



COMUNE DI CALCO  
Provincia di LECCO

## **PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 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)*

|  |        |         |
|--|--------|---------|
|  | Indice |         |
| Premessa   |        | pag. 3  |
| Riferimenti normativi                                  |        | pag. 3  |
| Piano Integrato di attività e Organizzazione 2022-2024 |        | pag. 5  |
| Monitoraggio   |        | pag. 15 |

## 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: 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.

Rappresenta quindi una misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale (anche) 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) e negli 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, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto-legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 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.

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 ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2022-2024

### SEZIONE 1: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

DENOMINAZIONE ENTE: **COMUNE DI CALCO**

INDIRIZZO: **Via C. Cantù, 1 (LC)**

PEC: [calco@legalmail.it](mailto:calco@legalmail.it)

PARTITA IVA: 00767230139

CODICE FISCALE: 85001510131

SITO WEB ISTITUZIONALE:

<https://www.comune.calco.lc.it>

ABITANTI AL 31.12.2021: **5.399**

**AMMINISTRAZIONE CON MENO DI 50 DIPENDENTI.**

## SEZIONE 2: ANTICORRUZIONE

### 2.3 Rischi corruttivi e Trasparenza

Con deliberazione di Giunta comunale n. 47 del 27.04.2022 è stato approvato il Piano Anticorruzione Trasparenza, triennio 2022-2024, sulla base del PNA 2019-2021, valevole anche per l'anno 2022, e degli Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza approvati dal Consiglio dell'Autorità dell'ANAC in data 02.02.2022.

Con tale documento si è proceduto nell'ordine:

1. Ad individuare le linee strategiche (valore pubblico) per promuovere la cultura della legalità e della trasparenza inseriti nel DUP 2022-2024 approvato, unitamente al bilancio dei corrispondenti esercizi, con deliberazione del Consiglio comunale n.39 del 29.12.2021;
2. Ad effettuare l'analisi del contesto interno ed esterno per valutare l'incidenza di fattori indicativi della minore o maggiore propensione del rischio corruttivo nel territorio comunale;
3. Ad effettuare la mappatura di tutti processi confermando quelli già individuati nei piani precedenti per l'assenza di episodi corruttivi registratisi all'interno o all'esterno dell'Ente o di modifiche significative sotto il profilo della struttura organizzativa;
4. Ad individuare n. 11 Aree a rischio: 1. acquisizione e gestione del personale; 2. Affari legali e contenzioso; 3. contratti pubblici; 4. controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni; 5. gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio; 6. Gestione dei rifiuti; 7. governo del territorio; 8. pianificazione urbanistica; 9. incarichi e nomine; 10. provvedimenti ampliati della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato; 11. provvedimenti ampliati della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto e immediato. Oltre, a queste undici "Aree di rischio" il piano ha previsto un'ulteriore area definita "**Altri servizi**". In tale sottoinsieme sono ordinati processi tipici degli enti territoriali, in genere privi di rilevanza economica e difficilmente riconducibili ad una delle aree proposte dal PNA. Si pensi ad esempio alla gestione del protocollo o degli atti deliberativi degli organi di governo le cui attività sono puntualmente tracciate e codificate e quindi valutate a basso rischio.
5. Ad individuare e programmare n. 101 misure corrispondenti a tutti i processi mappati.
6. Ad individuare i percorsi per la segnalazione degli illeciti ("Whistleblowing") garantendone l'anonimato attraverso specifico software informatico accessibile dal sito web di Amministrazione Trasparente;
7. Ad adottare il modello "Patto d'Integrità" per le gare d'appalto;
8. A rinviare al regolamento degli uffici e dei servizi la disciplina puntuale per gli incarichi ai dipendenti comunali e al Dlgs. 39/2013 per gli incarichi dirigenziali acquisendo specifica autocertificazione con controlli a cadenza biennale;
9. Ad inserire in tutti i contratti d'appalto la clausola sull'assenza delle cause ostative ex art. 53, comma 16-ter d.lgs. 165/2001 (c.d. "Pantouflage");
10. A richiedere a tutti i commissari di gara e di concorso la dichiarazione sull'assenza di situazioni di incompatibilità o conflitto d'interesse;
11. Ad adottare specifiche misure per la gestione dell'accesso civico e generalizzato con pubblicazione semestrale degli esiti di

accesso;

12. Ad individuare gli uffici deputati alla pubblicazione degli atti in Amministrazione Trasparente sulla base della tabella approvata con D.lgs. 33/2013 e successive modificazioni ed integrazioni.
13. Per quanto non qui riportato si rinvia alla citata deliberazione di G.C. n. **47/2022** del 27.04.2022 e relativa documentazione allegata.

## SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

### Sezione 3.1: Struttura organizzativa

La struttura organizzativa del comune di CALCO è così costituita: dal Segretario Generale, quale organo di vertice, e dalle seguenti posizioni organizzative:

**Area Servizi amministrativi culturali**, che raggruppa i servizi generali, gestione organi istituzionali, protocollo, eventi culturali e associazionismo. La dotazione organica dell'Area è di n. 2 dipendenti (1 Istruttore Direttivo amministrativo cat. D full time con posizione organizzativa, 1 collaboratore amministrativo cat. B3 part-time a 27 ore.)

**Area servizi economici finanziari**, che raggruppa i servizi di ragioneria, tributi, economato, sistema informatico e risorse umane/personale. La dotazione organica dell'Area è di n. 3 unità (1 Istruttore direttivo contabile cat. D, 2 istruttori cat. C.)

**Area servizi tecnici manutentivi**, che raggruppa i servizi opere pubbliche e manutenzione patrimonio, protezione civile e sicurezza ambiente di lavoro, urbanistica e ambiente, edilizia e sportello unico imprese, tutela idrogeologica. La dotazione organica dell'Area è di n. 2 unità (1 Istruttore direttivo tecnico cat. D, 1 istruttori cat. C, 1 operaio cat. A).

**Area servizi di Vigilanza**, che raggruppa i servizi di polizia locale in convenzione con comuni limitrofi. La dotazione organica dell'Area è di n. 3 unità (1 comandante cat. D, 2 agenti di polizia locale cat. C).

**Area Servizi alla Persona**, che raggruppa i servizi di anagrafe, stato civile, URP, servizi cimiteriali, sport e tempo libero, servizi sociali, pubblica istruzione. La dotazione organica dell'Area è di 4 unità (1 istruttore direttivo cat. D, 1 istruttore amministrativo cat. C, 1 assistente sociale full-time cat. D, 1 collaboratore amministrativo cat. B).



### 3.2. Organizzazione lavoro agile -Riferimenti normativi.

La Legge n.81/2017 recante “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”, ha introdotto per la prima volta una vera e propria disciplina del lavoro agile, inteso ai sensi dell'art.18 come una “modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva”.

La pandemia da COVID-19 ha rappresentato una svolta decisiva nello sviluppo del lavoro agile all'interno delle pubbliche amministrazioni. Le esigenze di gestione e contenimento dell'emergenza sanitaria hanno potenziato e, talvolta imposto, il ricorso allo Smart working come modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa anche in deroga alla disciplina degli accordi individuali e degli obblighi informativi sanciti dalla legge 81/2017.

L'emergenza epidemiologica ha portato al superamento del regime sperimentale del lavoro agile nella pubblica amministrazione e all'introduzione del Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA), previsto dalla legge 14, comma 1, della Legge 124/2015, come modificato dall'art.263, comma 4 bis, del Decreto Legge 34/2020, convertito con modificazioni dalla Legge 77/2020.

In base al citato art. 263 “Entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche redigono, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del documento di cui all'articolo 10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Il POLA individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, che almeno il 60 per cento dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera, e definisce, altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative.”

Ai sensi della disposizione di cui sopra, il POLA è un documento di programmazione organizzativa adottato dall'Amministrazione, sentite le organizzazioni sindacali, entro il 31 gennaio di ciascun anno - a partire dal 2021 - quale sezione del Piano della Performance.

Successivamente, l'art. 263 in esame è stato modificato dall'art. 11-bis del D.L. n. 52/2021, stabilendo che lo stesso si applica ad almeno il 15 per cento dei dipendenti, e in assenza di tale strumento organizzativo, si applica ugualmente alla stessa percentuale di dipendenti che lo richiedano. Con il D.L. n. 80/2021 il POLA entra a far parte del PIAO (Piano integrato di attività e di organizzazione).

In considerazione dell'evolversi della situazione pandemica il lavoro agile ha cessato di essere uno strumento di contrasto alla situazione epidemiologica. Sul punto, con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 23 settembre 2021, a decorrere dal 15 ottobre 2021, la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni è soltanto quella svolta in presenza. Si torna, pertanto, al regime previgente all'epidemia pandemica, disciplinato dalla legge 22 maggio 2017, n. 81, recante "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato", che prevede l'obbligo dell'accordo individuale per l'accesso al lavoro agile.

Il Comune di Calco non ha ancora approvato il POLA.

### 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale: 2022-2024:

#### Riferimenti normativi:

La programmazione del fabbisogno del personale è retta dalle seguenti norme:

- l'art. 91 del D. Lgs. n. 267/2000 il quale stabilisce che gli organi di vertice delle Amministrazioni Locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale comprensivo delle unità di cui alla Legge 12/03/1999 n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale, così come previsto dall'art. 39 della legge 449/1997;
- l'art. 6 del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75 il quale stabilisce che i piani triennali dei fabbisogni di personale devono essere elaborati: a) in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività, della performance e delle linee d'indirizzo emanate dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ai sensi del successivo art. 6-ter; b) con l'indicazione delle risorse finanziarie a ciò destinate in termini di sommatoria della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente; c) con l'indicazione della consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e le linee di indirizzo del cennato art. 6-ter dello stesso d.lgs. 165/01;
- il DM 8/05/2018, con il quale il Ministero della Semplificazione e per la pubblica amministrazione ha emanato le linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale di cui all'art. 6-ter del D.lgs. 165/2001 al fine di adeguare gli strumenti di programmazione delle risorse umane ai nuovi indirizzi legislativi, finalizzati al superamento della dotazione organica quale strumento statico di organizzazione;
- l'art. 33 - comma 2 - del D.L. 34/2019 convertito con modificazioni nella L. 58/2019, come modificato dall'art. 1, comma 853, lett. a), b) e c) della Legge 27.12.2019 secondo il quale i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione;
- il Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri- Dipartimento della Funzione Pubblica, 17 marzo 2020, pubblicato sulla G.U. n. 108 del 27.04.2020 e in vigore dal 20 aprile 2020, con il quale sono stati definiti i suddetti valori soglia differenziati a seconda della fascia demografica di appartenenza;

### **La programmazione dell'Ente.**

Con deliberazione della Giunta comunale n. 22 del 2.03.2022 è stato approvato il programma del fabbisogno del personale per il triennio 2022-2024, aggiornato con deliberazione della Giunta comunale n. 74 del 01.06.2022 e con secondo aggiornamento con deliberazione della Giunta comunale n. 120 del 27.10.2022.

### **Capacità assunzionale:**

Dai documenti sopra approvati risulta che l'Ente si colloca al di sotto del valore soglia del 26,90% previsto per la corrispondente fascia demografica per gli Enti virtuosi, registrando un rapporto percentuale della spesa del personale rispetto ai dati del consuntivo del 2021 pari al 16,93%.

| <b>A. Piano assunzioni 2022-2024</b>                                |   |   |            |      |
|---|---|---|------------|------|
| <b>B1: Consistenza e previsione cessazioni 2022-2024:</b>           |   |   |            |      |
| N° personale in servizio al<br>31.12.2021                           | Profili professionali                         | Cessazioni 2022-2024  |            |      |
|   |   | 2022  | 2023       | 2024 |
| 15  | Istruttori direttivi tecnici cat. D: 1        | 1   |            |      |
|   | Istruttori direttivi contabili cat D: 1       |   |            |      |
|   | Istruttori direttivi amministrativi cat D: 3  | 1   |            |      |
|   | Istruttori amministrativi cat. C:4            | 1   |            |      |
|   | Collaboratori amministrativi cat. B3: 2       |   |            |      |
|   | Istruttore direttivo/polizia locale cat. D: 1 | 1   |            |      |
|   | Agenti di polizia locale cat C:2              |   |            |      |
|   | Operatore generico cat. A: 1                  |   |            |      |
| <b>B2: Programmazione strategica delle risorse umane: 2022/2024</b> |   |   |            |      |
| Anno  | Assunzioni                                    | Consistenza dotazione personale   |            |      |
| 2022  | 6   | 1 cat.D istr.dir.tecnico -<br>1 istr.amm.vo cat.D -<br>2 cat.C istr.amministrativi -<br>1 coll. Amm.vo B3-<br>1 cat. C Agente di Polizia Locale |            |      |
| 2023  | 0   |   |            |      |
| 2024  | 0   |   |            |      |
| <b>B3: Verifica rispetto limiti di spesa</b>                        |   |   |            |      |
|   | 2022  | 2023  | 2024       |      |
| Spesa personale complessiva (A)                                     | 730.878,00                                    | 745.802,00  | 746.970,00 |      |

|  |                |            |            |
|--|----------------|------------|------------|
| Quota spesa personale che non rileva ai fini del rispetto del limite (Assunzioni da DPCM 17.3.2020); (B) | 0              | 0          | 0          |
| Quota spesa personale che non rileva ai fini del rispetto del limite (legge 296/2006); (B)               | 113.147,58     | 112.555,58 | 113.655,58 |
| Spesa personale (A-B):   | 617.730,42     | 633.246,42 | 633.314,42 |
|  |                |            |            |
| Media triennio 2011-2013 (art. 1, c. 557-quater L 296/2006)  | 644.647,88 Eur | 644.647,88 | 644.647,88 |
| Incremento spesa massima da DPCM 17.3.2020   | 120.313,05     | 125.326,09 | 130.339,14 |
| Assunzione dell'anno da DPCM   | 0              | 0          | 0          |
| <b>B4: Limite annuo spesa per assunzioni flessibili: --</b>  |                |            |            |

In caso di mancato perfezionamento delle procedure assunzionali previste per ciascun triennio, le stesse s'intendono traslate nelle annualità successive. Sono consentite eventuali procedure di mobilità volontarie ai sensi della normativa vigente tenuto conto della dotazione organica assegnata a ciascuna Area.

Per il triennio 2022/2024 sono autorizzate le eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L.78/2010 conv. in Legge 122/2010 e s.m.i. e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile (il limite di spesa per il Comune di Calco è pari alla spesa sostenuta 2009 per le finalità di cui sopra pari a € 18.751,88).

#### SEZIONE 4: MONITORAGGIO

**Per gli Enti con dotazione organica inferiore a 50 dipendenti non è previsto il monitoraggio delle sezioni.** Trova applicazione l'art. 6, comma 8, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, ai sensi del quale “gli enti locali con meno di 15.000 abitanti provvedono al monitoraggio dell'attuazione del presente decreto e al monitoraggio delle performance organizzative anche attraverso l'individuazione di un ufficio associato tra quelli esistenti in ambito provinciale o metropolitano, secondo le indicazioni delle Assemblee dei sindaci o delle Conferenze metropolitane.”