88	64,01
D1	Tempo Pieno	8	7	3		6	24
	Part Time	0	4	0		0	4
	N. dip. in perc.le	8,00	10,33	3,00		6,00	27,33
D3	Tempo Pieno	3				2	5
	Part Time	0				0	0
	N. dip. in perc.le	3,00				2,00	5,00
DIRIGENZIALE	Tempo Pieno	1	1	1		1	4
	Part Time	0	0	0		0	0
	N. dip. in perc.le	1,00	1,00	1,00		1,00	4,00
Tempo Pieno totale		28	31	14	5	18	96
Part Time totale		5	6	0	0	2	13
N. dip. in perc.le totale		31,97	35,77	14,00	5,00	19,58	106,32

3.3.1 Programmazione strategica delle risorse umane

Piano triennale del fabbisogno di personale

Le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, al fine di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini.

Il concetto di fabbisogno di personale implica un'attività di analisi ed una rappresentazione delle esigenze sotto un duplice profilo:

- quantitativo: riferito alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla mission dell'amministrazione, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica;

- qualitativo: riferito alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione stessa, anche tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e degli obiettivi da realizzare.

La programmazione del fabbisogno di personale è stata costantemente vincolata da numerose disposizioni di finanza pubblica che hanno limitato la spesa del personale e le facoltà assunzionali degli enti locali.

Soltanto nel triennio 2017/2019, i Comuni hanno progressivamente riacquisito un maggiore margine per le sostituzioni di personale, e in particolare:

- la possibilità di sostituire integralmente il personale che cessa dal servizio (turn-over al 100%);
- la possibilità di effettuare le sostituzioni anche in corso d'anno, senza dover attendere l'esercizio finanziario successivo alla cessazione;
- la possibilità di cumulare la capacità assunzionale residua degli ultimi cinque anni (c.d. resti assunzionali).

Questo sistema ha poi subito una radicale riforma con l'approvazione del D.L. n. 34/2019) che, all'articolo 33, ha introdotto un nuovo sistema di calcolo della capacità assunzionale per i Comuni basato sul criterio della sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

Il nuovo sistema è entrato in vigore dal 20/04/2020, data di pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del D.M. 17 marzo 2020 attuativo della disposizione contenuta nell'articolo 33 comma 2 del D.L. 34/2019,

A decorrere da tale data, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

Il Decreto Ministeriale individua le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore.

Il comune di Erba si colloca nella fascia demografica f (comuni da 10.000 a 59.999 abitanti), per la quale è stato individuato un valore soglia pari al 27%.

Permangono inoltre diversi vincoli di finanza pubblica che fissano ulteriori limiti per la spesa di personale.

In particolare la vigente normativa prevede:

- Limiti alla spesa di personale
articolo 1 c. 557 e seguenti Legge 296/2006

	<p>Gli enti sottoposti al patto di stabilità interno devono assicurare il contenimento delle spese di personale, attraverso l'adozione, nell'ambito della propria autonomia, di apposite azioni basate, in termini di principio, su tre diverse aree prioritarie di intervento:</p> <ul style="list-style-type: none">- razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratiche-amministrative;- contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa. <p>Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013.</p> <p>In caso di mancato rispetto del limite di spesa è previsto quale sanzione il divieto di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo.</p> <ul style="list-style-type: none">- Limite assunzioni di personale con rapporto di lavoro flessibile Articolo 36 D.Lgs. 165/2001 e articolo 9 comma 28 D.L. 78/2010 convertito con modificazione dalla Legge 122/2010 Le amministrazioni pubbliche possono stipulare i contratti di lavoro flessibile (contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, contratti di formazione e lavoro e contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, nonché altre forme contrattuali flessibili previste dal codice civile e dalle altre leggi sui rapporti di lavoro nell'impresa, esclusivamente nei limiti e con le modalità in cui se ne preveda l'applicazione nelle amministrazioni pubbliche), soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento con selezione pubblica. Nel rispetto dei presupposti giuridici di cui al paragrafo precedente, gli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296 possono avvalersi di contratti di lavoro flessibile nel limite della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. I limiti finanziari non si applicano ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e, nell'ipotesi di cofinanziamento, alla sola quota finanziata da altri soggetti.- Limite trattamento accessorio del personale l'art. 23 comma 2, D.Lgs. 75 del 25/5/2017 <p>al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate</p>
--	---

annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. Con l'emanazione del D.L. 34/2019 e il successivo D.M. attuativo del 17 marzo 2020, il limite al trattamento economico accessorio di cui all'art. 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 è adeguato, in aumento e in diminuzione ai sensi dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, per garantire il valore medio pro capite riferito all'anno 2018, ed in particolare è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018.

Relativamente alla situazione finanziaria del Comune di Erba:

- risulta al momento rispettato il vincolo di riduzione delle spese di personale previsto dal vigente comma 557 della legge 27 dicembre 2006, n. 296 come da prospetto allegato B alla deliberazione di Giunta Comunale n. 7 del 17/01/2022, con riferimento al valore medio del triennio (2013-2012-2011) ai sensi comma 557-quater L. 296/2006, inserito dall'art. 3 comma 5 L. 114/2014;
- il limite di spesa per il lavoro flessibile è contenuto nel limite della spesa per le medesime finalità sostenuta nel 2009 così come disposto dall'articolo 9 comma 28 DL 78/2010 come risulta dal prospetto allegato B alla deliberazione di Giunta Comunale n. 100 del 30/05/2022;
- in merito alle facoltà assunzionali ai sensi art. 33 comma 2 del DL. 34/2019 convertito nella legge 28/06/2019 n. 58 (Allegato C alla deliberazione di Giunta Comunale n. 100 del 30/05/2022) si rileva che sulla scorta dei dati dell'ultimo rendiconto della gestione approvato e relativo all'esercizio 2021, il rapporto spese di personale ed entrate correnti risulta essere inferiore al valore soglia individuato nella tabella 1 del DM 17/3/2020 (art.4), pertanto, ai sensi comma 2 del medesimo art. 4, il Comune di Erba, può incrementare la spesa di personale per assunzioni di risorse umane a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, non superiore al valore soglia individuato dalla tabella 1 e comunque nel limite delle percentuali individuate nella tabella 2 (articolo 5) del medesimo DM;
- il bilancio pluriennale 2022-2024 approvato dal Consiglio Comunale con Deliberazione N. 109 del 13/12/2021 è stato predisposto nel rispetto dei vincoli di spesa e finanziari imposti dal patto di stabilità;
- con deliberazione G.C. n. 54 del 04/04/2022 è stato approvato definitivamente il Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità (2022-2024);
- il ciclo di gestione della performance viene configurato attraverso gli strumenti di programmazione e rendicontazione in uso presso l'ente (in particolar modo: linee di mandato, DUP, Bilancio di previsione, PEG, Piano dettagliato degli Obiettivi ecc.), così come previsto dall'articolo 79 e seguenti del vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

- sono stati approvati il bilancio di previsione per il triennio 2022-2024 con Deliberazione CC N. 109 del 13/12/2021, il rendiconto dell'anno 2021 con Deliberazione CC N. 32 del 26/04/2022, il Bilancio consolidato dell'anno 2020 con Deliberazione CC N. 75 del 27/09/2021;
- per il bilancio di previsione 2022-2024 per il rendiconto 2021, e il bilancio consolidato 2020, è stato rispettato il termine di trenta giorni dalla rispettiva approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 13 della L. n. 196/2009 (secondo le modalità di cui al D.M. 12/05/2016), compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato, come da attestazione depositata agli atti dell'ufficio;
- per il Piano Triennale di Fabbisogno di Personale in precedenza approvato, è stato rispettato il termine di trenta giorni dalla rispettiva approvazione per l'invio dei relativi dati ai sensi dell'articolo 6-ter comma 5 del D.Lgs. 165/2001, come da attestazione depositata agli atti dell'ufficio;
- il Comune di Erba non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e dall'ultimo Conto Consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario come risulta dall'apposita tabella allegata al medesimo;
- sono sempre stati rispettati gli obiettivi di finanza pubblica previsti dalle normative vigente tempo per tempo;
- su istanza dei creditori il Comune di Erba ha sempre certificato, entro il termine di trenta giorni dalla data di ricezione dell'istanza, i crediti anche parziali vantati dai creditori come crediti certi, liquidi ed esigibili (comma 3 bis, art. 9, D.L. 185/2008 come aggiunto dall'art. 27, comma 2 lettera c) del D.L. 66/2014);

PNRR - Le nuove regole per il reclutamento del personale

Nell'intento di agevolare l'attuazione del PNRR, è stato convertito in legge n. 113 del 6 agosto 2021, il D.L. n. 80 del 9 giugno 2021 recante «Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia». La Legge n. 113/2021 indica in modo tassativo la diretta applicabilità a tutte le Pubbliche Amministrazioni delle forme straordinarie di reclutamento solo laddove queste siano soggetti titolari di investimenti a valere sulle risorse PNRR. Di seguito, si illustrano, brevemente, le principali novità in materia di assunzioni nelle P.A. e negli Enti locali in particolare:

- Reclutamento di personale a tempo determinato, conferimento di incarichi professionali, incarichi dirigenziali (art. 1);
- Misure urgenti per esperienze di formazione e lavoro per i giovani (art. 2);
- Misure per la valorizzazione del merito (art. 3).

Le P.A. titolari di interventi previsti nel PNRR, presentato alla Commissione europea, possono porre a carico di tali risorse esclusivamente le spese per il reclutamento di personale specificamente destinato a realizzare i progetti di cui hanno la diretta titolarità di attuazione.

Tale reclutamento potrà essere effettuato in deroga ai limiti assunzionali previsti per il lavoro flessibile, ex art. 9, comma 28, d.l. 78/2010.

I contratti a tempo determinato, attivati per la realizzazione degli interventi finanziati dai fondi del PNRR, potranno avere una durata anche superiore a 36 mesi, rinnovabili una sola volta e comunque non oltre il 31 dicembre 2026.

Sempre l'art. 1, al fine di non disperdere le competenze acquisite dalle P.A. dopo il 2026, le stesse amministrazioni "prevederanno" una riserva del 40% dei posti messi a concorsi per assunzioni a tempo indeterminato a favore di chi abbia svolto incarichi a tempo determinato per lavorare al PNRR con esperienza di almeno 36 mesi (comma 3)

Per professionisti ed esperti, nonché per le alte specializzazioni, la Funzione pubblica istituirà due distinti elenchi sul Portale del reclutamento, tenuto conto dei requisiti che verranno individuati con d.m. (commi 5, 6, 7 e 8).

Per i giovani vengono potenziati i canali di accesso qualificati alla P.A. attraverso l'attuazione delle norme (art. 44 e 45 del d.lgs. 81/2015) che prevedevano la possibilità per le p.a. di stipulare contratti di apprendistato

La contrattazione collettiva individuerà un'ulteriore area per l'inquadramento del personale di elevata qualificazione; Le progressioni verticali potranno essere attuate tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli professionali e di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti.

Ricognizione delle cessazioni

L'articolo 50 del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi prevede il collocamento a riposo del personale:

- a. al compimento del 65esimo anno di età se alla data del 31/12/2011 ha maturato un qualsiasi diritto a pensione (esempio: quote, anzianità contributiva o comunque dei requisiti previsti per la pensione) anche se non ha esercitato alcuna manifestazione/diritto;
- b. in assenza di un diritto a pensione, entro la data del 31/12/2011, al compimento del 65esimo anno di età se il lavoratore ha conseguito, a qualsiasi titolo, i requisiti per il diritto a pensione;
- c. al compimento dell'età massima prevista dalla normativa vigente tempo per tempo per il conseguimento della pensione di vecchiaia, in presenza del requisito contributivo minimo per il diritto alla pensione di vecchiaia, salvo che al compimento del 65esimo anno di età il dipendente sia in possesso dei requisiti per il diritto al trattamento pensionistico.

Periodicamente l'ufficio Gestione Risorse Umane effettua una ricognizione per individuare i dipendenti che nel triennio di programmazione dei fabbisogni di personale matureranno il requisito di accesso alla pensione anticipata, o che raggiungeranno il limite ordinamentale per il collocamento a riposo d'ufficio.

Strategia di copertura del fabbisogno.

Le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), sono condivise in sede di conferenza dirigenti tra i responsabili delle diverse unità organizzative ed il Segretario Generale.

In tale sede, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, i Dirigenti, tenuto conto della ricognizione dell'ufficio Gestione Risorse Umane in merito alle cessazioni d'ufficio programmate, dei vincoli assunzionali e delle risorse finanziarie disponibili, formulano le proprie proposte in merito al fabbisogno di personale. Una volta definite le necessità viene valutata la possibilità di farvi fronte mediante ricollocazione del personale al momento in servizio (mobilità interna) seguita da percorsi di formazione per agevolare l'acquisizione di nuove conoscenze. Laddove non è possibile assolvere ai fabbisogni con una più razionale distribuzione delle risorse, vengono individuate le migliori modalità di copertura tenuto conto dei tempi entro cui dover perfezionare il reclutamento, della posizione da ricoprire all'interno della struttura, delle capacità richieste e dei titoli culturali necessari.

Per le nuove assunzioni la modalità di reclutamento privilegiata è quella del concorso pubblico, indetto dallo stesso comune di Erba, le cui prove sono volte ad accertare non solo le conoscenze nozionistiche, ma anche la capacità individuali di soluzione di problemi, di gestione dello stress, di lavorare in gruppo. A tal fine nelle commissioni esaminatrici viene nominato uno psicologo che coadiuva gli altri componenti nella valutazione delle capacità ritenute maggiormente compatibili con il profilo da ricoprire.

Le assunzioni per le esigenze del fabbisogno di personale avvengono con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Il ricorso a contratto di lavoro flessibile avviene soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale (es. sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto, sostituirne di maternità...).

Al fine di favorire la crescita professionale del personale in servizio, i dirigenti individuano inoltre percorsi di progressione di carriera.

L'amministrazione intende inoltre valorizzare la professionalità, l'esperienza e la formazione dei propri dipendenti promuovendo collaborazioni con altri enti per realizzare servizi e per svolgere funzioni nel rispetto dei principi di efficienza, efficacia ed economicità.

Al momento sono in corso le seguenti convenzioni:

Amministrazioni convenzionate	Attività convenzionate
Comuni di: Albavilla, Albese con Cassano, Alserio, Alzate Brianza, Anzano del Parco, Brenna, Canzo, Caslino d'Erba, Casnate con Bernate, Castelmarte, Eupilio, Lambrugo, Lasnigo, Lipomo, Longone al Segrino, Lurago d'Erba, Magreglio, Merone, Monguzzo, Montorfano, Orsenigo, Ponte Lambro, Proserpio, Pusiano, Tavernerio	Polo catastale di Erba
Comune di Pusiano e Comune di Eupilio	Corpo intercomunale di polizia locale
Comuni di: Merone, Alserio, Pusiano, Monguzzo, Montorfano, Lurago d'Erba, Anzano del Parco, Alzate Brianza, Castelmarte, Orsenigo, Brenna,	Progetto G.I.T.
Comune di Inverigo (CO)	Servizio di Segreteria comunale

Dette convenzioni determinano un rimborso a favore del comune di Erba delle spese sostenute per il personale coinvolto nelle attività convenzionate.

Altre forme di collaborazione tra enti che viene favorita è la condivisione di parte del tempo lavoro del personale con altre amministrazione. Tale istituto consente di soddisfare una migliore realizzazione dei servizi istituzionali e di conseguire una economica gestione delle risorse. A tal fine vengono sottoscritti accordi ai sensi dell'art. 14 del CCNL 22/01/2004 del comparto Regioni e autonomie locali o ai sensi dell'art. 30 comma 2-sexies del D.Lgs. 165/2001. Gli accordi disciplinano, tra l'altro, il tempo di lavoro in assegnazione, la ripartizione degli oneri finanziari e tutti gli altri aspetti utili per regolare il corretto impiego del lavoratore.

Il **Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2022-2024** è stato approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 107/2021, successivamente integrato con Deliberazione di Giunta comunale n. 7/2022 e con Deliberazione di Giunta comunale n. 100/2022.

**PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DEL PERSONALE
2022-2024**

Anno 2022

Pos. Giur.	N.	profilo	copertura	Note
C	5	Istruttore amministrativo	a tempo indeterminato mediante concorso pubblico / utilizzo graduatoria	due risorse da assegnare all'Area Servizi al Cittadino due risorse da assegnare all'Area Servizi al Territorio e una risorsa da assegnare al settore Polizia Locale Sostituzione del personale che cessa nel 2022 (già previsti nella GC 107/2021 e nella GC 7/2022 punto 6)

	C	5	Agenti Polizia Locale	<p>a tempo indeterminato</p> <p>mediante Verifica presupposti previsti dalla normativa vigente e dall'articolo 164 del regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi per conversione a tempo indeterminato degli Agenti assunti nel 2021 con Contratto di formazione e Lavoro.</p> <p>In caso di esito negativo selezione pubblica per assunzione a tempo determinato con contratto di formazione e lavoro</p>	<p>Risorse da assegnare al Settore Polizia Locale</p> <p>(già previsti nella GC 107/2021 e nella GC 7/2022)</p>
	C	1	Agenti Polizia Locale	<p>a tempo determinato</p> <p>mediante selezione pubblica per assunzione con contratto di formazione e lavoro</p>	<p>Risorse da assegnare al Settore Polizia Locale</p> <p>Sostituzione di dipendente che ha cambiato profilo professionale (già previsto nella GC 7/2022)</p>
	C	3	Istruttore Tecnico	<p>a tempo indeterminato</p> <p>mediante concorso pubblico / utilizzo graduatoria</p>	<p>Risorse da assegnare all'Area Servizi al Territorio</p> <p>(di cui n. 1 già previsto per il 2021 nella GC 7/2022)</p>

	Dir	1	Dirigente	<p>a tempo indeterminato</p> <p>mediante concorso pubblico / utilizzo graduatoria / mobilità volontaria</p> <p>o, in alternativa incarico ai sensi art. 110 comma 1 D.Lgs. 267/2000 (tempo determinato)</p> <p>o, altra modalità ritenuta più opportuna dalla prossima amministrazione comunale</p>	<p>In sostituzione del Dirigente cessato in data 10/02/2022 a seguito trasferimento alla provincia di Como</p>
	B1	1	Operatore	<p>a tempo indeterminato</p> <p>mediante mobilità volontaria ai sensi art. 30 D.Lgs. 165/2001</p>	<p>Risorsa da assegnare al Settore Polizia Locale da assumere solo nel caso dovesse perfezionarsi il trasferimento presso altra amministrazione di un dipendente di categoria C con profilo amministrativo per il quale, a seguito richiesta di altro comune, è già stata rilasciata autorizzazione preventiva per la mobilità tra enti</p>
	Dir	1	Dirigente	<p>a tempo determinato</p> <p>mediante assegnazione temporanea di personale di altre amministrazioni ai sensi art. 1, comma 124, Legge 30.12.2018, n.145 e comma 2-sexies del D.Lgs. 165/2001</p>	<p>Accordo con provincia di Como per il periodo dal 10/02/2022 al 31/07/2022</p> <p>(già previsti nella GC 7/2022 per il periodo dal 10/02/2022 al 30/06/2022)</p>

	C	2	Istruttore amministrativo	a tempo determinato mediante utilizzo graduatoria concorso	una risorsa da assegnare all'Area Servizi al Cittadino una risorsa da assegnare all'Area Risorse dell'Ente Sostituzione del personale assente per maternità nel 2022 (già previsti nella GC 7/2022 punto 7)
	Anno 2023				
	Pos. Giur.	N.	profilo	copertura	note
	C	4	Istruttore amministrativo	a tempo indeterminato mediante concorso pubblico / utilizzo graduatoria	due risorse da assegnare all'Area Risorse dell'Ente, una risorsa da assegnare all'Area Servizi al Cittadino e una risorsa da assegnare al Settore Polizia Local Sostituzione del personale che cessa nel 2023 (già previsti nella GC 107/2021 e nella GC 7/2022)
	Anno 2024				
Pos. Giur.	N.	profilo	copertura	note	
C	2	Istruttore amministrativo	a tempo indeterminato mediante	due risorse da assegnare all'Area Servizi al Cittadino	

- attuare una efficace politica di sviluppo delle risorse umane per le quali la realizzazione dei progetti di governo rappresenti la *mission* da perseguire;
- assicurare il supporto conoscitivo al fine di garantire l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;
- perseguire la realizzazione di un'amministrazione digitale e aperta, dotata di servizi facilmente utilizzabili e di qualità, promuovendo negli operatori, attraverso la formazione, la conoscenza e la consapevolezza degli strumenti al fine, anche, di trasmetterla ai cittadini;
- costituire un fattore decisivo di successo e una leva fondamentale nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia delle azioni amministrative;
- favorire la formazione in ambiti trasversali per consentire più ampia flessibilità nella gestione delle risorse umane;
- assicurare la formazione del nuovo personale per agevolare il tempestivo ed efficace inserimento nella struttura lavorativa;
- accompagnare il reinserimento nella struttura lavorativa di provenienza o di nuova destinazione del personale assente per lunghi periodi;
- favorire una cultura delle pari opportunità e prevenzione di ogni forma di discriminazione di genere;

Le strategie formative adottate dal Comune di Erba, sono volte a:

- promuovere la formazione in-house, sia frontale che a distanza, in quanto agevola la partecipazione del personale ai corsi, consentendo di contemperare le esigenze private e famigliari con l'attività lavorativa
- garantire la fornitura di editoria specializzata per il costante aggiornamento professionale
- promuovere, nell'ambito dell'offerta formativa, forme di collaborazione, associazione o di patrocinio anche per la realizzazione presso le sedi comunali, di corsi gratuiti per il personale dell'Ente, eventualmente anche con la partecipazione di altri Enti, tenuto conto delle positive esperienze già attuate, che hanno assicurato negli anni un'ampia platea di

formati, pur nel rispetto tempo per tempo dei vigenti limiti di spesa per la formazione, e altresì con notevole contenimento della spesa per missioni e del tempo lavoro.

Il Piano di Formazione Pluriennale 2022 – 2023 – 2024 è stato approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 79 del 09/05/2022.

**Piano di Formazione Pluriennale 2022 – 2023 – 2024
Programmazione della formazione anno 2022**

AREA AMMINISTRATIVA:

Speciale PNRR

Anticorruzione

Personale

Selezione e reclutamento del personale – valutazione della Performance – orario di lavoro – Previdenza Complementare – gestione delle Posizioni Assicurative

Società e Servizi Pubblici

Trasparenza e Privacy

AREA CULTURA:

Viaggio e ospitalità – Patrimonio culturale e profili giuridici: finanziamento del patrimonio culturale in Italia, logiche di sviluppo, riqualificazione urbana, salvaguardia del patrimonio culturale e delle sue testimonianze materiali

AREA DIGITALE:

la gestione documentale – la pubblicazione dei dati personali on-line – la gestione della transizione digitale – la conservazione dei documenti digitali – Organizzare la Sicurezza e la protezione dei dati nella PA

AREA FINANZIARIA:

Contabilità e Bilancio

Sottoscrizione quota associativa con Unione Provinciale Enti Locali (UPEL) di Varese per fruizione gratuita o a prezzi agevolati per l'intera offerta formativa

	<p>Bilancio di previsione – la Dichiarazione IVA – Riaccertamento ordinario dei residui – approccio al PNRR – Il Rendiconto – Certificazione risorse COVID - Certificazione risorse fondo solidarietà comunale per sociale - La compilazione del portale del tesoro per il censimento annuale delle partecipate e dei rappresentanti - Salvaguardia degli equilibri e assestamento di bilancio - La gestione contabile del PNRR e l'attività di rendicontazione sul portale ministeriale REGIS.</p> <p><u>Controlli</u> Corso di formazione per Revisori degli EELL</p> <p><u>Tributi</u> Canone unico enti locali – novità per i tributi locali 2022 – IMU – TARI e TARIP a confronto.</p> <p><u>Area Notifiche e Messaggi</u> Corso abilitante Messaggi notificatori</p> <p>AREA POLIZIA LOCALE E COMMERCIO:</p> <p><u>Commercio</u> Strutture ricettive e locazioni turistiche – attività di acconciatore e estetica – Palestre e strutture sportive – Imprese agricole e agriturismi.</p> <p><u>Polizia Locale</u> La circolazione dei veicoli immatricolati all'estero – la tutela dell'Amministrazione nel Giudizio di opposizione – le recenti modifiche al Codice della Strada</p> <p>AREA SICUREZZA: la Responsabilità in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro – le attività di Polizia Giudiziaria</p> <p>AREA TECNICA: <u>Contratti Pubblici</u></p>		
--	--	--	--

	<p>SIMOG AVCPAS – SINTEL e MEPA Workshop pratici – Corso avanzato sugli appalti pubblici – l’inhouse providing, il codice degli appalti e il TUSP – Servizi sociali, educativi e culturali: capitolato descrittivo e prestazionale , gli elaborati di progetto e gli incentivi per le funzioni tecniche – ultime novità in materia di revisione dei prezzi – il nuovo Bando-tipo ANAC – aggiornamento impianti sportivi - Valutazione della Busta Amministrativa, il soccorso istruttorio e l’ammissione o esclusione dei partecipanti - Il programma Next Generation e i contratti pubblici - Aggiornamento in tema di subappalto nella fase di gara e esecutiva - Il RUP tra Codice, regime emergenziale, linee guida e giurisprudenza - I servizi sociali, educativi e scolastici del Comune: la fase di esecuzione del contratto di servizi ad alto impatto sull’utenza - Il “go live” del nuovo sistema di e-procurement in MEPA, previsto a Maggio 2022 - Workshop operativi per gestire l’esecuzione dell’appalto pubblico e L’autorizzazione al subappalto in fase esecutiva - Le misure di sostegno alle imprese appaltatrici nei contratti pubblici - Gli incarichi professionali per i servizi tecnici</p> <p><u>Edilizia e Urbanistica</u></p> <p>Stato legittimo degli edifici – Rigenerazione urbana – Titoli edilizi e convenzioni urbanistiche - Laboratorio su Titoli edilizi - Piano Paesaggistico Regionale</p> <p><u>Patrimonio</u></p> <p>Gestione e valorizzazione del patrimonio immobiliare</p> <p><u>Territorio e Ambiente</u></p> <p>Depositi incontrollati di rifiuti e discariche abusive – Corso su Gas Radon – Amianto – La nuova disciplina dei centri</p>		
--	---	--	--

	<p>comunali di raccolta - La gestione dei rifiuti edili e delle terre e rocce da scavo</p> <p>AREA WELFARE E SOCIALE:</p> <p>Progettazione sociale nell'ambito della Missione 5C2 del PNRR – ruolo del CUG nelle pari opportunità – Diritto di accesso ai documenti amministrativi dei servizi sociali – Il lavoro agile nella PA - Il SIUSS - Il SIOSS - I contributi per l'assunzione degli Assistenti Sociali a tempo indeterminato</p> <p>CORSI DI INFORMATICA</p> <p>CORSI DI LINGUA INGLESE</p>	
	Formazione in materia di gestione dei Tributi locali e Finanziario	Sottoscrizione quota associativa ANUTEL
	Formazione in materia di Anagrafe, Stato Civile e Elettorale	Sottoscrizione quota associativa ANUSCA
	Formazione in materia di Privacy – Ragioneria – Anticorruzione – Transizione Digitale – Trasparenza amministrativa	Abbonamento a Entionline (EOL) il portale per i Comuni
	Formazione in materia di Gestione del personale negli Enti Locali	Abbonamento alla rivista Personale News di Publika
	Formazione in materia di Diritto Amministrativo e materie contigue	Concessione di Patrocinio all'Università degli studi dell'Insubria – sede di Como
	Formazione in materia di Anagrafe, Stato Civile e Elettorale	Concessione di Patrocinio per l'organizzazione di incontri di formazione <i>in-house</i> sia frontali che <i>Webinar</i> in materia di Stato Civile, Anagrafe e Elettorale a Editrice SEPEL sas
	Formazione in materia di urbanistica e Diritto Amministrativo	Partenariato de Iure Pubblico

	<p><u>Formazione per il personale di nuova assunzione:</u> Atti e procedimento amministrativo – Anticorruzione e Trasparenza – Ordinamento Locale Formazione in materia di: <u>PNRR:</u> affidamento esecuzione contratti pubblici - Accordo partenariato 2021-2027 - Pari Opportunità generazionali e di genere – Governance – L’opera pubblica nel PNRR – Presentazione progetti beni confiscati alle mafie – L’Appalto integrato Edilizia scolastica – normativa antiriciclaggio – certificazione fondi straordinari COVID – DL 77 quadro normativo per gli appalti – obblighi e tempistiche della qualità ARERA – Partenariato pubblico privato riforma Terzo settore –Orientamenti ANAC 2022 prevenzione corruzione e trasparenza – Microcredito strategie di supporto alle persone e territori – Tempi di pagamento della PA novità 2022 – Nuovo ruolo Banca Nazionale dei Contratti Pubblici semplificazione acquisti beni informatici – Amministrazione condivisa – Le imprese sociali – Talk on Web medicina scolastica – RUNTS Registro Unico Terzo Settore</p>	IFEL Fondazione ANCI
	Piattaforma SINTEL e mercato elettronico	Regione Lombardia
	Corso e-learning Revisione degli Enti Locali	Ministero dell’Interno, Dipartimento per gli Affari Interni e Territoriali, Direzione Centrale per la Finanza Locale – Circolare 22 del 10/03/2022 prot. 26752
	Programma di formazione triennale per dipendenti comunali di digitalizzazione della Pubblica Amministrazione - EIPASS (European Informatic Passport)	DIDASKO

	SYLLABUS – Competenze digitali per la PA. Piano Strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano nella PA	Adesione al Programma del Dipartimento della Funzione Pubblica					
	Piano Triennale per l'informatica 2022-2023-2024: Competenze digitali Formazione Privacy	Ricerca di opportune proposte formative					
	Formazione su tematiche delle pari opportunità	Ricerca di opportune proposte formative					
	Formazione obbligatoria ai sensi dell'art. 37 D.lgs. 81/2008 e accordo Stato Regioni: aggiornamento RLS - formazione delle Squadre di Emergenza Antincendio e Primo Soccorso	Affidamento diretto a Datek 22 per la programmazione della formazione obbligatoria triennio 2021 - 2025					
	Formazione obbligatoria Polizia Locale	Polis Lombardia – Accademia di Polizia Locale (APL)					
	Formazione obbligatoria assistenti sociali con rilascio crediti CROAS	Consiglio Nazionale Assistenti Sociali (CROAS) e soggetti diversi					
	Formazione obbligatoria sistema biblioteche provinciale	Sistema bibliotecario della provincia della Brianza Comasca e soggetti diversi					

Nella seguente tabella vengono riportate le deliberazioni di interesse con relativo link di accesso:							
	<table border="1"> <thead> <tr> <th><i>Deliberazione</i></th> <th><i>Oggetto</i></th> <th><i>Link di accesso</i></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Deliberazione di Giunta Comunale n. 79 del 09/05/2022</td> <td>Piano di Formazione Pluriennale 2022 – 2023 - 2024 Programmazione della formazione anno 2022</td> <td>Link: </td> </tr> </tbody> </table>	<i>Deliberazione</i>	<i>Oggetto</i>	<i>Link di accesso</i>	Deliberazione di Giunta Comunale n. 79 del 09/05/2022	Piano di Formazione Pluriennale 2022 – 2023 - 2024 Programmazione della formazione anno 2022	Link: 
<i>Deliberazione</i>	<i>Oggetto</i>	<i>Link di accesso</i>					
Deliberazione di Giunta Comunale n. 79 del 09/05/2022	Piano di Formazione Pluriennale 2022 – 2023 - 2024 Programmazione della formazione anno 2022	Link: 					
4. SEZIONE 4: MONITORAGGIO	La presente sezione indica gli strumenti e le modalità di monitoraggio delle sezioni precedenti, nonché i soggetti responsabili. <ul style="list-style-type: none"> • <u>Sottosezioni 2.1. “Valore pubblico” e 2.2. “Performance”</u> 						

Ai sensi di quanto indicato nel principio sulla programmazione (Allegato 4/1 al d.lgs. 118/2011) e dall'art. 147-ter TUEL, a partire dal 2015 i Comuni con popolazione superiore ai 15.000 abitanti sono chiamati a definire, secondo la propria autonomia organizzativa, metodologie di controllo strategico per verificare periodicamente lo **stato di attuazione dei programmi**. In particolare, la ricognizione sullo stato di attuazione dei programmi consente di monitorare lo stato di avanzamento degli obiettivi strategici e operativi contenuti nel Documento Unico di Programmazione.

Il Comune di Erba procede ad effettuare detto monitoraggio annualmente, con cadenza semestrale, e specificamente in occasione di:

- variazione di assestamento generale ex art. 175 co. 8 TUEL e salvaguardia degli equilibri di bilancio ex art. 193 co. 2 TUEL;
- esame e approvazione del Rendiconto della gestione.

A tal scopo i Servizi Finanziari, in collaborazione con i Dirigenti e gli Uffici di riferimento, predispongono un apposito documento strutturato in tabelle articolate per Missioni e Programmi, da sottoporre al Consiglio Comunale per la relativa approvazione. In ogni scheda sono riportate la descrizione del programma, la motivazione delle scelte effettuate, le finalità da conseguire, nonché il Dirigente responsabile e le risorse umane e strumentali da impiegare.

Per quanto attiene agli **obiettivi di performance**, in ossequio a quanto previsto dal d.lgs. 150/2009 e dalle disposizioni regolamentari interne, gli stessi sono soggetti a monitoraggi periodici in corso di esercizio, anche al fine di attivare eventuali interventi correttivi a fronte di criticità ovvero di eventi imprevedibili tali da alterare l'assetto dell'organizzazione e delle risorse a disposizione.

Il vigente *Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi* prevede, all'art. 94 co. 5, che il monitoraggio degli obiettivi assegnati, compatibilmente con la data di approvazione del PEG, avvenga attraverso report di norma quadrimestrali, il cui contenuto è costituito da schede dettagliate dei livelli di conseguimento rilevati in ciascuna fase e degli eventuali scostamenti accertati rispetto agli indicatori / target finali o intermedi prefissati.

Il Comune di Erba provvede annualmente ad effettuare almeno due monitoraggi del Piano Dettagliato degli Obiettivi, in occasione dei quali i Dirigenti / Responsabili di Aree/Settori, con il supporto della struttura preposta, sono tenuti a trasmettere al Nucleo di Valutazione le note esplicative sullo stato di avanzamento di ciascun obiettivo assegnato nonché la documentazione giustificativa dei dati trasmessi. In tal sede il Nucleo di Valutazione vaglia altresì le richieste di modifica ovvero di stralcio provenienti dagli uffici e valuta l'opportunità delle azioni correttive intraprese o da intraprendere, assicurandone la coerenza con gli indirizzi strategici contenuti nel DUP. L'eventuale revisione degli obiettivi gestionali è oggetto di nuova approvazione da parte della Giunta Comunale, previa validazione da parte del Nucleo di Valutazione.

Il Nucleo di Valutazione provvede annualmente alla misurazione e alla valutazione della performance organizzativa e individuale mediante l'applicazione delle metodologie di valutazione in uso presso l'Ente:

- la metodologia per la valutazione delle prestazioni e la determinazione della retribuzione di risultato del Segretario Comunale, approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 267 del 10/10/2013;
- la metodologia per la valutazione delle prestazioni e la determinazione della retribuzione di risultato per i Dirigenti, approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 49 del 14/03/2011;
- la metodologia per la valutazione delle prestazioni del personale titolare di posizione organizzativa e alta professionalità, approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 177 del 21/10/2019;
- la metodologia permanente per la distribuzione delle risorse destinate ad incentivare la produttività e la qualità delle prestazioni lavorative, approvata con determinazioni del Dirigente dell'Area Risorse dell'Ente n. 404 del 29/12/2010 e n. 255 del 28/11/2011;
- il sistema di valutazione per la progressione economica all'interno della categoria, predisposto sulla base di quanto previsto nel CCNL del 21/05/2018 e dei criteri concordati in sede di contrattazione integrativa, approvato con determinazione del Dirigente dell'Area Risorse dell'Ente n. 196 del 14/10/2019 e successivamente adeguato con determinazione della medesima Area n. 237 del 10/12/2020.

Detti sistemi metodologici prendono in considerazione il grado di raggiungimento degli obiettivi, il risultato dell'Amministrazione nel suo complesso, la valutazione dell'unità organizzativa di appartenenza e la valutazione dei comportamenti organizzativi espressi durante il periodo considerato.

I relativi risultati vengono rendicontati nella Relazione sulla performance di cui all'art. 10 co. 1 lett. b) del d.lgs. 150/2009, quale documento a chiusura del ciclo della performance, validata dal Nucleo di Valutazione e successivamente approvata dalla Giunta Comunale. La validazione della Relazione sulla performance, così come previsto dal d.lgs. 150/2009, è condizione indispensabile per procedere all'erogazione del premio di risultato a favore di dipendenti e dirigenti.

- **Sottosezione 2.3. “Rischi corruttivi e trasparenza”**

L'attività di monitoraggio della sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”, in corso di perfezionamento, è articolata a cadenza quadrimestrale, collegata al momento dei controlli amministrativi interni. Inoltre viene redatta annualmente la relazione sull'anticorruzione, secondo il modello predisposto da ANAC, poi pubblicata nella sezione Amministrazione Trasparente.

Il controllo periodico rispetto all'attivazione delle misure di trasparenza 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.

- **Sezione 3 “Organizzazione e capitale umano”**

Il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance viene effettuato annualmente dal Nucleo di Valutazione in occasione dei monitoraggi intermedi e del monitoraggio finale al Piano degli obiettivi.

- **Rilevazione di soddisfazione degli utenti**

Ai sensi dell'art. 19-bis del d.lgs. 150/2009, i cittadini e gli altri utenti finali sono chiamati a partecipare al processo di misurazione della performance organizzativa dell'Ente. Pertanto, ciascuna Amministrazione è tenuta ad adottare sistemi di rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti in relazione alle attività e ai servizi erogati, favorendo ogni più ampia forma di partecipazione e collaborazione dei destinatari dei servizi, secondo quanto stabilito dall'art. 8 co. 1 lett. c) ed e) del medesimo d.lgs. 150/2009.

A tal fine già nel corso del 2021 ciascuna Area / Settore del Comune ha provveduto ad elaborare appositi questionari di gradimento in relazione ai servizi erogati, i quali sono stati somministrati in parte in formato

	<p>cartaceo ed in parte tramite modalità telematica. I relativi risultati sono poi stati elaborati in appositi report e rendicontati in occasione del monitoraggio finale al Piano dettagliato degli obiettivi, nel quale è stato introdotto un apposito obiettivo di Ente.</p> <p>Anche per l'annualità in corso è stato inserito nel Piano Dettagliato degli Obiettivi un obiettivo trasversale a tutte le Aree / Settori volto a monitorare il grado di soddisfazione dell'utenza, così da garantire la tracciabilità dei dati finali e consentire l'individuazione di strumenti correttivi e di miglioramento dei servizi forniti. In via sperimentale, l'Ente ha optato per la predisposizione di un questionario generico da somministrare ai fruitori su base facoltativa tramite l'App Municipium.</p>
--	--