



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2024-2026

ai sensi dell'art. 6 del D.L. n. 80 del 09/06/2021



Indice

Introduzione.....

1- SEZIONE N. 1 - Scheda anagrafica dell'Amministrazione

1.1 - Contesto interno ed esterno

2- SEZIONE N. 2 - Valore Pubblico, Performance ed Anticorruzione

2.1 - Valore pubblico

2.1 - Valore pubblico

2.1.1 - Obiettivi specifici e generali di valore pubblico

2.1.2 - Semplificazione, digitalizzazione e accessibilità ai servizi comunali

2.1.3 - Corretto recepimento degli istituti di semplificazione normative

2.1.4 - Procedure da digitalizzare e da reingegnerizzare

2.2 Performance

2.2.1 - Performance

2.2.2 - Azioni Positive

2.3 Rischi Corruttivi e Trasparenza (2024- 26)

3- SEZIONE N. 3 Organizzazione e Capitale umano

3.1 - Struttura Organizzativa

3.2 - Organizzazione del lavoro agile

3.3 - Piano Triennale di Fabbisogno del Personale e Piano Assunzioni

3.4 - Formazione del personale

4- SEZIONE N. 4 MONITORAGGIO

ALLEGATI:

Allegato 1 : PIANO DELLA PERFORMANCE 2024

Allegato 2: PIANO AZIONI POSITIVE 2024-2026

Allegato 3: Misure anticorruzione e Trasparenza 2024-26

Allegato 4: ORGANIGRAMMA COMUNALE E FABBISOGNI DI PERSONALE

INTRODUZIONE

Premessa generale

Il presente documento si inserisce in un ambito normativo che origina dal D.L. n. 80 del 09/06/2021 "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. (21G00093)", convertito con modificazioni dalla L. n. 113 del 08/08/2021, che ha introdotto all'art.6 un nuovo strumento di programmazione per le amministrazioni pubbliche, denominato Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), quale documento unitario in cui dovrebbero confluire i diversi atti di programmazione finora previsti, tra i quali il Piano della Performance, il PTPCT, il Piano triennale dei fabbisogni di personale, il piano per il lavoro agile (POLA), la programmazione dei fabbisogni formativi.

Con il PIAO il legislatore ha inteso riordinare il complesso sistema programmatico delle amministrazioni pubbliche, formato da una molteplicità di strumenti di programmazione spesso non dialoganti e forse per alcuni aspetti sovrapposti tra loro, inducendo ogni amministrazione pubblica a sviluppare una logica pianificatoria e un'organicità strategica finalizzate ad intersecare le diverse componenti dell'azione amministrativa rappresentate finora dai singoli documenti di programmazione, ciascuno con un proprio contenuto specifico.

L'assetto normativo è stato completato dapprima con il D.P.R. 24.6.2021 n. 81 (G.U. 30.6.2021 n. 151) concernente il Regolamento che individua gli adempimenti assorbiti dal P.I.A.O e successivamente con il D.M. 132/2022 (G.U. 7.9.2022 n. 209) che ha definito il contenuto del P.I.A.O. ed i relativi schemi-tipo, oltre che le modalità semplificate di redazione per gli enti sino a 50 dipendenti.

Considerato che questo Comune ha approvato il documento unico di programmazione 2024/2026 con deliberazione n. 2 del 15.02.2024 e il bilancio di previsione 2024-2026 con delibera CC n. 6 del 15/02/2024.

Come si può definire il valore pubblico?

Secondo le Linee Guida 2017-2021 del Dipartimento della Funzione, il PNA 2019, gli Orientamenti 2022 e lo schema di PNA 2022 in consultazione, oltre che le Relazioni CNEL 2019, 2020, 2021 e, da ultimo, il DM 132/2022, per Valore Pubblico si intendono *gli "IMPATTI delle politiche e dei progetti (ad es. del PNRR) dell'ente, migliorativi del BENESSERE complessivo e multidimensionale (economico, sociale, ambientale e/o sanitario, ecc.) di cittadini, imprese e stakeholder, rispetto alla situazione di partenza"*. Secondo un'accezione ampia, il valore pubblico è un volano per mettere a sistema le performance di un ente. Come correttamente evidenziato da ANAC nel PNA 2022-24, il concetto di valore pubblico non va limitato agli obiettivi finanziari/monetizzabili, ma comprensivo anche di quelli socio-economici, ha diverse sfaccettature e copre varie dimensioni del vivere individuale e collettivo. *"In questa ottica, la prevenzione della corruzione è dimensione del valore pubblico e per la creazione del valore pubblico e ha natura trasversale a tutte le attività volte alla realizzazione della missione istituzionale di una amministrazione o di un ente. Nel prevenire fenomeni di cattiva amministrazione e nel perseguire obiettivi di*

imparzialità e trasparenza, la prevenzione della corruzione contribuisce, cioè, a generale valore pubblico, riducendo gli sprechi e orientando correttamente l'azione amministrativa". "In altre parole, le misure di prevenzione e per la trasparenza sono a protezione del valore pubblico ma esse stesse produttive di valore pubblico e strumentali a produrre risultati sul piano economico e su quello dei servizi, con importanti ricadute sull'organizzazione sociale ed economica del Paese".

Questo marcato orientamento alla misurazione degli impatti finali aderisce appieno ai principi e alla modalità di gestione del PNRR, entro la cui normativa trova origine il PIAO: le risorse europee, infatti, sono subordinate alla capacità del sistema pubblico di misurare gli impatti generati dall'impiego delle stesse.

Gli indicatori di impatto/outcome su cui gli Stati devono misurarsi, e al loro interno le amministrazioni pubbliche ai vari livelli, derivano dagli obiettivi dell'Agenda europea 2030 e sono identificati nei Sustainable Development Goals - SDGs e, a livello nazionale nei BES, indicatori di Benessere Equo Solidale, elaborati dall'ISTAT.

Le politiche, anche locali, generano degli impatti in termini di benessere sugli utenti e stakeholder che generalmente vengono classificati in: ECONOMICO-SOCIALE-AMBIENTALE-SANITARIO, come rappresentato nella tabella che segue (Linea Guida n. 1/2017 della Funzione Pubblica):

Gli impatti "esprimono l'effetto atteso o generato da una politica o da un servizio sui destinatari diretti o indiretti, nel medio-lungo termine, nell'ottica della creazione di Valore Pubblico" (LG 1/2017, p. 24).

DIMENSIONE	TIPOLOGIA	UTILITA' INFORMATIVA	IMPATTI SPECIFICI Esempi
IMPATTO ovvero l'EFFETTO della maggiore efficienza e della migliore efficacia sul benessere di utenti e stakeholder	IMPATTO ECONOMICO	Serve per <i>quantificare</i> il miglioramento del benessere ECONOMICO del contesto esterno all'ente (utenti, stakeholder), atteso o raggiunto rispetto alla baseline (o condizioni di partenza)	• € o % reddito cittadini, indotto imprese, ecc.
	IMPATTO SOCIALE	Serve per <i>quantificare</i> il miglioramento del benessere SOCIALE del contesto esterno all'ente (utenti, stakeholder), atteso o raggiunto rispetto alla baseline (o condizioni di partenza)	• N. o % occupati; indigenti; incidenti; reati; ecc.
	IMPATTO AMBIENTALE	Serve per <i>quantificare</i> il miglioramento del benessere AMBIENTALE del contesto esterno all'ente (utenti, stakeholder), atteso o raggiunto rispetto alla baseline (o condizioni di partenza)	• mc o % raccolta differenziata; tonnellate o % emissioni; % consumi da fonti rinnovabili; ecc.
	IMPATTO SANITARIO	Serve per <i>quantificare</i> il miglioramento del benessere SANITARIO del contesto esterno all'ente (utenti, stakeholder), atteso o raggiunto rispetto alla baseline (o condizioni di partenza)	• pazienti guariti; ecc.

In realtà le dimensioni di valore pubblico variano in base alla grandezza dell'ente e alla articolazione della sua struttura organizzazione e alle strategie che l'ente intende perseguire. In aderenza a queste, come si vedrà nello specifico paragrafo di valore pubblico, verranno esperiti nel corso del biennio 2024-25 gli occorrenti approfondimenti per valutare le misure più congrue, coerenti e compatibili.

Il PIAO è stato progettato per rispondere a 5 criticità storiche degli strumenti programmatici pubblici, attraverso 5 criteri di qualità: semplificazione, selettività, adeguatezza, integrazione, finalizzazione al Valore Pubblico.

Con riferimento ai criteri di semplificazione e di selettività, con il PIAO si è inteso superare la pluralità frammentata di documenti, stratificati nel tempo a valle di processi di riforma successivi. Il PIAO punta alla semplificazione della numerosità di piani (performance, anticorruzione, azioni positive, razionalizzazione delle dotazioni strumentali, azioni concrete, lavoro agile, fabbisogni e formazione del personale). Nell'ottica della selettività occorre, appunto, selezionare e inserire nel PIAO gli obiettivi prioritari, maggiormente capaci di

generare Valore Pubblico.

Fondamentale il criterio dell'orientamento al Valore Pubblico, partendo dall'analisi dei bisogni pubblici e dall'identificazione degli obiettivi di Valore Pubblico in risposta alle opportunità e alle minacce emerse dal contesto, da declinare in strategie realizzative e in indicatori di impatto attesi in termini di miglioramento della qualità della vita. La ricerca di una maggiore adeguatezza degli obiettivi (+ sfidanti), indicatori (+ congrui, + multidimensionali) e target (+incrementali) induce a rafforzare la rilevanza degli stessi obiettivi per i decisori pubblici e politici, i dipendenti, i cittadini e le imprese.

Infine, la logica d'integrazione funzionale prevede che i contenuti di ogni sotto-sezione debbano essere funzionali al Valore Pubblico che si vuole creare.

Dal momento che la attenzione sul Valore Pubblico comporta una "rivoluzione copernicana" delle modalità di pensare e lavorare nella Pubblica Amministrazione, lo stesso Consiglio di Stato nel parere n. 506 del 2022 sullo schema di DPR attuativo del PIAO ebbe a riconoscere come l'ambiziosa opera di riconfigurazione ed integrazione dei piani sostituiti dal PIAO debba avvenire in maniera progressiva e graduale. In tale ottica, dopo le parziali integrazioni del PIAO 2022/2024 e 2023-2025 il presente PIAO ha l'ambizione di divenire un documento programmatico potenzialmente integrato.

Purtroppo si sottolineano i limiti insiti nello strumento del PIAO, come evidenziato nel parere n. 506 del 2022 del Consiglio di Stato (mancata abrogazione di adempimenti, da ritenere ormai inutili o superati in quanto inerenti a piani assorbiti nel PIAO), limiti ulteriormente rimarcati nel successivo parere del medesimo Consiglio di Stato n. 902 del 2022, secondo cui il PIAO si risolve in una "giustapposizione di Piani" in cui il difetto principale è che il PIAO non è una pianificazione unica e coordinata che sostituisce, semplificando, le precedenti, ma una loro raccolta, peraltro caratterizzata dalla forte diversità e disomogeneità dei soggetti che intervengono con vari ruoli e funzioni nella formulazione di tali parti. Lo stesso "piano tipo" del PIAO - secondo il succitato parere n. 902/2022 - si riduce ad *"un semplice schema grafico, ove sono indicate le diverse partizioni del Piao in conformità allo schema di decreto che ne disciplina il contenuto"*.

Pur in considerazione dei forti limiti propri del PIAO - secondo le autorevoli pronunce del Consiglio di Stato sopra richiamate - si è cercato di fare del proprio meglio per rendere produttivo lo sforzo di predisposizione e gestione del PIAO 2024-26.

La struttura del PIAO è articolata nelle seguenti sezioni:

SEZIONE N. 1 - Scheda anagrafica dell'Amministrazione

1.2 - Contesto interno ed esterno

SEZIONE N. 2 - Valore Pubblico, Performance ed Anticorruzione

2.1 - Valore pubblico

2.1.1 - Obiettivi specifici e generali di valore pubblico

2.1.2 - Semplificazione, digitalizzazione e accessibilità ai servizi comunali

2.1.3 - Corretto recepimento degli istituti di semplificazione normative

2.1.4 - Procedure da digitalizzare e da reingegnerizzare

2.2 Performance

2.2.1 - Performance

2.2.2 - Azioni Positive

2.3 Rischi Corruttivi e Trasparenza (2024- 26)

SEZIONE N. 3 Organizzazione e Capitale umano

3.1 – Struttura Organizzativa

3.2 – Organizzazione del lavoro agile

3.3 – Piano Triennale di Fabbisogno del Personale e Piano Assunzioni

3.4 – Formazione del personale

SEZIONE N. 4 MONITORAGGIO

Quadro normativo

L'art. 6 "Piano integrato di attività e organizzazione" del citato D.L. 80/21 stabilisce quanto segue:

1. *Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, con più' di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190.*
2. *Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:*
 - a) *gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;*
 - b) *la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;*
 - c) *compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;*
 - d) *gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;*
 - e) *l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;*
 - f) *le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;*
 - g) *le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.*
3. *Il Piano definisce le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione degli utenti stessi mediante gli strumenti di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, nonché le modalità di monitoraggio dei procedimenti attivati ai sensi del decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 198.*

4. *Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 del presente articolo pubblicano il Piano e i relativi aggiornamenti entro il 31 gennaio di ogni anno nel proprio sito internet istituzionale e li inviano al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri per la pubblicazione sul relativo portale.*
5. *Entro il 31 marzo 2022, con uno o più decreti del Presidente della Repubblica, adottati ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti da quello di cui al presente articolo.*
6. *Entro il medesimo termine di cui al comma 5, con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, è adottato un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni di cui al comma 1. Nel Piano tipo sono definite modalità semplificate per l'adozione del Piano di cui al comma 1 da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti.*
- 6bis. *In sede di prima applicazione il Piano e' adottato entro il 30 giugno 2022 e fino al predetto termine non si applicano le sanzioni previste dalle seguenti disposizioni:*
 - a) *articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;*
 - b) *articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124;*
 - c) *articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.*
7. *In caso di mancata adozione del Piano trovano applicazione le sanzioni di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ferme restando quelle previste dall'articolo 19, comma 5, lettera b), del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114.*
8. *All'attuazione delle disposizioni di cui al presente articolo le amministrazioni interessate provvedono con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente. (omissis).*

Il Quadro normativo è completato:

- dal DPR 24.6.2022 n. 81 "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione." (GU Serie Generale n.151 del 30-06-2022);
- dal DM 30.6.2022, n. 132 "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione. (GU Serie Generale n.209 del 07-09-2022).

In particolare a seguito della modifica apportata dall'art. 1 comma 4 del DPR 81/2022 all'art. 169 del Dlgs 267 del 2000, il piano della performance non fa più parte dei PEG, ma del PIAO. Il Piano Esecutivo di Gestione resta con documento programmatico finanziario disciplinato all'art. 169 del Dlgs 267 del 2000.

Metodologia utilizzata per la costruzione del PIAO

Nel processo per la predisposizione del PIAO 2024-2026 si è cercato di impostare l'elaborazione in via integrata ab origine dei diversi contenuti secondo una logica di un documento di programmazione unitario. In quest'ottica i Responsabili di Servizi sono stati coinvolti nella predisposizione del PIAO ma soprattutto nella sua attuazione nella prospettiva della creazione di valore pubblico, anche sotto il profilo della semplificazione e digitalizzazione dei servizi da realizzare.

SEZIONE N. 1 – Scheda anagrafica dell'Amministrazione

1.1 Contesto interno ed esterno

La strategia del perseguimento del valore pubblico trova come punto di partenza la conoscenza della realtà in cui l'ente è inserito e la corretta considerazione dell'assetto organizzativo comunale e delle risorse umane disponibili.

Comune di	Ronco Briantino
Indirizzo	Via IV novembre 30
Recapito telefonico	0396079023
Indirizzo sito internet	www.comune.roncobriantino.mb.it
e-mail	segreteria@comune.roncobriantino.mb.it
PEC	comune.roncobriantino@legalmail.it
Codice fiscale/Partita IVA	03611890157/00758680961
Sindaco	D.ssa Kristiina Loukiainen
Numero dipendenti al 31.12.2023	13

Variabile geo – culturale:

Ronco Briantino è un comune di 3710 abitanti nella provincia di Monza e della Brianza e confina con i Comuni di Bernareggio (MB), Carnate (MB), Merate(LC), Osnago (LC), Robbiate (LC) e Verderio (LC).

Ha una superficie di 2,97 km² con una densità di 1.204,04 ab./km² e sorge ad un'altitudine di 247 m s.l.m.

Classificazione sismica e climatica

Zona sismica 3	Zona con pericolosità sismica bassa, che può essere soggetta a scuotimenti modesti
Zona climatica E	Periodo di accensione degli impianti termici per la <u>stagione invernale 2023/2024</u> : dal 22 ottobre al 7 aprile (13 ore giornaliere).
Gradi-giorno 2.441	Il grado-giorno (GG) di una località è l'unità di misura che stima il fabbisogno energetico necessario per mantenere un clima confortevole nelle abitazioni. Rappresenta la somma, estesa a tutti i giorni di un periodo annuale convenzionale di riscaldamento, degli incrementi medi giornalieri di temperatura necessari per raggiungere la soglia di 20 °C. Più alto è il valore del GG e maggiore è la necessità di tenere acceso l'impianto termico.

Variabile demografica:

L'analisi demografica costituisce certamente uno degli approfondimenti di maggior interesse.

	2019	2020	2021	2022	2023	
ANALISI POPOLAZIONE	maschi	1.745	1.760	1.777	1.802	1.857
	femmine	1.787	1.796	1.808	1.817	1.853
	TOTALE	3.532	3.556	3.585	3.619	3.710
SALDI MIGRATORI	+28	+24	+29	+34	+68	
POPOLAZIONE STRANIERA	274	267	257	231	258	
% stranieri su popolazione	7,75%	7,51%	7,17%	6,38	6,95	

La comunità straniera più numerosa è quella proveniente dalla Romania con il 35,5% di tutti gli

stranieri presenti sul territorio, seguita da Marocco (9,96%), Albania (8,53%) e Ecuador (6,59%). Infine, il dato tendenziale relativo alla composizione della popolazione residente è così riassumibile:

Analisi demografica		
Popolazione legale al censimento (2021)	n° 3.581	
Popolazione residente al 31 dicembre 2023		
Totale Popolazione	n. 3.710	
di cui:		
maschi	n° 1.857	
femmine	n° 1.853	
nuclei familiari	n° 1.632	
comunità/convivenze	n° 4	
Popolazione al 1.1.2023		
Totale Popolazione	n. 3619	
Nati nell'anno	n. 38	
Deceduti nell'anno	n. 25	
Saldo naturale	n. 13	
Immigrati nell'anno	n. 198	
Emigrati nell'anno	n. 120	
Saldo migratorio	n. 78	
Popolazione al 31.12.2023		
Totale Popolazione	n° 3.710	
di cui:		
In età prescolare (0/6 anni)	n° 205	
In età scuola obbligo (7/14 anni)	n° 247	
In forza lavoro 1ª occupazione (15/29 anni)	n° 592	
In età adulta (30/65 anni)	n° 1.913	
In età senile (oltre 65 anni)	n° 753	
Tasso di natalità ultimo quinquennio:	Anno	Tasso
	2019	7,92%
	2020	5,62%
	2021	8,65%
	2022	8,29%
	2023	12,94%
	Rappresenta il numero medio di nascite in un anno ogni mille abitanti	
Tasso di mortalità ultimo quinquennio:	Anno	Tasso
	2019	8,21%
	2020	8,72%
	2021	8,93%
	2022	12,43%
	2023	6,73%
	Rappresenta il numero medio di decessi in un anno ogni mille abitanti	

Età media 44,9

È la media delle età di una popolazione, calcolata come il rapporto tra la somma delle età di tutti gli individui e il numero della popolazione residente. Da non confondere con l'aspettativa di vita di una popolazione.

Variabile economica e del lavoro:

Ad integrazione dell'analisi demografica vuole essere presentata anche una brevissima analisi del contesto socio economico, riassumibile nei dati che seguono.

Attività Economiche presenti sul territorio del Comune	
Attività produttive (piccole e medie imprese)	n. 200
Aziende agricole e di allevamento	n. 2
Esercizi commerciali	n. 15 di cui <ul style="list-style-type: none">• Somministrazione – Bar n. 2• Negozi vicinato alimentare n. 0• Negozi vicinato non alimentare n. 6• Commercio per Corrispondenza / TV n. 7
Centro commerciale	n. 0 con supermercato e n. 0 esercizi commerciali già sopra conteggiati
Commercio su aree pubbliche (Mercato)	N. 0 di cui <ul style="list-style-type: none">• Posteggi operatori aree pubbliche n. 0• Posteggi operatori Battitori n. 0• Posteggi operatori Produttori Agricoli n. 0
Commercio su aree pubbliche (Itinerante)	n. 10
Attività Artigianali	n. 71 di cui <ul style="list-style-type: none">• Lavanderie n. 1 di cui 1 a gettoni• Gastronomia d'asporto n. 2• Pizzerie d'asporto n. 2• Gelateria d'asporto n. 0• Autonoleggio c/conducente n. 2 (autovetture) e n.1 (bus)• Autonoleggio senza conducente n. 1• Acconciatori n. 2• Estetiste n. 1• Calzolaio n. 0• Sarta n. 0
Attività ricettive	n. (n. 0 Albergo e n. 0 B&B)
Dinamica delle imprese	
Cessazioni nel 2023	n. 2 di cui <ul style="list-style-type: none">• Attività produttive (compreso artigiani e commercianti) n. 1• Commercio aree pubbliche (itinerante e mercato) n. 0• Commercio per corrispondenza /TV n. 1
Aperture nel 2023	n. 5 di cui <ul style="list-style-type: none">• Attività produttive (compreso artigiani e commercianti) n. 4• Commercio aree pubbliche (itinerante e mercato) n. 0• Commercio esercizi vicinato 1

Variabile relativa al sistema sociale e Welfare:

Il Comune di Ronco Briantino tradizionalmente investe significative risorse di parte corrente per finalità di carattere educativo e sociale.

A titolo di esempio, si riportano i seguenti dati prelevati dal bilancio di previsione del 2024-26 e riferiti all'esercizio corrente (con esclusione delle spese di personale):

Tipologia di interventi	Importo previsto nel bilancio di previsione assestato 2024
Scuola dell'infanzia (esclusa mensa)	€ 35.630,00
Istruzione scolastica e diritto allo studio	€ 45.365,00
Servizi ausiliari all'istruzione (mensa, trasporto e assistenza educativa scolastica)	€ 29.100,00
Interventi ti per l'infanzia e asili nido	€ 152.904,00
Interventi per la disabilità	€ 67.370,00
Interventi per gli anziani	€ 92.314,00
Interventi per le famiglie e inclusione sociale	€ 46.100,00
Programmazione e governo della rete dei servizi socio sanitari e sociali	€ 79.800,00
Cooperazione ed associazionismo	€. 26.550,00

Variabile relativa alla presenza di associazioni di volontariato nel territorio:

Le associazioni di volontariato (operanti in vari rami di attività) hanno una grande rilevanza che qualifica in termini positivi i livelli di aggregazione e di tenuta sociale di una comunità locale anche in termini di affermazione dei valori di libertà, di solidarietà e di crescita socio culturale.

Associazioni sportive	6
Associazioni culturali/ Tempo libero	6
Associazioni del settore sociale	8
Pro Loco	1
Protezione civile – Alpini	2

Variabile criminologica:

Ai fini della sezione relativa alla prevenzione della corruzione e della trasparenza, ha un ruolo significativo la presente variante. La Provincia di Monza e della Brianza si caratterizza per un elevato livello di antropizzazione e relative problematiche di consumo del suolo. Ad una estensione territoriale tra le più modeste d'Italia, fa da contraltare una popolazione numerosa (oltre 870.000 gli abitanti), con una densità demografica (al pari di quanto

avviene nell'adiacente Città Metropolitana di Milano) che è tra le maggiori del nostro Paese. Sotto il profilo imprenditoriale il territorio brianzolo (seppur colpito dalla grave crisi mondiale iniziata nel 2008 e dalla pandemia da Covid 19) risulta assai dinamico e si contraddistingue per la solidità, la vitalità nonché per la presenza di una significativa concentrazione di aziende attive (come quella tessile e dell'arredo). Come l'intero territorio lombardo, anche la provincia di Monza e Brianza è caratterizzata dalla diffusa presenza di criminali legati alla 'ndrangheta nonché di soggetti legati alla camorra e alla mafia siciliana, attivi in diversi settori dell'imprenditoria criminale (come il narcotraffico, il traffico di armi e materie esplosive, le rapine, le ricettazioni, il riciclaggio e il reimpiego, le estorsioni, l'usura e le aggressioni e interessati all'infiltrazione dell'imprenditoria), favorendo anche l'inserimento di propri sodali nel tessuto economico locale. La presenza nel territorio lombardo delle varie forme criminalità organizzata è descritta nella "Relazione sull'attività delle forze di polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata" riguardante l'anno 2021 presentata in data 20 settembre 2022 dal Ministro dell'Interno pubblicata sul sito della Camera dei Deputati. In essa risulta che *"si rafforza il ruolo egemone della 'ndrangheta calabrese, che continua a rappresentare una delle più potenti e pericolose organizzazioni criminali al mondo".* Inoltre *"per quanto riguarda l'organizzazione mafiosa cosa nostra, le indagini rivelano una sua persistente vitalità, un reiterato interesse al traffico di stupefacenti, una notevole capacità di adattamento ai mutamenti di contesto ed un approccio pragmatico al redditizio business del traffico di droga, che genera enormi profitti, a fronte di minori rischi, rispetto ad altri reati tipicamente mafiosi (quali ad esempio le estorsioni), ed è tornato a rappresentare una voce fondamentale nel bilancio di questa potente organizzazione criminale."* Sempre la citata relazione riporta che *"la Camorra continua a conservare la configurazione di fenomeno pulviscolare, caratterizzato dalla presenza di numerosi gruppi delinquenziali le cui principali attività di interesse illecito rimangono il traffico di sostanze stupefacenti, le estorsioni, l'usura, il contrabbando di tabacchi lavorati esteri, la produzione e la commercializzazione di prodotti contraffatti, la gestione ed il controllo del gioco illegale e delle scommesse clandestine nonché il riciclaggio ed il reinvestimento, in svariati settori dell'economia, dei proventi illecitamente conseguiti."* Sono naturalmente operanti sul territorio nazionale alte forme criminali straniere (albanesi, rumene, ex-Urss, cinese, sudamericana e nigeriana), come risulta dalla citata Relazione. Molto rilevante in Lombardia anche il numero di operazioni sospette di riciclaggio. Per maggior informazioni si rinvia al seguente link riportante la cronologia delle relazioni annuali del Ministero dell'Interno al Parlamento:

https://www.camera.it/leg18/494?idLegislatura=18&categoria=038&tipologiaDoc=elenco_categoria

Di particolare interesse il "Monitoraggio della presenza mafiosa in Lombardia" a cura dell'Osservatorio sulla Criminalità Organizzata dell'Università degli Studi di Milano (Direttore: Prof. Fernando dalla Chiesa). Da tale importante documento emerge che storicamente, l'organizzazione mafiosa più attiva nella Provincia di Monza e della Brianza è la 'ndrangheta ma i primi a insediarsi e a essere accolti sul territorio furono esponenti non calabresi bensì siciliani. Secondo la Direzione Investigativa Antimafia (Dia) le locali di 'ndrangheta presenti in provincia sono sei e si tratta di: Desio, Giuszano, Lentate sul Seveso,

Limbiate, Monza, Seregno. Una presenza mafiosa che, nel corso degli anni, ha saputo mostrare sia l'aspetto rassicurante e di "normalità" sia il volto tutt'altro che silente attraverso sequestri di persona, intimidazioni, estorsioni, con importanti e spesso dimenticati fatti di sangue. È proprio questo uno dei più complessi aspetti da tenere in considerazione della 'ndrangheta: saper essere entrambe le cose in base alla strategia di potere messa in atto per controllare il territorio e acquisire consenso sociale, anche grazie all'importante e necessario appoggio di "uomini cerniera" quali professionisti, broker finanziari e bancari, politici e imprenditori. Le fonti investigative, storiche e giornalistiche consultate nello studio in argomento hanno consentito di mettere in rilievo l'importante e radicata presenza della 'ndrangheta sul territorio, oltre che l'utilizzo di quest'ultimo come base d'appoggio per affari dentro ma anche fuori regione. Una presenza che preoccupa non meno di quanto allerti la sua capacità attrattiva verso imprenditori e professionisti. L'area centro-occidentale risulta sempre più colonizzata e in alcuni comuni situati nelle zone di confine tra le province di Monza-Brianza e Como risultano fortemente presidiate da clan che non disdegnano l'uso della forza e della violenza per perseguire le proprie strategie criminali. In questo scenario preoccupa, in ultimo, l'evoluzione della criminalità albanese, tutt'altro che disorganizzata, capace di relazionarsi in modo ottimale con la 'ndrangheta e con altri sodalizi criminali stranieri.

Contesto interno.

L'analisi del contesto interno investe aspetti correlati all'organizzazione e alla gestione per processi che influenzano la sensibilità della struttura al rischio corruttivo. L'analisi ha lo scopo di far emergere sia il sistema delle responsabilità, che il livello di complessità dell'amministrazione.

Entrambi questi aspetti contestualizzano il sistema di prevenzione della corruzione e sono in grado di incidere sul suo livello di attuazione e di adeguatezza.

L'analisi del contesto interno è incentrata:

- sull'esame dei parametri utilizzati per programmare i flussi finanziari ed economici dell'ente;
- sulla valutazione delle infrastrutture comunali;
- sull'esame dei principali servizi di interesse pubblico;
- sull'esame della struttura organizzativa e delle principali funzioni da essa svolte, per evidenziare il sistema delle responsabilità;
- sulla mappatura dei processi e delle attività dell'ente, consistente nella individuazione e nell'analisi dei processi organizzativi.

- parametri utilizzati per programmare i flussi finanziari ed economici dell'ente

Al fine di comprendere l'andamento tendenziale delle entrate dell'ente, si riporta nella tabella che segue il riepilogo dei principali indicatori di bilancio relativi alle entrate, con riferimento alle gestioni passate e a quelle oggetto di programmazione nel presente documento.

Denominazione indicatori	2019	2020	2021	2022	2023	2024 previsione
--------------------------	------	------	------	------	------	--------------------

Autonomia finanziaria (entrate proprie su entrate correnti)	78,01	67,86	75,15	69,96	70,88	66,02
Pressione Tributaria sulla popolazione	457,57	471,78	507,06	525,79	538,95	506,31

Così come per l'entrata, si espongono nella tabella che segue anche i principali indici di struttura relativi alla spesa.

Denominazione indicatori	2019	2020	2021	2022	2023	2024 previsione
Rigidità delle Spese correnti (personale + mutui su entrate correnti)	24,27%	22,03%	22,42%	23,006%	23,07%	22,52%
Incidenza degli Interessi passivi sulle entrate correnti	0,91%	0,63%	0,41%	0,232%	0,13%	0,08%
Incidenza della Spesa del personale sulle Spese correnti	25,29%	24,57%	24,87%	25,715%	25,91%	22,70%
Spese in conto capitale pro capite	40,51	184,21	204,87	116,43	200,89	200,79

Altrettanto interessante è l'apprezzamento dello "stato di salute" dell'ente, così come desumibile dall'analisi dei parametri di deficitarietà: a tal fine, l'articolo 228 del D.Lgs. n. 267/2000, al comma 5 e seguenti, prevede che "al rendiconto sono allegati la tabella dei parametri di riscontro della situazione di deficitarietà strutturale ...".

Si tratta di una disposizione che assume una valenza informativa di particolare rilevanza, finalizzata ad evidenziare eventuali difficoltà tali da delineare condizioni di pre-dissesto finanziario e, pertanto, da monitorare costantemente. Si ricorda che tali parametri obiettivo di riferimento sono fissati con apposito Decreto del Ministero dell'Interno.

Parametri di deficitarietà strutturale D.M. 28/12/2018	2021	2022	2023
Incidenza spese rigide (ripiano disavanzo, personale e debito) su entrate correnti	Rispettato	Rispettato	Rispettato
Incidenza degli incassi delle entrate proprie sulle previsioni definitive di parte corrente	Rispettato	Rispettato	Rispettato
Anticipazione chiuse solo contabilmente	Rispettato	Rispettato	Rispettato
Sostenibilità debiti finanziari	Rispettato	Rispettato	Rispettato
Sostenibilità disavanzo effettivamente a carico dell'esercizio	Rispettato	Rispettato	Rispettato
Debiti riconosciuti e finanziati	Rispettato	Rispettato	Rispettato
Debiti in corso di riconoscimento + Debiti riconosciuti e in corso di finanziamento	Rispettato	Rispettato	Rispettato
Indicatore concernente l'effettiva capacità di riscossione (riferito al totale delle entrate)	Rispettato	Rispettato	Rispettato

- **Servizi esternalizzati ad organismi partecipati**

Descrizione	Soggetto gestore
Assistenza domiciliare anziani e disabili	Azienda Speciale Offerta Sociale
Assistenza educativa minori	Azienda Speciale Offerta Sociale
Assistenza educativa scolastica	Azienda Speciale Offerta Sociale
Servizio tutela minorile	Azienda Speciale Offerta Sociale
Servizio Affidi familiari	Azienda Speciale Offerta Sociale
Teleassistenza	Azienda Speciale Offerta Sociale
Servizio idrico integrato	Brianzacque
Servizio gestione rifiuti	C.E.M. spa

SEZIONE N. 2 - VALORE PUBBLICO

2.1.1 Obiettivi specifici e generali di Valore pubblico

Il "valore pubblico" rappresenta oggi la sfida rivolta alle pubbliche amministrazioni, il cambio di paradigma che deve guidare gli enti a finalizzare il proprio agire per contribuire a migliorare il livello di benessere economico e sociale del territorio in cui operano. Attraverso il presente documento programmatico il Comune intende identificare il Valore pubblico verso cui direzionare il proprio agire, facendo leva sulla piena condivisione e sinergia con gli organi, sulla capacità organizzativa, sulle competenze delle proprie risorse umane, sulle reti di relazioni interne ed esterne, sulla capacità di leggere il territorio e di dare risposte adeguate, sulla tendenza continua verso l'innovazione e la sostenibilità, assicurando attenzione costante all'abbassamento del rischio di erosione del valore pubblico che si potrebbe determinare a fronte di una trasparenza opaca o eccessivamente burocratizzata e di fenomeni corruttivi. Il valore pubblico si pone quindi come la direzione verso la quale l'Ente intende orientare il proprio agire, utilizzando le proprie risorse al meglio e in modo funzionale al reale soddisfacimento dei bisogni della comunità locale.

La sottosezione tratta dei risultati attesi in termini di obiettivi programmatici e strategici, definiti in coerenza con i documenti finanziari dell'Ente con riferimento alle previsioni generali della Sezione Strategica del DUPS.

Ai fini di individuare una metodologia per il contenuto relativo al valore pubblico, sono stati ripresi gli obiettivi del DUP 2024-26 ed ad essi si rinvia.

2.1.2 – semplificazione, digitalizzazione e accessibilità ai servizi comunali

A tale proposito giova rammentare che nella seduta dell'11 maggio 2022 la Conferenza unificata ha sancito l'Intesa tra Governo, Regioni, Province autonome ed Enti locali sull'aggiornamento dell'Agenda per la semplificazione 2020-2026. Il nuovo testo allinea l'Agenda al Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), per massimizzare gli interventi e facilitare la "messa a terra" delle linee di attività già individuate nell'ambito del PNRR stesso. (Intesa in Conferenza Unificata > <http://www.regioni.it/conferenze/idconf-648210/>). L'Agenda è uno strumento strategico per attuare gli interventi previsti in materia di semplificazione amministrativa, ma anche per superare i "colli di bottiglia" e, progressivamente, azzerare le complicazioni burocratiche indispensabili per il rilancio del tessuto economico del Paese. Per assicurare la corretta attuazione delle azioni, il metodo di lavoro prevede la concertazione e il coordinamento tra Governo, Regioni ed Enti locali. Obiettivi, tempi e responsabilità sono individuati con un cronoprogramma puntuale, per la verifica in tempo reale dello stato di avanzamento di ciascuna azione e il raggiungimento degli obiettivi. Con un monitoraggio periodico e la consultazione degli stakeholder sarà possibile prevedere eventuali aggiustamenti ed evoluzioni costanti.

Gli ambiti strategici individuati dall'Agenda sono quattro:

Il primo riguarda la semplificazione e reingegnerizzazione delle procedure e prevede due grandi azioni per contribuire a raggiungere il traguardo di 200 procedure semplificate e reingegnerizzate entro la fine del 2024 e 600 entro il 2026: il "catalogo delle procedure", per uniformare i regimi ed eliminare adempimenti e autorizzazioni non necessarie, e la nuova modulistica standardizzata e digitalizzata per assicurare la corretta attuazione delle semplificazioni e l'accesso telematico alle procedure.

Il secondo ambito riguarda la velocizzazione delle procedure e prevede tre diverse azioni per ridurre e dare certezza ai tempi delle procedure legate agli interventi per la ripresa. Le azioni forniscono supporto alle amministrazioni regionali e locali per gestire e accelerare le "procedure complesse" cruciali per la ripresa (infrastrutture, opere pubbliche, transizione al digitale ecc.) e misurare e ridurre i tempi di conclusione dei procedimenti.

Il terzo si focalizza sulla digitalizzazione, prerequisito essenziale per migliorare l'accesso alle procedure e garantirne la gestione efficace ed efficiente. Le azioni prevedono, in attuazione del PNRR, la piena digitalizzazione dei procedimenti amministrativi di competenza dello Sportello unico delle attività produttive (SUAP) e dello Sportello unico dell'edilizia (SUE).

Infine, il quarto ambito traccia una serie di azioni mirate per superare gli ostacoli nei settori chiave del Piano di rilancio, nei settori della tutela ambientale e green economy, l'edilizia e la rigenerazione urbana, la banda ultra larga e gli appalti.

Nell'ambito del PNRR il tema della transizione digitale risulta determinante in quanto riguarda una percentuale rilevante delle risorse rese disponibili ed è trasversale a tutte le missioni del piano, a cominciare dalla prima, denominata "Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo" inerente interventi per incentivare la digitalizzazione degli enti locali (Regioni Province, Comuni, enti sanitari) incentrati su:

- rafforzamento delle competenze digitali;
- rafforzamento delle infrastrutture digitali;
- facilitazione alla migrazione al cloud;
- ampliamento dell'offerta di servizi ai cittadini in modalità digitale;
- la riforma dei processi di acquisto di servizi ICT;
- valorizzazione di siti storici e culturali, migliorando la capacità attrattiva, la sicurezza e l'accessibilità dei luoghi.

L'Ente nel corso degli ultimi anni ha già raggiunto un buon livello di digitalizzazione dei servizi attraverso l'informatizzazione spinta di procedure sia interne che rivolte all'utenza, ulteriormente incrementato per contingenze operative dovute alla pandemia da Covid-19 nel periodo 2020-21.

In riferimento alle modalità e azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale ai servizi dell'Amministrazione da parte dei cittadini, per il triennio 2023-25 dovrà essere consentita una migliore fruibilità dei servizi da parte di tutti, ed in particolare anziani e disabili; pertanto l'ulteriore digitalizzazione dei servizi dovrà tener conto degli stessi, al fine di garantirne la fruibilità a categorie di popolazione per le quali devono essere previsti dei canali dedicati di accesso alla pubblica amministrazione (rif. Art. 6 comma 2 lett. f) del DL 80/2021).

Allo stato attuale, questo è l'elenco delle procedure digitalizzate del Comune di Ronco Briantino:

Descrizione
Registrazione delle fatture in formato digitale
Gestionale dei principali tributi comunali (IMU, TARI ecc.)
Gestione dei servizi a domanda individuale
ANPR Anagrafe Stato Civile Elettorale Cimiteriali
Gestionale contabile dell'amministrazione.

Gestionale back-office Sportello Unico Attività Produttive (SUAP)
Gestione back-office SUE Sportello Unico Edilizia – gestione pratiche edilizie
Gestione Protocollo
Documentale
Gestione Pubblicazioni all'albo pretorio e albo trasparenza atti
Gestione Iter atti amministrativi

Questo è l'elenco dei servizi Online attivi presso il Comune di Ronco Briantino:

Nome del servizio
SUAP Sportello Unico attività produttive
SUE Sportello Unico Edilizia
Servizi online Polizia Locale per consultazione atti relativi al verbale, istanze e pagamenti
Servizi online per polizia locale - Consultazione on-line violazioni codice della strada
Servizi online tributari: - calcolo IMU - situazioni contribuente
Pagamenti OnLine PagoPa

2.1.3 - Corretto recepimento degli istituti di semplificazione normativa

Il Comune ha recepito le novità normative introdotte negli ultimi anni nell'ambito della disciplina del procedimento amministrativo contenuta nella legge n. 241/1990.

Le pubbliche amministrazioni sono chiamate a compiere scelte organizzative idonee a garantire la corretta attuazione delle suddette misure di semplificazione. In tal senso, nel corso del triennio 2023-2025, l'attività di semplificazione del Comune sarà improntata all'implementazione del corretto recepimento degli istituti normativi sopra menzionati.

2.2- Performance

Vengono qui specificate le sottosezioni relative alla performance dell'ente ed in quella riferita alle azioni positive.

2.2.1 Performance

La presente sottosezione di Programmazione, è stata elaborata secondo le innovazioni normative citate in premessa di cui al D.L. n. 80 del 09/06/2021, conv. con L. n. 113 del 08/08/2021, nel rispetto del D.Lgs n. 150 del 27/10/2009 e s.m.i. e in aderenza al vigente sistema di valutazione approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 100 del 30/12/2019.

Con tale strumento si tende a rendere concrete e operative le strategie dell'ente, attraverso obiettivi gestionali, quale declinazione a livello operative della pianificazione strategica dell'Ente rappresentata dalle Linee di Mandato del Sindaco e dal Documento Unico di Programmazione. Rappresenta pertanto lo strumento per migliorare l'efficienza dell'Ente nell'utilizzo delle risorse e l'efficacia nell'azione anche

verso l'esterno.

Il contenuto che segue è il risultato del processo di definizione degli obiettivi da assegnare ai Responsabili dei servizi per le annualità 2024-2026, definito a partire dalle linee di mandato 2019-2024 declinate in indirizzi strategici (Sezione Strategica), programmi e obiettivi operativi (Sezione Operativa) del DUP 2024-2026, approvato con Deliberazione C.C. n. 2 DEL 15.02.2024.

2.2.2- Piano delle azioni positive

La Legge n. 125/1991 "Azioni Positive per la realizzazione delle parità uomo – donna nel lavoro" modificata dal D.Lgs 196/2000, prevede che le Pubbliche Amministrazioni " predispongano Piani di Azioni Positive di durata triennale al fine di promuovere l'inserimento delle donne nell'ambito lavorativo ad ogni livello, ad ogni settore e di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità". L'art. 7 comma 5 del D.Lgs 196/2000 stabilisce che "le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni e tutti gli Enti Pubblici non economici, predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Il quadro normative si completa con le disposizioni di cui all'art. 57 del D.Lgs 165/2001 ove si indicano le misure atte a creare effettive condizioni di pari opportunità e relazioni sulle condizioni oggettive in cui si trovano le lavoratrici rispetto alle attribuzioni, alle mansioni, alla partecipazione ai corsi di aggiornamento, ai nuovi ingressi, oltre all'adozione di piani triennali per "azioni positive" da finanziare nell'ambito delle disponibilità di bilancio.

Con delibera GC n. 55 del 21/09/2023 è stato approvato il piano delle azioni positive triennio 2023-2025 del Comune di Ronco Briantino

Il predetto piano è stato trasmesso alla consigliera provinciale per le pari opportunità della Provincia di Monza e Brianza.

In allegato si riporta il piano azioni positive 2024-26 che viene approvato all'interno del PIAO presente

[Allegato 2: PIANO AZIONI POSITIVE 2024-2026](#)

2.3 – Rischi corruttivi e trasparenza (2024- 26)

Con delibera della Giunta Comunale n. 30 del 27/04/2022 è stato approvato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza valido per il triennio 2022/2024, confermato con delibera GC n. 12 del 25/01/2023. Esso si colloca in una linea di continuità e sviluppo dei precedenti piani.

All'elaborazione delle misure anticorruzione e trasparenza 2024-26 ha partecipato l'intera struttura amministrativa, con la direzione del Segretario Comunale in qualità di Responsabile della Prevenzione della Corruzione, unitamente ai Responsabili di servizio che hanno maturato una profonda conoscenza dei processi decisionali e dei relativi rischi. Il Piano è destinato a dipendenti e collaboratori che prestano servizio presso del Comune di Ronco Briantino ed è stato reso pubblico per tutti gli stakeholders interni ed esterni.

E' stata revisionata la mappatura dei processi e delle attività degli uffici alla luce delle più recenti

modifiche normative ed organizzative.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza avverrà 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.

[Allegato 3: Misure anticorruzione e Trasparenza 2024/2026](#)

SEZIONE N. 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 – Struttura Organizzativa

La struttura organizzativa dell'ente è stata definita con deliberazione della giunta comunale n. 22 del 26/02/2018. Essa è ripartita in servizi e uffici. Al vertice di ciascuna servizio è posto un dipendente dell'area di Elevata qualificazione, titolare di posizione organizzativa.

Questa la ripartizione dell'organizzazione:

- SETTORE 1 - Affari generali e servizi alle Persone
- SETTORE 2 -Finanziario
- SETTORE 3- Tecnico
- SETTORE 4 -Polizia Locale

Con deliberazione consiliare n 31 del 27/07/2023 è stata approvata la nuova convenzione per il servizio di segreteria generale convenzionata tra il Comune di Agrate (42%), Bernareggio (40%), e Ronco Briantino (18%) ed il Comune di Agrate svolge le funzioni di ente Capo-convenzione.

Il servizio di polizia locale è gestito in funzione associata con i Comuni di Bernareggio, Sulbiate ed Aicurzio, ente capo-fila è il comune di Ronco Briantino.

Il Nucleo di Valutazione è costituito dalla Dott. Luigi Ceroni.

Nell'ultimo triennio (2021-2022-2023) non si sono registrati fatti corruttivi, non vi sono stati procedimenti disciplinari riconducibili a fenomeni o eventi di corruzione e non sono pervenute segnalazioni di Wistleblowing.

Con delibera GC n. 25 del 30/03/2023 è stato approvato il nuovo sistema di classificazione del personale a seguito dell'entrata in vigore del nuovo ordinamento professionale di cui al CCNL del 16/11/2022.

[Allegato 4: Organigramma dell'Ente](#)

3.2 – Organizzazione del lavoro agile

La programmazione muove dall'esperienza del lavoro agile sviluppatasi durante lo stato di emergenza, integrandola ora utilizzando la modalità agile quale contributo al miglioramento della performance.

Come previsto dalle [linee guida](#) per il contratto Smart Working PA, l'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria ed è consentita a tutti i lavoratori, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, a tempo pieno o parziale.

Il Comune di Ronco Briantino avrà cura di facilitare l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovino in condizioni di fragilità o particolare necessità.

Con delibera GC n. 21 del 16/03/2023 è stato dato indirizzo per l'attuazione del lavoro agile.

Sono stati sottoscritti gli accordi individuali con i dipendenti che regolano, fra l'altro, i tempi di

contattabilità e disconnessione. Tale delibera è improntata ai criteri del CCNL 16.11.2022 (titolo VI – Capo I e Capo II).

L'amministrazione deve assicurare il costante aggiornamento dei meccanismi di sicurezza.

Previo accordo, possono essere utilizzate anche dotazioni tecnologiche del lavoratore che rispettino i requisiti di sicurezza.

Il collegamento avviene da remoto attraverso una connessione VPN protetta.

3.3 – Piano Triennale di Fabbisogno del Personale e Piano Assunzioni

Il piano triennale del fabbisogno del personale, 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.

La normativa attuale in materia di spese di personale è basata sulla "sostenibilità finanziaria" calcolata come rapporto fra spese di personale ed entrate correnti.

Il Comune di Ronco Briantino, rientra come capacità assunzionale nella fascia d) con valore soglia più basso pari a 27,20% e valore soglia più altro pari a 31,20%.

Il prospetto di calcolo sotto riportato dimostra che il Comune di Ronco Briantino rientra nel valore soglia più bassa e quindi dei Comuni virtuosi.

Quindi il Comune potrebbe incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato fino alla soglia massima prevista dalla tabella 1 del DM 17 marzo 2020 ma comunque entro il valore calmierato di cui alla tabella 2, come previsto dall'art. 54 del DM stesso, e tali maggiori spese consentite non rilevano ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale in valore assoluto dell'art. 1, comma 557 della legge 296/2006.

Inoltre, il tetto complessivo della **spesa da destinare a lavoro flessibili** ai sensi dell'art. 9 comma 28 del D.L 78/2010, è pari a quella sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 e quindi ammonta a € 16.634,91.

Esaminata la consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, si evidenzia che non emergono situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. 165/2001 e s.m.i.

Infine, il Comune di Ronco Briantino non ha dichiarato il dissesto finanziario e dall'ultimo Conto Consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario.

Si riepiloga quindi quanto segue:

- 1) a seguito della verifica della capacità assunzionale per l'anno 2024, il Comune di Ronco Briantino rispetta il criterio di "sostenibilità finanziaria della spesa di personale" secondo quanto previsto dalla del DL 34/2019 e dal DM DM 17 marzo 2020, in base al rapporto tra spese di personale ed entrate correnti;
- 2) il limite di spesa di personale previsto dall'art. 1 comma 557 della Legge 296/2006 (spesa

- media del triennio 2011-2013) per il Comune di Ronco Briantino ammonta a € 482.239,37;
- 3) il piano triennale dei fabbisogni di personale 2024/2026, è in seguente:
 - assunzioni a tempo indeterminato. Non sono previste assunzioni di personale che incrementino la spesa. Si prevedono assunzioni esclusivamente per eventuali turn-over, da effettuarsi secondo le procedure ordinarie di reclutamento, compresa mobilità, utilizzo graduatorie di altri Enti e concorsi pubblici;
 - 4) la spesa derivante dalla programmazione di cui sopra rientra nei limiti della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste al D.L. 34/2019, rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica in materia di pareggio di bilancio, nonché i limiti imposti dall'art. 1 commi 557, e seguenti della legge 296/2006 in tema di contenimento della spesa di personale;
 - 5) nel piano triennale del fabbisogno di personale 2024-2026 non è prevista maggiore spesa per nuove assunzioni.
 - 6) Il lavoro a tempo determinato verrà eventualmente utilizzato per situazioni straordinario che dovessero manifestarsi nel corso del triennio non attualmente preventivabili. Per l'anno 2024 viene previsto un supporto con incarichi ai sensi del comma 557 art. 1 legge 311/04 alla convenzione di Polizia locale e all'ufficio tecnico.

	IMPORTI	MEDIA ENTRATE
SPESE DI PERSONALE REDICONTO ANNO 2023	560.916,83	
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2021	2.793.662,33	2.688.002,97
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2022	2.946.357,78	
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2023	2.955.527,81	
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2023	210.513,00	
RAPPORTO SPESA PERSONALE/ENTRATE CORRENTI		20,87%

Spazio teorico disponibile per l'anno 2024:

Spesa di personale 2021	443.731,08
Spesa massima di personale (27,20% di 2.859.443,00)	777.768,50
Incremento massimo di spesa	217.370,51
Spesa personale 2018 (compresa spese per segretario)	459.686,42
% di incremento anno 2024 tabella 2	28%
<i>Capacità assunzionale anno 2024</i>	<i>128.712,20</i>

CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31 DICEMBRE 2023:					
Cat.	Posti coperti alla data del 31/12/2022		Posti da coprire per effetto del presente piano		Costo complessivo dei posti coperti e da coprire
	FT	PT	FT	PT	
Dir					€ 0,00
D	6	0	0	0	€ 0,00
C	6	0	0	0	€ 0,00
B	1	0	0	0	€ 0,00
A	0	0	0	0	€ 0,00
TOTALE	13	0	0	0	€ 0,00

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE IN BASE AI PROFILI PROFESSIONALI:	
Area	Analisi dei profili professionali in servizio
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	n. 01 Specialista in attività amministrative n. 01 Specialista in attività amministrative e contabili n. 02 Specialista in attività tecnico n. 01 Assistente sociale n. 01 Comandante polizia locale
Area degli istruttori	n. 02 Istruttore amministrativo contabile – ufficio tributi n. 02 Istruttore amministrativo n. 01 Agente polizia locale n. 01 Istruttore amministrativo (da assumere ufficio tecnico)
Area degli operatori	n. 01 Collaboratore operaio manutentore

Allegato 4 ORGANIGRAMMA COMUNALE E FABBISOGNI DI PERSONALE

3.4 – Formazione del Personale

La formazione dei dipendenti costituisce un pilastro di qualsiasi strategia incentrata sulla crescita continua delle competenze

Il Comune di Ronco Briantino si impegna a programmare attività formative che possano consentire

a tutti i dipendenti, nell'arco del triennio, di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera. I percorsi formativi saranno organizzati o programmati tenendo conto dell'articolazione degli orari di lavoro, delle sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part time.

Sarà incentivata la programmazione di percorsi di formazione a distanza per tutto il personale in modo da sviluppare nuove digital ability trasversali all'interno dell'organizzazione, al fine di facilitare e migliorare la collaborazione tra gli uffici e sviluppare in modo efficiente il lavoro in modalità agile. Ogni dipendente ha facoltà di richiedere la partecipazione a corsi di formazione al proprio Responsabile di Servizio: tutte le richieste convogliano al servizio risorse umane che elabora, ove necessario, il piano di formazione annuale dell'Ente.

Vengono stanziati nel triennio complessivamente € 2.880,00 per la formazione del personale dipendente.

PERFORMANCE OBIETTIVO SETTORE 2

4- SEZIONE N. 4 MONITORAGGIO

Al fine della semplificazione amministrativa, la presente sezione non deve essere compilata per i Comuni con meno di 50 dipendenti, come previsto dal DM 30/06/2022, n. 132.

Si evidenzia che la relazione della Performance deve essere validata dal Nucleo di valutazione ed evidenziare a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti.

L'attività di monitoraggio della sottosezione 'Rischi corruttivi e trasparenza' è articolata a cadenza annuale, al fine di consentire opportuni e tempestivi correttivi in caso di possibili criticità.