

COMUNE DI INVERIGO

Provincia di Como



Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)

TRIENNIO 2022-2024

PREMESSA

L'art. 6 del D.L. 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.

Per le Amministrazioni fino a 50 dipendenti, occorrerà attendere le indicazioni ministeriali per la redazione del PIAO in forma semplificata.

Le Amministrazioni più piccole, infatti, che detengono fino a 50 dipendenti approveranno un Piano semplificato secondo lo "schema tipo" in corso di pubblicazione da parte del Dipartimento della funzione pubblica. Non dovranno farne quindi uno proprio, ma sono comunque chiamate ad adottarlo.

Come accennato, il termine generale per l'adozione del PIAO è il 31 gennaio di ciascun anno. Il Decreto Milleproroghe 2022, ha previsto che in sede di prima applicazione il Piano integrato di attività e organizzazione delle pubbliche amministrazioni (PIAO) di cui al D.L. 80/2021, è adottato entro il 30 aprile 2022 e fino al predetto termine non si applicano le sanzioni previste. L'art. 7 del D.L. n. 36/2022 (GU n.100 del 30 aprile) ha prorogato l'adempimento in questione al 30 giugno 2022.

Comune di INVERIGO (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; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th colspan="2" style="background-color: #d9e1f2; text-align: center;">COMUNE DI INVERIGO</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: right;">Provincia</td> <td>Como</td> </tr> <tr> <td style="text-align: right;">Regione</td> <td>Lombardia</td> </tr> <tr> <td style="text-align: right;">Superficie</td> <td>9,98 km²</td> </tr> <tr> <td style="text-align: right;">Popolazione</td> <td>9.145</td> </tr> <tr> <td style="text-align: right;">Sindaco</td> <td>Vincenzi Francesco</td> </tr> <tr> <td style="text-align: right;">Indirizzo</td> <td>Via Enrico Fermi, 1 – 22044 Inverigo (CO)</td> </tr> <tr> <td style="text-align: right;">Telefono</td> <td>+39 031 3594111</td> </tr> <tr> <td style="text-align: right;">Pec</td> <td>comune.inverigo@pec.provincia.como.it</td> </tr> <tr> <td style="text-align: right;">Codice fiscale</td> <td>00424960136</td> </tr> <tr> <td style="text-align: right;">P. IVA</td> <td>00424960136</td> </tr> <tr> <td style="text-align: right;">Codice ISTAT</td> <td>013118</td> </tr> <tr> <td style="text-align: right;">Codice IPA</td> <td>E_309</td> </tr> <tr> <td style="text-align: right;">Sito web</td> <td>http://www.comune.inverigo.co.it/</td> </tr> <tr> <td style="text-align: right;">n. dipendenti</td> <td>32</td> </tr> </tbody> </table>	COMUNE DI INVERIGO		Provincia	Como	Regione	Lombardia	Superficie	9,98 km ²	Popolazione	9.145	Sindaco	Vincenzi Francesco	Indirizzo	Via Enrico Fermi, 1 – 22044 Inverigo (CO)	Telefono	+39 031 3594111	Pec	comune.inverigo@pec.provincia.como.it	Codice fiscale	00424960136	P. IVA	00424960136	Codice ISTAT	013118	Codice IPA	E_309	Sito web	http://www.comune.inverigo.co.it/	n. dipendenti	32
COMUNE DI INVERIGO																															
Provincia	Como																														
Regione	Lombardia																														
Superficie	9,98 km ²																														
Popolazione	9.145																														
Sindaco	Vincenzi Francesco																														
Indirizzo	Via Enrico Fermi, 1 – 22044 Inverigo (CO)																														
Telefono	+39 031 3594111																														
Pec	comune.inverigo@pec.provincia.como.it																														
Codice fiscale	00424960136																														
P. IVA	00424960136																														
Codice ISTAT	013118																														
Codice IPA	E_309																														
Sito web	http://www.comune.inverigo.co.it/																														
n. dipendenti	32																														

<p>2. SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE</p>	
<p>2.1. Valore pubblico</p>	<p>La presente sottosezione descrive 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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Le attuali linee programmatiche di mandato sono state presentate al Consiglio Comunale con deliberazione n. 76 del 21.12.2021.</p> <p>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 dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 62 del 03.06.2022 e da sottoporre al Consiglio Comunale nella prossima seduta:</p> <p>1. COMUNICAZIONE E TRASPARENZA:</p> <ul style="list-style-type: none"> - recuperare un rapporto di dialogo con tutti gli Inverighesi; - informare in tempo reale i Cittadini rispetto all'operato dell'Amministrazione, fornendo le indicazioni necessarie rispetto a iniziative comunali, scadenze tributarie e comunicazioni di servizio; - attuare interventi finalizzati al coinvolgimento diretto e indiretto dei Cittadini attraverso l'attivazione di

	<p>un'applicazione per smartphone e tablet, aprendo così un canale di comunicazione immediato e puntuale con la Pubblica Amministrazione; mantenere aggiornati i canali social del Comune, le bacheche pubbliche, inviare regolarmente la Newsletter eripristinare la distribuzione del giornalino cartaceo da realizzare in economia, per raggiungere anche coloro che non sono ancora abili nell'utilizzo delle nuove tecnologie; proporre momenti di confronto diretto con gli amministratori che, a cadenza regolare, si renderanno disponibili ad accogliere proposte e segnalazioni.</p> <p>2. VIABILITÀ E SICUREZZA:</p> <ul style="list-style-type: none">- affrontare questo tema con realismo e concretezza, fornendo ai Cittadini risposte per quanto possibile tempestive per ridurre le situazioni di rischio, attraverso molteplici strumenti e provvedimenti;- garantire la viabilità e la sicurezza delle strade comunali, affidando un ruolo importante al Corpo di Polizia locale attraverso il riesame del Piano Generale del Traffico Urbano, dialogando con Cittadini e Imprese per comprendere le loro reali necessità ed esigenze, nonché interpellando gli Enti pubblici competenti per denunciare la pericolosità di alcuni tratti stradali e concordare progetti migliorativi, oltre a realizzare un marciapiede lungo il percorso che collega la frazione di Romanò e la Via General Cantore;- incrementare l'organico del Corpo di Polizia locale, inserendo nel "Piano triennale del fabbisogno del personale" l'assunzione a tempo indeterminato di un nuovo agente;- monitorare il territorio per tutelare l'ordine pubblico e preservare l'incolumità dei Cittadini, potenziando il sistema di videosorveglianza attraverso l'installazione di nuove telecamere, stipulando altresì convenzioni con i Comuni limitrofi per un maggior presidio del territorio. <p>3. IMPRESE, COMMERCIO E ARTIGIANATO:</p> <ul style="list-style-type: none">- metterci a completa disposizione di imprese e attività commerciali per attuare un percorso comune volto allo sviluppo di nuove prospettive di lavoro e di crescita che, in un momento delicato e complesso come quello attuale, sono obiettivi fondamentali da perseguire;- promuovere e incentivare la riapertura delle attività cessate negli ultimi anni e sostenere le realtà commerciali e artigianali presenti, aiutandole anche a reperire risorse attraverso la partecipazione a bandi sovracomunali;- promuovere il commercio locale per garantire a tutte le realtà esistenti una sempre maggiore attrattività;- istituire un Tavolo permanente di lavoro con Imprenditori e Commercianti per comprendere le loro esigenze e lavorare sinergicamente;- creare uno Sportello consulenza bandi per aiutare le imprese a partecipare a bandi sovra comunali, strumenti fondamentali per reperire risorse e concretizzare idee e progetti;
--	--

- favorire l'occupazione del suolo pubblico, laddove possibile, per sostenere commercianti, negozi, bar e ristoranti, a fronte anche delle nuove necessità sorte con l'emergenza sanitaria Covid-19;
- organizzare nuovi eventi e riorganizzare quelli già esistenti (tra cui la Fiera di luglio), introducendo il mercato Campagna Amica ed i mercatini a Km 0.

4. SCUOLA, GIOVANI E FAMIGLIE:

- riservare un occhio di riguardo verso le nuove generazioni, partendo dall'attenzione che rivolgeremo all'Istituzione scolastica;
- sopperire il prima possibile alla mancanza di un servizio importante per gli alunni che frequentano uno dei nostri plessi, richiedendo la redazione dell'analisi di fattibilità per la predisposizione di un locale mensa presso la scuola secondaria di primo grado "Filippo Meda", opportunamente attrezzato, per permettere la somministrazione di pasti caldi agli alunni;
- provvedere alla manutenzione di tutti gli edifici scolastici, attraverso anche la partecipazione a bandi regionali e statali e collaborare con tutte le realtà operanti sul territorio (Oratorio, Parrocchia, Associazioni) che lavorano "con" e "per" i giovani;
- predisporre convenzioni con diverse Associazioni per la gestione di servizi pre e post scuola, nonché per l'organizzazione dei centri estivi;
- sostenere, attraverso il Piano di Diritto allo Studio, tutte le realtà scolastiche, sia pubbliche che private;
- attuare iniziative per coinvolgere le nuove generazioni nella vita civile del Paese e, a tal fine, creare la Consulta Giovani ed istituire il Consiglio comunale dei ragazzi, riproponendo altresì la consegna delle Borse di Studio al merito;
- provvedere a donare la Costituzione italiana ai diciottenni e proseguire i progetti di Leva Civica e Servizio Civile;
- collaborare con le scuole per svolgere iniziative di educazione stradale, lotta al bullismo ed incontri dedicati ai pericoli del web.

5. SOCIALE E CULTURA:

- potenziare l'operatività dei Servizi Sociali perché siano pronti a sostenere in modo puntuale chi si trova in difficoltà;
- attribuire un ruolo importante al Volontariato, motore di ogni società;
- incentivare la creazione di un'Associazione Genitori e di una Pro loco per coordinare i sodalizi ed organizzare eventi e manifestazioni, proponendoci di realizzare un calendario annuale degli eventi per far sì che le varie realtà che operano in Paese possano essere presenti senza sovrapporsi;

- sostenere la fascia della terza età, impegnandoci a fornire agli anziani una sede adeguata dove ritrovarsi;
- mantenere la convenzione con la SOS di Lurago d'Erba e promuovere la realizzazione di un servizio di consegna spesa e medicinali a domicilio;
- istituire un Albo per i volontari civici, all'interno del quale ogni Cittadino potrà iscriversi manifestando la propria disponibilità a compiere dei servizi a favore della comunità in base alle proprie inclinazioni;
- organizzare una festa per i nuovi nati con la consegna di un kit di benvenuto;
- sostenere e promuovere l'attività dei Nonni Vigili oltre che il Pedibus;
- valorizzare l'arte e la cultura, mantenendo le iniziative consolidate e promuovendone nuove (come ad esempio "Musica in Villa");
- istituire uno sportello lavoro dove far convergere richieste e offerte, attivando altresì una bacheca sul sito internet comunale.

6. URBANISTICA, LAVORI PUBBLICI E RIQUALIFICAZIONE DEGLI SPAZI URBANI:

- operare per la conservazione del suolo, promuovendo la riqualificazione del patrimonio edilizio esistente e favorendo la messa in sicurezza, il recupero e la valorizzazione delle aree dismesse e degli edifici fatiscenti ancora presenti;
- riqualificare gli immobili comunali decadenti e in disuso (ex cinema Cipressetta e fabbricato ex Ballabio) studiando soluzioni alternative (Partenariato Pubblico Privato, inserimento nel "Piano delle alienazioni e valorizzazioni immobiliari");
- eseguire interventi di manutenzione della Baita degli Alpini di via General Cantore così da renderla fruibile da tutte le Associazioni;
- riqualificare il Lavatoio di Cremnago, procedendo con la manutenzione del tetto di copertura;
- mantenere un rapporto costante con gli Enti sovracomunali per reperire le risorse economiche volte a finanziare gli interventi di riqualificazione, istituendo a tal fine un'apposita Commissione bandi per monitorare la pubblicazione di bandi e pianificare la partecipazione;
- redigere un Piano di eliminazione delle barriere architettoniche, un Piano asfaltature ed un Piano grandi eventi meteorologici,
- installare nuovi pali funzionali dotati di ripetitori Wi-fi.

7. AMBIENTE, ECOLOGIA E VERDE PUBBLICO:

- pulizia del territorio, riservando particolare attenzione al futuro dell'area ex Victory, dialogando e collaborando con la nuova proprietà dell'area per concordare un progetto comune finalizzato a valorizzare il futuro Geoparco;

	<ul style="list-style-type: none"> - monitorare l'iter di vendita del Castello Crivelli e collaborare con la futura proprietà per valorizzare il patrimonio esistente; - modernizzare e riqualificare i parchi gioco esistenti, installando impianti di videosorveglianza ed intervenendo perché siano luoghi più sicuri; - salvaguardare l'ambiente che ci circonda e, a tal fine, incentivare il trasporto sostenibile con la creazione di colonnine per l'alimentazione delle auto elettriche; - preservare la pulizia dei luoghi pubblici aperti posizionando nuovi cestini per la raccolta indifferenziata e distributori di sacchetti per le deiezioni canine; - acquistare una nuova spazzatrice per la pulizia, il lavaggio e la sanificazione di marciapiedi e strade; - ridistribuire i sacchi per la raccolta della plastica, dell'umido e dell'indifferenziata; - aumentare gli orari di apertura del centro di raccolta comunale per le ditte e i privati ed estendere la possibilità di accesso alla piattaforma ecologica a tutto il nucleo familiare e non solo all'intestatario della tassa rifiuti. <p>8. SPORT E TEMPO LIBERO:</p> <ul style="list-style-type: none"> - sostenere e collaborare attivamente con le numerose Associazioni sportive di Inverigo che contribuiscono a diffondere sani stili di vita e importanti valori tra cui la solidarietà, la collaborazione ed il senso di appartenenza ad un gruppo; - istituire una Consulta Sportiva, composta dai rappresentanti delle diverse Associazioni, per avvicinare i giovani alle discipline sportive, diffondere nella collettività la cultura dello sport e affiancare l'Amministrazione comunale nell'organizzazione di manifestazioni; - organizzare annualmente, insieme a tutti i Sodalizi, una Giornata dello Sport; - riqualificare gli impianti sportivi esistenti attraverso interventi volti a migliorare la fruizione degli spazi, garantendo il risparmio e l'efficienza energetica; - condividere con le Associazioni un progetto finalizzato a consentire a tutti, in particolare a coloro che hanno difficoltà motorie o intellettive, la possibilità di praticare sport; - promuovere l'istituzione di Gruppi di cammino per diffondere l'importanza di uno stile di vita sano e contribuire a far conoscere il territorio.
<p>2.2. Performance</p>	<p>Il ciclo di gestione della performance consiste nell'insieme delle fasi in cui si inserisce il processo di misurazione e di valutazione della performance.</p>

	<p>Il Piano della Performance è il documento programmatico che definisce gli obiettivi strategici ed operativi, le risorse e gli indicatori per la misurazione e la valutazione delle prestazioni dell'Ente, dei Responsabili di Area e dei dipendenti a loro assegnati. E' il documento che, unitamente al PEG, dà avvio al ciclo di gestione della performance, coerente e integrato con gli altri documenti di programmazione.</p> <p>Gli obiettivi contenuti nel Piano della Performance sono suddivisi nelle Aree/Settori di riferimento e distinti in:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Obiettivi di Ente, ossia obiettivi trasversali a tutte le unità organizzative; • Obiettivi del Segretario Generale; • Obiettivi di Posizione Organizzativa e Obiettivi di PEG, riconducibili al personale non incaricato di posizione organizzativa. <p>La conferenza Stato Città, riunita in seduta straordinaria, ha deliberato la proroga al 30 giugno 2022 del termine per la deliberazione del Bilancio di Previsione 2022-2024.</p> <p>L'Ente approverà il Piano delle Performance 2022-2024 entro 20 giorni dall'approvazione del Bilancio di Previsione 2022-2024, unitamente al Piano Esecutivo di Gestione (PEG), individuando con tale atto gli obiettivi da assegnare ai Responsabili di Area, nonché le dotazioni strumentali, umane e finanziarie necessarie per il perseguimento dello stesso.</p>
<p>3. SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO</p>	
<p>3.1. Struttura organizzativa</p>	<p>L'organigramma del Comune 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/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.

Posizioni Organizzative

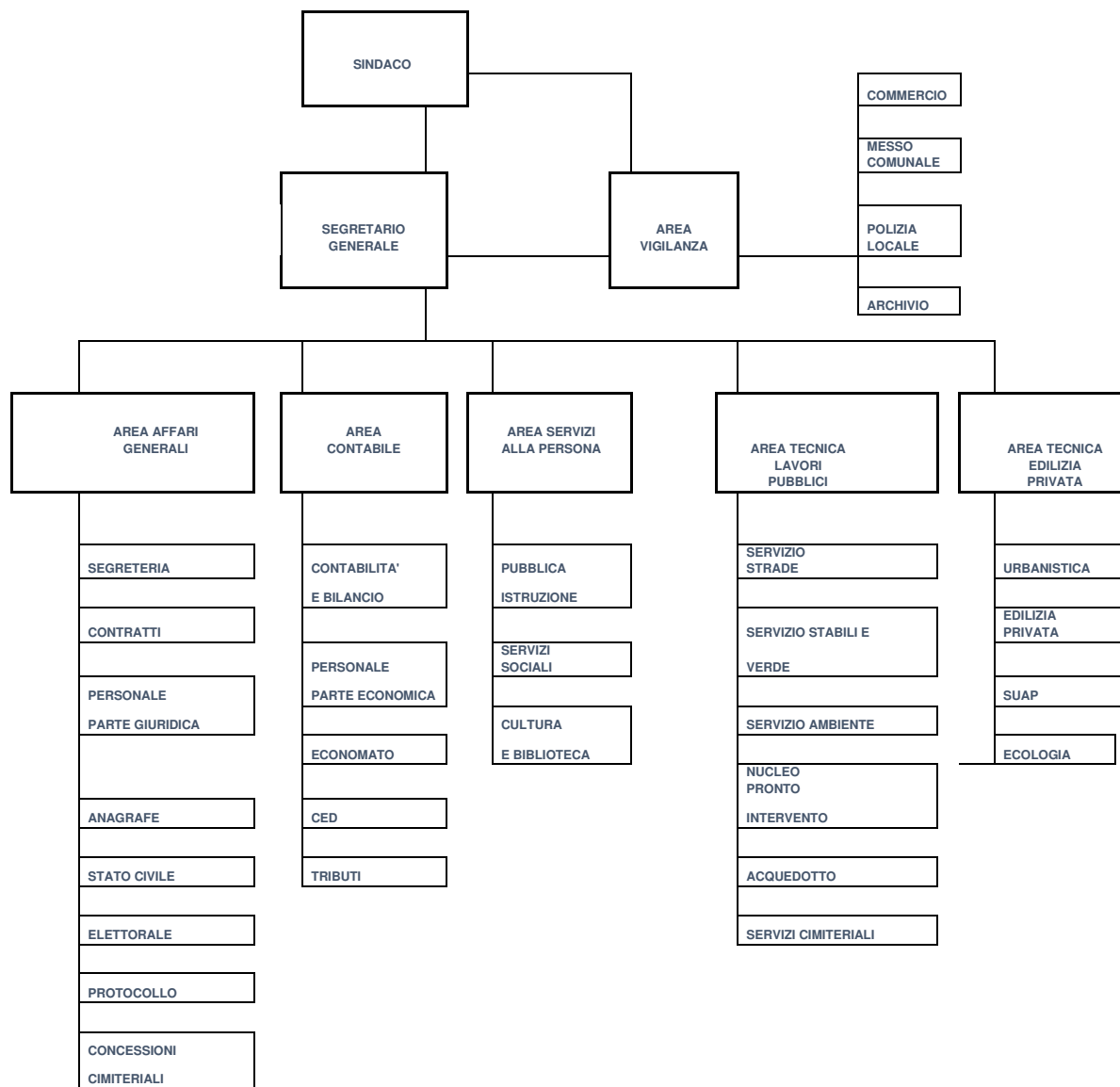
La Giunta Comunale istituisce le Posizioni Organizzative tenuto conto dei seguenti criteri:

- 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. 28 del 12.03.2012 sono state istituite le seguenti Aree Funzionali, affidate a Responsabili titolari di Posizione Organizzativa:

- Contabile;
- Affari Generali;
- Servizi alla Persona;
- Vigilanza;
- Tecnica – Lavori Pubblici;
- Tecnica – Urbanistica/Edilizia Privata.

Organigramma del Comune di Inverigo



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 08.05.2018 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. n. 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 definita dal Piano Triennale del fabbisogno di Personale, approvato con deliberazione G.C. n. 61 del 03.06.2022, risulta così determinata:

N. Servizio	Descrizione dell'Area	Numero posti coperti	Categoria giuridica	% lavorativa	Numero posti vacanti	% lavorativa
1	Affari generali	1	B3	100%	0	
		4	C1	100%	0	
		1	D1	100%	0	
		6	0			
2	Servizi alla persona	3	C1	100%	0	
		2	D1	100%	0	
		0	D3	100%	0	
		5	0			
3	Contabile	1	B1	100%	1	100%
		4	C1	100%	1	100%
		1	D3	100%	0	
		6	2			
4	Vigilanza	0	B3		1	100%
		3	C1	100%	1	100%
		1	D1	100%	0	
		1	D3	100%	0	
		5	2			
5	Tecnica lavori pubblici	1	B1	89%	0	
		2	B1	100%	0	
		1	B3	100%	0	
		3	C1	100%	0	
		0	D1		0	
		1	D3	100%	0	
		8	0			
6	Tecnica urbanistica edilizia privata	1	C1	100%	0	
		1	D1	100%	0	

	2	0
totale dipendenti	32	4
di cui part time	1	0

**INCREMENTO DOTAZIONE ORGANICA DI CUI ALL'ART. 1, COMMI 797-804
DELLA LEGGE N. 178/2020**

N. Servizio	Descrizione dell'Area	Numero posti coperti	Categoria giuridica	% lavorativa	Numero posti vacanti	% lavorativa
1	Servizi alla Persona	0	D1		1	83,33%
		0			1	
	Totale dipendenti	32			5	
	di cui part time	1			1	

Azioni positive

Ai sensi dell'articolo 7 del D.Lgs. n. 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.

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.

La Legge n. 162/2021 “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” si configura un tassello importante verso l’eguaglianza uomo-donna nel lavoro e costituisce un’ulteriore importante tappa, affrontando alcuni nodi connessi sia al contrasto del *gender pay gap* sia alla rilevanza del “lavoro di cura” nella configurazione del divieto di discriminazione, senza dimenticare la promozione della presenza femminile negli organi delle società pubbliche anche non quotate.

Con l’art. 21 della Legge 04.11.2010 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 è stato nominato con determina del Responsabile Area Affari Generali n. 36/244 del 05.06.2018 ed è stata avviata la procedura per la nuova nomina.

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 36 del 07.04.2022 è stato approvato in via definitiva il “Piano Triennale 2022-2024 delle Azioni positive per le pari opportunità” del Comune di Inverigo.

I. RELAZIONE INTRODUTTIVA

Il Piano delle Azioni Positive 2022-2024 si pone in continuità con i precedenti Piani 2020-2022 e 2021-2023 in quanto, il contesto estremamente incerto ed in continua evoluzione a causa dell’emergenza sanitaria e delle sue conseguenze, impone particolare cautela e attenzione al monitoraggio degli obiettivi che potranno essere adattati alle mutate esigenze.

Attraverso la realizzazione del Piano Triennale delle Azioni Positive, il Comune di Inverigo intende estendere le proprie azioni al fine di rimuovere eventuali ostacoli al raggiungimento delle pari opportunità tra uomo e donna nell’accesso al lavoro e nell’avanzamento di carriera, anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente, ponendosi in particolare l’obiettivo di promuovere e diffondere la piena attuazione delle disposizioni vigenti, di aumentare la presenza delle donne in posizioni apicali, di sviluppare una cultura organizzativa di qualità tesa a promuovere il rispetto della dignità delle persone all’interno delle amministrazioni pubbliche.

Il Piano è suddiviso in tre parti:

- nella prima parte vengono forniti elementi per un'analisi del contesto organizzativo in cui si intende operare;
- nella seconda parte sono indicate le azioni realizzate nell'anno 2021;
- nella terza parte vengono individuati gli obiettivi che il Comune di Inverigo intende raggiungere nel triennio 2022/2024 attraverso la realizzazione delle azioni positive, nelle ristrettezze che l'attuale emergenza sanitaria impone.

II. I DATI RELATIVI AL PERSONALE DEL COMUNE DI INVERIGO

La tabella che segue illustra l'organizzazione del personale del Comune di Inverigo al 01.01.2022, indicando il numero di dipendenti uomini e il numero di dipendenti donne, nonché il numero dei dipendenti a tempo pieno e part-time.

Lavoratori	Categoria D	Categoria C	Categoria B	Categoria A	Totale	%
Uomini					13	39.39%
tempo pieno	4	5	3	0	12	
part-time	0	0	1	0	1	
Donne					20	60.61%
tempo pieno	4	13	2	0	19	
part-time	0	1	0	0	1	
Totale	8	19	6	0	33	100%
tempo pieno	8	18	5	0	31	93.94%
part-time	0	1	1	0	2	6.06%

Su un totale di n. 33 dipendenti, 20 sono donne e 13 sono uomini. Pertanto sussiste una prevalenza femminile. I responsabili di Posizione Organizzativa sono 6, di cui 3 donne e 3 uomini.

III. IL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

Il Piano delle Azioni Positive, di durata triennale, aggiornato alla Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 2/2019 e alla Legge n. 162/2021, si pone come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità, avuto riguardo alla realtà e alle dimensioni dell'Ente.

Come anticipato in premessa, il Piano 2022-2024 si pone in continuità con i precedenti Piani 2020-2022 e 2021-2023 considerato l'attuale contesto, estremamente incerto ed in continua evoluzione a causa dell'emergenza sanitaria e delle sue conseguenze, imponendo particolare cautela e attenzione al monitoraggio degli obiettivi che potranno essere adattati alle mutate esigenze.

Il Comune di Inverigo si impegna a mantenere e sviluppare azioni, servizi ed opportunità rivolte ai propri dipendenti e volte a garantire un reale e sostanziale principio di uguaglianza tra uomini e donne, con l'obiettivo di attuare il "principio della parità effettiva" eliminando ineguaglianze di fatto, rimuovendo, dove esistano, cause e vincoli di ordine strutturale e culturale che limitano la piena espressione di potenzialità e risorse dei soggetti femminili.

In particolare, il Comune di Inverigo si impegna a garantire e ad esigere l'osservanza di tutte le norme vigenti che, in linea con i principi sanciti dalla Costituzione, vietano qualsiasi forma di discriminazione diretta o indiretta in ambito lavorativo quali quelle relative al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua quali:

1. il divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro (art. 15 della legge n. 300 del 1970 e articoli 27 e 31 del d.lgs. n. 198 del 2006, art. 25 Legge n. 162/2021);
2. l'obbligo del datore di lavoro di assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori, tenendo anche conto di quanto previsto dall'articolo 26 del d.lgs. n. 198 del 2006 in materia di molestie e molestie sessuali;
3. il divieto di discriminazione relativo al trattamento giuridico, alla carriera e al trattamento economico (articoli 28 e 29 del d.lgs. n. 198 del 2006);
4. il divieto di discriminazione relativo all'accesso alle prestazioni previdenziali (art. 30 del d.lgs. n. 198 del 2006);
5. il divieto di porre in essere patti o atti finalizzati alla cessazione del rapporto di lavoro per discriminazioni basate sul sesso (art. 15 della legge n. 300 del 1970), sul matrimonio (art. 35 del d.lgs. n. 198 del 2006), sulla maternità - anche in caso di adozione o affidamento - nonché a causa della domanda o fruizione del periodo di congedo

parentale o per malattia del bambino (art. 54 del d.lgs. n. 151 del 2001) ed esigenze di cura personale e familiare (art. 25 Legge n. 162/2021).

Le iniziative già in atto da anni vengono riproposte e, laddove necessario, rafforzate ed integrate. Si tratta delle seguenti:

- Usufruire del potenziale femminile per valorizzare la missione dell'Ente attraverso:
 - la promozione della partecipazione delle donne ad iniziative di formazione interna ed esterna, per favorire e sostenere l'emergere dei talenti femminili;
 - l'opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche;
 - l'affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile;
 - il sostegno al reinserimento lavorativo delle giovani donne in maternità o con responsabilità di cura nei primi anni di vita del bambino, attraverso l'accoglimento di richieste di part-time o redistribuzione dell'orario lavorativo e attraverso percorsi di aggiornamento professionale.

- Promuovere l'equilibrio tra tempi di vita e tempi di lavoro al fine di migliorare l'efficienza organizzativa e consolidare il servizio esistente attraverso:
 - l'accoglimento di richieste di part-time a dipendenti interessati da particolari situazioni familiari;
 - la fruizione da parte dei lavoratori di permessi compensativi per le prestazioni di lavoro straordinario effettuate;
 - il consolidamento della flessibilità di orario in entrata, entro limiti concordati;
 - il consolidamento dell'utilizzo dei congedi parentali da parte dei padri;
 - azioni di informazione in merito alle forme di flessibilità finalizzate al superamento di situazioni di disagio dei dipendenti o dei loro familiari con specifico riferimento alle disposizioni in materia di assenze per ferie, permessi e malattia.

- Promuovere la cultura delle pari opportunità, favorendo la conoscenza e la divulgazione delle tutele e degli strumenti esistenti in materia di pari opportunità, mobbing e molestie. In particolare, ciascun dipendente dovrà essere informato dei compiti e delle funzioni della Consigliera di Parità della Provincia di Como e del Comitato

Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni e della Commissione per le Pari Opportunità.

- Favorire le politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare. L'organizzazione del lavoro deve essere strutturata con modalità che favoriscano per entrambi i generi la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita, cercando di facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio. Ad esempio: garantire la formazione in orari che permettano uguale accessibilità a uomini e donne; fissare gli incontri e le riunioni che prevedono la partecipazione di personale dipendente all'interno dell'orario di lavoro e/o con congruo anticipo.
- Attuare corrette politiche di reclutamento e gestione del personale. Le politiche di reclutamento e gestione del personale devono rimuovere i fattori che ostacolano le pari opportunità e promuovere la presenza equilibrata delle lavoratrici e dei lavoratori nelle posizioni apicali, evitando penalizzazioni discriminatorie nell'assegnazione degli incarichi, siano essi riferiti alle posizioni organizzative o ad attività rientranti nei compiti e doveri d'ufficio, e nella corresponsione dei relativi emolumenti. In particolare si deve rispettare la normativa vigente in materia di composizione delle commissioni di concorso, con l'osservanza delle disposizioni in materia di equilibrio di genere; si deve osservare il principio di pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale; si deve monitorare gli incarichi conferiti al personale, le indennità e le posizioni organizzative al fine di individuare eventuali differenziali retributivi tra donne e uomini e promuovere le conseguenti azioni correttive, dandone comunicazione al CUG; si deve tenere conto, in generale, nelle determinazioni per l'organizzazione degli uffici e per la gestione dei rapporti di lavoro, del rispetto del principio di pari opportunità.
- Confermare nuovi modelli di lavoro: Come previsto dalla normativa, terminata la fase emergenziale si valuterà se procedere con la disciplina dello "smart working" nell'ottica di favorire la conciliazione alle esigenze personali con quelle professionali, tramite il POLA (Piano Organizzativo del Lavoro Agile).

IV. DURATA DEL PIANO

Il Piano delle Azioni Positive ha durata triennale.

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

V. 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;

	<ul style="list-style-type: none"> • 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 “<i>Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche</i>” adottata dal Ministro <i>pro-tempore</i> per le riforme e la innovazione nella pubblica amministrazione e dal Ministro <i>pro-tempore</i> per i diritti e le pari opportunità; • La direttiva 4 marzo 2011, recante “<i>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</i>”; • 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. • 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>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 fase emergenziale. 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. 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..

Con direttiva del 20.10.2021 indirizzata a tutti i dipendenti dell'Ente, in esecuzione di quanto disposto dal Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 24.09.2021 nel quale è stato previsto che "la *modalità ordinaria di svolgimento delle prestazioni lavorative nella P.A. a partire dal 15.10.2021 sia quella in presenza*", affidando alla figura dirigenziale della struttura il compito di organizzare il rientro in sede di tutto il personale, il Segretario comunale reggente, nella qualità di unica figura dirigenziale sovraordinata esistente nell'apparato burocratico di questo Ente e come tale incaricato di provvedere a dare esecuzione alle disposizioni in contenute nel Decreto sopracitato, ha disposto il rientro in servizio presso la sede comunale di tutti i dipendenti, con l'osservanza dei normali orari di servizio a ciascuno assegnati e la cessazione del lavoro reso in modalità "agile".

Da allora, questo Ente non ha ancora provveduto ad adottare il POLA.

3.3. Piano triennale dei fabbisogni del personale

Con deliberazione C.C. n. 13 del 29.03.2017, il Consiglio Comunale del Comune di Inverigo ha provveduto ad approvare il Piano di riequilibrio finanziario pluriennale, redatto ai sensi di quanto disposto dall'art. 243-bis del D.lgs. 267/2000, sulla base delle linee guida deliberate dalla Sezione Autonomie della Corte dei Conti. Non è stato richiesto l'accesso al "Fondo di rotazione per assicurare la stabilità finanziaria degli enti locali" di cui all'articolo 243-ter del D.lgs. n. 267/2000.

Per tutta la durata del Piano di riequilibrio, l'Ente è soggetto al controllo sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale da parte della Commissione per la Stabilità finanziaria degli Enti locali (COSFEL).

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 61 del 03.06.2022 è stato approvato il Piano Triennale dei fabbisogni di Personale per il triennio 2022-2024 del Comune di Inverigo, provvedendo a:

1. rideterminare la dotazione organica del Comune di Inverigo nella seguente consistenza:

- n. 3 unità di personale categoria giuridica D3;
- n. 5 unità di personale categoria giuridica D;
- n. 18 unità di personale categoria giuridica C;
- n. 2 unità di personale categoria giuridica B3;
- n. 4 unità di personale categoria giuridica B1;

2. approvare il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2022-2024, dando atto che:

- per l'anno 2022 sono programmate le seguenti assunzioni a tempo indeterminato, per un costo annuo complessivo pari ad euro 143.152,82:
 - n. 1 unità di personale categoria D a tempo parziale all'83,33% al costo annuo di euro 25.893,65 la cui spesa è finanziata integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, e la corrispondente entrata corrente posta a copertura della stessa non rileva ai fini della verifica del rispetto del valore soglia dell'art. 33 del D.L. 34/2019 per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento;
 - n. 1 unità di personale categoria B3 a tempo pieno al costo annuo di euro 26.336,13 la cui spesa non è da considerare in detrazione alle facoltà assunzionali in quanto sostituzione di dipendente cessato;
 - n. 1 unità di personale categoria B1 a tempo pieno al costo annuo di euro 25.179,17 la cui spesa non è da considerare in detrazione alle facoltà assunzionali in quanto sostituzione di dipendente cessato;
 - n. 1 unità di personale categoria C a tempo pieno al costo annuo di euro 29.878,61 la cui spesa è da considerare in detrazione alle facoltà assunzionali in quanto nuova assunzione;

	<ul style="list-style-type: none"> - per l'anno 2023 sono programmate le seguenti assunzioni a tempo pieno e indeterminato, per un costo annuo complessivo pari ad euro 28.613,03: <ul style="list-style-type: none"> - n. 2 unità di personale categoria C al costo annuo di euro 28.613,03 la cui spesa non è da considerare in detrazione alle facoltà assunzionali in quanto sostituzione di dipendenti che cesseranno dal servizio; - per l'anno 2024 non sono programmate assunzioni. <p>Gli effetti autorizzatori della presente deliberazione sopracitata di approvazione del Piano Triennale dei fabbisogni di Personale si produrranno solo a seguito dell'autorizzazione da parte della Commissione per la Stabilità Finanziaria degli Enti Locali – COSFEL.</p>
<p>3.3.1. Formazione del personale</p>	<p>La Formazione del personale rappresenta uno strumento strategico per promuovere le seguenti finalità:</p> <ul style="list-style-type: none"> • facilitare la crescita professionale, l'acquisizione e la condivisione di obiettivi di cambiamento; • assicurare il supporto conoscitivo al fine di garantire l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza; • 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; • favorire una cultura delle pari opportunità e prevenzione di ogni forma di discriminazione di genere. <p>Le strategie formative adottate dal Comune di Inverigo, sono volte a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • promuovere la formazione agevolando 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 forme di collaborazione, associazione o di patrocinio per la partecipazione a corsi gratuiti per il personale dell'Ente, eventualmente anche con la partecipazione di altri Enti.

	<p>Particolare importanza assume la formazione dei dipendenti in materia di anticorruzione e trasparenza, ritenuta dalla legge stessa uno degli strumenti fondamentali per l'azione preventiva.</p> <p>Per garantire un'adeguata formazione pertinente al vigente Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, approvato con deliberazione G.C. n. 44 del 28.04.2022 e assicurare una generale diffusione della cultura della legalità, l'Amministrazione si impegna annualmente ad attivare specifiche attività formative rivolte al personale dipendente, in materia di legalità, integrità, trasparenza e pubblicità.</p> <p>Trattasi di una misura finalizzata a formulare una strategia di prevenzione del fenomeno corruttivo che punta ad esaminare l'organizzazione, le sue regole e le sue prassi di funzionamento in termini di "possibile esposizione" al fenomeno della corruzione.</p> <p>Nel corso del 2021 le attività formative hanno avuto ad oggetto l'applicazione delle disposizioni in materia di prevenzione e contrasto della corruzione e dell'illegalità, di livello generale, rivolto a tutti i dipendenti, comprese le PO.</p> <p>Anche per l'anno 2022 si conferma la programmazione di attività formative in materia di prevenzione e contrasto della corruzione e dell'illegalità. La partecipazione al piano di formazione da parte del personale rappresenta un'attività obbligatoria.</p>
4. SEZIONE 4: MONITORAGGIO	Sottosezioni 2.1. "Valore pubblico" e 2.2. "Performance" In ossequio a quanto previsto dal D.Lgs. n. 150/2009, il Piano delle Performance è soggetto 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. L'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) provvede annualmente alla misurazione e alla valutazione della performance organizzativa e individuale, in ossequio a quanto previsto nel vigente Sistema di misurazione e

	valutazione della Performance, ed i relativi risultati vengono rendicontati nella Relazione sulla performance di cui all'art. 10 co. 1 lett. b) del D.Lgs. 150/2009.
--	--

<i>Riferimento</i>	<i>Oggetto</i>	<i>Percorso in "Amministrazione Trasparente"</i>
Deliberazione di Consiglio Comunale n. 76 del 21.12.2021	Approvazione programmatiche di mandato	
Deliberazione dalla Giunta Comunale n. 62 del 03.06.2022	Approvazione DUP triennio 2022/2024 da sottoporre al Consiglio Comunale	
Deliberazione dalla Giunta Comunale n. 63 del 03.06.2022	Approvazione schema di Bilancio di Previsione 2022/2024 da sottoporre al Consiglio Comunale	
Deliberazione dalla Giunta Comunale n. 61 del 03.06.2022	Approvazione Piano Triennale del fabbisogno di Personale 2022/2024	
Deliberazione dalla Giunta Comunale n. 36 del 07.04.2022	Approvazione in via definitiva del Piano Triennale 2022-2024 delle Azioni positive	http://www.comune.inverigo.co.it/c013118/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/168

Deliberazione dalla Giunta Comunale n. 44 del 28.04.2022	Approvazione Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza	http://www.comune.inverigo.co.it/c013118/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/149
--	---	---