



COMUNE DI  
COMO



# **PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2024 – 2026**

(ai sensi dell'art. 6 del D.L. n. 80 del 09/06/2021, conv. L. n. 113 del 08/08/2021)

## Sommario

<b>Premessa</b> .....	2
<b>Riferimenti normativi</b> .....	2
<b>PIAO 2024/2026</b> .....	3
<b>SEZIONE I: Scheda Anagrafica dell'Amministrazione</b> .....	3
<b>1. Scheda anagrafica dell'amministrazione e analisi del contesto esterno ed interno</b> .....	3
<b>1.1 Analisi del contesto esterno</b> .....	3
<b>1.2 Analisi del contesto interno</b> .....	8
<b>SEZIONE 2: Valore pubblico – Performance ed Anticorruzione</b> .....	9
<b>2.1 Valore Pubblico</b> .....	9
<b>Come previsto dall'art. 3 comma 2 del D. M. sopracitato, il Valore Pubblico per il Comune di Como fa riferimento agli indirizzi di natura strategica presenti nel Documento Unico di Programmazione, documento con il quale l'Amministrazione sviluppa e concretizza le linee programmatiche di mandato</b> .....	9
<b>Il presente PIAO è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2024-2026 ed il bilancio di previsione finanziario 2024-2026 e successiva nota di aggiornamento approvata con delibera C.C. n. 52 del 21/12/2023.</b> .....	9
<b>2.2 Performance</b> .....	11
<b>2.4 Piano triennale azioni positive per le pari opportunità</b> .....	13
<b>SEZIONE 3: Organizzazione e capitale umano</b> .....	14
<b>3. Organizzazione e capitale umano</b> .....	14
<b>3.1 Struttura organizzativa</b> .....	14
<b>3.2 Organizzazione lavoro agile</b> .....	15
<b>3.3 Piano triennale dei fabbisogni</b> .....	15
<b>3.4 Formazione del personale</b> .....	15
<b>SEZIONE 4: Monitoraggio</b> .....	16
<b>4 Monitoraggio</b> .....	16
<b>ALLEGATI</b> .....	17
<b>Allegato 1: Piano esecutivo di gestione 2024, Piano degli obiettivi 2024, Piano delle performance 2024-2024</b> .....	17
<b>Allegato 2: Sezione 1 Rischi Corruttivi</b> .....	17
<b>Allegato 2: Sezione 2 Trasparenza</b> .....	17
<b>Allegato 3: Piano delle Azioni Positive</b> .....	17
<b>Allegato 4: Piano Organizzativo del lavoro agile 2024/2026</b> .....	17
<b>Allegato 5: Piano triennale del Fabbisogni del personale 2024-2026</b> .....	17
<b>Allegato 6: Piano di formazione del personale 2024-2026</b> .....	17

## Premessa

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, nonché assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, 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 missione 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.

In considerazione della complessità strutturale dell'Ente è stato costituito un gruppo di lavoro composto dai Direttori di Area e coordinato dal Segretario Generale, nella sua qualità di Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Il gruppo di lavoro ha curato la redazione della prima edizione del PIAO (PIAO 2024-2026). I risultati raggiunti dal team hanno suggerito di consolidare nel tempo la soluzione organizzativa sperimentata e di implementarla con l'apporto di ciascun Settore per le funzioni di propria competenza.

## Riferimenti normativi

Il PIAO è disciplinato a livello legislativo dall'articolo 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, recante "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", che ne definisce finalità, contenuti, termini e modalità di adozione.

La Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica con decreto 30 giugno 2022, n. 132, ha adottato il "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione", definendo il contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione e le modalità redazionali.

Il PIAO, costituisce uno strumento di effettiva semplificazione ed in esso confluiscono i Piani e i programmi già previsti dalla normativa dell'Ente in particolare: il Piano della Performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano triennale delle azioni positive, il Piano annuale della formazione, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale, quale misura di semplificazione, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Il PIAO ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance, ai sensi del decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all'Anticorruzione e alla Trasparenza, di cui al Piano Nazionale Anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, del decreto legislativo n. 33 del 2013, del decreto legislativo 13 dicembre 2023, n. 222 avente ad oggetto "Disposizioni in materia di riqualificazione dei servizi pubblici per l'inclusione e l'accessibilità, in attuazione dell'articolo 2, comma 2, lettera e), della legge 22 dicembre 2021, n. 227" 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, n. 132 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, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsione, entro 30 giorni dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.

Il presente PIAO è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2024-2026 ed il bilancio di previsione finanziario 2024-2026 e successiva nota di aggiornamento approvata con delibera C.C. n. 52 del 21/12/2023.

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022, il PIAO integra il Piano dei fabbisogni di personale, il Piano delle azioni concrete, il Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, il Piano della Performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano di azioni positive.

# PIAO 2024/2026

## SEZIONE I: Scheda Anagrafica dell'Amministrazione

### 1. Scheda anagrafica dell'amministrazione e analisi del contesto esterno ed interno

Denominazione Ente:	Comune di Como
Indirizzo:	Via Vittorio Emanuele II, n.97
Codice fiscale - P.Iva:	80005370137 - 00417480134
Numero dipendenti al 31 dicembre 2023:	676 dipendenti
Numero abitanti al 31 dicembre 2023:	85.037 abitanti
Telefono:	0312521 (centralino)
Sito internet:	<a href="http://www.comune.como.it">www.comune.como.it</a>
PEC:	<a href="mailto:comune.como@comune.pec.como.it">comune.como@comune.pec.como.it</a>

#### 1.1 Analisi del contesto esterno

Il Comune di Como è capoluogo della provincia di Como, ed è collocato nelle prealpi, nella parte occidentale del territorio della Regione Lombardia al confine con la Confederazione Elvetica.

L'analisi della composizione demografica locale e delle caratteristiche sociali ed economiche del territorio risulta premessa per una corretta pianificazione dei servizi alla collettività.

I dati sulla popolazione, territorio e sistema produttivo sono tratti dal Documento unico di programmazione 2024 – 2026.

## LA POPOLAZIONE

La tabella sottostante contiene i dati relativi alla popolazione residente al 31/12/2023 ed il confronto tra i dati relativi al periodo 2017/2023, suddivisi tra maschi e femmine nonché i dati relativi ai nuclei familiari.

Al 31/12/2023 i residenti sono 85.037 con una riduzione dello 0,15% rispetto all'anno precedente.

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Abitanti	83.320	82.522	85.915	84.207	83.773	85.164	85.037
Maschi	39.866	39.517	41.522	40.626	40.440	41.176	41.204
Femmine	43.454	43.005	44.393	43.581	43.000	43.988	43.833
Nuclei familiari	39.439	39.096	40.659	40.966	41.065	41.439	41.499

DISTRIBUZIONE DELLA POPOLAZIONE STRANIERA PER CITTADINANZA E SESSO – AL 31/12/2023			
Cittadinanza attuale	Totale	maschi	femmine
ALBANESE	590	295	295
BENGALESE	426	341	85
BRITANNICA	185	95	90
CINESE	501	235	266
ECUADORIANA	271	126	145
EGIZIANA	226	159	67
FILIPPINA	1.098	500	598
FRANCESE	143	65	78
GAMBIANA	107	95	12
GHANESE	188	124	64
MAROCCHINA	305	156	149
KOSOVARA	132	68	64
MOLDAVA	114	37	77
NIGERIANA	450	267	183
PAKISTANA	490	387	103
PERUVIANA	266	109	157
ROMENA	1.111	414	697
RUSSA	265	79	186
SALVADOREGNA	743	334	409
SPAGNOLA	152	58	94
SRILANKESE	835	456	379
TEDESCA	164	59	105
TUNISINA	404	260	144
TURCA	544	292	252
UCRAINA	734	174	560
VARI	2.308	1.131	1.177
<b>TOTALE</b>	<b>12.752</b>	<b>6.316</b>	<b>6.436</b>

### *I cittadini stranieri*

Per quanto riguarda la presenza di cittadini stranieri, alla data del 31/12/2023 la PERCENTUALE POPOLAZIONE STRANIERA rappresenta il 15% della popolazione totale, in valore assoluto il numero è di 12.752 unità.

## TERRITORIO E STRUTTURE



Quartieri	
I	Albate, Muggiò
II	Lora
III	Camerlata, Rebbio, Breccia, Prestino
IV	Camnago Volta
V	Como Nord, Como Est
VI	Como Borghi
VII	Como Centro, Como Ovest
VIII	M.te Olimpino, P.te Chiasso, Sagnino, Tavernola
IX	Garzola, Caviglio

RESIDENTI PER QUARTIERE AL 31/12/2023			
QUARTIERI DI COMO	RESIDENTI AL 31/12/2023	SUPERFICIE MQ	DENSITA' AB.RES/KMQ
ALBATE - MUGGIO'	8484	5134	0,605139085
LORA	2664	1385	0,519894895
CAMERLATA - BRECCIA - REBBIO - PRESTINO	18720	8494	0,453739316
CAMNAGO VOLTA	1515	1378	0,909570957
COMO NORD/COMO EST	12068	2656	0,220086178
COMO BORGHI	13615	2028	0,14895336
COMO CENTRO/COMO OVEST	11108	3295	0,296633057
MONTE OLIMPINO-PONTE CHIASSO-SAGNINO-TAVERNOLA	14773	6719	0,454816219
GARZOLA - CIVIGLIO	1474	3797	2,575983718
TOTALE	84421		

superficie	
intero territorio comunale	km <sup>2</sup> 37,34
di cui corsi e specchi d'acqua naturali	km <sup>2</sup> 2,4
Densità abitativa	
abitanti per km <sup>2</sup>	2.277
Rete stradale	
N° totale ml rete stradale urbana	280.075,00
N° totale Km piste ciclabili	8,30
N° totale mq. Vie e Piazze pedonalizzate	32.708
N° punti luce	9.874
N° impianti semaforici	83
Confini Amministrativi	
Comuni di: Maslianico, Cernobbio, Brunate, Cavallasca, Tavernerio, Lipomo, Capiago Intimiano, Senna Comasco, Casnate con Bernate, Grandate, Montano Lucino, Torno, Blevio, S. Fermo della Battaglia, <i>Confederazione Elvetica</i> .	
Altimetria	
Minima	m. 199 s.l.m.
Massima	m. 1.136 s.l.m.
centro abitato	m. 201 s.l.m.

### Asili Nido e strutture scolastiche

- Asili nido privati n. 8 (di cui un nido famiglia e un micronido) per un numero totale di posti pari a 270
- Scuole Infanzia: n. 18 statali, n. 13 paritarie
- Scuole Primarie: n. 20 statali, n. 6 paritarie
- Scuole secondarie di primo grado: n. 10 statali e n. 6 paritarie
- Scuole secondarie di secondo grado: n. 8 statali, n. 27 private

### Rifiuti

- Totale raccolta RSU (rifiuti differenziati + indifferenziati): 38.331.529 kg
- Totale percentuale raccolta differenziata: 69,71%
- Centro raccolta rifiuti: n. 1 centro attrezzato per il conferimento dei rifiuti di proprietà del Comune di Como, ubicato in Via Stazzi n. 5, rif. Catastali: mapp. 453, fg. 5, sup. 3579 mq.

### Aree verdi, parchi e giardini

- Da censimento GIS sono presenti sul territorio 68 HA di verde gestito

### Rete gas – dati 2022<sup>(1)</sup>

#### Allegato a.6 - volumi di gas e utenti serviti

##### Numero pdr attivi

Cod Località	Descrizione	al 31/12/22
699490	SENNA COMASCO sconf	9
722400	COMO	41.599
723200	SAN FERMO DELLA BATT	1.998
	<b>Totale complessivo</b>	<b>43.606</b>

##### Volumi distribuiti nel periodo gennaio - dicembre 2022

Cod. Concessione	Comune	Totale
699400	SENNA COMASCO sconf	57.850
722400	COMO	63.850.619
723200	SAN FERMO DELLA BATTAGLIA	7.700.403
	<b>Totale complessivo</b>	<b>71.608.872</b>

<sup>(1)</sup>La rilevazione di cui all'Allegato a.6 avverrà a maggio 2024 per il 31/12/2023.

### Trasporto pubblico – dati 2023

- lunghezza di esercizio della rete autobus km effettivi 235 + 1,1 km di funicolare.

### Rete tombinatura comunale

- estensione pari a circa 250 Km

## ORGANIZZAZIONE DEI SERVIZI PUBBLICI LOCALI

OGGETTO SERVIZIO	CONCESSIONARIO/GESTORE Attuale
PARCHEGGI e AUTOSILI	CSU S.R.L.
STRUTTURE PORTUALI	CSU S.R.L.
GESTIONE LAMAPADE VOTIVE	CSU S.R.L.
DISTRIBUZIONE DEL GAS NATURALE	2I RETE GAS
CONCESSIONARIO DEL SERVIZIO DI RIMOZIONE FORZATA, DEPOSITO E CUSTODIA DEI VEICOLI AI SENSI DEL CODICE DELLA STRADA E RELATIVO REGOLAMENTO DI ESECUZIONE E DI ATTUAZIONE	LAURIA FRANCO
CENTRO SPORTIVO BELVEDERE	ASD RUGBY COMO ASD
CENTRO SPORTIVO GIGI MERONI	ALBATE HF CALCIO
CENTRO SPORTIVO LAZZAGO	C.S. ARDISCI E SPERA 1906
CENTRO SPORTIVO NASSIRYA	CSU S.R.L.
CENTRO SPORTIVO PRESTINO	ASD LIBERTAS S. BARTOLOMEO
CENTRO SPORTIVO REBBIO	ASD ARDITA CITTADELLA 1934
CENTRO SPORTIVO SAGNINO	A.C. SAGNINO ASD
CENTRO SPORTIVO TAVERNOLA	U.S. TAVERNOLA SOCIETÀ SPORTIVA DILETTANTISTICA
CENTRO SPORTIVO VIA BELLINZONA	ASD PONTE CHIASSO & LIBERTAS S. BARTOLOMEO
CENTRO SPORTIVO VIA FRIGERIO	ASD CITTADELLA 1945
PALAZZETTO CASATE	CSU S.R.L.
PISCINA COMUNALE CONELLI – MONDINI	CSU S.R.L.
PISCINA COMUNALE MICROPISCINA SMS UGO FOSCOLO	ASD ICE CLUB COMO
PISCINA COMUNALE SINIGAGLIA	CSU S.R.L.
RACCOLTA SMALTIMENTO RIFIUTI	RTI composto da APRICA SPA CON ECONORD SPA E ACINQUE AMBIENTE SRL
SERVIZIO DI TELERISCALDAMENTO	COMOCALOR SPA
BIKE SHARING	BICINCITTÀ S.R.L.
CAR SHARING	SEMS S.R.L.

Per quanto attiene la rete delle relazioni interne ed esterne in merito alla gestione dei servizi pubblici locali e la situazione degli organismi partecipati si rinvia al Documento unico di programmazione 2024-2026 (link: [https://www.comune.como.it/it/comune/amministrazione-trasparente/disposizioni\\_generali/atti-generalii](https://www.comune.como.it/it/comune/amministrazione-trasparente/disposizioni_generali/atti-generalii)).

## SISTEMA PRODUTTIVO / SITUAZIONE SOCIO ECONOMICA DEL TERRITORIO

Nel rinviare alla più puntuale descrizione del DUP, secondo i dati forniti dalla Camera di Commercio, Industria e artigianato, riferiti all'anno 2023, l'economia insediata nel territorio risulta essere composta come segue:

- Attività produttive attive con meno di 10 dipendenti n. 8.351
- Da 10 a 50 dipendenti n. 289
- Da 50 a 100 dipendenti n. 38
- Da 100 a 250 dipendenti n. 12
- Da 250 a 500 dipendenti n. 6
- Oltre 500 dipendenti n. 4

(fonte: dati PARIX Regione Lombardia e CCIAA)

## 1.2 Analisi del contesto interno

### Gli organi politici

Gli organi politici del Comune di Como, insediati con l'elezione amministrativa del 29/06/2022 sono:

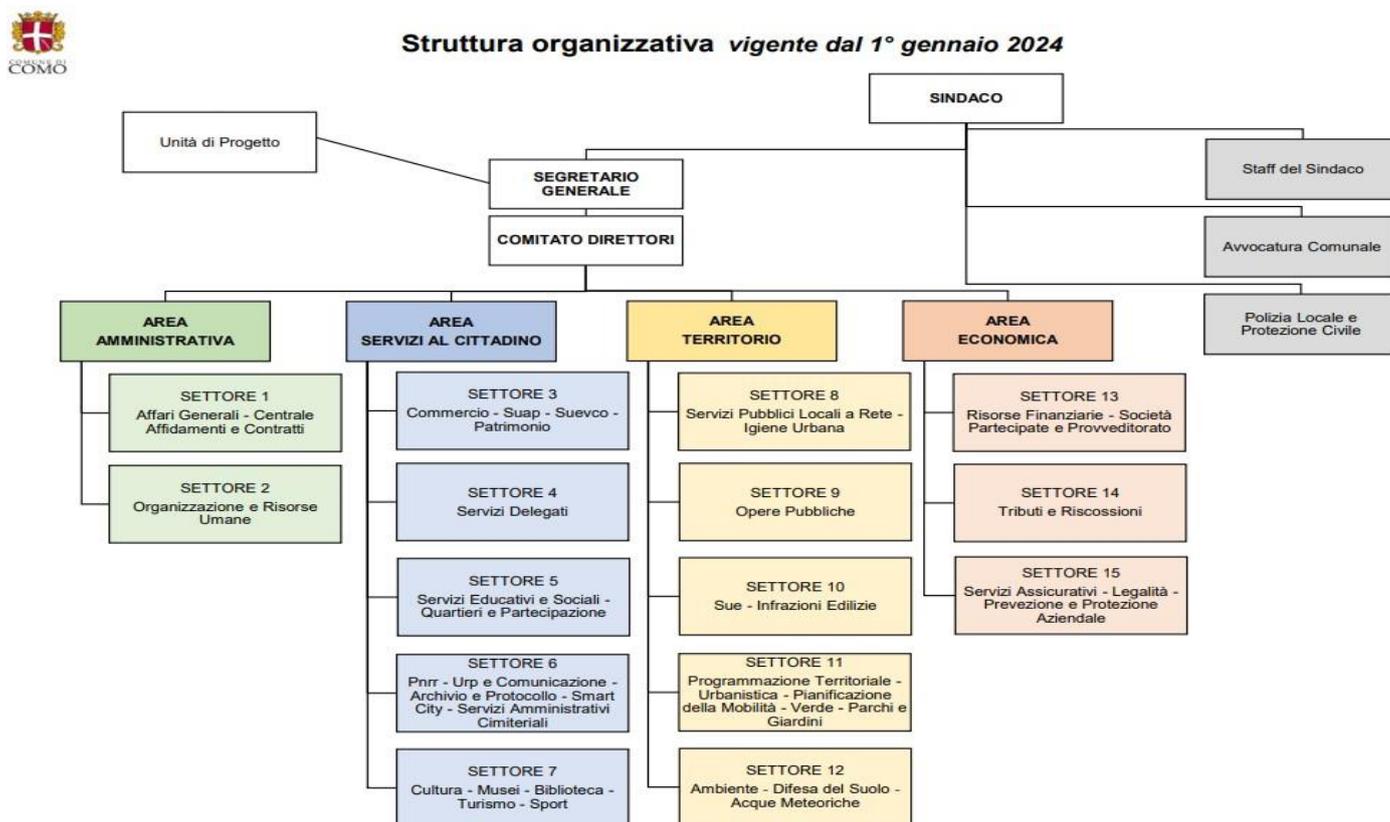
- il Consiglio Comunale, composto dal Sindaco e da 32 consiglieri;
- il Sindaco, eletto a suffragio universale;
- la Giunta Comunale, composta dal Sindaco e nove assessori.

### La struttura organizzativa

L'attuale struttura organizzativa del Comune (in vigore dal 01 gennaio 2024) prevede n. 4 macroaree di coordinamento dei 17 Settori affidati alla gestione di Direttori.

Ad ogni Settore fanno capo le Aree che corrispondono a specifici ed omogenei ambiti di intervento, al cui capo viene assegnato un Direttore Responsabile di Area.

L'attuale organigramma dell'ente, dalla data del 01 gennaio 2024, risulta così rappresentato:



In merito ai processi ed alle attività gestite dall'Amministrazione, si rinvia alle deliberazioni di Giunta Comunale n. 137 del 27/04/2023 e n. 500 del 29/12/2023.

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 59 del 07/03/2024 è stata approvata la disciplina del lavoro agile.

## SEZIONE 2: Valore pubblico – Performance ed Anticorruzione

### 2.1 Valore Pubblico

La presente sottosezione descrive, in coerenza con i documenti di programmazione economica e finanziaria, le strategie per la creazione di valore pubblico, da intendersi come incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale e ambientale a favore dei cittadini e del tessuto produttivo (definizione indicata dall'art. 3 comma 1 lettera a) del D.M. del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022).

Tale incremento viene creato mobilitando al meglio le proprie risorse tangibili (finanziarie, tecnologiche etc.) e intangibili (capacità organizzativa, rete di relazioni interne ed esterne, capacità di lettura del territorio e di produzione di risposte adeguate, sostenibilità ambientale delle scelte, capacità di riduzione dei rischi reputazionali dovuti a insufficiente trasparenza o a fenomeni corruttivi).

Come previsto dall'art. 3 comma 2 del D. M. sopracitato, il Valore Pubblico per il Comune di Como fa riferimento agli indirizzi di natura strategica presenti nel Documento Unico di Programmazione, documento con il quale l'Amministrazione sviluppa e concretizza le linee programmatiche di mandato.

Il presente PIAO è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2024-2026 ed il bilancio di previsione finanziario 2024-2026 e successiva nota di aggiornamento approvata con delibera C.C. n. 52 del 21/12/2023.

Nello specifico nel DUP 2024-2026 sono stati identificati i 40 indirizzi strategici, ossia le principali scelte che caratterizzano il programma della Amministrazione, in coerenza con il quadro normativo di riferimento nonché con le linee di indirizzo della programmazione regionale, compatibilmente con i vincoli di finanza pubblica:

1. Parcheggi
2. Asili Nido
- 3 Pulizia della Città e Gestione Rifiuti
4. Circolare
5. Politici
6. Macchina Comunale
7. Decoro Urbano
8. Progetti & Finanziamenti
9. Terzo Settore
10. Anziani
11. Rinascere a Como
12. RapiNews24
13. Abbondino d'oro
14. Premi in Beneficenza
15. Eventi Natalizi
16. Welcome Santarella
17. Pianificare è Meglio che Curare
18. Patrimonio
19. Concessioni Impianti Sportivi
20. Stadio Sinigaglia
21. Piscina di Muggiò
22. Stadio del Ghiaccio
23. Quartieri
24. Verde

25. Parchi Gioco
26. Ambiente
27. Basta Circhi con Animali e Spostamento Luna Park
28. Evasione & Riscossione
29. Esercizi
30. Forno Crematorio e Anagrafe Mortuaria
31. Ufficio Unico Partite IVA
32. ZTL
33. Tasse Giù
34. Sicurezza
35. Basta Caos
36. Cultura
37. Giovani e Tempo libero
38. Sociale
39. Turismo
40. Big Como

Gli indirizzi strategici così come appena illustrati, vengono successivamente declinati nel Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) in obiettivi strategici e in obiettivi operativi, tutti classificati quali obiettivi di valore pubblico.

Quest'ultimi sono a loro volta declinati, nel Piano degli Obiettivi, in obiettivi gestionali, indicano di fatto le attività che in ragione delle proprie specifiche competenze ogni Settore è chiamato a realizzare e il cui adempimento concorre in modo diretto o anche indiretto, in toto o anche parcellizzato, al raggiungimento degli obiettivi operativi o anche di quelli strategici.

Gli obiettivi gestionali sono raggiungibili attraverso le risorse di cui l'ente dispone assegnate ai Dirigenti nel Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.) risorse finanziarie, risorse strumentali, risorse umane e risorse patrimoniali.

Tra gli obiettivi gestionali rientrano anche quelle attività che l'ente è chiamato a realizzare nell'ambito del Piano della Performance e che sono valorizzati, quindi, economicamente in favore degli operatori al fine di incrementarne la produttività, attraverso il criterio meritocratico e a fronte di risultati raggiunti.

Nella scelta degli obiettivi di performance organizzativa dell'Ente (illustrati nella sottosezione Performance), viene dedicata particolare attenzione al collegamento di ogni singolo obiettivo agli obiettivi strategici del DUP che l'Amministrazione intende perseguire per l'annualità di riferimento e che rappresentano il Valore Pubblico da attuare, anche in un'ottica di integrazione tra le diverse sezioni del presente piano.

Tra le iniziative che verranno intraprese per il conseguimento delle succitate missioni, per le quali il Comune di Como ha ottenuto i finanziamenti del PNRR, si evidenziano, nell'ambito della transizione al digitale, le azioni volte sia alla realizzazione della piena accessibilità digitale alle pubbliche amministrazioni da parte di tutti i cittadini, con particolare attenzione ai cittadini con disabilità, che alla semplificazione e reingegnerizzazione, secondo gli obiettivi di digitalizzazione previsti dall'Agenda Digitale, di diverse procedure quali a titolo esemplificativo:

- servizi online per la presentazione delle istanze dei cittadini;
- servizi di incasso PAGO PA;
- nuovo sito web comunale e riorganizzazione ed integrazione dello stesso con un widget che permetta agli utenti di adattare l'interfaccia alle proprie esigenze, proponendo profili personalizzati di accessibilità (cognitive disability profile, navigazione da tastiera);
- super-URP.

In coerenza con quanto previsto dalla Nota circolare n. 2/2022 del Dipartimento della Funzione Pubblica e dalle indicazioni operative contenute nel documento "Dieci azioni per il risparmio

energetico e l'uso intelligente e razionale dell'energia nella Pubblica Amministrazione", il Comune di Como ha espressamente previsto tra i propri obiettivi di performance il risparmio energetico.

## 2.2 Performance

La presente sottosezione di Programmazione è stata elaborata nel rispetto del D.Lgs n. 150 del 27/10/2009 recante "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni" (cosiddetto "Decreto Brunetta") e s.m.i. e in aderenza ai vigenti sistemi di valutazione e misurazione delle performance denominati "Metodologia di Valutazione delle prestazioni dirigenziali" e "Metodologia di valutazione dei dipendenti".

L'art.4 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009 n.150 richiede alle amministrazioni pubbliche di adottare metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale ed organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi.

In base all'art.10 comma 1 del succitato Decreto, le amministrazioni pubbliche redigono annualmente un documento programmatico triennale, il Piano della Performance, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'Ente, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale e relativi indicatori.

Il termine "performance" sta ad intendere il contributo che, un'entità (organizzazione in senso ampio, servizio, unità organizzativa o singolo dipendente) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi "aziendali", e in ultima istanza alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è stata costituita.

Il sistema di valutazione individua il ciclo di gestione della performance del Comune di Como (schematizzato nelle fasi a lato riportate), finalizzato a creare "valore pubblico" attraverso l'utilizzo efficiente delle risorse strumentali e umane.

La definizione degli obiettivi è guidata dai seguenti requisiti fissati dall'art. 5, co. 2, d.lgs. n. 150/2009:

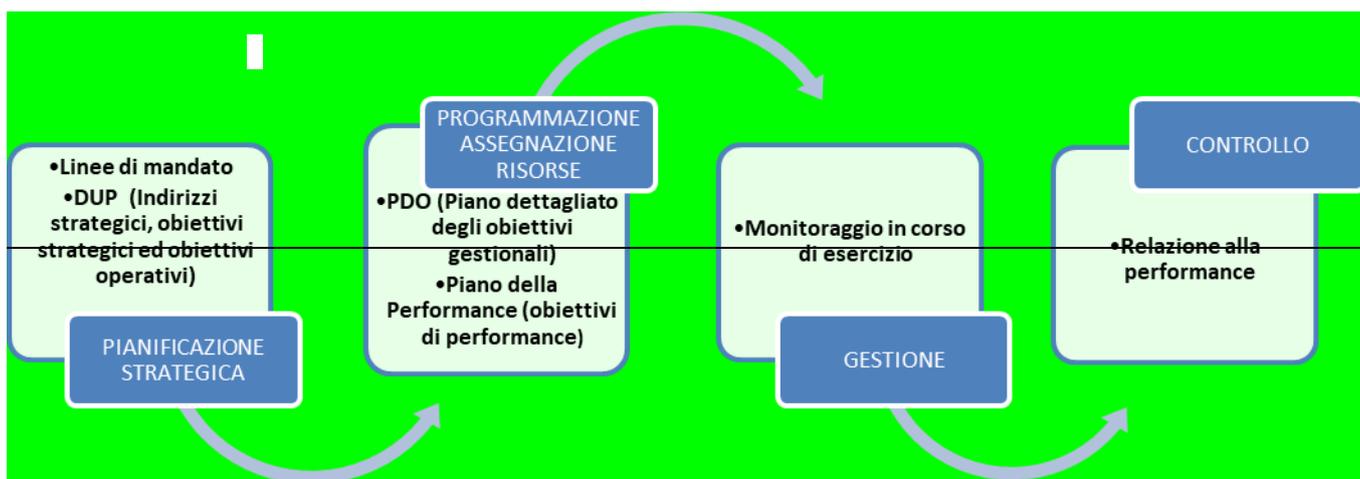
- rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
- specifici e misurabili in termini concreti e chiari;



c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi.

Ad essi l'Amministrazione si conforma nell'elaborazione degli obiettivi, attraverso l'annuale istruttoria condivisa tra parte politica e struttura organizzativa, nonché tra i Responsabili di Area, i Direttori di Settore ed il personale interessato. In base a quanto fissato dal vigente sistema di valutazione le proposte vengono poi trasmesse al Nucleo di Valutazione che provvede a valutarle ed a verificarne la coerenza con gli indirizzi formulati dell'organo di indirizzo politico-amministrativo. Il coinvolgimento di tutti i suddetti soggetti ha come finalità l'assegnazione di obiettivi rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, nonché tali da garantire un miglioramento dei servizi resi ai cittadini e al relativo valore pubblico.

Di seguito viene rappresentata la correlazione tra documenti di programmazione e di gestione/controllo dell'Ente.



In esito al processo di valutazione dei risultati correlati al raggiungimento degli obiettivi attesi sono poi erogati gli incentivi previsti nei sistemi premianti, tanto per il personale direttoriale quanto per il restante personale dell'Ente.

Gli obiettivi gestionali e di performance (individuale e organizzativa) per il triennio 2024-2026 sono riepilogati negli allegati Piani: Piano esecutivo di gestione e il Piano della Performance (**Allegato 1**).



## 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Per la sezione relativa ai Rischi Corruttivi e alla Trasparenza, si rimanda al “Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2024/2026” (PTPCT 2024/2026) **Allegato 2** al presente documento e relativi allegati.

Esso muove dai precedenti Piani costituendone il naturale proseguimento e l’implementazione e si realizza mediante la pianificazione delle misure obbligatorie, aggiornate annualmente, in base alle risultanze delle attività, la tempistica, la responsabilità e i contenuti nella logica di un continuo miglioramento nel processo di gestione del rischio e di massimo coinvolgimento di tutti i soggetti interessati.

## 2.4 Piano triennale azioni positive per le pari opportunità

Il Piano triennale di azioni positive previsto dall'articolo 48 del decreto legislativo n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna) individua misure specifiche per eliminare in un determinato contesto le forme di discriminazione eventualmente rilevate.

Obiettivi generali delle azioni sono: garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e nei casi di mobilità; promuovere il benessere organizzativo e una migliore organizzazione del lavoro che favorisca l’equilibrio tra tempi di lavoro e vita privata; promuovere all'interno dell'amministrazione la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione.

Per la Programmazione degli obiettivi di performance per favorire le pari opportunità e l’equilibrio di genere si rinvia all’**Allegato 3** al presente Piano.

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

### **3. Organizzazione e capitale umano**

In questa sezione viene illustrata l'articolazione organizzativa dell'ente e il suo capitale umano, ovvero l'insieme delle lavoratrici e dei lavoratori che operano e compongono l'Ente. Si dà, inoltre, conto dell'approvazione della regolamentazione del lavoro a distanza, lavoro agile e lavoro da remoto.

#### **3.1 Struttura organizzativa**

L'assetto organizzativo del Comune di Como è contenuto nel Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, emanato ai sensi dell'art. 89, D.Lgs. n. 267/2000.

Il Regolamento è stato approvato con delibera di Giunta n. 48 del 01/03/2023.

Sulla base dei criteri generali formulati dal Consiglio Comunale, il regolamento stabilisce le linee fondamentali di organizzazione degli uffici e dei servizi dell'Ente e disciplina le modalità di conferimento della titolarità dei medesimi.

## 3.2 Organizzazione lavoro agile

Nell'ottica di garantire un corretto avvio del lavoro agile, dopo la parentesi del lavoro agile emergenziale effettuato a causa della pandemia da Covid 19, si rinvia al Piano di cui **all'allegato 4**.

## 3.3 Piano triennale dei fabbisogni

Il PTFP, **allegato 5** al presente piano, costituisce il principale documento di politica occupazionale dell'Ente ed esprime gli indirizzi e le strategie in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance. Lo stesso è elaborato sulla base delle richieste di personale formulate dai dirigenti, tenuto conto del rispetto della sostenibilità finanziaria e dei vincoli in materia di assunzioni e spesa del personale.

In ottemperanza a quanto disposto dal D.L. n. 80/2021, lo stesso definisce le necessità e le modalità di reclutamento del personale per il triennio oggetto di programmazione.

## 3.4 Formazione del personale

Nell'ambito dei processi di riforma e cambiamento della Pubblica Amministrazione, la formazione costituisce una leva strategica fondamentale per lo sviluppo professionale dei dipendenti e per la realizzazione degli obiettivi programmatici.

Si caratterizza, infatti, come strumento indispensabile per migliorare l'efficienza operativa interna dell'Amministrazione e per fornire ad ogni dipendente adeguate conoscenze e strumenti per raggiungere più elevati livelli di motivazione e di consapevolezza rispetto agli obiettivi programmati; soprattutto negli ultimi anni, la formazione ha assunto una rilevanza sempre più strategica finalizzata anche a consentire flessibilità nella gestione dei servizi e a fornire gli strumenti per affrontare le nuove sfide a cui è chiamata la pubblica amministrazione locale.

La programmazione e la gestione delle attività formative devono essere condotte tenuto conto delle numerose disposizioni normative che nel corso degli anni sono state emanate per favorire la predisposizione di piani mirati allo sviluppo delle risorse umane.

Il piano, che individua le linee guida all'interno delle quali si svilupperà l'offerta formativa nel periodo di riferimento, deve essere considerato uno strumento flessibile, in grado di adattarsi con tempestività ad eventuali mutamenti del quadro di riferimento che dovessero presentarsi in conseguenza di riforme legislative od organizzative e dell'individuazione di nuove priorità da parte dell'Amministrazione. Per il piano di formazione 2024/2026 si invia all'**Allegato 6** al presente Piano.

## SEZIONE 4: Monitoraggio

### 4 Monitoraggio

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30/06/2022 n. 132 concernente la definizione del contenuto del PIAO sarà effettuato:

Sezione/sottosezione PIAO	Modalità di monitoraggio	Riferimenti normativi	Scadenza
2.1 Valore Pubblico	Monitoraggio sullo stato di attuazione degli obiettivi strategici e operativi del DUP	Art.147 ter del D.Lgs 267/2000 e Regolamento dei controlli interni	Annuale
	Monitoraggio degli obiettivi di accessibilità digitale	Art.9, comma 7, D.L.n.179/2012, convertito in legge n.221/2012 - Circolare AgID n.1/2016	31 marzo
2.2 Performance 3.1 Struttura Organizzativa 3.2 Organizzazione del lavoro agile	Monitoraggio periodico, secondo la cadenza stabilita dal "Sistema di misurazione e valutazione della performance"	Art.6 e 10 D.Lgs n.150/2009	Periodico
2.3 Anticorruzione Trasparenza	Relazione sull'anticorruzione	Art. 1, co. 14, della legge n. 190/2012	Annuale
	Griglia di rilevazione, come da indicazioni annuali di ANAC, da parte del Nucleo di Valutazione per verifica adempimenti relativi alle pubblicazioni obbligatorie nella sezione Amministrazione trasparente.	Art. 14, co. 4, lett. g), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.	Annuale
3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni	Dirigente Risorse Umane e Collegio dei Revisori dei conti tenuti alla verifica del rispetto dei limiti alla capacità assunzionale	Art.19 comma 8 della Legge 448/2001	Annuale
3.4 Formazione	Conto annuale		Annuale
3.5 Pari opportunità	Relazione del Comitato Unico di Garanzia, di analisi e verifica delle informazioni relative allo stato di attuazione delle disposizioni in materia di pari opportunità. Rete Cug.	Direttiva Presidenza Consiglio dei Ministri n. 2/2019	31 Marzo

## *ALLEGATI*

- Allegato 1: Piano esecutivo di gestione 2024  
Piano degli obiettivi 2024  
Piano delle performance 2024-2026*
- Allegato 2: Sezione 1 Rischi Corruttivi  
Sezione 2 Trasparenza*
- Allegato 3: Piano delle Azioni Positive*
- Allegato 4: Piano Organizzativo del lavoro agile 2024/2026*
- Allegato 5: Piano triennale del Fabbisogni del personale 2024-2026*
- Allegato 6: Piano di formazione del personale 2024-2026*