



**COMUNE DI ABBADIA LARIANA  
PROVINCIA DI LECCO**

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE – PIAO  
2022-2024**

(art. 6 commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021 n. 113)

Approvato con delibera di Giunta n. 100 del 16/12/2022



## **INDICE**

### ***Piano Integrato di Attività e di Organizzazione 2022-2024***

#### **PREMESSA**

Riferimenti normativi  
Introduzione

#### **SEZIONE 1 - Scheda anagrafica dell'Amministrazione**

#### **SEZIONE 2 - Valore pubblico, performance e anticorruzione**

##### **2.1. VALORE PUBBLICO**

2.1.1 SEMPLIFICAZIONE, STANDARDIZZAZIONE E DIGITALIZZAZIONE

##### **2.2. PERFORMANCE**

##### **2.3. RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA**

#### **SEZIONE 3 - Organizzazione e capitale umano**

## PREMESSA

Le finalità del PIAO sono:

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

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla *mission* pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori. Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Per il 2022 il documento ha necessariamente un carattere sperimentale: nel corso del corrente anno proseguirà il percorso di integrazione in vista dell'adozione del PIAO 2023-2025.

## RIFERIMENTI NORMATIVI

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80 convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO) che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa. In particolare si tratta del Piano della performance, del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, del Piano organizzativo del lavoro agile e del Piano triennale dei fabbisogni del personale.

Si tratta di una misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo:

- alla Performance: decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica;
- ai Rischi corruttivi e trasparenza: Piano nazionale anticorruzione (PNA) ed atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite;
- al "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6 *bis* d.l. 80 del 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO in fase di prima applicazione è stata fissata al 30 giugno 2022.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di

cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- a) autorizzazione/concessione;
- b) contratti pubblici;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- d) concorsi e prove selettive;
- e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2. Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6 Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

## INTRODUZIONE

Il Decreto Reclutamento ha fissato al 31/01/2022 la scadenza per adottare il PIAO. Il decreto "Milleproroghe", varato il 23.12.2021 dal Consiglio dei Ministri aveva spostato la data al 30 aprile 2022 e al 31 luglio per gli enti locali.

Ai sensi dell'art. 8, comma 3, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il termine per l'approvazione del PIAO, in fase di prima applicazione, è differito di 120 giorni dalla data di approvazione del bilancio di previsione.

Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024, ha quindi il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' ED ORGANIZZAZIONE 2022 – 2024

### SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

#### Scheda anagrafica

Denominazione: Comune di Abbadia Lariana

Indirizzo: via Nazionale, n. 120

Codice fiscale 83007090133 - Partita IVA 00684170137

Codice ISTAT: 097001

Sindaco: Dott. Roberto Sergio Azzoni

Numero dipendenti al 31/12/2021: 14

Numero abitanti al 01/01/22: 3198

Telefono: 0341.731241

Sito web: [www.comune.abbadia-lariana.lc.it](http://www.comune.abbadia-lariana.lc.it)

E-mail [info@comune.abbadia-lariana.lc.it](mailto:info@comune.abbadia-lariana.lc.it)

PEC: [comune.abbadialariana@legalmail.it](mailto:comune.abbadialariana@legalmail.it)

#### TERRITORIO

Il territorio del Comune di Abbadia Lariana si caratterizza per la presenza di un territorio che, se da un lato, si sviluppa lungo la costa del Lago di Como, dall'altro si sviluppa su un territorio montano che giunge fino ai Piani dei Resinelli.

Come previsto dall'art. 2 dello Statuto, il territorio comunale è costituito dalle seguenti frazioni, storicamente conosciute dalla collettività: Abbadia centro, Borbino, Crebbio, Linzanico, Novegolo e dalla località denominata Piani dei Resinelli.

### SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

#### 2.1. VALORE PUBBLICO

*Il Valore Pubblico rappresenta l'insieme di effetti positivi, sostenibili e duraturi, sulla vita sociale, economica e culturale di una qualsiasi comunità, determinato dall'azione convergente dell'Amministrazione Pubblica, degli attori privati e degli stakeholders. In generale, può essere definito come l'incremento del benessere attraverso l'azione dei vari soggetti pubblici che perseguono tale obiettivo utilizzando risorse tangibili, come le risorse economico-finanziarie o le infrastrutture tecnologiche, ecc. e le risorse intangibili che si riferiscono, a titolo esemplificativo, alla capacità relazione e organizzativa e alla prevenzione dei rischi e dei fenomeni corruttivi.*

Il ciclo di programmazione dell'Ente si sviluppa come segue:

- Documento unico di programmazione (DUP)
- Bilancio di Previsione
- Piano della Performance
- Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza
- Rendiconto della Gestione, con allegata Relazione di Gestione
- Relazione dell'attività di controllo successivo di regolarità amministrativa

## - Relazione sulla Performance

Il DUP 2022-2024, approvato con delibera di Consiglio n. 30 del 2022, individua i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici in coerenza con la programmazione finanziaria e con le linee programmatiche approvate con delibera di Consiglio Comunale n. 21 del 01.07.2019.

Il DUP è articolato in due sezioni: la sezione strategica (SeS) e la sezione operativa (SeO).

La SeS sviluppa e concretizza le linee programmatiche di mandato approvate con deliberazione del Consiglio Provinciale, con un orizzonte temporale pari al mandato amministrativo.

La SeO contiene la programmazione operativa dell'ente con un orizzonte temporale corrispondente al bilancio di previsione ed è strutturata in due parti:

- a) Parte prima: contiene per ogni singola missione/programma, e coerentemente agli indirizzi strategici contenuti nella SeS, i programmi operativi che l'ente intende realizzare nel triennio
- b) Parte Seconda: in cui sono collocati:
  - programma triennale ed elenco annuale dei lavori pubblici;
  - piano delle alienazioni e valorizzazioni immobiliari;
  - programma biennale di acquisti di forniture e prestazioni di servizi;
  - la programmazione del fabbisogno di personale al fine di soddisfare le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e i vincoli di finanza pubblica;
  - programma collaborazioni autonome e incarichi di studio, consulenza e ricerca.

La sottosezione Valore pubblico tratta dei risultati attesi in termini di obiettivi strategici, definiti in coerenza con i documenti finanziari dell'Ente con riferimento alle previsioni generali della Sezione Strategica del DUP, alla quale si rinvia per il dettaglio. *Questi obiettivi riflettono le Linee di programmatiche che approvate con delibera di Consiglio Comunale n. 21 del 01/07/2019 che si sono declinate nel raggiungimento di obiettivi che sono confluiti nel piano degli obiettivi (delibera di giunta n. 45 del 14/06/2022).* Al fine di individuare una metodologia per il contenuto relativo al valore pubblico, si è operata una sezione degli obiettivi del DUP ritenuti di valore pubblico in quanto correlabili a indicatori di outcome misurabili, in grado di restituire potenzialmente risultati in termini di impatto delle strategie e delle politiche attuate dall'Ente nel corso della gestione.

### **2.1.1 SEMPLIFICAZIONE, STANDARDIZZAZIONE E DIGITALIZZAZIONE**

Il progetto di transizione al digitale avviato con il CAD (Codice Amministrazione Digitale) Dlgs 82 del 2005 ha come obiettivo la realizzazione di un'amministrazione digitale e aperta che tende a rendere fruibili i servizi comunali ai cittadini in accordo con le linee guida AGID.

A tal fine sono state messe in campo tutte le attività previste dall'Agenda Semplificazioni e, nello specifico:

- la costituzione dell'Ufficio per la Transizione al Digitale (come da modifica del Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi – d.g. 20 del 30/03/2022)
- la nomina del relativo responsabile (decreto sindacale n. 259 del 08/04/2022)
- l'individuazione dei processi digitalizzabili.

Inoltre, il Comune di Abbadia Lariana ha aderito alla convenzione del C.S.T. (Centro Servizi Territoriali della Provincia di Lecco) per ottenere un supporto nel processo di digitalizzazione dell'Ente che non mira ad una dematerializzazione, ma ad un ripensamento delle modalità di

gestione ed erogazione dei servizi in chiave digitale per garantire all'utenza servizi digitali smart, veloci, sicuri e facilmente fruibili.

Nel corso del 2023 tutti gli applicativi gestionali saranno migrati in cloud e verranno erogati in modalità SaaS. Verranno attivati ed integrati dieci servizi sull' AppIO relativi ai servizi demografici ed ai pagamenti.

In merito al PagoPa tutti i pagamenti incassati dall'amministrazione verranno configurati ed integrati all'interno della piattaforma PagoPa confluendo in unico applicativo.

Questa integrazione non avviene solo per l'emissione del pagamento, ma anche per la riconciliazione contabile degli stessi.

Sarà riprogettato l'intero portale istituzionale secondo le norme e riferimenti AGID e al suo interno verrà implementata la stanza del Cittadino in cui verranno mappati tutti i procedimenti degli uffici permettendo la presentazione di tutte le istanze online da parte degli utenti.

Tutto sarà fruibile mediante l'identificazione con Spid e con la CIE.

La selezione effettuata ha individuato n. 6 obiettivi di 8 totali ai quali sono attribuiti indicatori di *outcome*.

I progetti verranno finanziati grazie alla partecipazione ai bandi del PNRR Next Generation-Eu relativi all'informatica e nello specifico alle seguenti misure:

- 1.2 ABILITAZIONE AL CLOUD PER LE PA LOCALI COMUNI - M1C1 PNRR
- 1.4.1 ESPERIENZA DEL CITTADINO NEI SERVIZI PUBBLICI - COMUNI - M1C1 PNRR
- 1.4.3 ADOZIONE APP IO-COMUNI - M1C1 PNRR
- 1.4.3 ADOZIONE PIATTAFORMA PAGO PA -COMUNI - M1C1 PNRR
- 1.4.4 ESTENSIONE DELL'UTILIZZO DELLE PIATTAFORME NAZIONALI DI IDENTITA' DIGITALE SPID E CIE -COMUNI - M1C1 PNRR
- 1.4.5 PIATTAFORMA NOTIFICHE DIGITALI-COMUNI - M1C1 PNRR

## **2.2. PERFORMANCE**

Tale sottosezione è predisposta avendo riguardo a quanto previsto dal Capo II del d.lgs. 150/09 ed è finalizzata alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia, in aderenza al vigente sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della performance.

In applicazione del d.lgs. 150/09, il co. 1 dell'art. 7 dispone che *"Le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa ed individuale. A tal fine adottano con apposito provvedimento il Sistema di valutazione della performance"*.

Il Comune di Abbadia ha approvato il sistema di valutazione della performance con delibera di giunta n. 64 del 2022, integrato con il nuovo regolamento generale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, modificato da ultimo con delibera di giunta n. 20 del 2022.

L'attuale ciclo della Performance del Comune di Abbadia Lariana è un sistema integrato che permette di valutare le singole strutture organizzative e il personale e le relative prestazioni.

Il Piano della Performance garantisce l'individuazione degli obiettivi strategici dell'Ente e gli obiettivi gestionali assegnati al personale con funzione dirigenziale, con la definizione delle risorse per la misurazione e la valutazione della performance dell'Ente stesso.

La Giunta Comunale con delibera n. 45 del 14/06/2022 ha approvato il Piano degli Obiettivi 2022-2024 che raccoglie:

- l'identificazione di n. 2 obiettivi trasversali per tutti i Responsabili delle Aree del Comune di Abbadia Lariana;  
- gli obiettivi assegnati a ciascun Responsabile di Area per l'anno 2022.  
In particolare, gli obiettivi sono stati definiti a partire dalla strategia del DUP 2022-2023, approvato con delibera di consiglio n. 30 del 27/07/2022 e sono individuati in schede allegate al presente atto (All. 1 – Obiettivi performance).

Di seguito si riportano gli obiettivi per singola Area.

**AREA TECNICA**

Responsabile Arch. Giuseppe Monti

Risorse umane

Milani Massimo - Rivolta Maria Luisa - Sandionigi Gabriele - Valassi Anna

**OBIETTIVI AREA: Conclusione procedimenti delle Varianti puntali del Piano di Governo del Territorio – Partecipazione e gestione bandi regionali e ministeriali per ottenimento di finanziamenti opere pubbliche**

**AREA AMMINISTRATIVA**

Responsabile Dott.ssa Martina di Cesare

Risorse umane

Caselli Patrizia - Gianola Anna – Pratelli Cristina – Riva Franca

**OBIETTIVI AREA: Impiego nuove tecnologie per sedute degli organi collegiali – Gestione richieste di residenza e di cambiamento di abitazione on line – Implementazione della protocollazione – Approvazione regolamento per lo svolgimento di manifestazioni fieristiche**

**AREA VIGILANZA**

Responsabile Dott. Paolo Pilatti

Risorse umane

Bombaci Brigida – Callone Bruna – Tripaldi Pantaleone

**OBIETTIVI AREA: Emergenza Covid – Controllo del territorio – Educazione stradale rivolta ai bambini della scuola dell'infanzia**

**AREA ECONOMICO - FINANZIARIA**

Responsabile Dott. Antonio Ceffaratti

Risorse umane

Poletti Clara – Redaelli Emanuela

**OBIETTIVI AREA: Gestione tributaria e contabile – Gestione fondo sostegno attività economiche**

Gli obiettivi indicati dovrebbero essere raggiunti entro 31.12.22 ed il raggiungimento degli stessi verrà misurato mediante l'utilizzo degli indicatori di tempo e di risultato dettagliati nelle tabelle di cui all'All. 1) – Obiettivi di performance.

### 2.3. RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Con la Legge n. 190/2012 sono state approvate le “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione” che introducono nell’ordinamento nazionale un sistema organico di prevenzione della corruzione, caratterizzato da due livelli strategici:

- nazionale, mediante la predisposizione del Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) di volta in volta approvato dall’Autorità Nazionale Anticorruzione;
- decentrato, mediante la predisposizione da parte di ogni amministrazione pubblica di un piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Ai sensi dell’art. 1, comma 8, della Legge n. 190/2012 e s.m.i., la Giunta Comunale definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategica-gestionale e del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT), il quale viene adottato dal citato organo di indirizzo ogni anno entro il 31 gennaio, su proposta del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT).

Per l’anno in corso, il Consiglio dell’ANAC con Del. del 14 gennaio 2022 ha differito al 30 aprile del corrente anno il termine per approvare il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024.

In particolare, il Comune di Abbadia Lariana con delibera di Giunta Comunale n. 27 del 26/04/2022, nelle more della definizione delle modalità di redazione del PIAO, ha adottato il piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza, la cui predisposizione è stata effettuata nell’ambito di una strategia generale di prevenzione dal rischio di corruzione.

L’attività contenuta nel Piano 2022 si concretizza, in particolare, con azioni di integrazione tra la prevenzione della corruzione, le misure per la trasparenza e la performance dei dipendenti tramite il raccordo tra PTPCT e Piano Performance e il coinvolgimento attivo dei Responsabili delle Aree nell’analisi della mappatura dei rischi.

Nella presente sottosezione del PIAO si inserisce il PTPCT 2022-24, in cui sono state associate ai processi sottesi agli obiettivi di performance le misure specifiche, necessarie a mitigare le categorie di rischio corruttivo ad essi collegate, e le misure di carattere generale che, proprio in virtù della loro natura di strumenti ad ampio raggio, risultano idonee ad incidere sul complesso sistema di prevenzione, hanno un’applicazione assolutamente generalizzata in tutti i processi ed attività del Comune di Abbadia Lariana.

L’Ente ha inteso dare attuazione alla legge 190/2012 attraverso la mappatura dei procedimenti che in esso vengono realizzati e delle attività nell’ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione e il coinvolgimento di tutti i responsabili delle Aree nell’attività di analisi e valutazione, di proposta e definizione delle misure di monitoraggio del PTPCT.

Il Piano prevede anche alcune Misure generali che si affiancano alle Misure specifiche (ad esempio consegna del Codice di comportamento nazionale e del Comune all’atto di sottoscrizione dei contratti, inserimento di apposite clausole negli atti di assunzione del personale che prevedono specificamente il divieto di *pantouflage* ...ect). Tutte le misure generiche sono state introdotte nella stesura del Piano con l’indicazione del responsabile di riferimento e degli indicatori del monitoraggio; tutti i responsabili devono applicare le misure, la cui verifica viene effettuata dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

È stato inoltre predisposto un Piano di monitoraggio condiviso con tutte le Aree per effettuare le verifiche ai vari livelli previsto dal Piano durante tutto il corso dell'anno.

La rilevanza strategica dell'attività di prevenzione della corruzione comporta che le amministrazioni inseriscano le attività che realizzano per l'attuazione della L. 190/2012 e dei decreti attuativi, nella programmazione strategica e operativa, definita in via generale nel Piano della Performance. L'evoluzione del Piano della Performance e l'integrazione con il Piano Anticorruzione si è concretizzata grazie ad un esplicito collegamento tra gli obiettivi indicati nel Piano della Performance e quelli del Piano Anticorruzione, ma soprattutto grazie ad una coerenza nella redazione degli stessi.

Il PIAO costituisce l'opportunità di unire i due piani, strettamente coesi nella loro natura di strumento di misurazione e successivamente di valutazione.

### SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

#### 3.1. STRUTTURA ORGANIZZATIVA

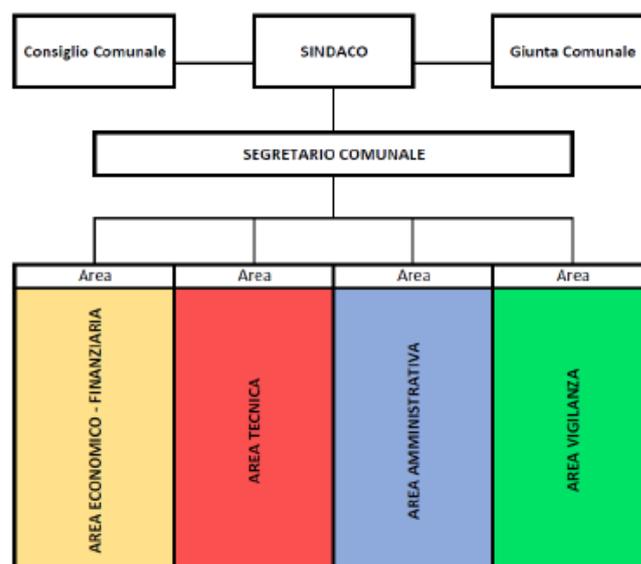
Lo schema organizzativo dell'Ente prevede le seguenti Aree, come da ultima modifica dell'art. 7 del Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, approvato con Delibera di Giunta n. 20 del 30/03/2022.

Sono 4 le Aree istituite nel Comune di Abbadia Lariana:

- Area Economico Finanziaria
- Area Amministrativa
- Area Tecnica
- Area Vigilanza

L'articolazione dell'Ente costituisce un efficace strumento di gestione, orientata al raggiungimento dei risultati prefissati dall'Ente, al fine di assicurare efficienza nella gestione e nella qualità nell'attuazione dei compiti istituzionali.

L'Organigramma della struttura organizzativa risulta essere il seguente:



### **Dotazione organica**

La dotazione organica dell'Ente suddivisa per Aree, come risulta dal Piano triennale del Fabbisogno di Personale 2022/24 risulta così composta:

<b>RIEPILOGO GENERALE</b>	<b>DOTAZIONE</b>	<b>COPERTI</b>	<b>VACANTI</b>
AREA ECONOMICO-FINANZIARIA	3	3	0
AREA AMMINISTRATIVA	5	5	0
AREA TECNICA	4	4	0
AREA VIGILANZA	3	3	0

### **3.2. ORGANIZZAZIONE LAVORO AGILE**

Nelle more dell'entrata in vigore della regolamentazione del lavoro agile, ad opera del contratto nazionale collettivo di lavoro relativo al triennio 2019/2021 che disciplina a regime l'istituto per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale, così come indicato nelle premesse delle "Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche" adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica il 30 novembre 2021 e per le quali è stata raggiunta l'intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, in data 16 dicembre 2021, l'istituto del lavoro agile presso il Comune di Abbadia Lariana rimane regolato dalle disposizioni di cui alla normativa vigente.

### **3.3. PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE**

Il piano di individuazione del fabbisogno del personale è stato approvato con delibera di giunta n. 13 del 08/03/2022 ed è stato adottato in armonia con la delibera di giunta comunale n. 93/21 che ha rilevato l'inesistenza di eccedenza di personale o situazioni di soprannumero.

Il piano in parola prevedeva le seguenti assunzioni:

#### **PERSONALE A TEMPO DI TEMPO INDETERMINATO**

##### ANNO 2022

- n. 1 istruttore tecnico cat. C1 full time
- n. 1 operaio cat. B1 full time
- aumento part time istruttore contabile C5 da 25 a 30 ore settimanali

##### ANNO 2023

Nessuna assunzione

##### ANNO 2024

Nessuna assunzione

#### **PERSONALE A TEMPO DETERMINATO**

##### ANNO 2022

- n.1 istruttore direttivo Polizia Locale ore 6 (Utilizzo personale di altro ente ai sensi dell'art. 1, comma 557, L. 311/2004) mesi nove;
- n.1 istruttore direttivo Servizi Demografici ore 12 (Utilizzo personale di altro ente ai sensi dell'art. 1, comma 557, L. 311/2004) mesi tre;
- n.1 istruttore direttivo Servizio Tecnico ore 12 (Utilizzo personale di altro ente ai sensi dell'art. 1, comma 557, L. 311/2004) intero anno;

- n.1 agente di polizia locale mesi sei full time (Selezione pubblica o scorrimento di graduatoria concorsuale già esistente presso altre Amministrazioni).

#### ANNO 2023

- n.1 istruttore direttivo Polizia Locale ore 6 (Utilizzo personale di altro ente ai sensi dell'art. 1, comma 557, L. 311/2004) intero anno;
- n.1 istruttore direttivo Servizio Tecnico ore 12 (Utilizzo personale di altro ente ai sensi dell'art. 1, comma 557, L. 311/2004) intero anno;
- n.1 agente di polizia locale mesi sei full time (Selezione pubblica o scorrimento di graduatoria concorsuale già esistente presso altre Amministrazioni).

#### ANNO 2024

- n.1 istruttore direttivo Polizia Locale ore 6 (Utilizzo personale di altro ente ai sensi dell'art. 1, comma 557, L. 311/2004) intero anno;
- n.1 istruttore direttivo Servizio Tecnico ore 12 (Utilizzo personale di altro ente ai sensi dell'art. 1, comma 557, L. 311/2004) intero anno;
- n.1 agente di polizia locale mesi sei full time (Selezione pubblica o scorrimento di graduatoria concorsuale già esistente presso altre Amministrazioni).

Nelle more dell'approvazione del PIAO, nel 2022 sono stati assunti n. 2 dipendenti a tempo indeterminato come di seguito specificato:

- in data 1/09/2022 n. 1 Operaio Cat. B – Area Tecnica;
- in data 1/10/2022 n. 1 Istruttore tecnico Cat. C – Area Tecnica.

Inoltre, è stato aumentato a 30 ore l'orario di lavoro part-time di un dipendente Cat. C5.

Per quanto attiene alle assunzioni a tempo determinato, nel 2022 sono stati adottati i seguenti provvedimenti:

- con delibera n. 22 del 30/03/2022 la Giunta ha deliberato di servizi ai sensi dell'art. 1 co. 557 della l. 311/04 di n. 1 istruttore direttivo per l'Area Vigilanza per 6 ore settimanali sino al 31/12/22;
- con delibera n. 37 del 25/05/2022 la Giunta ha deliberato di servizi ai sensi dell'art. 1 co. 557 della l. 311/04 di n. 1 istruttore direttivo a supporto dell'Area Amministrativa per un massimo di 12 ore settimanali sino al 30/05/23;
- con delibera n. 48 del 24/06/2022 la Giunta ha deliberato di servizi ai sensi dell'art. 1 co. 557 della l. 311/04 di n. 1 istruttore direttivo a supporto dell'Area Tecnica per un massimo di 12 ore settimanali sino al 31/12/23;
- con delibera n. 55 del 08/07/2022 la Giunta ha deliberato di servizi ai sensi dell'art. 1 co. 557 della l. 311/04 di n. 1 agente di Polizia Locale a supporto dell'Area Vigilanza per un massimo di 12 ore settimanali sino al 31/10/22.

### **3.3.1 AZIONI POSITIVE**

Il Comune di Abbadia Lariana ha approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 92 del 20/12/2021 il "*Piano triennale delle azioni positive uomo-donna 2022-2024*", come previsto dal D. Lgs. n. 198 del 11/04/2006 recante il "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*", che ha recepito la Legge n. 125 del 10/04/1991 e il D. Lgs. n. 196 del 23/05/2000, norme finalizzate alla rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di

lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale.

L'attuazione di politiche di pari opportunità è un principio già contenuto nel D. Lgs. 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" quale leva fondamentale per il miglioramento della qualità dei servizi resi ai cittadini e alle imprese, per il benessere nelle condizioni lavorative e nell'ambiente di lavoro, così come un impulso volto a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica all'interno della pubblica amministrazione.

Con il Piano di cui sopra, l'Amministrazione Comunale intende favorire l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

1. alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
2. agli orari di lavoro;
3. all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche;
4. all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

Pertanto, la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

### **3.3.2. FORMAZIONE**

Il Comune di Abbadia Lariana, con delibera di giunta n. 96 del 20/12/21 ha approvato il Piano di formazione del personale per l'anno 2022.

La formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane, sono allo stesso tempo un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione e costituisce uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni e quindi dei servizi alla comunità. In quest'ottica, la formazione è un processo complesso che risponde a diverse esigenze e funzioni: la valorizzazione del personale e, conseguentemente, il miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'ente. L'attività formativa garantisce l'accrescimento e l'aggiornamento professionale per disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi ed al miglioramento dei servizi. Negli ultimi anni il valore della formazione professionale ha assunto una rilevanza sempre più strategica finalizzata anche a consentire flessibilità nella gestione dei servizi e a fornire gli strumenti per affrontare i rapidi cambiamenti a cui è chiamata la pubblica amministrazione.

Con la continua formazione si vuole tendere alla:

- *valorizzazione del personale*: il personale è considerato come un soggetto che richiede riconoscimento e sviluppo delle proprie competenze, al fine di erogare servizi più efficienti ai cittadini;

- *uguaglianza ed imparzialità*: il servizio di formazione è offerto a tutti i dipendenti, in relazione alle esigenze formative riscontrate;
- *continuità*: la formazione è erogata in maniera continuativa;
- *partecipazione*: il processo di formazione prevede verifiche del grado di soddisfazione dei dipendenti e modi e forme per inoltrare suggerimenti e segnalazioni;
- *efficacia*: la formazione deve essere monitorata con riguardo agli esiti della stessa in termini di gradimento ed impatto sul lavoro;
- *efficienza*: la formazione deve essere erogata sulla base di una ponderazione tra qualità della formazione offerta e costi ella stessa.

In particolare, con delibera n. 43 del 2017 la Giunta Comunale ha aderito all'UPEL (Unione Provinciale Enti Locali di Varese), che organizza corsi on line per i dipendenti degli Enti Associati, su varie materie di interesse. La formula adottata consente:

- una larga partecipazione dei dipendenti, appartenenti a tutti i settori dell'Ente;
- la tenuta dei corsi da parte di esperti del settore della formazione per gli enti pubblici;
- l'aggiornamento del programma di formazione, in caso di introduzione o modifiche di normative che incidano in modo sostanzioso sull'operato della pubblica amministrazione;
- un risparmio economico per l'Ente, tenuto conto del numero di eventi formativi programmati;
- lo svolgimento, in modalità da remoto, con la possibilità, offerta a tutti i dipendenti, di visualizzare, in modalità diretta o registrata, i corsi organizzati e di scaricare la documentazione dei webinar tenuti.

In aggiunta alla suddetta proposta di formazione:

- sono attivi specifici abbonamenti a riviste con news giornaliera on line e riviste specialistiche di settore che pervengono con cadenze periodiche settimanali e sono visionabili dai settori interessati;
- è attiva l'adesione ad ANUSCA per i servizi demografici.