



# **UNIONE DI COMUNI LOMBARDA ADDA MARTESANA**

**Città metropolitana di Milano**

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

**2023 – 2025**

*(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)*

## **Premessa**

Le finalità del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) si possono riassumere come segue:

- ottenere un migliore coordinamento dell'attività di programmazione delle pubbliche amministrazioni, semplificandone i processi;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Nel Piano, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e agli obiettivi pubblici di complessivo 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 sono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Il PIAO 2023-2025 è il primo a essere redatto in forma ordinaria, dopo il primo Piano adottato in forma sperimentale per il triennio 2022-2024.

## **Riferimenti normativi**

L'art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa - in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale - quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

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

Ai sensi dell'art. 6, c. 6-bis, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, come introdotto dall'art. 1, c. 12, D.L. 30 dicembre 2021, n. 228, e successivamente modificato dall'art. 7, c. 1, D.L. 30 aprile 2022, n. 36, 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. 8, c. 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, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025, 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 2023-2025

### **SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE**

Unione di Comuni Lombarda Adda Martesana

Indirizzo: Via Martiri della Liberazione n. 11 – Pozzuolo Martesana - MI

Codice fiscale/Partita IVA: 09571970962

Presidente Pro-Tempore: Lorenzo Fucci

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 80 assunti con contratto a tempo indeterminato

Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 22467

Telefono: 02950908.1

Sito internet: <https://unioneaddamartesana.it/>

E-mail: [personale@unioneaddamartesana.it](mailto:personale@unioneaddamartesana.it)

PEC: [unione.addamartesana@pec.regione.lombardia.it](mailto:unione.addamartesana@pec.regione.lombardia.it)

# SEZIONE 2

## VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

### 2.1 Valore pubblico

#### Premessa

In questa sottosezione, l'amministrazione definisce i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati da ciascuna amministrazione, le modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, alle amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità, nonché l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e, per gli enti interessati dall'Agenda Digitale, secondo gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti.

Si tratta, dunque, di descrivere, in coerenza con i documenti di programmazione economica e finanziaria, le strategie per la creazione di Valore Pubblico e i relativi indicatori di impatto.

Per l'indicazione degli obiettivi si rinvia a quanto inserito nel Documento Unico di Programmazione 2023-2025, di cui alla deliberazione di Consiglio Unione n. 13 del 30/11/2023 e relativa Nota di Aggiornamento di cui alla Deliberazione di Consiglio Unione n. 3 del 28/03/2023

## PIANO TRENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2023 - 2025

\*\*\*\*\* oooooo \*\*\*\*\*

### NORMATIVA DI RIFERIMENTO

#### a) Il contesto europeo

**Direttiva 2000/43/CE** - Nel giugno 2000, la Commissione Europea adotta una innovativa strategia quadro comunitaria in materia di parità fra uomini e donne che prevede, per la prima volta, che tutti i programmi e le iniziative vengano affrontati con un approccio che coniughi misure specifiche volte a promuovere la parità tra uomini e donne. L'obiettivo è assicurare che le politiche e gli interventi tengano conto delle questioni legate al genere, proponendo la tematica delle pari opportunità come chiave di lettura, e di azione, nelle politiche dell'occupazione, della famiglia, sociali, economiche, ambientali, urbanistiche.

#### b) Il contesto normativo nazionale e regionale

- **Legge n. 125 del 10/04/1991** "Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro"
- **Legge n. 53 del 08/03/2000** "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"
- **D.lgs. n. 165 del 30/03/2001 (art. 7-54-57)** "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"
- **D.lgs. n. 198 del 01/04/2006** "Codice delle pari opportunità"
- **Direttiva del 23/05/2007** del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le pari opportunità "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche"
- **D.lgs. n. 150 del 27/10/2009** "Attuazione della L. 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni"

- **Legge n. 183 del 04/11/2010 (art. 21)** *“Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, di 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”*

- **Direttiva del 4 marzo 2011** del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l’Innovazione e del Ministro per le Pari Opportunità *“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”*

- **Legge Regionale n.6/2014** *“Legge quadro per la parità e contro le discriminazioni di genere.*

- **Legge n. 124 del 7/8/2015** *“Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”*

- **Legge n. 81 del 22 maggio 2017**, *“Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure colte a favore dell’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”;*

- **Direttiva n. 3/2017** *in materia di lavoro agile;*

- **Direttiva n. 2/2019** della **Presidenza del Consiglio dei Ministri, Ministero per la pubblica amministrazione e sottosegretariato delegato alle pari opportunità** - *“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Pubbliche Amministrazioni”;*

La Direttiva ministeriale n. 2/2019 del 26.6.2019 sostituisce le precedenti direttive 23.5.2007 e del 03.04.2011, ormai non più adeguate agli indirizzi comunitari ed alle disposizioni nazionali successivamente intervenuti in materia. Nell’ambito di ciascuna pubblica amministrazione, le indicazioni fornite dalla nuova direttiva sono destinate, in particolare:

- ai vertici delle amministrazioni
- ai titolari degli uffici responsabili delle politiche di gestione delle risorse umane e dell’organizzazione del lavoro
- ai dirigenti pubblici
- a chiunque abbia responsabilità organizzativa e di gestione del personale
- agli organismi indipendenti di valutazione.

## PREMESSA

Nell’ambito delle finalità espresse dalla L. 125/1991 e successive modificazioni ed integrazioni, nonché dal D.lgs. n. 198/2006 *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”* ossia *“favorire l’occupazione femminile e realizzare l’uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l’adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità”*, viene adottato il presente Piano di azioni positive per il triennio 2023-2025, di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Il presente piano di azioni positive, che avrà durata triennale vuole porsi come strumento semplice e operativo per l’applicazione concreta delle pari opportunità, avuto riguardo alla realtà e alle dimensioni dell’Ente.

## SITUAZIONE ATTUALE DEL PERSONALE

L’analisi della situazione attuale del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato presenta il seguente quadro di raffronto:

Lavoratori	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	Totale
Donne	9	26	10	/	45
Uomini	9	21	8	/	38

## **OBIETTIVI DEL PIANO**

Il presente Piano si pone come obiettivi:

1. Usufruire del potenziale femminile per valorizzare la missione dell'Ente;
2. Favorire e mantenere le politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare attraverso azioni che prendano in considerazione le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione;
3. Intervenire nella cultura di gestione delle risorse umane all'interno dell'Ente con la realizzazione di interventi specifici di cambiamento in un'ottica di genere anche al fine di valorizzare le risorse presenti per implementare la capacità di trattenere al proprio interno le professionalità migliori e per migliorare il clima lavorativo;
4. Monitorare l'attuazione del piano e rafforzare il ruolo del CUG

## **AMBIENTE DI LAVORO**

L'Amministrazione dell' UCL Adda Martesana, si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate da:

- pressioni o molestie sessuali;
- casi di mobbing;
- atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

## **COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI**

L'UCL Adda Martesana ha istituito il C.U.G. (Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni) che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, il Comitato per le pari opportunità e il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing.

Il CUG dell'Unione è attualmente scaduto e l'Ente ha avviato la procedura per il rinnovo del Comitato.

## **FLESSIBILITÀ DI ORARIO, PERMESSI, ASPETTATIVE E CONGEDI**

Nell'Ente è in vigore un orario flessibile in entrata con recupero all'uscita.

Inoltre particolari e motivate necessità di tipo familiare o personale possono essere valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Ente e richieste dei dipendenti, nell'ambito di ogni singolo Settore.

## **DISCIPLINA DEL PART-TIME**

L'UCL Adda Martesana assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.

## **COMMISSIONI DI CONCORSO**

In tutte le Commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni è assicurato il rispetto della parità di genere.

## **BANDI DI SELEZIONE DEL PERSONALE**

Nei Bandi di selezione per l'assunzione di personale sarà garantita la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne.

### **PROGRESSIONE DELLA CARRIERA ORIZZONTALE E VERTICALE**

Il ruolo della donna nella famiglia non costituirà un ostacolo nella progressione della carriera sia orizzontale che verticale.

### **DURATA DEL PIANO E PUBBLICIZZAZIONE**

Il presente Piano ha durata triennale, dalla data di esecutività del medesimo. Il Piano diviene esecutivo decorsi 20 giorni dalla trasmissione alla Consigliera di parità territorialmente competente senza che siano intervenuti rilievi.

La consigliera di parità ha espresso parere favorevole con nota del 28/03/2023.

Il Piano verrà pubblicato all'Albo Pretorio on line, sul sito web istituzionale e in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere alla scadenza ad un aggiornamento adeguato.



## 2.2 Performance

### **Premessa:**

Questo ambito programmatico va predisposto secondo le logiche di *performance management*, di cui al Capo II del decreto legislativo n. 150/2009.

Esso è finalizzato, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettera b), del predetto decreto legislativo.

Tra le dimensioni oggetto di programmazione, si possono identificare le seguenti:

- obiettivi di semplificazione (coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionale in materia in vigore);
- obiettivi di digitalizzazione;
- obiettivi di efficienza in relazione alla tempistica di completamento delle procedure, il Piano efficientamento ed il Nucleo concretezza;
- obiettivi correlati alla qualità dei procedimenti e dei servizi
- obiettivi e performance finalizzati alla piena accessibilità dell'amministrazione;
- obiettivi e performance per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere.

Gli obiettivi specifici non devono essere genericamente riferiti all'amministrazione, ma vanno specificamente programmati in modo funzionale alle strategie di creazione del Valore Pubblico.

Il piano delle performance relativo all'anno 2023 con riferimento al triennio 2023-2025 è allegato alla presente (ALLEGATO 1), unitamente al PEG Finanziario (ALLEGATO 2)

## 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

### Premessa

La sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge n. 190 del 2012 e che vanno formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore.

Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e a contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel 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.

Sulla base degli indirizzi e dei supporti messi a disposizione dall'ANAC, l'RPCT potrà aggiornare la pianificazione secondo canoni di semplificazione calibrati in base alla tipologia di amministrazione ed avvalersi di previsioni standardizzate. In particolare, la sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA, potrà contenere:

- Valutazione di impatto del contesto esterno per evidenziare se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente, culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi.
- Valutazione di impatto del contesto interno per evidenziare se la *mission* dell'ente e/o la sua struttura organizzativa, sulla base delle informazioni della Sezione 3.2 possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo della stessa.
- Mappatura dei processi sensibili al fine di identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con focus sui processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico (cfr. 2.2.).
- Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti (quindi analizzati e ponderati con esiti positivo).
- Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio. Individuati i rischi corruttivi le amministrazioni programmano le misure sia generali, previste dalla legge 190/2012, che specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati. Le misure specifiche sono progettate in modo adeguato rispetto allo specifico rischio, calibrate sulla base del miglior rapporto costi benefici e sostenibili dal punto di vista economico e organizzativo. Devono essere privilegiate le misure volte a raggiungere più finalità, prime fra tutte quelli di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità. Particolare favore va rivolto alla predisposizione di misure di digitalizzazione.
- Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure.
- Programmazione dell'attuazione della trasparenza e relativo monitoraggio ai sensi del decreto legislativo n. 33 del 2013 e delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato.

Con deliberazione di Giunta Unione N. 8 del 02/02/2023, è stato adottato il: "PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA (PTPCT) 2023-2025".

Il piano è stato successivamente pubblicato sul Sito Internet per garantire la maggior diffusione e inviato ai responsabili per eventuali suggerimenti e/o contributi.

Con il presente atto, che richiama integralmente i contenuti della deliberazione di giunta Unione 8/2022 vengono approvati definitivamente i contenuti del piano anticorruzione.

## SEZIONE 3

# ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

### 3.1 Struttura organizzativa

#### Premessa

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

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

Con Deliberazione di Giunta dell'Unione n. 124 del 25/11/2021 è stata approvata la Struttura organizzativa attuale dell'Unione, con decorrenza 1° gennaio 2022, che è tutt'ora attuale:

#### ORGANIGRAMMA

SETTORE	RESPONSABILE	NU M.	PERSONALE ASSEGNATO	AREA
CUC, STAFF E BANDI	FUNZIONARIO DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	AREA DEGLI ISTRUTTORI

SETTORE	RESPONSABILE	NU M.	PERSONALE ASSEGNATO	AREA
AMBIENTE ECOLOGIA DATORE DI LAVORO	FUNZIONARIO TECNICO	3	ISTRUTTORI TECNICI	AREA DEGLI ISTRUTTORI

SETTORE	RESPONSABILE	NU M.	PERSONALE ASSEGNATO	AREA
AFFARI GENERALI	FUNZIONARIO DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	9	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	AREA DEGLI ISTRUTTORI
SCUOLA PROTOCOLLO SPORT ---- COMUNICAZIONE		4	COLLABORATORE PROFESSIONALE	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI

SETTORE	RESPONSABILE	NU M.	PERSONALE ASSEGNATO	AREA
FINANZIARIO E RISORSE UMANE	FUNZIONARIO DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	6	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	AREA DEGLI ISTRUTTORI
		2	COLLABORATORE PROFESSIONALE	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI

SETTORE	RESPONSABILE	NU M.	PERSONALE ASSEGNATO	AREA
ENTRATE	FUNZIONARIO DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	1	FUNZIONARIO DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	AREA DEI FUNZIONARI ED E.Q.
		2	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	AREA DEGLI ISTRUTTORI
		2	COLLABORATORE	AREA DEGLI OPERATORI

PROFESSIONALE	ESPERTI
---------------	---------

SETTORE	RESPONSABILE	NU M.	cognome	nome
DEMOGRAFICI E INFORMATICA	FUNZIONARIO DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	5	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	AREA DEGLI ISTRUTTORI
		4	COLLABORATORE PROFESSIONALE	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI

SETTORE	RESPONSABILE	NU M.	cognome	nome
SERVIZI SOCIALI	FUNZIONARIO DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	4	ASSISTENTE SOCIALE	AREA DEI FUNZIONARI ED E.Q.
		3	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	AREA DEGLI ISTRUTTORI
		1	COLLABORATORE PROFESSIONALE	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI

SETTORE	RESPONSABILE	NU M.	cognome	nome
LAVORI PUBBLICI E MANUTENZIONI	FUNZIONARIO DIRETTIVO TECNICO	2	FUNZIONARIO DIRETTIVO TECNICO	AREA DEI FUNZIONARI ED E.Q.
		3	ISTRUTTORE TECNICO	AREA DEGLI ISTRUTTORI
		3	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	AREA DEGLI ISTRUTTORI
		4	OPERAIO	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI

SETTORE	RESPONSABILE	NU M.	cognome	nome
URBANISTICA	FUNZIONARIO DIRETTIVO TECNICO	3	ISTRUTTORE TECNICO	AREA DEGLI ISTRUTTORI
		1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	AREA DEGLI ISTRUTTORI

SETTORE	RESPONSABILE	NU M.	cognome	nome
POLIZIA LOCALE E PROTEZIONE CIVILE	FUNZIONARIO DIRETTIVO DI POLIZIA LOCALE	2	FUNZIONARIO DIRETTIVO DI POLIZIA LOCALE	AREA DEI FUNZIONARI ED E.Q.
		10	AGENTI DI POLIZIA LOCALE	AREA DEGLI ISTRUTTORI
		1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	AREA DEGLI ISTRUTTORI
		1	COLLABORATORE PROFESSIONALE MESSO	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI
		1	COLLABORATORE PROFESSIONALE	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI

### LIVELLI DI RESPONSABILITA' ORGANIZZATIVA

I livelli di Responsabilità sono suddivisi in 10 Settori

1. Staff Direzionale, Centrale Unica di Committenza e Ricerca Bandi di Finanziamento
2. Ambiente ed Ecologia, Datore di Lavoro
3. Affari Generali, Servizi Educativi, Cultura, Sport, Tempo Libero, Comunicazione, Progetto di Sviluppo Sistema degli Sportelli Polifunzionali
4. Finanziario e Risorse Umane
5. Entrate
6. Servizi Demografici e sviluppo informatico
7. Servizi Sociali
8. Lavori Pubblici e Patrimonio, Manutenzione e Sicurezza
9. Programmazione e Gestione del Territorio
10. Polizia Locale, Protezione Civile e servizio notifiche

### 3.2 Organizzazione del lavoro agile

#### **Premessa**

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

In particolare, la sezione deve contenere:

- le condizionalità e i fattori abilitanti (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali);
- gli obiettivi all'interno dell'amministrazione, con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance;
- i contributi al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia (es. qualità percepita del lavoro agile; riduzione delle assenze, *customer/user satisfaction* per servizi campione).

Con deliberazione di Giunta Unione del 27.04.2023 è stato adottato, a seguito di confronto con le parti sindacali 8 verbale del 18 aprile 2023) il "Regolamento per la disciplina del lavoro agile e del lavoro da remoto", i cui contenuti si intendono integralmente riportati nel presente atto.

### 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

#### 3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

##### Premessa

In questa sottosezione, alla consistenza in termini quantitativi del personale è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti.

#### CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31 DICEMBRE 2022:

##### DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2022:

TOTALE: n. 80 unità di personale

*di cui:*

n. 80 a tempo indeterminato

n. 0 a tempo determinato

n. 77 a tempo pieno

n. 3 a tempo parziale

##### SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO

n. 17 Area dei Funzionari e della Elevata qualificazione (ex cat. D)

*così articolate:*

n. 7 con profilo di Funzionario Direttivo Amministrativo

n. 4 con profilo di Funzionario Direttivo Tecnico

n. 2 con profilo di Funzionario Direttivo di Polizia Locale

n. 4 con profilo di Assistente sociale

n. 45 Area degli Istruttori (ex cat. C)

*così articolate:*

n. 27 con profilo di Istruttore Amministrativo

n. 9 con profilo di Istruttore Tecnico

n. 9 con profilo di Agente di Polizia Locale

n. 18 Area degli Operatori Esperti (ex. Cat. B)

*così articolate:*

n. 13 con profilo di Collaboratore Professionale

n. 4 con profilo di Operaio

n. 1 con profilo di Messo Comunale

CESSATI DAL 01.01.2023 AL 31.03.2023

N. 4 Dipendenti

n. 1 Area dei Funzionari e della Elevata qualificazione (ex cat. D)  
con profilo di Funzionario Direttivo Amministrativo

n. 3 Area degli Istruttori (ex cat. C) *così articolate:*

n. 2 con profilo di Istruttore Amministrativo

n. 1 con profilo di Agente di Polizia Locale

ASSUNTI DAL 01.01.2023 AL 31.03.23 come autorizzati da Piano Fabbisogni 2022-2024

N. 1 Istruttore Amministrativo

N. 1 Istruttore Tecnico

n. 1 Funzionario Direttivo di Polizia Locale con contratto a tempo determinato

AREE	Posti coperti alla data del 31/03/23		Posti da coprire per effetto del presente piano		Costo complessivo dei posti coperti e da coprire – costo tabellare per 12 mesi
	FT	PT	FT	PT	
E.Q.	14	2	5		€ 487.459,35
ISTRUTTORI	45		5		€ 1.069.643,50
OPERATORI ESPERTI	17	1	3 categorie protette – quota d’obbligo fuori limite c. 557		€ 399.724,71
<b>TOTALE</b>	76	3	13		€ 1.956.827,56

#### SUDDIVISIONE DEL PERSONALE IN BASE AI PROFILI PROFESSIONALI:

Cat.	Analisi dei profili professionali in servizio
------	---

Area dei Funzionari e della Elevata qualificazione (ex cat. D)

Funzionario Direttivo Amministrativo  
 Funzionario Direttivo Tecnico  
 Funzionario Direttivo di Polizia Locale  
 Assistente sociale

Area degli Istruttori (ex cat. C)

Istruttore Amministrativo  
 Istruttore Tecnico  
 Agente di Polizia Locale

Area degli Operatori Esperti (ex. Cat. B)

Collaboratore Professionale  
 Messo Comunale  
 Operaio

#### 3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

##### Premessa

Il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell’attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all’amministrazione si può ottimizzare l’impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di *performance* in termini di migliori servizi alla collettività.

La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche.

In relazione, è dunque opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

- capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;
- stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio:
  - a) alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate);
  - b) alle esternalizzazioni/internalizzazioni o potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni;
  - c) ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

		NOTE
<b>Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa</b>	IMPORTO DELLE CAPACITA' ASSUNZIONALI DISPONIBILI, CALCOLATE SECONDO LE REGOLE DEL TURN OVEER	L'art. 33 c. 3 del decreto legge 30/04/2019, n. 34 e il D.M. 17 marzo 2020 sono esplicitamente riferiti ai Comuni; Le Unioni hanno ancora vigente l'art. 1 comma 229 della legge 208/2015 che afferma che esiste per questi enti un turn-over del 100% della spesa dei cessati nell'anno precedente.
<b>2023</b>	Euro 263.782,33	
<b>2024</b>	Euro 71.076,83	
<b>2025</b>	Euro 25.146,71	

Il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557-*quater*, della legge 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014, è pari a € 3.408.700,80 determinata dalla sommatoria del valore medio del triennio 2011, 2012 e 2013 che ogni singolo Comune aderente all'Unione deve rispettare:

SPESA DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE AI SENSI ART.1 COMMA 557 DELLA legge 296/2006			
COMUNE DI LISCATE	COMUNE DI BELLINZAGO L.	COMUNE DI POZZUOLO M.	COMUNE DI TRUCCAZZANO
€ 863.164,07	€ 749.166,68	€ 1.028.210,67	€ 768.159,18

Dal totale della spesa di cui sopra che ammonta complessive Euro 3.408.700,60 è necessario scorporare:

- Costo del Segretario sostenuto dai Comuni di Bellinzago Lombarda, Liscate e Pozzuolo Martesana, stimato in Euro 120.000,00
- Costo del Segretario sostenuto dal Comune di Truccazzano stimato in Euro 50.000,00
- Costo dell'art. 110 c. 1 sostenuto a suo tempo dal Comune di Pozzuolo Martesana di Euro 70.558,00.

in quanto restano a carico dei Comuni medesimi.

La spesa complessiva utile ai fini della **determinazione del limite di spesa è pari a € 3.168.142,60 (spesa potenziale massima – di cui al Decreto 08/05/2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione);**

Verificato, quindi, che la spesa di personale per l'anno 2023, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge 296/2006 come segue:



Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: Euro **3.168.142,60**

spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2023: Euro **3.114.814,66**

#### verifica dell'assenza di eccedenze di personale

L'Ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, come da dichiarazione dei Responsabili dei settori allegata alla presente da cui non risultano eccedenze.

#### verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

Atteso che:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

si attesta che l'Unione di Comuni Lombarda Adda Martesana non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

#### certificazioni del Revisore dei conti:

Dato atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo con Verbale n. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_;

Stima del trend delle cessazioni			
2023	FUNZIONARIO DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	DIMISSIONI	EX D
	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	PENSIONAMENTO	EX C
	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	PENSIONAMENTO	EX C
	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	DIMISSIONI	EX C
2024	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	PENSIONAMENTO	EX C
	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	PENSIONAMENTO	EX C
	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	PENSIONAMENTO	EX C
2025	FUNZIONARIO DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	PENSIONAMENTO	EX D

**STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2023:**

<b>SU CESSAZIONI 2022</b>			
<b>PER CONCORSO / SCORRIMENTO GRADUATORIA/MOBILITA' ex art. 30 D.LGS. 165/2001</b>	<b>BISOGNO DA SODDISFARE</b>	<b>CAT</b>	<b>CLASSIFICAZIONE DAL 1 APRILE 2023 NUOVO CCNL - AREA -</b>
COLLABORATORE PROFESSIONALE	Potenziamento servizio	B3	OPERATORI ESPERTI
ISTRUTTORE TECNICO	Sostituzione posto vacante	C	ISTRUTTORI
FUNZIONARIO DIRETTIVO AMM.VO	Riorganizzazione Comune di Truccazzano	D	FUNZIONARI ED ELAVATA QUALIFICAZIONE
ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	Potenziamento servizi tecnici	D	FUNZIONARI ED ELAVATA QUALIFICAZIONE
AGENTE DI POLIZIA LOCALE	Sostituzione posto vacante	C	ISTRUTTORI
FUNZIONARIO DIRETTIVO POLIZIA LOCALE	Sostituzione posto vacante	D	FUNZIONARI ED ELAVATA QUALIFICAZIONE
<b>SU CESSAZIONI 2023</b>			
<b>PER CONCORSO / SCORRIMENTO GRADUATORIA/MOBILITA' ex art. 30 D.LGS. 165/2001</b>		<b>CATEGORIE</b>	<b>Classificazione dal 1 APRILE 2023 NUOVO CCNL - AREA -</b>
AGENTE DI POLIZIA LOCALE	Sostituzione posto vacante	C	ISTRUTTORI
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Sostituzione posto vacante	C	ISTRUTTORI
FUNZIONARIO DIRETTIVO AMM.VO	Sostituzione posto vacante	D	FUNZIONARI ED ELAVATA QUALIFICAZIONE
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Sostituzione posto vacante	C	ISTRUTTORI

**STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2024:**

<b>ASSUNZIONI 2024</b>			
<b>PER CONCORSO / SCORRIMENTO GRADUATORIA</b>		<b>CATEGORIE</b>	<b>Classificazione dal 1' aprile 2023 NUOVO CCNL - AREA -</b>
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Sostituzione posto vacante	C	ISTRUTTORI
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Sostituzione posto vacante	C	ISTRUTTORI
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Sostituzione posto vacante	C	ISTRUTTORI

**STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2025:**

<b>ASSUNZIONI 2025</b>			
<b>PER CONCORSO / SCORRIMENTO GRADUATORIA</b>		<b>CATEGORIE</b>	<b>Classificazione dal 1' aprile 2023 NUOVO CCNL - AREA -</b>
FUNZIONARIO DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	Sostituzione posto vacante	D	FUNZIONARI ED ELAVATA QUALIFICAZIONE

<b>3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell’allocazione delle risorse</b>	
<b>Premessa</b>	
Un’allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all’allocazione storica, può essere misurata in termini di:	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree;</li> <li>- modifica del personale in termini di livello/inquadramento.</li> </ul>	

		NOTE
<b>Modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree</b>		
<b>2023</b>	Verrà riorganizzato l’intero organigramma a seguito dell’eventuale recesso di Truccazzano	
<b>2024</b>		
<b>2025</b>		
<b>Modifica del personale in termini di livello / inquadramento</b>		
<b>2023</b>		
<b>2024</b>		
<b>2025</b>		

<b>3.3.4 Strategia di copertura del fabbisogno</b>	
<b>Premessa</b>	
Questa parte attiene all’illustrazione delle strategie di attrazione (anche tramite politiche attive) e acquisizione delle competenze necessarie e individua le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a:	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- soluzioni interne all’amministrazione;</li> <li>- mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti;</li> <li>- meccanismi di progressione di carriera interni;</li> <li>- riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento);</li> <li>- <i>job enlargement</i> attraverso la riscrittura dei profili professionali;</li> <li>- soluzioni esterne all’amministrazione;</li> <li>- mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni);</li> <li>- ricorso a forme flessibili di lavoro;</li> <li>- concorsi;</li> <li>- stabilizzazioni.</li> </ul>	

<b>Soluzioni interne all’amministrazione</b>		
<b>2023</b>	Sostituzione maternità e/o assenze temporanee con figura professionali interne	
<b>2024</b>	Sostituzione maternità e/o assenze temporanee con figure professionali interne	
<b>2025</b>	Sostituzione maternità e/o assenze temporanee con figure professionali interne	
<b>Mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti</b>		
<b>2023</b>	Attivazione procedure di mobilità interna per la sostituzione di cessazioni non previste	
<b>2024</b>	Attivazione procedure di mobilità interna per la sostituzione di	

	cessazioni non previste										
<b>2025</b>	Attivazione procedure di mobilità interna per la sostituzione di cessazioni non previste										
<b>Meccanismi di progressione di carriera interni</b>											
<b>2023</b>	<p>Per l'anno 2023 è prevista l'attivazione delle procedure per i passaggi tra le aree ai sensi dell'art. 13 commi 6, 7 e 8 del CCNL 16.11.2022. I passaggi tra le aree verranno finanziati con le risorse di cui all'art. 13 comma 8 del citato CCNL 16.11.22. Il budget a disposizione ammonta ad Euro 13.052,98</p> <p>Sono previsti n. <b>5</b> passaggi tra le aree</p> <p>N. <b>3</b> passaggi dall'area degli operatori esperti all'area degli Istruttori</p> <p>E</p> <p>N. <b>2</b> passaggio dall'area degli Istruttori all'Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione.</p> <table border="1" data-bbox="464 595 1198 757"> <tr> <td></td> <td><b>SOMMA A DISPOSIZIONE</b></td> <td><b>13.052,98</b></td> </tr> <tr> <td>2 DIPENDENTI</td> <td>Da Area degli Istruttori a Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione</td> <td>4.088,60</td> </tr> <tr> <td>3 DIPENDENTI</td> <td>Da Area degli Operatori Esperti a Area degli Istruttori</td> <td>7.898,31</td> </tr> </table>		<b>SOMMA A DISPOSIZIONE</b>	<b>13.052,98</b>	2 DIPENDENTI	Da Area degli Istruttori a Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione	4.088,60	3 DIPENDENTI	Da Area degli Operatori Esperti a Area degli Istruttori	7.898,31	<p>Il budget a disposizione corrispondente allo 0,55 % DEL Monte Salari anno 2018 ammonta ad Euro 13.052,98</p> <p>Il costo complessivo stimato per i passaggi previsti per l'anno 2023 ammonta ad <b>Euro 11.986,91</b></p>
	<b>SOMMA A DISPOSIZIONE</b>	<b>13.052,98</b>									
2 DIPENDENTI	Da Area degli Istruttori a Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione	4.088,60									
3 DIPENDENTI	Da Area degli Operatori Esperti a Area degli Istruttori	7.898,31									
<b>2024</b>											
<b>2025</b>											
<b>Mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni)</b>	Eventuale attivazione delle procedure necessarie per copertura temporanea dei posti vacanti.										
<b>2023</b>	Eventuale procedura di mobilità ex art. 30 D.Lgs. 165/2001 per la sostituzione di cessazioni non previste										
<b>2024</b>	Eventuale procedura di mobilità ex art. 30 D.Lgs. 165/2001 per la sostituzione di cessazioni non previste										
<b>2025</b>	Eventuale procedura di mobilità ex art. 30 D.Lgs. 165/2001 per la sostituzione di cessazioni non previste										
<b>Ricorso a forme flessibili di lavoro</b>	<p>Verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile</p> <p>La spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2023, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue: VALORE SPESA LAVORO FLESSIBILE ANNO 2009: Euro 70.786,00</p>										
<b>2023</b>	<p>Varie categorie a copertura di esigenze temporanea dovute a carenze di organico e/o cessazioni non previste</p> <p>N. 1 Funzionario Direttivo di Polizia Locale a tempo determinato Assunzioni di personale di varie figure professionali ex c. 557</p>	<p>Stima euro 36.875,12 per assunzioni ex c. 557 euro 26.000,00 per N. 1 Funzionario Direttivo di Polizia Locale a tempo determinato</p>									
<b>2024</b>	Varie categorie a copertura di esigenze temporanea dovute a carenze di organico e/o cessazioni non previste	Stima euro 36.875,12									
<b>2025</b>	Varie categorie a copertura di esigenze temporanea dovute a carenze	Stima euro									

	di organico e/o cessazioni non previste	36.875,12
<b>Concorsi</b>		
<b>2023</b>	Attivazione delle procedure concorsuali necessarie per la copertura dei posti vacanti	
<b>2024</b>	Attivazione delle procedure concorsuali necessarie per la copertura dei posti vacanti	
<b>2025</b>	Attivazione delle procedure concorsuali necessarie per la copertura dei posti vacanti	

### **3.3.5 Formazione del personale**

#### **Premessa**

Questa sottosezione sviluppa le seguenti attività riguardanti la formazione del personale:

- le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
- le risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative;
- le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (es. politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione);
- gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo.

#### **PRIORITA' STRATEGICHE:**

##### **a) priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze:**

La formazione si caratterizza come strumento indispensabile per migliorare l'efficienza operativa interna dell'Amministrazione e per fornire ad ogni dipendente pubblico adeguate conoscenze e strumenti per raggiungere più elevati livelli di motivazione e di consapevolezza rispetto agli obiettivi di rinnovamento.

Ogni percorso formativo è volto alla valorizzazione del capitale umano, inteso come risorsa e investimento, nonché al rafforzamento di professionalità e competenze.

Obiettivo finale è quello di realizzare un'Amministrazione con forti capacità gestionali orientate al miglioramento qualitativo dei servizi pubblici, più rispondenti alle domande e alle aspettative dei cittadini e delle imprese.

Assicurare la programmazione e la pianificazione delle attività formative rappresenta uno degli obiettivi fondamentali del servizio personale affinché sia garantita la disponibilità di risorse professionali qualificate ed aggiornate.

Il Piano esprime le scelte strategiche dell'Amministrazione e individua obiettivi concreti da perseguire a breve termine attraverso l'erogazione di specifici interventi.

La definizione del Piano di formazione viene attuata tenendo conto dei fabbisogni rilevati, delle competenze necessarie in relazione allo sviluppo dei servizi, nonché delle innovazioni normative e tecnologiche.

Il piano dovrà inoltre tenere conto delle risorse necessarie per la sua realizzazione.

La formazione rappresenta un diritto dei dipendenti di conseguenza, l'Amministrazione si impegna a promuovere e favorire la formazione, l'aggiornamento, la qualificazione, la riqualificazione e la specializzazione di tutto il personale, nel pieno rispetto delle pari opportunità. Nello specifico per gli anni 2023, 2024 e 2025 la formazione verterà principalmente sulle seguenti materie:

<b><u>TITOLO</u></b>	<b><u>PERSONALE COINVOLTO</u></b>
Addetti al Primo soccorso	Lavoratori individuati
BLSD-A per l'abilitazione all'uso del defibrillatore	Lavoratori individuati
formazione per RLS	rls
Addetti all'emergenza/antincendio	Lavoratori individuati
formazione specifica per lavoratori ad alto rischio	Operai e agenti di PL
formazione generale e specifica per i nuovi assunti	Personale neo assunto
I reati contro la pubblica amministrazione	Formazione obbligatoria tutti
I falsi documentali relativi ai documenti di guida	Settore PL
La riforma Cartabia - Diritto Penale e Procedura Penale	Settore PL
i nuovi diritti del querelante che dell'indagato nella fase preliminare ( di garanzia) delle indagini	Settore PL
i nuovi reati procedibili non più d'ufficio ma a querela di parte	Settore PL
Direttive del garante della Privacy per la gestione della video sorveglianza	Settore PL
Le lesioni stradali gravi e gravissime	Settore PL
Nuova disciplina servizi pubblici locali	Responsabili di area
Codice appalti	Responsabili di area
corso di formazione sul procedimento di gara dalla sua indizione sino alla consegna dei lavori e forniture e servizi	STAFF E CUC
corso di formazione su la legge di bilancio 2023 negli enti locali.	RAGIONERIA
N. 5 corsi di formazione sul nuovo ccnl funzioni locali - Ordinamento professionale e nuovi profili - Fondo risorse decentrate a seguito uovo ccnl: costituzione e utilizzo - Le Elevate Qualificazioni - Le relazioni sindacali - Progressioni orizzontali e verticali	PERSONALE
seminario di formazione corso specifico per assistenti sociali	SOCIALI
corso di formazione in materia di appalti "R.U.P. e gestione appalti servizi e forniture, PNRR, prospettiva nuovo Codice	STAFF E CUC
corso di formazione in su la certificazione del fondone 2022	RAGIONERIA
corso di formazione su le novità del rendiconto 2022	RAGIONERIA
Protocollazione e atti amministrativi informatici	Settore 3
organizzazione manifestazioni culturali	Settore 3
Affidamento gestione centri sportivi	Settore 3
Procedure di gara e acquisti sotto soglia	Tutti i settori

Gestione del contenzioso tributario e contenzioso /insinuazione del passivo	Settore 5
L'attività di accertamento relative alle aree edificabili	Settore 5
Notifiche digitali e notifiche PEC /raccomandate	Settore 5
Aggiornamento normative Tassa smaltimento rifiuti con direttive ARERA	Settore 5

#### **RISORSE INTERNE DISPONIBILI:**

Le risorse economiche messe a disposizione per la formazione ammontano ad Euro 10.800,00 ANNUE, per tutti gli anni del triennio.

#### **RISORSE ESTERNE DISPONIBILI:**

UPEL
ANUSCA
SOC. PUBLIKA SRL
DISTRETTO AGRICOLO PROVINCIALE
ENAC – SCUOLA PROVINCIALE –
SOC. CIVICA SRL

#### **MISURE PER FAVORIRE L'ACCESSO ALLA QUALIFICAZIONE DEL PERSONALE:**

Le iniziative formative coinvolgeranno tutti i dipendenti dell'ente che, ad oggi, ammontano a n. 80 unità. Nell'ambito di ciascun servizio, per ogni dipendente sarà organizzato un percorso formativo dando priorità a chi si occupa della specifica tematica e a che non ha mai usufruito di corsi di formazione.

L'individuazione dei partecipanti a ciascun corso sarà consentita dalle posizioni organizzative e favorendo, per quanto possibile, il criterio della rotazione dei dipendenti.

#### **OBIETTIVI E RISULTATI ATTESI**

L'obiettivo prioritario del piano è quello di assicurare gli strumenti necessari all'assolvimento delle funzioni assegnate al personale ed in seconda battuta a fronteggiare i processi di modernizzazione e di sviluppo organizzativo.

Gli interventi formativi si propongono di trasmettere idonee competenze, sia di carattere generale che di approfondimento tecnico, perseguendo i seguenti obiettivi:

- aggiornare il personale rispetto alle modifiche normative, procedurali, disciplinari, professionali;
  - valorizzare nel tempo il patrimonio delle risorse umane;
  - fornire opportunità di investimento e di crescita professionale da parte di ciascun dipendente, in coerenza con la posizione di lavoro ricoperta;
- fornire le competenze gestionali, operative e comportamentali di base, funzionali ai diversi ruoli professionali;
- preparare il personale alle trasformazioni dell'Amministrazione del Comune, favorendo lo

sviluppo di comportamenti coerenti con le innovazioni e con le strategie di crescita del territorio;

- migliorare il clima organizzativo con idonei interventi di informazione e comunicazione istituzionale;
- favorire le condizioni idonee all'affermazione di una cultura amministrativa orientata alla società.

## SEZIONE 4

### MONITORAGGIO

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, c. 3, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5, Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli artt. 6 e 10, c. 1, lett. b), D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, relativamente alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance";
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";
- su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'art. 14, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'art. 147, TUEL, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di *performance*.