



COMUNE di CIRIMIDO

Provincia di Como

Viale Vittorio Veneto, 53 22070 Cirimido (CO) - Tel. 031 / 93.57.12 Fax 031 / 93.75.96

E-mail: info@comune.cirimido.co.it PEC: comune.cirimido@pec.regione.lombardia.it

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO)

2025 – 2027

(art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80)

Riferimenti normativi

Il Decreto-Legge 9 giugno 2021, n. 80 convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113 ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa - in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale - quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (D. Lgs. n. 150/2009 e relative Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della L n. 190/2012 e D. Lgs. n. 33/2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Atteso che in base all'art. 6 del DL 80/2021 il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:

- a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del **decreto** legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;
- b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;
- c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del **decreto** legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla **legge** destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;
- d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;
- e) l'elenco delle procedure da semplificare e riorganizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle

attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;

- f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
- g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

Il quadro normativo è stato completato con l'approvazione dei provvedimenti attuativi previsti dai commi 5 e 6 del citato articolo 6. In particolare, con il D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 (GU Serie Generale n.151 del 30-06-2022) sono stati individuati gli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione. Il decreto 30 giugno 2022, n. 132 (GU Serie Generale n.209 del 07-09-2022) ha definito il contenuto del Piano, ivi incluse le modalità semplificate previste per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti.

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 4, comma 1, lettere a), b) e c) n. 2 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, ovvero:

- a) Struttura organizzativa: in questa sottosezione è illustrato il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione, e sono individuati gli interventi e le azioni necessarie programmate di cui all'articolo 3, comma 1, lettera a);
- b) Organizzazione del lavoro agile: in questa sottosezione sono indicati, in coerenza con la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, adottati dall'amministrazione. A tale fine, ciascun Piano deve prevedere:
 - 1) che lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non pregiudichi in alcun modo o riduca la fruizione dei servizi a favore degli utenti la garanzia di un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, assicurando la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza;
 - 2) l'adozione ogni adempimento al fine di dotare l'amministrazione 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;
 - 3) l'adozione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove presente;
 - 4) l'adozione di ogni adempimento al fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta;
- c) Piano triennale dei fabbisogni di personale: indica la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni.

Il PIAO 2025-2027 è redatto in forma ordinaria, dopo il primo Piano adottato in forma ricognitiva per il triennio 2022-2024 avvenuto con deliberazione della Giunta Comunale nr. 88 del 07/12/2022 ed il Piao 2023-2025 adottato con deliberazione della Giunta Comunale nr. 23 in data

06/04/2023 ed il Piao 2024-2026 adottato con deliberazione della Giunta Comunale nr. 15 del 15/03/2024.

SEZIONE 1

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Ente	Comune di Cirimido
Indirizzo	Viale Vittorio Veneto, 53
Recapito telefonico	031/93.57.12
Indirizzo sito internet	www.comune.cirimido.co.it
e-mail	info@comune.cirimido.co.it
PEC	comune.cirimido@pec.regione.lombardia.it
Codice fiscale/Partita IVA	00495300139
Sindaco	Vice-Sindaco: Zucchetto Luca
Numero dipendenti al 31.12.2024	9
Numero abitanti al 31.12.2024	2.201

SEZIONE 2

VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

NON COMPILARE

2.2 Performance

Attuazione del ciclo di gestione della performance e funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione.

Come noto, l'art. 10 del D.L.vo n. 150/2009, in tema di adozione del cd. "Piano della Performance" non trova applicazione integrale, nemmeno a livello di indirizzo, agli Enti Locali per i quali vige semplicemente la necessità di organizzare la propria attività in funzione della distinzione tra performance organizzativa ed individuale mediante determinazione di obiettivi specifici.

Il comune di Cirimido ha optato per l'adozione di tale strumento ma secondo una versione semplificata ed incentrata sul Piano degli obiettivi; del resto, tutti i documenti programmatici appaiono corrispondenti alle esigenze che il legislatore ha posto a base del piano delle *performance* anche in considerazione delle piccole dimensioni dell'ente. Occorre sottolineare che questi documenti non devono limitarsi esclusivamente alle indicazioni di carattere finanziario, ma devono contenere gli elementi necessari per la valutazione della *performance* organizzativa dell'ente e delle sue articolazioni organizzative ed individuali dei singoli titolari di posizione organizzativa e che, in tale ambito, pertanto, **il PEG costituisce il documento di importanza centrale, in quanto appare una sorta di contenitore "omnibus" capace di portare a sistema i diversi aspetti del processo programmatico e del conseguente controllo** che in quanto tale e unitamente al controllo di legittimità successivo costituisce il presupposto fondamentale per il Controllo di Gestione.

Si sottolinea infatti, a tal proposito, che la valutazione degli obiettivi strategici, possono corrispondere ai programmi definiti dai vari assessorati e che in ultima analisi sono riferibili al DUP e ad altri atti programmatici di derivazione Consiliare.

Proseguendo su tale direttrice di razionalizzazione e semplificazione, ed in virtù dell'art. 1, comma 887, della Legge n. 205/17, alla luce del quale è intervenuto il Decreto interministeriale contenente le modifiche volte a semplificare ulteriormente il Documento unico di programmazione previsto dall'art.170 del D.L.vo n. 267/2000 e s. m. ed i. Limitatamente agli Enti con meno di 5.000 abitanti, il Comune di Cirimido ha optato di non avvalersi del Peg inserendo gli obiettivi da raggiungere per i singoli Responsabili / Servizi all'interno del PIAO, ad ogni modo, nel meccanismo di correlazione e coordinamento precedentemente descritto.

In data 07/05/2025 il Comune di Cirimido ha altresì completato la verifica del ciclo della performance per l'anno 2024 approvando la relativa relazione con deliberazione della Giunta Comunale nr. 27.

In tale assetto, si ritengono coerenti con le fasi del Ciclo di gestione della Performance i seguenti provvedimenti, costituenti, nel loro assieme coordinato, il Piano della Performance, adottati dall'Ente:

- Documento unico di Programmazione – Periodo 2025/2027 presentato al Consiglio Comunale con deliberazione nr. 32 del 23/07/2024, approvato definitivamente, giusta nota di aggiornamento di cui alla Deliberazione consiliare n. 44 del 19/12/2024, esecutivo ai sensi di legge;
- Bilancio di Previsione 2025/2027 – approvato dal Consiglio comunale con Deliberazione n. 45 in data 19/12/2024, esecutiva ai sensi di legge;

La metodologia di valutazione adottata dall'Ente, e desumibile dagli atti regolamentari e contrattuali in essere, ha avuto un aggiornamento ed integrazione in forza delle più recenti innovazioni normative e contrattuali nazionali. Tale processo porterà all' applicazione del nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance aggiornato da ultimo con deliberazione della Giunta Comunale nr. 83 del 29/12/2017 e tuttora in vigore.

Gli obiettivi assegnati per l'anno 2025 sono riportati all'**ALLEGATO A)** al presente provvedimento.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

La sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA, contiene:

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

- 6) il monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure;
- 7) la programmazione dell'attuazione della trasparenza e il monitoraggio delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato, ai sensi del D. Lgs. n. 33 del 2013.

Con deliberazione nr. 29 del 27/04/2022 è stato approvato il piano per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2022/2024. In data 07/12/2022 con deliberazione nr. 88 della Giunta Comunale è stato approvato il P.I.A.O 2022/2024 ai fini ricognitivi, confermando il predetto piano.

I contenuti del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2022-2024 viene ripreso integralmente per la motivazione di quanto sopra indicato. Il predetto Piano è da considerare parte integrante e sostanziale del presente documento ed è stato integrato con apposita sezione finalizzata a contrastare i fenomeni corruttivi legati all'attuazione del PNRR.

In data 26 marzo 2025 con prot.: 2155 è stato pubblicato l'avviso pubblico nr. 142/2025 avente oggetto: "Procedura di partecipazione per la redazione del PIAO 2025 – 2027 – Sezione "Valore pubblico, performance e anticorruzione" - Sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza". Si dà atto che al termine del periodo di pubblicazione previsto per il 10/04/2025 non sono pervenute osservazioni da parte dei cittadini e delle organizzazioni portatrici di interessi collettivi finalizzate a presentare eventuali suggerimenti e/o osservazioni partendo dalla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO 2025/2027.

In forza di quanto sopra evidenziato i contenuti dell'atto proposto vengono ripresi integralmente per le motivazioni di quanto sopra indicato. Al fine di integrare il predetto piano di prevenzione lo stesso viene integrato con i seguenti provvedimenti:

- 1) Misure di prevenzione per i processi inerenti gli interventi finanziati con il PNRR **(ALLEGATO B1)**;
- 2) Mappatura processi PNRR **(ALLEGATO B2)**;
- 3) Aggiornamento tabella obblighi di trasparenza, parte generale, con assegnazione ai singoli Uffici **(ALLEGATO B3)**;
- 4) Aggiornamento tabella obblighi di trasparenza, parte speciale, con assegnazione ai singoli Uffici **(ALLEGATO B4)**;
- 5) Codice Etico comune di Cirimido **(ALLEGATO B5)**.

SEZIONE 3

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

Premessa

In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione/Ente:

- organigramma;
- livelli di responsabilità organizzativa, n. di fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e simili (es. posizioni organizzative);
- ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio;
- altre eventuali specificità del modello organizzativo, nonché gli eventuali interventi e le azioni necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati.

--

ORGANIGRAMMA
L'organigramma dell'Ente è stato statuito del vigente Regolamento degli uffici e dei servizi e relativi provvedimenti attuativi, i cui contenuti si riportano integralmente. La struttura organizzativa dell'Ente è quindi attualmente suddivisa nelle seguenti, affidata a responsabili di Area. Aree funzionali: • Affari Generali / demografici – Responsabile dott.ssa Cairoli Paola • Contabile/Finanziaria- Responsabile dott. Marco Ciceri • Tecnica – Responsabile Arch. Mattioli Andrea • Polizia Locale Responsabile Casale Alessandro • Servizi Sociali – dott. Marco Ciceri

AMPIEZZA DELLE UNITA' ORGANIZZATIVE (dati al 31/12/2024)

Segretario Comunale: dott. Marco Ciceri (Reggente fino al 30/06/2025).

Risorse assegnate Area Contabile finanziaria

N.	Cognome e nome	Cat. CCNL 16/11/2022	Ore settimanali	Giorni
1	Premazzi Patrizia	Area degli Istruttori	36	365
2	Corbella Maurizio	Area degli Istruttori	36	365

Risorse assegnate Area Affari Generali / Demografici

N.	Cognome e nome	Cat. CCNL 16/11/2022	Ore settimanali	Giorni
2	Cairoli Paola	Area Funzionari ed E.Q.	24	365
3	Asaro Vita Anna Maria	Area Istruttori	36	365

Risorse assegnate all'area Tecnica

N.	Cognome e nome	Cat. CCNL 16/11/2022	Ore settimanali	Giorni
1	Mattioli Andrea	Area funzionari ed E.Q.	36 (18 ore in comando al Comune di Pognana Lario)	365
2	Somaini Stefano	Area funzionari	36	365

		ed E.Q.			
3	Mutasci Katia	Area Istruttori	30	365	
Risorse assegnate all'area Polizia Locale					
N.	Cognome e nome	Cat. CCNL 16/11/2022	Ore settimanali	Giorni	
1	Aristarco Claudio Pio	Area Istruttori	36	365	

Risorse assegnate all'area Servizi Sociali

N.	Cognome e nome	Cat. CCNL 16/11/2022	Ore settimanali	Giorni
1	Patani Alice	Area Funzionari ed E.Q.	18	365

INTERVENTI CORRETTIVI

Il fabbisogno del personale è già stato inserito nella nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione 2025/2027 approvato con deliberazione nr. 32 del 23 luglio 2024. Il predetto documento, che si richiama a costituire parte integrante e sostanziale del presente elaborato.

Con delibera del Consiglio Comunale nr. 44 in data 19/12/2025, esecutiva ai sensi di legge, si è provveduto all'approvazione della nota di aggiornamento al D.U.P. 2025 – 2027 proprio nella sezione riguardante il fabbisogno del personale, finalizzato all'approvazione del Bilancio di previsione 2025/2027, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale nr. 45 in data 19/12/2024.

Nel corso dell'esercizio 2025 avrebbe dovuto procedere all'assunzione di nr. 1 dipendente appartenente all'Area Istruttori del CCNL Funzioni Locali 16/11/2022 (ex. categoria C) a tempo indeterminato tempo pieno da assegnare all'Ufficio Polizia Locale a seguito della cessazione dell'Agente dio P.L. A.C.P. avvenuta in data 15/01/2025.

In data 05/05/2025 tuttavia l'Ente con nota prot.: 3164 procedeva all'acquisizione da parte del consulente incaricato, Alfem Consulting, il prospetto relativo alla capacità assunzionale al quale si rimanda - **ALLEGATO C)** dal quale si evince che **l'Ente non può procedere all'assunzione** nel corso del 2025.

L'Ente infatti ha un limite storico di spesa di personale pari ad € 356.498,35 riferito alla media del triennio 2011/2013. La spesa complessiva stimata per l'anno 2025, senza l'assunzione dell'agente di polizia locale, è stimata in € 356.337,39 complessiva delle assunzioni in deroga effettuate nel corso del 2023 e 2024 per € 81.248,92 con la disciplina prevista dal D.M. 17/03/2020 le cui regole sono rimaste in vigore sino al 31/12/2024.

L'Ente per far fronte alle difficoltà assunzionali sopra descritte ritiene necessario innalzare il limite all'importo ad € 32.001,34, corrispondente n. 1 unità di personale a tempo pieno (Area Istruttori

del CCNL 16/11/2022), conformemente ai principi enunciati dalla sezione delle Autonomie (delibere nn. 1/2017/QMIG e 15/2018/QMIG) al fine di garantire l'erogazione dei servizi essenziali dell'Ente.

Nel corso del 2025 sono previsti i seguenti incarichi a tempo determinato ai sensi dell'art. 1 comma 557 della Legge 311/2004:

- 1) Nr. 1 incarico per nr. 12 ore settimanali a Istruttore servizi demografici da destinare a Ufficio Demografici (Stima costo € 8.700,00);
- 2) Nr. 1 Agente di Polizia Locale per 12 ore settimanali per nr. 7 mesi per un costo complessivo stimato di € 6.358,00;

La spesa complessiva per rapporti di lavoro flessibile ex. art 9 comma 28 del D.L. 78/2010 nel 2025 è pari pertanto ad € 15.058,00 rispettoso del limite rideterminato in € 32.001,34

Per i dati contabili e finanziari relativi alla modifica del fabbisogno del personale si fa rinvio alla delibera di Consiglio Comunale nr. 44 in data 19/12/2025, esecutiva ai sensi di legge con la quale si è provveduto all'approvazione della nota di aggiornamento al D.U.P. 2025 – 2027 me alla deliberazione del Consiglio Comunale nr. 45 del 19/12/2024 di approvazione del Bilancio di Previsione 2025/2027 ed alla tabella riepilogativa allegata al presente documento.

Le capacità assunzionali di enti locali e regioni continuano anche per il 2025 e per gli anni successivi ad essere determinate dal rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità; dal 1° gennaio sono entrate in vigore le disposizioni dell'articolo 33 del DL 34/2019 per gli enti virtuosi e per quelli non virtuosi. Viene formalizzato per tutte le Pa che anche le assunzioni e le cessazioni per mobilità volontaria entrano nelle capacità assunzionali.

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Premessa

In questa sottosezione sono indicati, secondo le più aggiornate Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, nonché in coerenza con i contratti, la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto (es. lavoro agile e telelavoro).

Con deliberazione della Giunta Comunale nr. 72 del 07/11/2022 è stato approvato il regolamento per lo svolgimento del lavoro agile.

In particolare verranno applicate le disposizioni di cui alle linee guida del Ministero per la Pubblica Amministrazione e il D.L. 115 del 09.08.2022, convertito in L. n. 142 del 21.09.2022, oltre che le disposizioni di cui alla Legge 81/2017 e quanto previsto del CCNL FUNZIONI LOCALI del 16 novembre 2022.

L'espletamento dell'attività lavorativa in modalità agile sarà teoricamente possibile per tutti i lavoratori che ne faranno richiesta, qualora l'attività espletata sia "smartizzabile" ed in accordo con il proprio Responsabile. Si allega al presente Piano il POLA 2025/2027 nel quale si è effettuata ricognizione relativa all'anno 2024 e si ipotizza lo sviluppo del ricorso al lavoro agile all'interno dell'Ente per il triennio 2025 /2027 **(ALLEGATO D)**

PIATTAFORME TECNOLOGICHE
Tutti i dipendenti sono in grado di collegarsi al gestionale dell'Ente tramite il proprio device e nel caso sono stati consegnate apparecchiature specifiche dell'Ente.

OBIETTIVI DA RAGGIUNGERE CON IL LAVORO AGILE
Garantire la maggior flessibilità e funzionalità dell'ente sulla base delle esigenze anche del personale dipendente.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale
3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane
Premessa Il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese. Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di <i>performance</i> in termini di migliori servizi alla collettività. La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche. In relazione, è dunque opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori: - capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa; - stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti; - stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio: a) alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate); b) alle esternalizzazioni/internalizzazioni o potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni; c) ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi. Piano Azioni Positive 2025/2027. Si è provveduto all'aggiornamento del Piano delle Azioni Positive dopo aver trasmesso la bozza alla Consiglieria di parità della Provincia di Como che, con note prot. n. 2153 del 25/03/2025 ha espresso parere favorevole ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs. 198/2006 acquisito agli atti con prot.: 2549 in data 10/04/2025. Il P.A.P. 2025/2027 viene allegato al presente documento a costituirne parte integrante e sostanziale (ALLEGATO E)

Stima del trend delle cessazioni	Es.: numero di pensionamenti programmati
2025	Cessazione avvenuta in data per mobilità – Agente di P.L. – Area Istruttori A.C.P.
2026	Non presenti
2027	Non presenti

STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – triennio 2025 / 2027.
a) a seguito della digitalizzazione dei processi: <u>non rilevati bisogni specifici</u>
b) a seguito di esternalizzazioni di attività: <u>non rilevati bisogni specifici</u>
c) a seguito internalizzazioni di attività: <u>non rilevati bisogni specifici</u>
d) a seguito di dismissione di servizi: <u>non rilevati bisogni specifici</u>
e) a seguito di potenziamento di servizi: <u>rinvio a quanto indicato nella sezione precedente</u>
f) a causa di altri fattori interni: <u>rinvio a quanto indicato nella sezione precedente</u>
g) a causa di altri fattori esterni: <u>non rilevati bisogni specifici</u>

3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse e Strategia di copertura del fabbisogno
Premessa Un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica, può essere misurata in termini di: - modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree; - modifica del personale in termini di livello/inquadramento. L'amministrazione sta valutando la possibilità strutturare l'organigramma attraverso una riorganizzazione di servizi e/o una ristrutturazione delle competenze, anche attraverso dei percorsi di carriera del personale interno per superare alcune criticità, tra cui la capacità di riscossione dell'Ente anche al fine di garantire il benessere organizzativo.

3.3.4 Formazione del personale
Premessa Questa sottosezione sviluppa le seguenti attività riguardanti la formazione del personale: - le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale; - le risorse interne ed esterne disponibili e/o "attivabili" ai fini delle strategie formative; - le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (es. politiche di permessi per il diritto allo studio e di

conciliazione);

- gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo.

Per quanto riguarda la formazione trasversale in materia prevenzione della corruzione e trasparenza, l'attività di formazione sarà erogata a cura del Segretario Comunale, al fine ottemperare alle linee guida Anac anche in prospettiva di monitoraggio / rendicontazione al 31/12/2025 e con particolare attenzione ai seguenti Ambiti:

- La gestione delle situazioni di conflitto di interessi;
- Etica ed integrità;
- Contenuti dei codici di comportamento;
- Contenuti del PTPCT/Sezione anticorruzione e trasparenza PIAO/MOG;
- Processo di gestione del rischio.

I dipendenti pubblici dovranno dedicare 40 ore all'anno alla formazione obbligatoria. Scopriamo tutto sulla misura voluta dal Ministro per la Pubblica Amministrazione, Paolo Zangrillo

A partire dal 2025, ogni dipendente pubblico dovrà partecipare a corsi di formazione per un totale di 40 ore all'anno. Questo nuovo obbligo mira a responsabilizzare i dirigenti, i quali dovranno assicurarsi che ogni lavoratore riceva la giusta formazione.

Le amministrazioni sono chiamate a monitorare l'efficacia degli interventi formativi e a verificare che questi contribuiscano realmente a migliorare la qualità del servizio pubblico.

Per tutto il personale dipendente sarà organizzata la formazione in materia di anticorruzione come misura specifica. Per la formazione relativa alla "Direttiva Zangrillo" di Nr. 40 ore /anno per dipendente ci si avvarrà della piattaforma "Syllabus".

SEZIONE 4

MONITORAGGIO

4. Monitoraggio

NON COMPILARE