



GIUNTA COMUNALE

VERBALE DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N. 66 DEL 27/02/2024

APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2024-2026

DIREZIONE GENERALE

L'anno 2024 il giorno 27 del mese di Febbraio alle ore 11:30 nella sala giunta del palazzo civico si è riunita la Giunta Comunale, convocata anche in modalità a distanza, mediante l'applicativo Microsoft Teams della suite Microsoft Office.

Si dà atto che risultano presenti i seguenti n. 9 amministratori in carica:

	Nome	Qualifica	Presente	Assente
1	PILOTTO PAOLO	SINDACO	X	--
2	LONGONI EGIDIO	VICESINDACO	X	--
3	ABBA' CARLO	ASSESSORE	X	--
4	BETTIN ARIANNA	ASSESSORE	X	--
5	FUMAGALLI ANDREINA LAURA	ASSESSORE	X	--
6	GUIDETTI VIVIANA	ASSESSORE	X	--
7	LAMPERTI MARCO	ASSESSORE	X	--
8	MOCCIA AMBROGIO	ASSESSORE	X	--
9	RIVA EGIDIO	ASSESSORE	X	--
10	TURATO GIADA	ASSESSORE	--	X

9

1

Assume la Presidenza il Sindaco: **Paolo Pilotto**

Assiste il Segretario Generale: **Franco Andrea Barbera**

IL PRESIDENTE

Constatata la legalità della riunione, illustra la seguente:

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2024-2026

Premesso che:

- l'art. 6 del Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113, ha istituito il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (nel seguito, per brevità, anche "PIAO") "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", in ottica di accrescimento del valore pubblico generato;
- il comma 7 del richiamato art. 6 del DL80/2022, stabilisce che "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";
- il Decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 2022 n.81 prevede, per i comuni con più di 50 dipendenti, la soppressione dei seguenti adempimenti, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del PIAO:
 - Piano dei fabbisogni di personale, di cui all'art. 6, commi 1, 4, 6, e art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
 - Piano delle azioni concrete, di cui all'art. 60 bis, c. 2, D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165;
 - Piano della performance, di cui all'art. 10, c. 1, lett. a) e c. 1-ter, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150;
 - Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di cui all'art. 1, commi 5, lett. a) e 60, lett. a), legge 6 novembre 2012, n. 190;
 - Piano organizzativo del lavoro agile, di cui all'art. 14, c. 1, legge 7 agosto 2015, n. 124;
 - Piano di azioni positive, di cui all'art. 48, c. 1, D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198;
- il Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica Decreto. 30 giugno 2022, n.132 ha approvato il Regolamento recante la definizione del contenuto del PIAO prevedendo:
 - all'art. 7, comma 1, che tale documento sia adottato entro il 31 gennaio di ogni anno e abbia durata triennale;
 - all'art. 8, comma 2, che in ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui al precedente punto, sia differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci";

Considerato che con decreto del Ministro dell'Interno del 22 dicembre 2023 è stato differito al 15 marzo 2024, il termine per la deliberazione del bilancio di previsione 2024-2026 degli enti locali;

Richiamate:

- la deliberazione del Consiglio Comunale n. 3 del 22 gennaio 2024 che ha approvato il Documento Unico di Programmazione Sezione Strategica 2023-2027 e Sezione Operativa 2024-2026;

- la deliberazione del Consiglio Comunale n. 4 del 30 gennaio 2024 che ha approvato il Bilancio di Previsione per gli esercizi finanziari 2024-2025-2026 e relativi allegati;

Considerato che:

- il Comune di Monza, alla data del 31 dicembre 2023 ha più di 50 dipendenti, computati secondo il metodo di calcolo utilizzato per compilare la tabella 12 del Conto Annuale;
- la proposta di Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026 è stata predisposta nel rispetto del quadro normativo di riferimento e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento applicabili, tenuto conto di quanto stabilito per gli enti delle dimensioni organizzative analoghe a quelle del Comune di Monza;

Dato atto, altresì che:

- in data 20 febbraio 2024, ai sensi dell'art. 4 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale dell'area delle Funzioni Locali sottoscritto il 17 dicembre 2020 e dell'art. 4 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto Funzioni Locali sottoscritto il 16 novembre 2022, la sezione 3.4 (Pianificazione Triennale del Fabbisogno di Personale) è stata inviata in informativa alle Organizzazioni e Rappresentanze Sindacali;
- in data 12 e 13 febbraio 2024, ai sensi dell'art. 4 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto Funzioni Locali sottoscritto il 16 novembre 2022 e dell'art. 4 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale dell'area delle Funzioni Locali sottoscritto il 17 dicembre 2020, la sezione 3.5 (Formazione del Personale) è stata inviata in informativa alle Organizzazioni e Rappresentanze Sindacali del personale del comparto (12 febbraio) e del personale area dirigenza (13 febbraio);
- in data 14 febbraio 2024 le sezioni 3.3 (Piano Azioni Positive) e 3.5 (Formazione del Personale) sono state trasmesse all'Organismo Paritetico per l'innovazione del personale dirigenziale e non dirigenziale, al fine di raccogliere eventuali pareri e contributi, e che tale Organismo non ha avanzato proposte di modifiche integrazioni entro i termini indicati;
- in data 14 febbraio 2024 la sezione 3.3 inerente al Piano delle Azioni Positive è stata condivisa, rispettivamente, con i membri del Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) e con la Consigliera di Parità della Provincia di Monza e Brianza, al fine di raccogliere eventuali pareri e contributi;
- con riferimento a quanto indicato al precedente punto:
 - entro i termini previsti sono pervenute alcune osservazioni da parte del C.U.G. di modifica e/o integrazione in merito alla proposta inviata, che sono state analizzate e hanno determinato una parziale modifica alla sezione 3.3 approvata con il presente provvedimento;
 - è stato acquisito parere favorevole inerente alla proposta del documento da parte della Consigliera di Parità della Provincia di Monza e Brianza (cfr. nota prot. gen. n. 33280/2024);
- con riferimento alla sezione 3.4 (Pianificazione Triennale del Fabbisogno di Personale) è stato acquisito il parere preventivo del Collegio dei Revisori (cfr. verbale 4/2024, prot. gen. n. 36137/2024);
- con riferimento alla sezione 2.2 (Performance), il Nucleo Indipendente di Valutazione ha rilasciato parere favorevole, per quanto di competenza (cfr. prot. gen. n. 34306/2024);

Dato atto, inoltre, che:

- la specifica sezione del PIAO 3.2 (Organizzazione del Lavoro Agile) conferma i medesimi contenuti già approvati con il PIAO 2023-2025 rispetto ai criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile, ai criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro e ai criteri di priorità per l'accesso al lavoro agile;
- con riferimento agli obiettivi di inclusione e accessibilità fisica e digitale da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità, si darà attuazione alle indicazioni fornite dal Nucleo Indipendente di Valutazione con proprio verbale prot. gen. n. 35197/2024, ai fini di ottemperare alle previsioni di cui all'art. 5 del Decreto Legislativo 13 dicembre 2023, n. 222;

Ritenuto pertanto di adottare il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026, redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento, nonché sulla base del "Piano tipo" di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, in coerenza con l'ultimo Documento Unico di Programmazione approvato;

Visti i pareri favorevoli in merito alla regolarità tecnica e contabile della deliberazione di cui all'oggetto, ai sensi e per gli effetti dell'art. 49, c. 1, D.Lgs. del 18 agosto 2000 n. 267;

Richiamati i seguenti pareri istruttori: Parere Collegio dei Revisori;

Dato atto che, per l'esecuzione del presente provvedimento non risulta necessario acquisire certificazioni o nullaosta di servizi interni o di altre amministrazioni esterne;

Dato atto che risulta necessario/utile dare informazione del presente provvedimento ai seguenti soggetti: ORGANIZZAZIONI E RAPPRESENTANZE SINDACALI;

Dato atto che il presente provvedimento costituisce attuazione del seguente obiettivo operativo del DUP: 0110/6.17.36 - Innovazione organizzativa;

Dato atto che la materia oggetto del presente provvedimento rientra nelle competenze dell'unità organizzativa DIREZIONE GENERALE, come da vigente funzionigramma;

Attesa la competenza della Giunta Comunale all'adozione del presente provvedimento, ai sensi dell'art. 48, comma 2, D.Lgs. n. 267/2000;

Visto l'allegato parere in ordine alla regolarità tecnica, espresso sulla proposta in esame dal Dirigente responsabile della DIREZIONE GENERALE, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000;

Su proposta di: SINDACO PAOLO PILOTTO

DELIBERA

1. di approvare il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026 che, allegato alla presente deliberazione, ne costituisce parte integrante e sostanziale;

2. di dare atto che il presente provvedimento è redatto in coerenza con l'ultimo Documento Unico di Programmazione approvato dall'Ente;
3. di disporre che gli uffici competenti provvedano alla pubblicazione della presente deliberazione unitamente all'allegato Piano Integrato di Attività e Organizzazione, all'interno della sezione "Amministrazione trasparente", ai sensi dell'art. 6, comma 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113;
4. di disporre che il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026, come approvato dalla presente deliberazione, venga trasmesso al Dipartimento della Funzione Pubblica, secondo le modalità dallo stesso definite, ai sensi dell'art. 6, comma 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113;
5. di dare atto che al presente provvedimento non è associato alcun Codice Identificativo di Gara (CIG);
6. di dare atto che al presente provvedimento non è associato alcun Codice Unico di Progetto (CUP);
7. di dichiarare, con separata ed unanime votazione, l'immediata eseguibilità del presente provvedimento, giusta l'art. 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000.

.....

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la proposta in oggetto, come illustrato dal Sig. Sindaco PILOTTO PAOLO;

Ritenuto di approvare la suddetta proposta;

Dato atto che sono stati acquisiti i pareri in ordine alla regolarità tecnica e alla regolarità contabile, di cui all'art. 49, comma 1, del D.Lgs. 18.8.2000, n. 267;

Con voti unanimi e favorevoli, espressi nelle forme di legge;

D E L I B E R A

1. di approvare la proposta di delibera: "APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2024-2026", come sopra riportata;
2. di dichiarare la presente deliberazione, con separata ed unanime votazione, immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 18.8.2000, n. 267.

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 66 DEL 27/02/2024

Letto, approvato e sottoscritto

IL SINDACO/PRESIDENTE
Paolo Pilotto

IL SEGRETARIO GENERALE
Franco Andrea Barbera



COMUNE DI MONZA
PROVINCIA DI MONZA E BRIANZA

DIREZIONE GENERALE

DIREZIONE GENERALE

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE 2024-2026

PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE

Ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267

FAVOREVOLE

Monza,

IL RAGIONIERE CAPO



100000 - DIREZIONE GENERALE
100000 - DIREZIONE GENERALE

100000 - DIREZIONE GENERALE
Responsabile: BERTOLA MICHELE

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2024-2026

Premesso che:

- l'art. 6 del Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113, ha istituito il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (nel seguito, per brevità, anche "PIAO") "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", in ottica di accrescimento del valore pubblico generato;
- il comma 7 del richiamato art. 6 del DL80/2022, stabilisce che "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";
- il Decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 2022 n.81 prevede, per i comuni con più di 50 dipendenti, la soppressione dei seguenti adempimenti, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del PIAO:
 - Piano dei fabbisogni di personale, di cui all'art. 6, commi 1, 4, 6, e art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
 - Piano delle azioni concrete, di cui all'art. 60 bis, c. 2, D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165;
 - Piano della performance, di cui all'art. 10, c. 1, lett. a) e c. 1-ter, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150;
 - Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di cui all'art. 1, commi 5, lett. a) e 60, lett. a), legge 6 novembre 2012, n. 190;
 - Piano organizzativo del lavoro agile, di cui all'art. 14, c. 1, legge 7 agosto 2015, n. 124;
 - Piano di azioni positive, di cui all'art. 48, c. 1, D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198;
- il Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica Decreto. 30 giugno 2022, n.132 ha approvato il Regolamento recante la definizione del contenuto del PIAO prevedendo:
 - all'art. 7, comma 1, che tale documento sia adottato entro il 31 gennaio di ogni anno e abbia durata triennale;
 - all'art. 8, comma 2, che in ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui al precedente punto, sia differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci";

Considerato che con decreto del Ministro dell'Interno del 22 dicembre 2023 è stato differito al 15 marzo

2024, il termine per la deliberazione del bilancio di previsione 2024-2026 degli enti locali;

Richiamate:

- la deliberazione del Consiglio Comunale n. 3 del 22 gennaio 2024 che ha approvato il Documento Unico di Programmazione Sezione Strategica 2023-2027 e Sezione Operativa 2024-2026;
- la deliberazione del Consiglio Comunale n. 4 del 30 gennaio 2024 che ha approvato il Bilancio di Previsione per gli esercizi finanziari 2024-2025-2026 e relativi allegati;

Considerato che:

- il Comune di Monza, alla data del 31 dicembre 2023 ha più di 50 dipendenti, computati secondo il metodo di calcolo utilizzato per compilare la tabella 12 del Conto Annuale;
- la proposta di Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026 è stata predisposta nel rispetto del quadro normativo di riferimento e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento applicabili, tenuto conto di quanto stabilito per gli enti delle dimensioni organizzative analoghe a quelle del Comune di Monza;

Dato atto, altresì che:

- in data 20 febbraio 2024, ai sensi dell'art. 4 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale dell'area delle Funzioni Locali sottoscritto il 17 dicembre 2020 e dell'art. 4 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto Funzioni Locali sottoscritto il 16 novembre 2022, la sezione 3.4 (Pianificazione Triennale del Fabbisogno di Personale) è stata inviata in informativa alle Organizzazioni e Rappresentanze Sindacali;
- in data 12 e 13 febbraio 2024, ai sensi dell'art. 4 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto Funzioni Locali sottoscritto il 16 novembre 2022 e dell'art. 4 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale dell'area delle Funzioni Locali sottoscritto il 17 dicembre 2020, la sezione 3.5 (Formazione del Personale) è stata inviata in informativa alle Organizzazioni e Rappresentanze Sindacali del personale del comparto (12 febbraio) e del personale area dirigenza (13 febbraio);
- in data 14 febbraio 2024 le sezioni 3.3 (Piano Azioni Positive) e 3.5 (Formazione del Personale) sono state trasmesse all'Organismo Paritetico per l'innovazione del personale dirigenziale e non dirigenziale, al fine di raccogliere eventuali pareri e contributi, e che tale Organismo non ha avanzato proposte di modifiche integrazioni entro i termini indicati;
- in data 14 febbraio 2024 la sezione 3.3 inerente al Piano delle Azioni Positive è stata condivisa, rispettivamente, con i membri del Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) e con la Consigliera di Parità della Provincia di Monza e Brianza, al fine di raccogliere eventuali pareri e contributi;
- con riferimento a quanto indicato al precedente punto:
 - entro i termini previsti sono pervenute alcune osservazioni da parte del C.U.G. di modifica e/o integrazione in merito alla proposta inviata, che sono state analizzate e hanno determinato una parziale modifica alla sezione 3.3 approvata con il presente provvedimento;
 - è stato acquisito parere favorevole inerente alla proposta del documento da parte della Consigliera di Parità della Provincia di Monza e Brianza (cfr. nota prot. gen. n. 33280/2024);
- con riferimento alla sezione 3.4 (Pianificazione Triennale del Fabbisogno di Personale) è stato acquisito il parere preventivo del Collegio dei Revisori (cfr. verbale 4/2024, prot. gen. n. 36137/2024);
- con riferimento alla sezione 2.2 (Performance), il Nucleo Indipendente di Valutazione ha rilasciato parere favorevole, per quanto di competenza (cfr. prot. gen. n.34306/2024);

Dato atto, inoltre, che:

- la specifica sezione del PIAO 3.2 (Organizzazione del Lavoro Agile) conferma i medesimi contenuti già approvati con il PIAO 2023-2025 rispetto ai criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile, ai criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro e ai criteri di priorità per l'accesso al lavoro agile;
- con riferimento agli obiettivi di inclusione e accessibilità fisica e digitale da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità, si darà attuazione alle indicazioni fornite dal Nucleo Indipendente di Valutazione con proprio verbale prot. gen. n. 35197/2024, ai fini di ottemperare alle previsioni di cui all'art. 5 del Decreto Legislativo 13 dicembre 2023, n. 222;

Ritenuto pertanto di adottare il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026, redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento, nonché sulla base del "Piano tipo" di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, in coerenza con l'ultimo Documento Unico di Programmazione approvato;

VISTI i pareri favorevoli in merito alla regolarità tecnica e contabile della deliberazione di cui all'oggetto, ai sensi e per gli effetti dell'art. 49, c. 1, D. Lgs. del 18 agosto 2000 n. 267;

Richiamati i seguenti pareri istruttori: Parere Collegio dei Revisori;

Dato atto che, per l'esecuzione del presente provvedimento non risulta necessario acquisire certificazioni o nullaosta di servizi interni o di altre amministrazioni esterne

Dato atto che risulta necessario/utile dare informazione del presente provvedimento ai seguenti soggetti: ORGANIZZAZIONI E RAPPRESENTANZE SINDACALI .

Dato atto che il presente provvedimento costituisce attuazione del seguente obiettivo operativo del DUP:0110/6.17.36 - Innovazione organizzativa;

Attesa la competenza della Giunta comunale all'adozione del presente provvedimento ai sensi dell'art. 48, comma 2, D. Lgs. n. 267/2000;

Visto l'allegato parere in ordine alla regolarità tecnica, espresso sulla proposta in esame dal Dirigente responsabile del DIREZIONE GENERALE, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000;

Su proposta di: SINDACO PAOLO PILOTTO

DELIBERA

1. di approvare il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026 che, allegato alla presente deliberazione, ne costituisce parte integrante e sostanziale;
2. di dare atto che il presente provvedimento è redatto in coerenza con l'ultimo Documento Unico di Programmazione approvato dall'Ente;
3. di disporre che gli uffici competenti provvedano alla pubblicazione della presente deliberazione unitamente all'allegato Piano Integrato di Attività e Organizzazione, all'interno della sezione "Amministrazione trasparente", ai sensi dell'art. 6, comma 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113;
4. di disporre che il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026, come approvato dalla presente deliberazione, venga trasmesso al Dipartimento della Funzione Pubblica, secondo le modalità dallo stesso definite, ai sensi dell'art. 6, comma 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113.

di dare atto che al presente provvedimento non e' associato alcun Codice Identificativo di Gara (CIG)

di dare atto che al presente provvedimento non e' associato alcun Codice Unico di Progetto (CUP)

Di dichiarare, con separata ed unanime votazione, l'immediata eseguibilità del presente provvedimento, giusta l'art. 134, comma 4, del D. Lgs. n. 267/2000.



COMUNE DI MONZA



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2024-2026

Premessa	4
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2024-2026	6
SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	6
1.1 ANALISI DEL CONTESTO	6
SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	7
2.1 VALORE PUBBLICO	7
2.1.1 Ambiti di mandato	9
2.1.2 Obiettivi strategici per la creazione di valore pubblico	11
2.2 PERFORMANCE	16
2.2.1 Performance Organizzativa - Obiettivi	16
2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA.....	42
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	44
3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA.....	44
3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	47
3.2.1 Quadro normativo e contrattuale	47
3.2.2 Lavoro agile: sviluppo nel Comune di Monza	47
3.2.3 Obiettivi del lavoro agile	49
3.2.4 Destinatari e modalità attuative del lavoro agile	50
3.2.5 Lavoro agile: individuazione attività	51
3.2.6 Lavoro agile: l'infrastruttura tecnologica	52
3.2.7 Lavoro agile e valutazione della performance	53
3.2.8 Lavoro agile e razionalizzazione degli spazi di lavoro	54
3.3 PIANO DELLE AZIONI POSITIVE	55
3.3.1 Attori	55
3.3.2 Obiettivi del Piano Azioni Positive	56
3.4 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE	58
3.4.1 Verifiche preliminari per procedere alle assunzioni	59
3.4.2 Capacità assunzionali e spese di personale.....	60
3.4.3 Assunzioni di personale a tempo determinato	65
3.4.4 Superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni - stabilizzazioni ex DL44/2023	68
3.4.5 La progressione tra le aree	68
3.4.6 Il contesto di riferimento	69
3.4.6.1 Lo stato di attuazione della vigente programmazione del fabbisogno di personale	69
3.4.6.2 Categorie protette.....	72
3.4.6.3 I parametri di virtuosità dell'ente che incidono sul piano occupazionale	72
3.4.6.4 L'individuazione delle facoltà assunzionali basate sul principio di sostenibilita' finanziaria della spesa di personale	74
3.4.7 La programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2024-2026.....	75
3.4.7.1 Le azioni di reclutamento/copertura di posizioni a tempo indeterminato del triennio 2024-2026	76

3.4.7.2 La progressione tra le aree ex art. 52 del D.Lgs. 165/2001 per il triennio 2024-2026 e ex art. 13, commi 6, 7, 8 e art. 15 del CCNL del 16 novembre 2022	77
3.4.7.3 La compatibilità delle azioni di reclutamento a tempo indeterminato con il nuovo vincolo di sostenibilità finanziaria ex art. 33, comma 2, DL34/2019	77
3.4.7.4 Le assunzioni di personale appartenente alle categorie protette di cui alla legge 12 marzo 1999, n.68	78
3.4.7.5 Le assunzioni a tempo determinato del triennio 2024-2026	78
3.4.7.6 La proiezione delle spese di personale ex art. 1, commi 557 e successivi	80
3.5 FORMAZIONE DEL PERSONALE: PRIORITÀ STRATEGICHE IN TERMINI DI RIQUALIFICAZIONE O POTENZIAMENTO DELLE COMPETENZE	82
3.5.1 Individuazione linee strategiche.....	82
3.5.2 Individuazione aree di intervento - obiettivo - tipologie formative oggetto dell'analisi dei fabbisogni	85
3.5.3 Risorse finanziarie.....	86
3.5.4 Attori coinvolti.....	87
3.5.5 Metodologie	88
3.5.7 Monitoraggio, obiettivi e risultati attesi della formazione	88
SEZIONE 4. MONITORAGGIO.....	90
<u>Allegati 1a) 1b) e 1c) alla Sezione 3.4</u>	

Premessa

Il PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione) è uno strumento unitario, integrato, che sostituisce i piani del passato e li assorbe in uno strumento nuovo, onnicomprensivo, trasversale, che consente un'analisi completa dell'organizzazione e del funzionamento dell'amministrazione e di tutti gli obiettivi che intende pianificare e raggiungere. Esso mira ad *“assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa”* e a *“migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese”* attraverso la *“costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi”*

Le finalità del PIAO sono:

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

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla *mission* pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Il PIAO ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro il 31 gennaio, salvo eventuali slittamenti dei termini per l'approvazione del bilancio di previsione finanziario. In quest'ultimo caso, il PIAO va approvato entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio.

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

Il PIAO è strutturato in quattro sezioni articolate in sottosezioni:

- Sezione 1: Scheda anagrafica dell'amministrazione: riporta la scheda anagrafica dell'amministrazione e l'analisi del contesto esterno
- Sezione 2: Valore Pubblico, performance e anticorruzione: ripartita nelle seguenti sottosezioni di programmazione: a) Valore pubblico; b) Performance; c) Rischi corruttivi e trasparenza

- Sezione 3: Organizzazione e capitale umano: ripartita nelle seguenti sottosezioni di programmazione: a) struttura organizzativa; b) organizzazione del lavoro agile; c) piano triennale dei fabbisogni d) formazione;
- Sezione 4: Monitoraggio: indica gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, delle sezioni precedenti



Riferimenti normativi

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa - in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale - quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto n. 132 del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2024-2026

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di	MONZA
Indirizzo:	P.zza Trento e Trieste
Codice fiscale/Partita IVA:	02030880153 / 00728830969
Sindaco:	Prof. Paolo Pilotto
Numero dipendenti al 31 dicembre 2023:	1 Segretario Generale 1 Direttore Generale 9 Dirigenti a tempo indeterminato 3 Dirigenti a tempo determinato ex art. 110 comma 1 TUEL 1 Dirigente a tempo determinato ex art. 110 comma 2 TUEL 1 Alta Specializzazione a tempo determinato ex art. 110 comma 1 TUEL 863 Dipendenti a tempo indeterminato 16 Dipendenti con contratto a tempo determinato
Numero abitanti:	123.652 (alla data del 01/01/2024 - ufficio anagrafe)
Telefono:	039.23721
Sito internet:	https://www.comune.monza.it/it/
PEC:	monza@pec.comune.monza.it

1.1 ANALISI DEL CONTESTO

Si rimanda alla Nota di Aggiornamento al Documento Unico di Programmazione (Sezione Strategica 2023-2027, Sezione Operativa 2024-2026) approvata con deliberazione di Consiglio Comunale n. 03 del 22 gennaio 2024 e pubblicato sul sito istituzionale al seguente link

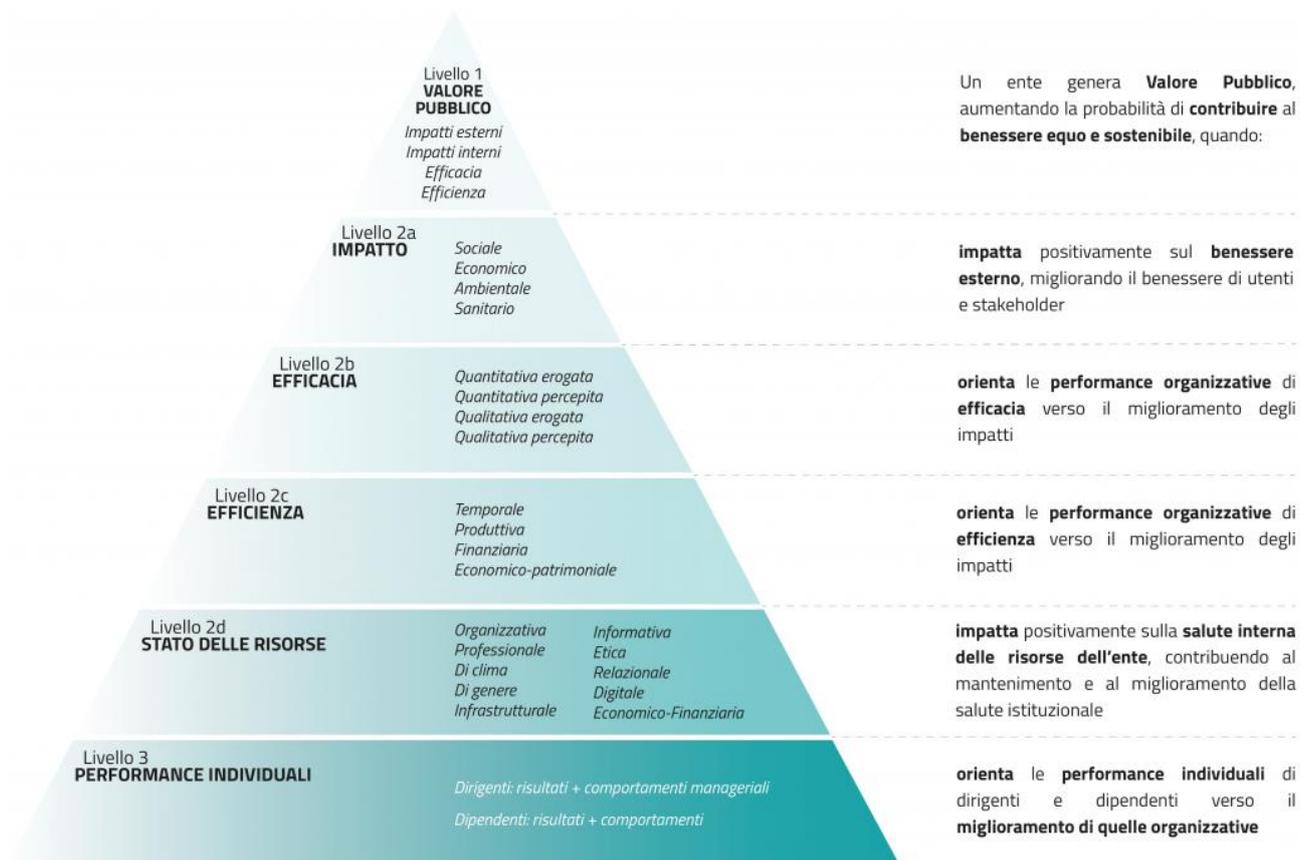
<https://www.comune.monza.it/it/comune/Documenti-e-Piani/documento-unico-di-programmazione/>

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 VALORE PUBBLICO

Per “Valore pubblico” si intende l’incremento del benessere economico, sociale, ambientale, assistenziale ed educativo, che si viene a creare presso la collettività e che deriva dall’azione dei diversi soggetti pubblici che perseguono questo fine, utilizzando le proprie risorse tangibili (finanziarie, tecnologiche, ...) 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, ...).

Il Valore Pubblico non fa quindi solo riferimento al miglioramento degli impatti esterni prodotti dalle Pubbliche Amministrazioni e diretti ai cittadini, utenti e stakeholder, ma anche alle condizioni interne all’Amministrazione presso cui il miglioramento viene prodotto.



Piramide del Valore Pubblico, Prof. Enrico Deidda Gagliardo

In tale ambito, il riferimento per l’Ente Locale sono i documenti di pianificazione strategica e operativa, con cui l’amministrazione definisce gli obiettivi da raggiungere nel medio-lungo periodo, in funzione della creazione di valore pubblico, ovvero del miglioramento del livello di benessere dei destinatari delle politiche e dei servizi.

La pianificazione strategica per l'ente locale si realizza nel Documento Unico di Programmazione (DUP) e ha ad oggetto obiettivi da raggiungere a lungo termine; mentre la programmazione di natura gestionale ed esecutiva ha ad oggetto le attività e gli obiettivi nel breve periodo.

In ottemperanza al principio di coerenza tra i documenti di programmazione (stabilito nell'allegato 4/1 al D.lgs. 118/2011 e s.m.i.) nel Documento Unico di Programmazione si definiscono, a partire dalle linee di mandato istituzionale, gli obiettivi strategici e operativi. A livello strategico sono prese decisioni riguardanti le politiche pubbliche, le strategie ed i piani d'azione. Il livello operativo costituisce lo strumento a supporto del processo di previsione, definito sulla base degli obiettivi strategici, e contiene la definizione degli obiettivi per il triennio di interesse. Gli obiettivi operativi sono in seguito specificati dagli obiettivi esecutivi annuali (rif. sottosezione Performance).



In un'ottica di Valore Pubblico, uno dei principali riferimenti è costituito dagli obiettivi di sviluppo sostenibile dell'Agenda 2030, un programma d'azione per le persone, il pianeta e la prosperità, sottoscritto il 25 settembre 2015 dai Governi dei 193 Paesi membri delle Nazioni Unite, e approvata dall'Assemblea Generale dell'ONU. L'Agenda è costituita da 17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile (Sustainable Development Goals, SDGs) inquadrati all'interno di un programma d'azione più vasto costituito da 169 target o traguardi, ad essi associati, da raggiungere in ambito ambientale, economico, sociale e istituzionale entro il 2030. Gli ambiti strategici dell'ente e gli specifici obiettivi strategici aventi un orizzonte pari a quelli del mandato amministrativo sono stati associati, laddove pertinenti, anche ai 17 obiettivi di sviluppo sostenibile.



Un'ulteriore connessione degli ambiti e degli obiettivi strategici è quella con il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza che orienta l'azione dell'amministrazione sempre in un'ottica di Valore Pubblico. Il Piano si sviluppa intorno a tre assi strategici condivisi a livello europeo - digitalizzazione e innovazione, transizione ecologica, inclusione sociale - e si articola in 16 Componenti, raggruppate in sei Missioni: Digitalizzazione, Innovazione, Competitività, Cultura e Turismo; Rivoluzione Verde e Transizione Ecologica; Infrastrutture per una Mobilità Sostenibile; Istruzione e Ricerca; Inclusione e Coesione; Salute. Le Componenti sono aree di intervento che affrontano sfide specifiche, composte a loro volta da Investimenti e Riforme.

2.1.1 Ambiti di mandato

Il Consiglio Comunale ha approvato:

- con deliberazione n. 47 del 20 ottobre 2022 le "Linee Programmatiche relative alle azioni ed ai progetti da realizzare nel corso del Mandato 2022-2027", presentate in data 25/07/2022;
- con deliberazione n. 3 del 22 gennaio 2024 l'aggiornamento al Documento Unico di Programmazione (Sezione Strategica 2023-2027, Sezione Operativa 2024-2026).

Si individuano di seguito gli Ambiti Strategici del Mandato amministrativo, tratti da tali documenti, declinati in Obiettivi Strategici con indicazione della macroarea di benessere di interesse prevalente per la creazione di Valore Pubblico.

AM	Ambito di Mandato	A. OS	Obiettivo Strategico	Macroaree del Benessere
3	LA CITTÀ DI TUTTI È DINAMICA E POLICENTRICA	3.10	Mobilità sostenibile	BENESSERE AMBIENTALE
4	LA CITTÀ DI TUTTI È CAPOLUOGO EUROPEO	4.11	La città bella	
		4.12	Potenziamento degli immobili sul territorio in funzione dei fabbisogni	
		4.13	Rigenerazione urbana	

AM	Ambito di Mandato	A. OS	Obiettivo Strategico	Macroaree del Benessere
5	LA CITTÀ DI TUTTI È INNOVATIVA, VERDE, SOSTENIBILE	5.15	La città green	
		5.16	Smart City Illuminazione pubblica	
2	LA CITTÀ DI TUTTI È ATTRATTIVA	2.08	Stimolare il commercio e l'artigianato	BENESSERE ECONOMICO
6	LA CITTÀ DI TUTTI È SOLIDA	6.17	La città solida	
1	LA CITTÀ DI TUTTI È SICURA E BELLA	1.01	Dialogo e collaborazione con il territorio	BENESSERE SOCIALE
		1.02	La città sicura	
		1.03	Patto di sicurezza urbana	
2	LA CITTÀ DI TUTTI È ATTRATTIVA	2.04	Città della Cultura	
		2.05	La città attrattiva	
		2.06	La Villa Reale e il Parco Reale nella città di tutti	
		2.07	Più cultura nella città di tutti	
3	LA CITTÀ DI TUTTI È DINAMICA E POLICENTRICA	3.09	Città partecipata e policentrica	
5	LA CITTÀ DI TUTTI È INNOVATIVA, VERDE, SOSTENIBILE	5.14	Agenda digitale	
7	LA CITTÀ DI TUTTI È INCLUSIVA E ACCESSIBILE	7.18	Diritti civili	
		7.19	Diritto al superamento della povertà e del disagio	
		7.20	Diritto alla salute	
		7.21	Diritto all'abitare	
		7.22	Diritto all'integrazione	
		7.23	La città inclusiva	
		7.24	Welfare di Comunità	
8	LA CITTÀ DI TUTTI È VIVA E SPORTIVA	8.25	Città dell'apprendimento	
		8.26	La città giovane e sportiva	

2.1.2 Obiettivi strategici per la creazione di valore pubblico

Macroaree del Benessere	Obiettivi di sviluppo sostenibile	Missioni PNRR	AM	AMBITO	A. OS	Obiettivo Strategico	MMPP/A.OS. OO	Obiettivo Operativo			
BENESSERE AMBIENTALE	 <p>7 ENERGIA PULITA E ACCESSIBILE</p>	  	3	LA CITTÀ DI TUTTI È DINAMICA E POLICENTRICA	3.10	Mobilità sostenibile	1005/3.10.17	La rivoluzione della mobilità			
							1005/3.10.19	Politiche di governo del traffico			
							1001/3.10.20	Trasporto ferroviario			
	 <p>11 CITTÀ E COMUNITÀ SOSTENIBILI</p>		4	LA CITTÀ DI TUTTI È CAPOLUOGO EUROPEO	4.11	La città bella	0902/4.11.21	Clima e vivibilità per dare un volto nuovo alla città di persone e animali			
							0903/4.11.22	La nuova politica di gestione dei rifiuti: Monza più pulita			
							 <p>13 LOTTA CONTRO IL CAMBIAMENTO CLIMATICO</p>	4.12	Potenziamento degli immobili sul territorio in funzione dei fabbisogni	1209/4.12.23	Cimitero luogo di accoglienza per tutti
										0105/4.12.24	Gestione ottimale del patrimonio
										0106/4.12.25	Edilizia Privata e maggiore qualità dello spazio pubblico
							 <p>15 LA VITA SULLA TERRA</p>	4.13	Rigenerazione urbana	0802/4.12.26	Risposta al fabbisogno abitativo
	0501/4.13.27		Custodire la memoria dei caduti delle due guerre e della Resistenza								
	 <p>17 PARTNERSHIP PER GLI OBIETTIVI</p>		5	LA CITTÀ DI TUTTI È INNOVATIVA, VERDE, SOSTENIBILE	5.15	La città green	0801/4.13.28	Riqualficazione dello spazio urbano			
							0905/5.15.31	Corridoi ecologici urbani			
0908/5.15.32		Investire su forme energetiche innovative e rinnovabili e controllo qualità dell'aria									
			5.16	Smart City Illuminazione pubblica	1005/5.16.33	Tecnologie smart per l'integrazione della illuminazione pubblica con altre reti di servizi					

Macro aree del Benessere	Obiettivi di sviluppo sostenibile	Missioni PNRR	AM	AMBITO	A.OS	Obiettivo Strategico	MMPP/A.OS.OO	Obiettivo Operativo
BENESSERE ECONOMICO	    	  	2	LA CITTÀ DI TUTTI È ATTRATTIVA	2.08	Stimolare il commercio e l'artigianato	1402/2.08.11	Distretto Urbano del Commercio
							0801/2.08.12	Qualificazione estetica e funzionale dello spazio urbano
							1404/2.08.13	Snellire le attività burocratiche e sostenere la digitalizzazione dei servizi connessi alle attività produttive
							1403/2.08.14	Stimolare e sostenere l'innovazione diffusa dei servizi connessi alle attività produttive
							1502/2.08.15	Sviluppo di un'occupazione qualificata
	6	LA CITTÀ DI TUTTI È SOLIDA	6.17	La città solida	0110/6.17.36	Innovazione organizzativa		
					0103/6.17.34	Buona gestione economica e finanziaria		
					0102/6.17.35	Garantire il coordinamento generale e trasparenza amministrativa		
					0104/6.17.37	Qualificazione delle entrate tributarie		
					0111/6.17.38	Rafforzamento gestione affari legali, contratti e coperture assicurative		

Macro aree del Benessere	Obiettivi di sviluppo sostenibile	Missioni PNRR	AM	AMBITO	A.OS	Obiettivo Strategico	MMPP/A.OS.OO	Obiettivo Operativo
BENESSERE SOCIALE	    	    	1	LA CITTÀ DI TUTTI È SICURA E BELLA	1.01	Dialogo e collaborazione con il territorio	0101/1.01.01	Garantire l'attività di indirizzo in tema di anticorruzione e legalità
			1.02	La città sicura	1101/1.02.02	Garantire l'incolumità delle persone, dei beni e dell'ambiente in caso di emergenza		
					0301/1.02.03	Coordinamento delle forze di polizia sul territorio		
					0302/1.02.04	Sviluppo e integrazione delle infrastrutture di rete		
			1.03	Patto di sicurezza urbana	0302/1.03.05	Integrazione tra politiche e azioni per la sicurezza in collaborazione con i cittadini		
			2	LA CITTÀ DI TUTTI È ATTRATTIVA	2.04	Città della Cultura	0502/2.04.06	Rafforzamento dei servizi culturali
					0501/2.04.07	Valorizzazione dei luoghi di cultura e bellezza della città garantendone la fruibilità		
					2.05	La città attrattiva	0701/2.05.08	Sviluppo della promozione della Città e dell'accoglienza turistica e convegnistica
					2.06	La Villa Reale e il Parco Reale nella città di tutti	0501/2.06.09	Villa reale - bene pubblico da valorizzare e riqualificare
					2.07	Più cultura nella città di tutti	0502/2.07.10	Biblioteca centro per lo sviluppo di idee, la ricerca di informazioni e la raccolta delle stesse
			3	LA CITTÀ DI TUTTI È DINAMICA E POLICENTRICA	3.09	Città partecipata e policentrica	0101/3.09.16	Accrescere il brand di Monza quale città aperta, accessibile, partecipativa, capace di ascolto e di relazioni positive
			5	LA CITTÀ DI TUTTI È INNOVATIVA, VERDE, SOSTENIBILE	5.14	Agenda digitale	0108/5.14.29	Infrastruttura agile e sicura per supportare la trasformazione digitale
							0107/5.14.30	Innovazione digitale e servizi al cittadino
			7	LA CITTÀ DI TUTTI È INCLUSIVA E ACCESSIBILE	7.18	Diritti civili	1205/7.18.39	Comune amico per valorizzare il dialogo sulle tematiche connesse ai diritti civili e pari Opportunità
							1204/7.18.40	Stato civile amico per valorizzare il dialogo sulle tematiche connesse ai diritti civili
1204/7.19.41	Costruire percorsi personali di recupero dell'autonomia							
7.20	Diritto alla salute	1207/7.20.42	Case della Comunità e protezione sociale					

Macro aree del Benessere	Obiettivi di sviluppo sostenibile	Missioni PNRR	AM	AMBITO	A.OS	Obiettivo Strategico	MMPP/A.OS.OO	Obiettivo Operativo
	  			LA CITTÀ DI TUTTI È VIVA E SPORTIVA	7.21	Diritto all'abitare	1206/7.21.43	Accesso a una abitazione sicura, salubre ed economicamente accessibile
					7.22	Diritto all'integrazione	1204/7.22.44	Sostenere e accompagnare il bisogno di sentirsi parte della comunità
					7.23	La città inclusiva	1202/7.23.45	La comunità a protezione delle persone fragili
							1201/7.23.46	Sostegno educativo ed alla protezione dei minori
							1002/7.23.47	Trasporto pubblico locale
					7.24	Welfare di Comunità	1208/7.24.48	Lavoro di comunità e di rete: politiche sociali di sviluppo per le persone e le comunità
							1204/7.24.49	Sviluppo Rete Artemide per conquistarsi un futuro diverso
							1203/7.24.50	Valorizzazione di tutte le età
					8.25	Città dell'apprendimento	0407/8.25.51	Accesso ampio e qualificato alla conoscenza, come luogo d'incontro, aggregazione, divertimento, studio e formazione, e valorizzazione della presenza e delle relazioni con gli istituti universitari
							1201/8.25.52	Asili nido come agenzia educativa
							0402/8.25.53	Concreto sostegno alle Istituzioni scolastiche per il potenziamento dell'offerta formativa
							0406/8.25.54	Pianificazione, programmazione e gestione dei servizi scolastici
							0401/8.25.55	Supportare la conquista dell'autonomia, lo sviluppo delle competenze e la maturazione dell'identità dei piccoli
							8.26	La città giovane e sportiva
0601/8.26.57	Lo sport per la rinascita aggregativa e sociale							

Con riferimento alla creazione di valore pubblico si evidenzia la scelta di utilizzare per misurare la performance organizzativa di ente, il posizionamento del Comune di Monza all'interno della classifica "ICity Rank".

L'indagine "I-city Rank", realizzata da Forum PA, rileva la trasformazione digitale dei 108 Comuni capoluogo di provincia italiani. A titolo esemplificativo, nell'edizione 2023, la valutazione delle città è stata articolata in tre dimensioni (sulla base di 37 indicatori costruiti su 171 variabili) che hanno mostrato caratteristiche e dinamiche diverse:

- la dimensione "Amministrazioni digitali" riguarda la digitalizzazione dell'attività amministrativa, tra siti web, fruizione dei servizi online e adozione delle piattaforme nazionali;
- la dimensione "Comuni aperti" analizza il livello di utilizzo dei social media, la diffusione di dati aperti e la fruibilità di app;
- la dimensione "Città connesse" è la dimensione di impatto della trasformazione digitale sul governo delle città e riguarda lo sviluppo di reti di connessione, sistemi di sensori e device a essi collegabili e strumenti per l'elaborazione dei flussi informativi e analisi dei dati.

2.2 PERFORMANCE

Questa sezione, predisposta secondo quanto previsto dal Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009, è finalizzata, in particolare, alla definizione dei risultati attesi in termini di obiettivi ed indicatori, programmati in coerenza con i documenti di pianificazione e programmazione strategica e finanziaria.

2.2.1 Performance Organizzativa - Obiettivi

Descrizione Indicatore	Target 2024	Note
Piazzamento annuale di Monza nella classifica «CITY RANK»	≤ 30 $> 31 \leq 61^\circ$	<ul style="list-style-type: none"> - Per posizioni comprese tra 1 e 30 il risultato si intende raggiunto al 100%; - dalla posizione 31 fino alla 61 il risultato è raggiunto al 50%; - oltre la posizione 61 l'indicatore non è raggiunto.
% di raggiungimento degli obiettivi annualmente fissati nel PIAO (performance individuale - obiettivi)	$\geq 80\%$	Gli obiettivi strategici non sono settoriali o di ufficio, i risultati sono dell'intero ente. È la capacità di collaborare che fa la differenza!
% di attuazione delle misure anticorruzione e trasparenza individuate nel PTPCT	$\geq 75\%$	Promuovere l'innovazione, l'efficienza organizzativa e la trasparenza quali strumenti di prevenzione della corruzione.
Tempo medio di pagamento ponderato complessivo	≤ 30 giorni	Da Piattaforma Crediti Certificati relativo alle fatture scadute nell'anno

2.2.2 PERFORMANCE INDIVIDUALE - OBIETTIVI

AMBITO	Obiettivo Strategico	Obiettivo Operativo	MMPP/ A.OS.OO.OE	Obiettivo esecutivo di mandato	Output 2024
LA CITTÀ DI TUTTI E' SICURA E BELLA	Dialogo e collaborazione con il territorio	Garantire l'attività di indirizzo in tema di anticorruzione e legalità	0101/1.01.01.01	Educazione alla legalità	Sottoscrizione del Protocollo della legalità con le parti sociali nell'ambito dell'Osservatorio per la legalità e contro le mafie Promozione della cittadinanza attiva e della cultura della legalità nelle scuole: studenti coinvolti \geq 1500 Incremento attività di educazione alla legalità per adulti in particolare in ambito Consultative: n. incontri \geq 12
			0101/1.01.01.02	Restituzione all'uso pubblico dei beni confiscati alla criminalità organizzata	Servizio di accoglienza per donne maltrattate e giovani adulti per avvio percorsi di autonomia: <i>rif. Output 1206/7.21.43.01 (affidamento appalto integrato)</i>
	La città sicura	Garantire l'incolumità delle persone, dei beni e dell'ambiente in caso di emergenza	1101/1.02.02.01	Organizzazione delle strutture ed interventi in materia di protezione civile e vigilanza ecologica	Approvazione del Regolamento di Protezione Civile entro il 31/12/2024
			0301/1.02.03.02	Qualificazione del servizio dei vigili di quartiere	Tutela del consumatore - attivazione servizi congiunti con nucleo polizia annonaria \geq 12
					Vigilanza assidua giardini e parchi pubblici \geq 200 servizi mirati (effettuati da vigili di quartiere)
					Coinvolgimento associazioni di volontari della polizia: servizi mirati presidio aree verdi \geq 24 (effettuati da volontari)
0301/1.02.03.03	Presidio dinamico del territorio				

AMBITO	Obiettivo Strategico	Obiettivo Operativo	MMPP / A.OS.OO.OE	Obiettivo esecutivo di mandato	Output 2024	
		Sviluppo e integrazione delle infrastrutture di rete	0302/1.02.04.01	Sviluppo sistemi videosorveglianza intelligente	Posa delle telecamere di videosorveglianza nei n. 17 varchi principali del territorio entro il 31/12/2024 Aumento delle telecamere attive sul territorio da 160 a 250 entro 31/12/2024 Servizio di pubblicazione mappa webgis (SIT) del posizionamento telecamere sul territorio comunale	
		Patto di sicurezza urbana		Integrazione tra politiche e azioni per la sicurezza in collaborazione con i cittadini	0302/1.03.05.01	Attivazione percorsi sicuri bambini/e e presidio scuole Attivazione campagna di reclutamento ≥ 1
					0302/1.03.05.02	Incremento e promozione controllo di vicinato
LA CITTÀ DI TUTTI E' ATTRATTIVA	Città della Cultura	Rafforzamento dei servizi culturali	0502/2.04.06.01	Attivazione nuovi servizi culturali di prossimità in luoghi aperti alla popolazione	N. eventi culturali annuali di quartiere ≥ 1 per quartiere (totali 10) Realizzazione evento aggregativo di musicisti amatoriali del territorio Realizzazione rassegna di artisti di strada mirata a un pubblico di bambini e famiglie Realizzazione di un contenitore di iniziative e attività culturali in occasione del Gran Premio F1: aumento affluenza complessiva alle iniziative nelle piazze e al maxischermo (40.000 dato 2023) Realizzazione di un contenitore di iniziative e attività culturali per il periodo Natalizio: aumento volume	

AMBITO	Obiettivo Strategico	Obiettivo Operativo	MMPP / A.OS.OO.OE	Obiettivo esecutivo di mandato	Output 2024
					<p>sponsorizzazioni 2024/2023</p> <p>Eventi culturali con inserimento anche di contenuti/servizi digitali all'anno ≥ 5</p>
			0502/2.04.06.03	Pianificazione dei servizi culturali	<p>Sperimentazione canale digitale per la raccolta degli interessi culturali</p> <p>Aggiornamento del registro delle associazioni culturali monzesi sul sito istituzionale ≥ 1 all'anno</p> <p>Tavolo della cultura: n. Associazioni che hanno partecipato almeno 2 volte ai tavoli di lavoro ≥ 10</p> <p>Azione di incentivazione all'utilizzo dei CAM da parte delle Associazioni: almeno 10 eventi</p>
		Valorizzazione dei luoghi di cultura e bellezza della città garantendone la fruibilità	0501/2.04.07.01	Attivazione progetti finalizzati alla valorizzazione dei luoghi di cultura	<p>Evento inaugurale dei nuovi percorsi accessibili e multicanali presso i Musei Civici entro marzo 2024 (PNRR)</p> <p>N. iniziative accessibili e inclusive presso i Musei Civici ≥ 5</p> <p>Implementazione audioguide per parte permanente dell'esposizione presso i Musei Civici</p> <p>N. mostre per la valorizzazione del patrimonio museale = 1</p> <p>N. iniziative espositive per la promozione coordinata dei beni culturali di proprietà comunale ≥ 1.</p> <p>Partecipazione a iniziative nazionali e internazionali di promozione dei beni culturali ≥ 5</p> <p>Riapertura dell'Arenario entro giugno 2024</p>

AMBITO	Obiettivo Strategico	Obiettivo Operativo	MMPP / A.OS.OO.OE	Obiettivo esecutivo di mandato	Output 2024
	La città attrattiva	Sviluppo della promozione della Città e dell'accoglienza turistica e convegnistica	0701/2.05.08.02	Promozione delle iniziative volte al potenziamento dell'offerta turistica e al miglioramento dei servizi	N. campagne di promozione turistica ≥ 5
					Rinnovo del Portale turistico: integrazione automatica iniziative comune di Monza, reggia di Monza, provincia e museo del duomo
					Potenziamento dell'accoglienza turistica nei giorni del Gran Premio: installazioni infopoint con addetti all'accoglienza turistica ≥ 3
	La Villa Reale e il Parco Reale nella città di tutti	Villa reale - bene pubblico da valorizzare e riqualificare	0701/2.05.08.03	Inserimento di Monza nei circuiti culturali e di attrattività turistica	Studio e analisi impatto economico diretto e indiretto del Gran Premio F1 edizione 2024 entro 31/12/2024
					Accordo su Card Turistica e Convention Bureau con soggetto proponente
					Passaporto turistico: giornate di effettiva apertura ai visitatori del Museo della Cappella Espiatoria e del Museo Etnologico Monza Brianza
La Villa Reale e il Parco Reale nella città di tutti	Villa reale - bene pubblico da valorizzare e riqualificare	0501/2.06.09.02	Realizzazione degli interventi di valorizzazione del Parco e di tutti gli immobili su di esso insistenti	Organizzazione Convegno internazionale dedicato ai Longobardi con almeno 200 partecipanti di cui almeno 100 fuori provincia	
				Progetto di studio e valorizzazione della presenza napoleonica in città entro 30 giugno	
La Villa Reale e il Parco Reale nella città di tutti	Villa reale - bene pubblico da valorizzare e riqualificare	0501/2.06.09.03	Realizzazione di eventi culturali, di spettacoli musicali e teatrali e di esposizioni artistiche all'interno del complesso Villa Reale	Approvazione progetto esecutivo da parte del Consorzio per realizzazione intervento sul belvedere di Villa Mirabellino +Rif. Output 0501/2.06.09.05 (lavori ex borsa)	
				Aumento giorni apertura Villa Reale entro 30/09/2024 (attuale: mer-gio-ven 10-16 e sab-dom-festivi 10.30-18.30)	
					Aumento visitatori Villa Reale (anno 2024/anno 2023)

AMBITO	Obiettivo Strategico	Obiettivo Operativo	MMPP / A.OS.OO.OE	Obiettivo esecutivo di mandato	Output 2024
			0501/2.06.09.04	Rinnovare la concessione del Golf secondo criteri di maggiore accessibilità	Nuova concessione golf con maggiore fruibilità per i cittadini (scuole, disabili, ecc.)
			0501/2.06.09.05	Valorizzazione della componente educativa interna al Parco e alla Villa	Edificio Ex Borsa: monitoraggio esecuzione opere e rispetto dei tempi previsti da cronoprogramma (deliberazione GC n. 280 del 18/11/2022) + Rif. Output 1502/2.08.15.02 (percorsi formativi ITS)
	Più cultura nella città di tutti	Biblioteca centro per lo sviluppo di idee, la ricerca di informazioni e la raccolta delle stesse	0502/2.07.10.01	Aumentare i servizi bibliotecari nei quartieri	Potenziamento del punto prestito in Via Iseo con l'aggiunta del punto emeroteca e della promozione della lettura, in collaborazione con le altre biblioteche della città, per un numero di almeno 200 presenze annue di frequentatori del servizio e partecipanti alle attività di promozione
			0502/2.07.10.02	Costruzione di una grande Biblioteca	Ampliamento servizi bibliotecari nei punto prestito di almeno 2 centri civici ≥ 2 servizi aggiuntivi Monitoraggio digitalizzazione archivio storico ECA (PNRR) Approvazione Piano Attuativo Buon Pastore e acquisizione PFTE biblioteca
	Stimolare il commercio e l'artigianato	Distretto Urbano del Commercio	1402/2.08.11.01	Distretto Urbano del Commercio: rendere maggiormente attrattivo commercio di vicinato	Completamento delle attività del DUC: realizzazione videosorveglianza e opere pubbliche in piazza Bonatti e sistemazione funzionale di arredo delle vie del centro
		Qualificazione estetica e funzionale dello spazio urbano	0801/2.08.12.01	Manutenzione elementi di arredo e decoro urbano	Valutazione sul posizionamento cassette dell'acqua in ogni quartiere: almeno due nuovi quartieri con cassetta dell'acqua Rilanciare, valorizzare e promuovere lo spazio urbano/pubblico destinato a giardini e parchi pubblici: creazione anagrafica degli arredi suddivisa per area

AMBITO	Obiettivo Strategico	Obiettivo Operativo	MMPP / A.OS.OO.OE	Obiettivo esecutivo di mandato	Output 2024
		Snellire le attività burocratiche e sostenere la digitalizzazione dei servizi connessi alle attività produttive	1404/2.08.13.01	Snellire le attività burocratiche e sostenere la digitalizzazione	Ottimizzazione processi gestionali tra ufficio SUAP e ufficio SUE con revisione del processo, finalizzato ad un unico punto di accesso per le richieste di autorizzazione Monitoraggio dei tempi di autorizzazione delle strutture di vendita fino a 1500 mq, riduzione dei tempi rispetto all'anno precedente
		Sviluppo di un'occupazione qualificata	1502/2.08.15.01	Costruire dei corsi di qualifica professionali (Azienda speciale Paolo Borsa e CFP)	Piano di sviluppo condiviso con Provincia e Regione per attivare un nuovo percorso formativo entro ottobre 2024
			1502/2.08.15.02	Sviluppare percorsi formativi ITS (Istituti Tecnologici Superiori)	Ipotesi progettuale su costituzione ITS presso edificio Ex Borsa, definizione soggetto erogatore e forma giuridica entro 30/09/2024 (rif. ob. 0501/2.06.09.05 per lavori su struttura) Analisi e ipotesi progettuale per definire la forma giuridica più idonea alla realizzazione di un ISIA (es: Fondazione ad hoc, succursale di Fondazione ISIA esistente, ..) entro 30/09/2024
LA CITTÀ DI TUTTI E' DINAMICA E POLICENTRICA	Città partecipata e policentrica	Accrescere il brand di Monza quale città aperta, accessibile, partecipativa, capace di ascolto e di relazioni positive	0101/3.09.16.02	Maggiore attenzione alle Consulte di Quartiere	Approvazione nuovo regolamento delle Consulte Attuazione Regolamento: iscritti alle consulte categorie di nuovo inserimento Approvazione di n. 3 Patti di cittadinanza a seguito presentazione e coprogettazione da parte delle consulte
			0101/3.09.16.03	Rinforzo degli strumenti per la gestione dei beni comuni	Organizzazione della giornata dei beni comuni Attivazione di almeno n. 5 nuovi patti di collaborazione Realizzazione della manifestazione "Pulizie di Primavera": aumento 20% partecipanti 2024/2023

AMBITO	Obiettivo Strategico	Obiettivo Operativo	MMPP / A.OS.OO.OE	Obiettivo esecutivo di mandato	Output 2024
			0101/3.09.16.04	Garantire gli indirizzi in tema di comunicazione istituzionale e relazioni esterne	<p>Messa online del nuovo portale istituzionale entro agosto 2024 (PNRR)</p> <p>Revisione del Piano di Comunicazione Istituzionale - Social Media Policy</p> <p>“Tua Monza”: affidamento nuovo progetto editoriale</p> <p>Presentazione del tool relativo alle segnalazioni a Dirigenti e Responsabili entro settembre 2024</p> <p>Pubblicazione aggiornamento manuale redattori con elenco nominativi per Settore entro dicembre 2024</p>
	Mobilità sostenibile	La rivoluzione della mobilità	1005/3.10.17.01	Realizzazione di percorsi sicuri e protetti per pedoni e biciclette	<p>Realizzazione collegamento ciclabile Stadio/quartiere Libertà Lotto 1 Correggio-Stucchi</p> <p>Approvazione PFTE itinerari ciclabili per Largo Mazzini-Corso Milano-Via Borgazzi entro il 31/12/2024</p> <p>Progetto esecutivo ciclabile per le Vie Boito/Pergolesi/Ramazzotti (dal centro all’Ospedale)</p> <p>Progetto esecutivo ciclabile per Viale Sicilia (dalla Brianza est al centro)</p> <p>Approvazione documento di indirizzo alla progettazione per il raccordo delle ciclabili di accesso ai servizi primari (scuole, edifici pubblici, Stazione, Parco)</p> <p>Realizzazione dei collegamenti delle vie ciclabili cittadine con le reti ciclabili sovracomunali:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) zona nord (Sesto-Lissone/ Vedano/Villasanta); 2) zona est (Concorezzo-Villasanta); 3) zona sud (Brugherio) <p>Attuazione di n. 2 nuove Zone 30: Triante e Libertà. Contrattualizzazione di n. 3 autobus elettrici (TPL) entro dicembre 2024 (PNRR)</p>

AMBITO	Obiettivo Strategico	Obiettivo Operativo	MMPP / A.OS.OO.OE	Obiettivo esecutivo di mandato	Output 2024
			1005/3.10.17.02	Studio e monitoraggio degli impatti sociali, commerciali, turistici, ambientali e di mobilità dovuti alla realizzazione della metropolitana	Approvazione della Variante al PGT delle aree facenti parte dell'ex accordo di programma polo istituzionale (4 novembre) con individuazione parcheggio, studentato, aree verdi e accesso capolinea M5
			1005/3.10.17.03	Pianificare una migliore accessibilità dell'Ospedale San Gerardo	Definizione del progetto definitivo di sistemazione di superficie entro il 31/12/2024
		Politiche di governo del traffico	1005/3.10.19.01	Rendere gli spostamenti più efficienti e veloci alleggerendo l'impatto ambientale del settore	Approvazione PUMS in CC entro 31/07/2024
			1005/3.10.19.03	Attuare un sistema sinergico di mobilità green verso il Parco e all'interno dello stesso	(rif. Ob. 1005/3.10.19.01 output PUMS)
			1005/3.10.19.04	Manutenzione straordinaria piazze e strade	Realizzazione lavori di manutenzione di piazza Cambiaghi
		Trasporto ferroviario	1001/3.10.20.01	Realizzazione della fermata Monza Est-Parco	Approvazione del PFTE della fermata Monza est Approvazione protocollo di intesa riguardante il Master Plan di Stazione Centrale con RFI per scalo ferroviario

AMBITO	Obiettivo Strategico	Obiettivo Operativo	MMPP / A.OS.OO.OE	Obiettivo esecutivo di mandato	Output 2024
LA CITTÀ DI TUTTI E' CAPOLUOGO EUROPEO	La città bella	Clima e vivibilità per dare un volto nuovo alla città di persone e animali	0902/4.11.21.01	Dedizione nella cura del verde urbano	Viale Libertà alberato entro il 31/12/2024 SUS azione 9: riforestazione area San Rocco entro 31/12/2024 Approvazione del regolamento del verde pubblico e privato (proposta in CC) Affidamento caratterizzazione area verde Via Collodi Monitoraggio siti orfani (PNRR)
		La nuova politica di gestione dei rifiuti: Monza più pulita	0903/4.11.22.01	Garantire la corretta pulizia di strade e marciapiedi e l'igiene pubblica	Raggiungimento 74% di Raccolta Differenziata Approvazione piano strategico su ciclo integrato rifiuti Discariche abusive e investimenti tecnologici per contrastare il fenomeno: sistema di videosorveglianza attivo nel quartiere Cantalupo, in Via Menotti e in altre n. 2 zone (anche a rotazione)
	Potenziamento degli immobili sul territorio in funzione dei fabbisogni	Cimitero luogo di accoglienza per tutti	1209/4.12.23.01	Realizzazione area cimiteriale per la sepoltura delle persone appartenenti ad altre religioni	Realizzazione area cimiteriale per la sepoltura delle persone appartenenti ad altre religioni
			1209/4.12.23.03	Garantire la corretta rotazione nei campi per dare a tutti i cittadini la possibilità di una sepoltura dignitosa	Realizzazione programma straordinario di esumazioni/estumulazioni massive per garantire una migliore e diversificata offerta per il cittadino: estumulazione di almeno 250 defunti tra i due cimiteri cittadini
		Gestione ottimale del patrimonio	0105/4.12.24.01	Attività operativa patrimonio	Progetto Logistica: - trasferimento servizi sociali via guarenti entro dicembre 2024 - trasferimento servizi tecnici presso villa casati entro settembre 2024 - trasferimento servizi alloggi via bramante da urbino entro settembre 2024

AMBITO	Obiettivo Strategico	Obiettivo Operativo	MMPP / A.OS.OO.OE	Obiettivo esecutivo di mandato	Output 2024
		Edilizia Privata e maggiore qualità dello spazio pubblico	0106/4.12.25.01	Predisposizione Piano di manutenzione programmata edifici pubblici e scuole e monitoraggio interventi	Censimento/criticità di tutti gli edifici pubblici di proprietà comunale Costruzione anagrafe degli edifici pubblici
			0106/4.12.25.02	Predisposizione Piano eliminazione barriere architettoniche e monitoraggio interventi	Redazione aggiornamento PEBA entro il 31/12/2024
		Risposta al fabbisogno abitativo	0802/4.12.26.01	Realizzazione interventi di manutenzione straordinaria e riordino del patrimonio abitativo comunale ed accordi con ALER per un piano di riassetto degli alloggi di loro competenza	Piano pluriennale di messa a norma dell'intero patrimonio abitativo pubblico Inizio lavori PINQUA entro settembre 2024 (PNRR) 50% delle richieste di manutenzione ordinaria soddisfatte
			0802/4.12.26.02	Stipula convenzioni per l'Edilizia convenzionata	Stipula della convenzione edilizia/urbanistica per almeno 2000 mq di edilizia convenzionata (circa 30 alloggi)
	Rigenerazione urbana	Custodire la memoria dei caduti delle due guerre e della Resistenza	0501/4.13.27.01	Realizzazione Casa della Memoria	Chiusura definitiva contenzioso con progettista di piazza Trento e Trieste

AMBITO	Obiettivo Strategico	Obiettivo Operativo	MMPP / A.OS.OO.OE	Obiettivo esecutivo di mandato	Output 2024
		Riqualificazione dello spazio urbano	0801/4.13.28.01	Nuovo piano di rigenerazione urbana con Variante PGT verso la Transizione ecologica e consumo di suolo negativo	Realizzazione della prima edizione della Settimana del Paesaggio con eventi esterni e almeno 500 partecipanti Messa a disposizione variante PGT per VAS entro 2024 Convocazione primo incontro dei tre tavoli di partecipazione finalizzate alla stesura della variante di PGT entro il 01/03/2024 Stesura e approvazione regolamento per il finanziamento degli edifici privati di culto mediante utilizzo proventi titoli abilitativi L.R. 12/05 artt. 70 e ss entro il 31/10/2024
			0801/4.13.28.02	Realizzazione teatri e Auditorium musicali	Approvazione progetto esecutivo auditorium Teatro della Musica
			0801/4.13.28.03	Recupero aree dismesse	Chiusura contenzioso e DIP area Ex Macello Avvio e attuazione masterplan ex TPM: apertura casa comunità, nuovo spazio37 e nuova farmacia Avvio procedura di alienazione parte residuale ex TPM Individuazione vocazione per ciascuna area dismessa pubblica e dell'asse Monza-Bettola e dello strumento di attuazione entro 31/12/2024 (misurazione gradimento del Sindaco)
LA CITTÀ DI TUTTI E' INNOVATIVA, VERDE, SOSTENIBILE	Agenda digitale	Infrastruttura agile e sicura per supportare la trasformazione digitale	0108/5.14.29.01	Creazione del fascicolo del cittadino	Pubblicazione cassetto fiscale - portale del cittadino: possibilità per il cittadino di effettuare sia i pagamenti spontanei sia gli avvisi di pagamento per tutti i Servizi a Domanda Individuale (SDI) che non hanno un portale dedicato (i servizi dell'Istruzione e del SUE/SUAP hanno i propri). e di visualizzare tutte le ricevute dei pagamenti attraverso il Nodo MyPay di Regione Lombardia

AMBITO	Obiettivo Strategico	Obiettivo Operativo	MMPP / A.OS.OO.OE	Obiettivo esecutivo di mandato	Output 2024
			0108/5.14.29.02	Incremento servizi di amministrazione digitale	Avvio dei servizi migrati in cloud entro dicembre 2024 (PNRR) Avvio della Piattaforma Nazionale digitale dati aprile 2024 (PNRR) Avvio Piattaforma Notifiche digitali aprile 2024 (PNRR)
			0108/5.14.29.03	Integrazione piattaforme digitali per l'ottimizzazione delle funzioni dell'Ente	Messa in esercizio sistema di monitoraggio Pianificazione e Programmazione giugno 2024 Messa in esercizio sistema di monitoraggio OOPP con aggancio all'intervento PNRR e DUP ottobre 2024 Integrazione tecnica dei due sistemi di monitoraggio dicembre 2024 Attivazione modulo applicativo archiweb per la gestione dei Piani attuativi. Approvazione del progetto di digitalizzazione delle pratiche edilizie pregresse e affidamento Dotare i servizi tecnici di un sw che consenta di lavorare su progetti sviluppati con metodologia BIM entro dicembre 2024
		Innovazione digitale e servizi al cittadino	0107/5.14.30.01	Apertura Sportelli fisici/virtuali di servizio al cittadino di primo e secondo livello	Attivazione, entro il 31/12/2024, del nuovo sportello Polifunzionale con due Servizi all'utenza (tributi-demografici)
		La città green	Corridoi ecologici urbani	0905/5.15.31.01	Aree per la conservazione della biodiversità, la tutela di aree a vocazione agricola di valore naturale, paesistico e storico-culturale

AMBITO	Obiettivo Strategico	Obiettivo Operativo	MMPP / A.OS.OO.OE	Obiettivo esecutivo di mandato	Output 2024
		Investire su forme energetiche innovative e rinnovabili e controllo qualità dell'aria	0908/5.15.32.01	Ampliamento della rete di energie rinnovabili	Predisposizione PUGSS (Piano Urbano Generale dei Servizi e dei Sottoservizi) entro settembre 2024
			0908/5.15.32.02	Efficientamento energetico edifici pubblici e scuole	Approvazione progetto esecutivo nuova scuola Bellani entro il 30/11/2024 (<i>collegato a ob. 0407/8.25.51.02</i>) Analisi convenienza mantenimento/miglioramento/revisione/rivalutazione contratto Consip Calore Avvio lavori di efficientamento edificio via Guarenti
			0908/5.15.32.03	Permettere ai cittadini di accedere a un'energia sicura, sostenibile ed economica	Approvazione Piano d'azione per energia sostenibile e clima (deliberazione CC) Realizzazione delle STC - Tempistiche: • invio della bozza della STC alla Fondazione • approvazione delle STC definitiva da parte dei beneficiari • delibera dei contributi a sostegno di alcune delle azioni inserite nella STC da parte di Fondazione Cariplo.
	Smart City Illuminazione pubblica	Tecnologie smart per l'integrazione della illuminazione pubblica con altre reti di servizi	1005/5.16.33.01	Attuazione progetto illuminazione pubblica e smart cities	n. 8300 punti luce stradali n. 120 punti luce in siti di interesse storico e artistico illuminati Abbattimento del 75% dei costi energetici per l'illuminazione pubblica (2024/2023) sui punti relampati Posa del 67% dei 45 chilometri di fibra ottica previsti a progetto (5 anelli) Attivazione del 67% dei 42 apparati (access point) wi-fi previsti a progetto Allacciamento in fibra ottica del 67% dei 94 edifici di proprietà comunale previsti a progetto (uffici comunali, scuole, biblioteche e centri civici)

AMBITO	Obiettivo Strategico	Obiettivo Operativo	MMPP / A.OS.OO.OE	Obiettivo esecutivo di mandato	Output 2024
LA CITTÀ DI TUTTI E' SOLIDA	La città solida	Buona gestione economica e finanziaria	0103/6.17.34.01	Potenziamento servizi società in house e partecipate	Ampliamento servizi MonzaMobilità: attivazione gestione servizi affidati entro giugno 2024 Piano fattibilità economico finanziario degli ulteriori servizi inseriti in statuto da trasferire
			0103/6.17.34.02	Programmazione economica e Bilancio	Riduzione 15% dell'FPV in conto capitale nel bilancio consuntivo annuale rispetto all'anno precedente Cruscotto per Servizi Sociali e Istruzione: sviluppo della rappresentazione interattiva dei dati di contabilità analitica Implementazione cruscotto con coinvolgimento di n. 2 servizi (manutenzioni e sport) per la fruizione dei dati sulle utenze
			0103/6.17.34.03	PNRR e Progettazione Europea	Progetti europei a finanziamento diretto ed indiretti finanziati/progetti diretti ed indiretti presentati ≥ 30% (indiretti POR e PON piani operativi regionali e nazionali)
		Garantire il coordinamento generale e trasparenza amministrativa	0102/6.17.35.01	Segreteria Generale e protocollo amministrativo	Completa digitalizzazione Deliberazioni CC e sistema d'aula entro giugno 2024 Elaborazione proposta di modifiche del Regolamento di funzionamento del Consiglio Comunale (inviato al presidente CC entro dicembre 2024)
		Innovazione organizzativa	0110/6.17.36.01	Organizzazione e meccanismi operativi	Sottoscrizione CCI dipendenti settembre 2024 Studio di fattibilità "settimana corta" Portale del dipendente: dematerializzazione moduli richieste varie (permessi; permessi studio, autorizzazioni attività extraistituzionali; formazione; valutazione, etc.) previa mappatura ≥ 5 Implementazione modulo pianificazione strategica in applicativo Inaz

AMBITO	Obiettivo Strategico	Obiettivo Operativo	MMPP / A.OS.OO.OE	Obiettivo esecutivo di mandato	Output 2024
			0110/6.17.36.02	Sistemi di reclutamento e sviluppo del personale	<p>Revisione complessiva profili professionali con declinazione competenze trasversali e conoscenze/capacità tecniche</p> <p>Almeno 4 procedure di selezione e graduatorie idonei</p> <p>N. posizioni coperte/N. posizioni da coprire previste nel PTFP-PIAO >=70%</p> <p>Iniziative finalizzate al coinvolgimento del personale ≥ 4</p> <p>Questionario benessere organizzativo</p> <p>Progetto “S-cambio Comune”-Ifel: attivazione progetto almeno 4 persone partecipanti</p> <p>Progetto accesso a master dipendenti: almeno 1 dipendente partecipante ad un master (subordinatamente ad effettiva ricezione candidature agli avvisi)</p>
		Qualificazione delle entrate tributarie	0104/6.17.37.01	Adozione di modelli istituzionali, organizzativi, tecnologici per potenziare l’attività di accertamento fiscale	<p>Attività di rilevazione delle aree fabbricabili ai fini IMU ed applicazione dello strumento dell'accertamento con adesione: affidamento servizio entro 31 maggio</p> <p>Almeno 10 accertamenti con adesione entro dicembre 2024</p> <p>Censimento del territorio comunale finalizzato all'individuazione e tassazione della pubblicità abusiva nonché all'individuazione e tassazione dei passi carrabili: affidamento servizio entro 30 giugno e avvio censimento</p>
			0104/6.17.37.02	Nuovi criteri ISEE di accesso ai servizi comunali	<p>Verifica attendibilità dichiarazione per utenti fruitori di contributi sociali (TARI) almeno 150 lettere di segnalazioni</p>

AMBITO	Obiettivo Strategico	Obiettivo Operativo	MMPP / A.OS.OO.OE	Obiettivo esecutivo di mandato	Output 2024
		Rafforzamento gestione affari legali, contratti e coperture assicurative	0111/6.17.38.01	Avvocatura comunale, contratti e appalti	Chiusura contenzioso ADP Trasporto pubblico locale Gare affidamenti PNRR concluse in anticipo rispetto alle scadenze fissate dagli Enti erogatori ≥ 2 gare
			0111/6.17.38.02	Gestione coperture assicurative	Sinistri RCT-O trasmessi all'assicurazione/sinistri RCT-O pervenuti = 100% Sinistri attivi definiti/sinistri attivi segnalati (segnalati e definiti nello stesso anno) ≥ 56% Chiusura restante 40% anno x-1 (44) Studio fattibilità ulteriori forme assicurative per il personale
LA CITTÀ DI TUTTI E' INCLUSIVA E ACCESSIBILE	Diritti civili	Comune amico per valorizzare il dialogo sulle tematiche connesse ai diritti civili e pari Opportunità	1205/7.18.39.02	Sostenere iniziative e progetti di contrasto alle diverse forme di discriminazione	N. 8 iniziative realizzate all'interno del calendario del 25/11 con almeno n. 350 partecipanti complessivi (giornata contro la violenza sulle donne) Sostegno alle iniziative di sensibilizzazione organizzate dalla Questura Attivazione percorsi con le scuole per favorire accesso alle discipline STEAM alle ragazze ≥ 5
	Diritto al superamento della povertà e del disagio	Costruire percorsi personali di recupero dell'autonomia	1204/7.19.41.01	Attivazione della figura del garante cittadino dei diritti dei detenuti	Definizione di accordi e intese intersettoriali e con Enti esterni per la creazione di opportunità di reinserimento lavorativo almeno 5 inserimenti lavorativi Individuazione Garante dei diritti dei detenuti
			1204/7.19.41.02	Attivazione di forme di inclusione sociale ed economica	Obiettivo WILL (rif. 1208/7.24.48.02): Riorganizzazione del sistema gestionale delle attività relative alla raccolta e redistribuzione di aiuti alimentari, abbigliamento, mobilio (determina di approvazione protocollo) Avvio attività Scuola Borsa presso via Zuccoli (rif. PdCC Perosi)

AMBITO	Obiettivo Strategico	Obiettivo Operativo	MMPP / A.OS.OO.OE	Obiettivo esecutivo di mandato	Output 2024
					Avvio corsi formazione finalizzati all'inserimento lavorativo (Scuola Borsa) Realizzazione di n. 4 Corsi di educazione finanziaria con almeno 100 partecipanti complessivi (da attuarsi anche attraverso l'AIEF - Associazione Italiana Educatori Finanziari)
			1204/7.19.41.04	Potenziamento "stazioni di posta"	Piano partecipato (coprogettazione) per servizi per la grave marginalità entro ottobre 2024 Aggiudicazione appalto integrato per realizzazione stazione di posta entro giugno 2024 (PNRR)
	Diritto alla salute	Case della Comunità e protezione sociale	1207/7.20.42.01	Efficace collaborazione con i servizi sociosanitari e con l'infermieristica di Comunità	Approvazione accordo di collaborazione con ASST Brianza per la collaborazione all'interno delle case di comunità Avvio formazione operatori (entro giugno) e avvio sperimentazione (entro novembre 2024)
			1207/7.20.42.02	Integrazione socio-sanitaria Piano di Zona 2024-2026	Almeno 3 tavoli di partecipazione per la costruzione del piano di zona (entro giugno 2024) Approvazione piano di zona (entro dic 2024)
			1207/7.20.42.03	Maggiore accessibilità ai servizi sociali	Allestimento e revisione ambienti decentrati di lavoro e sinergia con centri civici entro aprile 2024 Unico punto Servizi Sociali (Via Guarenti) fine lavori settembre 2024 Turnazione assistenti sociali nei centri civici da giugno 2024

AMBITO	Obiettivo Strategico	Obiettivo Operativo	MMPP / A.OS.OO.OE	Obiettivo esecutivo di mandato	Output 2024
	Diritto all'abitare	Accesso a una abitazione sicura, salubre ed economicamente accessibile	1206/7.21.43.01	Coprogettazione con il privato sociale per iniziative di housing e co-housing sociale	Determinazione affidamento appalto integrato per realizzazione di alloggi Housing First entro 31 luglio 2024 (PNRR) (<i>collegato ad ob. 0101/1.01.01.02</i>)
			1206/7.21.43.02	Costituzione Agenzia per la casa	Definizione procedura per individuazione soggetto gestore Agenzia per la casa Riduzione dei residui attivi almeno del 30% rispetto esercizio precedente (capp. 610 e 611; residui attivi finali 2023 rispetto al 2022 - a febbraio 2024) (riduzione = incasso e/o stralcio) Canone convenzionato assegnazione case UNIABITA ≥ 3 Canone concordato approvazione Accordo con atto di Giunta Comunale
	Diritto all'integrazione	Sostenere e accompagnare il bisogno di sentirsi parte della comunità	1204/7.22.44.02	Formazione del personale degli sportelli dei servizi comunali	Avvio di n. 2 edizioni percorso formativo con partecipazione di almeno 50 dipendenti complessivi per avere contatti con persone di contesti culturali differenti Follow up coaching e sostegno all'integrazione tra le funzioni Tributi e Anagrafe Proposta di almeno n. 2 interventi finalizzati allo sviluppo del "age management" all'interno dell'ente
			1204/7.22.44.03	Implementazione progetti di integrazione degli stranieri	Integrazione territoriale dei soggetti richiedenti protezione internazionale (FAMI Fondo asile migrazione e integrazione - fondi ministero): avvio n. 2 partnership in progetti FAMI presentati da Enti del Terzo Settore Integrazione minori stranieri non accompagnati: promozione dell'accoglienza dei msna in famiglie affidatarie (selezione e formazione almeno n. 2 famiglie affidatarie disponibili all'affido) e serate di promozione della cultura dell'accoglienza (min. 3 eventi)

AMBITO	Obiettivo Strategico	Obiettivo Operativo	MMPP / A.OS.OO.OE	Obiettivo esecutivo di mandato	Output 2024
	La città inclusiva	La comunità a protezione delle persone fragili	1202/7.23.45.01	Centro Diurno Disabili e sperimentare servizi innovativi più "leggeri" per persone con disabilità	Avvio coprogettazioni appartamento Via Silva (PNRR) Coprogettazione stecca Via Silva Coprogettazione attività per disabili (PNRR e altro) Aggiudicazione lavori stabile Via Cederna del soggetto convenzionato entro giugno 2024 (PNRR)
			1202/7.23.45.02	Promuovere un più efficiente ricorso allo strumento dell'amministratore di sostegno	Sottoscrizione protocollo con Autorità Giudiziaria e Ordine Avvocati
		Sostegno educativo ed alla protezione dei minori	1201/7.23.46.01	Attività di supporto psico-socio-educativo ai minori fragili	Migliorare l'attività degli spazi inclusione e integrazione scolastica dei bambini disabili: attivazione di un nuovo percorso formativo/laboratoriale entro maggio 2024 Avvio nuova edizione PIPPI 13 su target famiglie con minori 0-3 anni
	Welfare di Comunità	Lavoro di comunità e di rete: politiche sociali di sviluppo per le persone e le comunità	1208/7.24.48.01	Attivazione patto intergenerazionale	<i>Rif. Output 1203/7.24.50.01 (servizi domiciliarità anziani)</i>
			1208/7.24.48.02	Realizzazione Welfare di Sviluppo e Secondo Welfare	Progetto WILL (<i>Rif. Output 1204/7.19.41.02 - sistema di raccolta e redistribuzione di aiuti</i>) Integrazione cartella sociale informatizzata (CSI) e banca dati inps per contributi erogati ai cittadini (progetto WaaS) Digitalizzazione delle procedure amministrative di progetti e interventi sociali (tutte le cartelle dei cittadini sono su CSI, non più cartacee) Avvio percorsi di formazione e aggiornamento uso CSI

AMBITO	Obiettivo Strategico	Obiettivo Operativo	MMPP / A.OS.OO.OE	Obiettivo esecutivo di mandato	Output 2024
		Sviluppo Rete Artemide per conquistarsi un futuro diverso	1204/7.24.49.01	Sviluppare la Rete Artemide e sostenere i centri anti violenza e gli sportelli di ascolto	<p>Predisposizione nuovo piano operativo biennio 2024/25 (entro aprile 2024)</p> <p>Individuazione nuovi partner erogatori dei servizi (pubblicazione avviso per manifestazione interesse entro marzo 2024)</p> <p>Presidio stabile presso gli uffici della questura per accoglienza vittime, informazione sui programmi, il sistema di consulenza legale e il sostegno psicologico</p>
		Valorizzazione di tutte le età	1203/7.24.50.01	Impegno a sostenere gli anziani fragili e le loro famiglie	Potenziamento dei servizi domiciliarietà anziani entro dicembre 2024 (PNRR e Welfare in Aging): aumento di 40 nuovi progetti individualizzati
LA CITTÀ DI TUTTI E' VIVA E SPORTIVA	Città dell'apprendimento	Accesso ampio e qualificato alla conoscenza, come luogo d'incontro, aggregazione, divertimento, studio e formazione, e valorizzazione della presenza e delle relazioni con gli istituti universitari	0407/8.25.51.01	Implementare aule studio e luoghi di aggregazione nei vari quartieri prevedendo anche aperture serali e festive	N. sale/aule ad accesso temporizzato con codice ≥ 2
			0407/8.25.51.02	Realizzazione interventi di edilizia scolastica	<p>SUS: Indizione gare appalto integrato entro giugno 2024</p> <p>SUS: Attivazione comunicazione e valutazione impatto progetto entro marzo 2024</p> <p>SUS: Approvazione dei PFTE di tutte le azioni materiali entro 15 febbraio 2024 e contestuale caricamento schede per la successiva istruttoria tecnico formale in capo a Regione Lombardia + rif. output 0908/5.15.32.02 (progetto esecutivo scuola Bellani)</p>

AMBITO	Obiettivo Strategico	Obiettivo Operativo	MMPP/ A.OS.OO.OE	Obiettivo esecutivo di mandato	Output 2024
		Asili nido come agenzia educativa	1201/8.25.52.01	Un posto al nido per ogni bambino/a	<p>Studio di fattibilità di n. 2 interventi, nei quartieri S. Carlo/S.Giuseppe e Regina Pacis/San Donato, attualmente privi di punti di erogazione di servizi comunali per l'infanzia, finalizzato al progetto di una nuova costruzione o di riqualificazione di una struttura esistente</p> <p>Misura "Andiamo al Nido" ≥ 10 nuovi sostegni alle famiglie di bambini in lista d'attesa per la frequenza di asili nido privati, garantendo la continuità ai beneficiari dell'anno 2023</p> <p>Apertura di un micro nido nel centro civico Libertà con ricettività massima di 10 bambine/i (standard regionale) per l'anno educativo 2024/2025</p>
		Concreto sostegno alle Istituzioni scolastiche per il potenziamento dell'offerta formativa	0402/8.25.53.01	Qualificazione dell'offerta formativa	<p>Attività educative pomeridiane presso gli spazi scolastici in orario extracurricolare (scuole aperte) in almeno 12 plessi per complessive 200 ore.</p> <p>Attività di qualificazione dell'offerta formativa in orario curricolare:</p> <ul style="list-style-type: none"> - promozione del benessere psicofisico: interventi motorio-sportivi in almeno 120 classi per almeno 1200 ore complessive - educazione all'affettività e al digitale: interventi educativi in almeno 30 classi quinte di Scuola Primaria, appartenenti ad almeno 6 Istituti Comprensivi diversi <p>Eventi ad ampia partecipazione da parte di studenti/famiglie/docenti: almeno 4 in un anno (min 100 partecipanti per ciascun evento)</p>

AMBITO	Obiettivo Strategico	Obiettivo Operativo	MMPP / A.OS.OO.OE	Obiettivo esecutivo di mandato	Output 2024
			0402/8.25.53.03	Ridurre la dispersione scolastica	<p>Realizzazione attività di Scuola Popolare: studenti frequentanti che conseguono la licenza media $\geq 90\%$</p> <p>Corsi di italiano per studenti e adulti stranieri sul territorio: ≥ 4 quartieri raggiunti (dato iniziale 2)</p> <p>PCTO (Percorsi per le Competenze Trasversali e l'Orientamento): sottoscrizione convenzioni con Istituzioni Scolastiche del Territorio almeno n. 8 Scuole Secondarie di 2° Grado</p> <p>Tirocini Universitari: sottoscrizione convenzioni con almeno n. 5 Atenei e almeno n. 15 tirocini avviati</p>
		Pianificazione, programmazione e gestione dei servizi scolastici	0406/8.25.54.01	Gestione servizi scolastici e integrazione scolastica	<p>Aggiudicazione appalto servizio ristorazione</p> <p>Realizzazione n. 1 evento di presentazione dei contenuti del nuovo contratto ristorazione scolastica</p> <p>Realizzazione n. 1 corso di formazione ai neo Commissari mensa</p> <p>Monitoraggio spreco alimentare: ≥ 9 scuole; 18 classi per un periodo di due mesi, e analisi dei dati</p> <p>Ampliamento cucina di via Silva</p>
		Concreto sostegno alle Istituzioni scolastiche per il potenziamento dell'offerta formativa	0406/8.25.54.02	Andare a scuola in gruppo, a piedi o in bicicletta: un'idea diversa di mobilità più adeguata al vivere sostenibile delle città	<p>Aumento dei bambini che vanno a scuola a piedi: ricognizione fine anno/ricognizione inizio anno > 1 (accompagnati e non - rif. Obiettivo "percorsi sicuri" anno 2023 cod. 0302/1.03.05.0)</p>

AMBITO	Obiettivo Strategico	Obiettivo Operativo	MMPP / A.OS.OO.OE	Obiettivo esecutivo di mandato	Output 2024
		Supportare la conquista dell'autonomia, lo sviluppo delle competenze e la maturazione dell'identità dei piccoli	0401/8.25.55.01	Gestione scuola dell'infanzia e sistema 0-6	Realizzazione n. 1 corso di formazione comune di ambito (CPT) Nuova Convenzione con le 21 scuole dell'infanzia paritarie della Città
		La città giovane e sportiva	Favorire il protagonismo dei giovani	0602/8.26.56.01	Tavolo dei Giovani
	0602/8.26.56.02			Occasioni di prossimità ai giovani	Bando protagonismo attivo: n. 5 iniziative di carattere pubblico rivolte ai giovani nei quartieri Progetto Neet-a-mente meglio! (RL - la Lombardia è dei giovani): 1) 150 giovani coinvolti in percorsi di orientamento e informazione 2) n. 10 progetti individuali per neet con attivazione di 3 borse lavoro
	Lo sport per la rinascita aggregativa e sociale		0601/8.26.57.01	Consulta dello Sport	<i>Rif. Output 0601/8.26.57.04 - partecipazione dei giovani segnalati dai servizi sociali alle attività sportive e Sport city day</i>
			0601/8.26.57.02	Creazione di impianti indoor o outdoor leggeri in ogni quartiere	Studio impianti outdoor quartieri Sant'Albino e San Rocco

AMBITO	Obiettivo Strategico	Obiettivo Operativo	MMPP / A.OS.OO.OE	Obiettivo esecutivo di mandato	Output 2024
			0601/8.26.57.03	Piano pluriennale di sviluppo e manutenzione degli impianti sportivi	Presentazione del piano pluriennale degli interventi di messa a norma e riqualificazione degli impianti sportivi Chiolo-Pioltelli: fine lavori entro dicembre 2024 (PNRR) Pubblicazione bando gara Project Financing efficientamento piscina Pia Grande entro ottobre 2024 Riqualificazione dell'area esterna e solarium presso centro natatorio Pia Grande: conclusione lavori entro ottobre 2024 (PNRR) Concessione centro sportivo Chiolo-Pioltelli e Pia Grande valutazione rinnovo Certificato regolare esecuzione e collaudo entro dicembre 2024 lavori Forti e Liberi da parte comune
			0601/8.26.57.04	Progetti di sviluppo della pratica sportiva nel territorio	Realizzazione Sport City Day Aumentare la partecipazione dei giovani segnalati dai servizi sociali alle attività sportive: coinvolgimento di almeno 3 società sportive e di 10 giovani

All'interno degli obiettivi esecutivi di mandato, sopra descritti per l'annualità 2024, è possibile rintracciare output relativi a:

- Obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere, per incentivare la cultura del rispetto, per contrastare la violenza e le discriminazioni di genere definiti anche nel Piano delle Azioni Positive del triennio 2024-2026 anche attraverso formazione specifica e l'azione coordinata con il C.U.G 2024-2028, come da Direttiva 29 novembre 2023 del Ministro per la Pubblica Amministrazione sul riconoscimento, la prevenzione e il superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme;
- Obiettivi di semplificazione e misurazione dei tempi dei procedimenti, digitalizzazione e reingegnerizzazione dei processi. La semplificazione amministrativa riveste un ruolo centrale per lo sviluppo socio-economico del territorio, costituendo un fattore abilitante per la rimozione degli ostacoli amministrativi e procedurali e ispira diverse riforme settoriali contenute nel PNRR, all'interno delle singole Missioni e in particolare la Missione 1 "Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo", di cui due delle tre Componenti sono dedicate alla transizione digitale. Gli obiettivi specifici dell'azione di semplificazione amministrativa indicati nel PNRR e nella Agenda per la semplificazione sono sinteticamente i seguenti:
 1. riduzione dei tempi per la gestione delle procedure
 2. liberalizzazione, semplificazione, reingegnerizzazione e uniformazione delle procedure
 3. digitalizzazione delle procedure, con particolare riferimento all'edilizia e attività produttive
 4. misurazione della riduzione degli oneri e dei tempi dell'azione amministrativa.
- Obiettivi di inclusione e accessibilità fisica e digitale da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità (iniziative accessibili e inclusive presso i Musei Civici, riapertura dell'Arengario, co-progettazione attività per disabili, miglioramento attività degli spazi inclusione e integrazione scolastica dei bambini disabili, redazione aggiornamento PEBA - Piani Eliminazione Barriere Architettoniche -, prosecuzione attività di sistemazione del sito web e implementazione servizi online dell'amministrazione, a partire dalle linee guida Agid).

Si rileva al proposito che l'amministrazione:

- ha affidato con decreto sindacale n. 14 del 28 novembre 2022 prot. gen. n. 210813/2022 alla dott.ssa Laura Maria Brambilla, dirigente del Settore Personale e Organizzazione, l'incarico di responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità nell'ambiente di lavoro di cui all'articolo 39-ter, comma 1, del decreto legislativo n. 165 del 2001;
- ha nominato, con disposizione del Direttore Generale prot. gen. n. 24034/2024 la dott.ssa Manuela Agnello quale incaricata delle funzioni di definizione delle modalità e azioni

finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità.

Il Nucleo Indipendente di Valutazione ha inoltre, con proprio verbale prot. gen. n. 35197/2024, dato le seguenti indicazioni ai fini di ottemperare alle previsioni di cui all'art. 5 del Decreto Legislativo 13 dicembre 2023, n. 222

- adottare, per la consultazione delle associazioni rappresentative delle persone con disabilità, il medesimo metodo utilizzato per la consultazione sul piano di prevenzione della corruzione/Codice di comportamento, con pubblicazione degli obiettivi di inclusione e accessibilità previsti nel PIAO sul sito istituzionale con procedura di consultazione pubblica;
- definire una casella e-mail a cui le associazioni rappresentative possono indirizzare le proprie osservazioni ai sensi dell'art. 5 del D.Lgs. 222/23;
- dare attuazione alle misure qui proposte successivamente all'approvazione del PIAO 2024-2026; in occasione della prima variazione al PIAO 2024-2026 l'Ente potrà modificare/integrare gli obiettivi in esito alla consultazione;
- pubblicare, in apposita sezione del sito istituzionale, comunicazione rivolta alle associazioni rappresentative presenti sul territorio, relativa all'attuazione delle azioni di cui al punto precedente.

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Ai sensi dell'art. 1, comma 8, della Legge n. 190/2012 e s.m.i., la Giunta definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e per la trasparenza, quale contenuto necessario dei documenti di programmazione strategica-gestionale. Un'ottica rafforzata dalla disciplina sul Piano Integrato di Organizzazione e Attività (PIAO) e dalle riforme introdotte con il PNRR, che vedono la prevenzione della corruzione come essenziale per il miglioramento della qualità dell'agire delle pubbliche amministrazioni in quanto lotta al più ampio concetto di malagestione. L'anticorruzione diviene quindi, a tutti gli effetti, non solo misura di contrasto ai reati contro la PA, ma dimensione del valore pubblico e per la creazione del valore pubblico, assumendo natura trasversale a tutte le attività di realizzazione della missione istituzionale dell'amministrazione, in quanto concorrente alla riduzione del rischio di sprechi e al buon funzionamento della PA. Strategia già in parte percorsa dal Comune di Monza che da tempo ha concepito le misure di prevenzione della corruzione in ambito di miglioramento e efficientamento.

Il nuovo Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2024-2026, approvato con delibera n. 27 del 25 gennaio 2024, e parte integrante di questo documento, è stato dunque elaborato:

- proseguendo l'approfondimento delle connessioni tra gli obiettivi di valore pubblico identificati nel mandato amministrativo, di cui uno è proprio l'educazione alla legalità, con gli obiettivi strategici in materia di anticorruzione e trasparenza identificati nel Piano

Nazionale Anticorruzione 2022 (PNA) approvato da ANAC e le misure di prevenzione adottate dal Comune di Monza;

- riconfermando il collegamento con la performance attraverso la definizione dell'anticorruzione come obiettivo di Ente;
- identificando specifici indicatori di attuazione delle misure anticorruzione la cui coerenza è valutata dal Nucleo Indipendente di Valutazione (NIV);
- ampliando le attività di contrasto al riciclaggio, funzione fondamentale per l'individuazione di infiltrazioni criminali o di uso delle risorse pubbliche per alimentare l'economia illegale, che le pubbliche amministrazioni sono tenute a svolgere ai sensi dell'art. 10 del d.lgs. n. 231/2007 (cd. decreto antiriciclaggio);
- riaffermando le politiche a tutela della legalità attraverso una collaborazione attiva con la Guardia di Finanza di Monza, avviata grazie alla sottoscrizione di un apposito Protocollo d'intesa (prot. n. 0221905/2022) riguardante in particolare gli ambiti delle risorse destinate al PNRR e alle prestazioni sociali e l'adeguamento del proprio Codice Etico adottato, fin dal 2012, per promuovere comportamenti eticamente adeguati fra gli amministratori e fra tutti i soggetti che intendono partecipare a gare;
- istituendo l'Osservatorio per la legalità e contro le mafie (delibera di Giunta comunale n. 210 del 13 maggio 2023), cui hanno aderito organizzazioni sindacali, associazioni, istituzioni scolastiche, ordini professionali e di categoria del territorio, allo scopo di collaborare e condividere proposte e iniziative a sostegno della legalità e per il contrasto alla criminalità e microcriminalità ad essa connessa;
- avviando l'elaborazione di un Protocollo d'Intesa per la Legalità, che mira a rendere concrete le azioni di sensibilizzazione al valore della Legalità e di contrasto alla criminalità organizzata dell'Osservatorio, con particolare attenzione al rafforzamento della tutela dei prestatori, al contrasto a ogni forma di sfruttamento lavorativo e ai tentativi di infiltrazione della criminalità organizzata nelle materie di competenza comunale, a partire dagli appalti pubblici.
- introducendo nuove misure specifiche di settore, individuate in collaborazione con i dirigenti e i funzionari.

Si rinvia al link del sito istituzionale <https://www.comune.monza.it/it/comune/Amministrazione-trasparente/Altri-contenuti/Prevenzione-della-Corruzione/> per tutta la documentazione relativa al PTPCT 2024-2026.

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

L'assetto organizzativo del Comune di Monza è riportato in *Figura 1*:

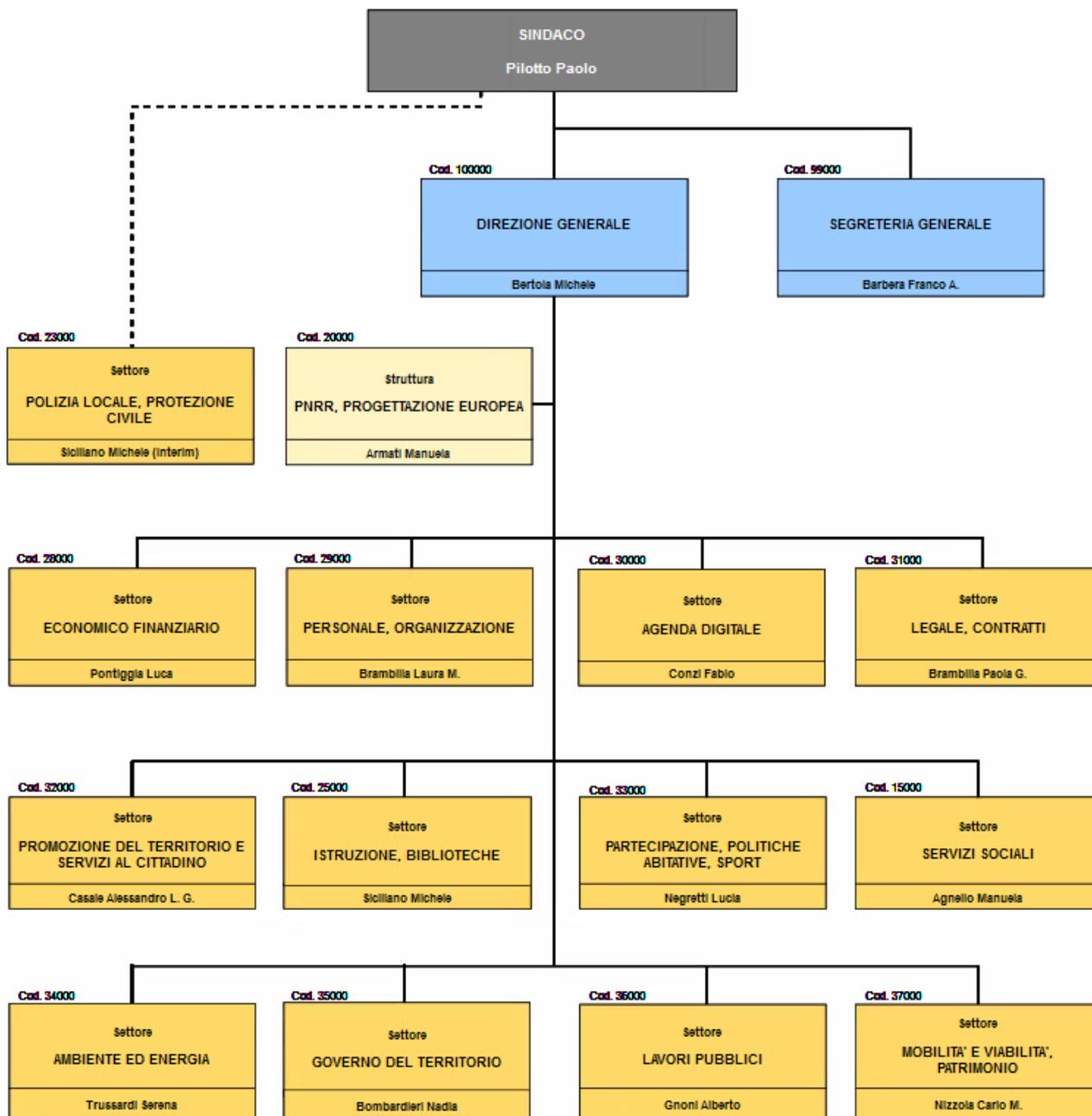


Figura 1

La struttura si articola in Unità Organizzative di diversa entità e complessità, finalizzate allo svolgimento di attività finali, strumentali e di supporto, ovvero al conseguimento di obiettivi determinati o alla realizzazione di programmi specifici. Al vertice della struttura organizzativa c'è la Direzione Generale. Dalla Direzione Generale dipendono tutti Settori, che a loro volta sono articolati in Servizi, Uffici e Nuclei di attività omogenee, come riportato in figura:

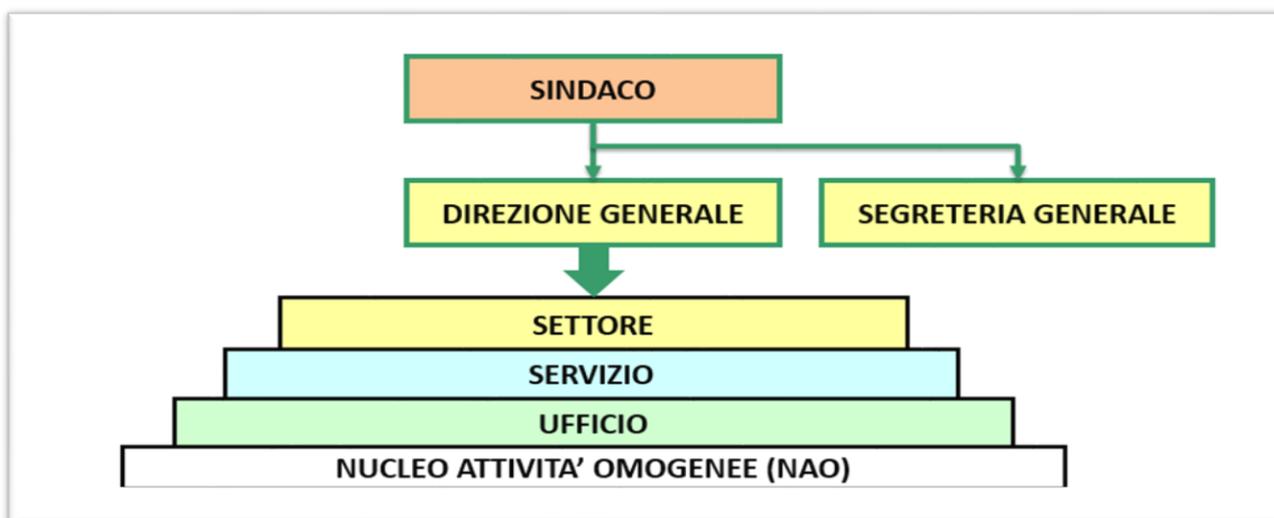


Figura 2

L'organico dell'Ente, alla data del 1° gennaio 2024, è riportato in *Tabella 1*:

CONTRATTO	F	F %	M	M %	TOTALE
DIRETTORE GENERALE			1	100 %	1
SEGRETARIO GENERALE			1	100 %	1
DIRIGENTI A TEMPO INDETERMINATO	4	44 %	5	56 %	9
DIRIGENTI A TEMPO DETERMINATO	3	75 %	1	25 %	4
PERSONALE NON DIRIGENZIALE A TEMPO INDETERMINATO	590	69 %	268	31 %	858
PERSONALE NON DIRIGENZIALE A TEMPO DETERMINATO	16	94 %	1	6 %	17
TOTALE	613	69 %	277	31 %	890

Tabella 1 - Organico Comune di Monza per genere e contratto

La relativa composizione per genere e per Struttura di massima dimensione dell'organico a tempo indeterminato e determinato è riportata in *Tabella 2*:

STRUTTURA	F	F %	M	M %	TOTALE
DIREZIONE GENERALE			1	100 %	1
SEGRETERIA GENERALE	36	78 %	10	22 %	46
AGENDA DIGITALE	9	35 %	17	65 %	26
AMBIENTE ED ENERGIA	17	71 %	7	29 %	24
ECONOMICO FINANZIARIO	51	72 %	20	28 %	71
GOVERNO DEL TERRITORIO	18	62 %	11	38 %	29
ISTRUZIONE, BIBLIOTECHE	157	91 %	15	9 %	172
LAVORI PUBBLICI	25	45 %	31	55 %	56
LEGALE, CONTRATTI	15	83 %	3	17 %	18
MOBILITA' E VIABILITA', PATRIMONIO	11	41 %	16	59 %	27
PARTECIPAZIONE, POLITICHE ABITATIVE, SPORT	30	73 %	11	27 %	41
PERSONALE, ORGANIZZAZIONE	26	81 %	6	19 %	32
POLIZIA LOCALE, PROTEZIONE CIVILE	49	35 %	92	65 %	141
PROMOZIONE DEL TERRITORIO, SERVIZI AL CITTADINO	58	73 %	22	28 %	80
SERVIZI SOCIALI	106	88 %	15	12 %	121
STRUTTURA PNRR, PROGETTAZIONE EUROPEA	5	100 %			5
TOTALE	613	68 %	277	32 %	890

Tabella 2 - Composizione organico per genere e per struttura di massima dimensione

Alla data di riferimento, il personale del Comune di Monza è pari a 890 unità, incluse le alte specializzazioni a tempo determinato. Le donne rappresentano il 68% del totale del personale, mentre gli uomini il rimanente 32%. La percentuale è pressoché invariata quando si analizza la composizione per genere e categoria di inquadramento (Tabella 3), regime orario (Tabella 4) o posizioni di responsabilità (Tabella 5):

CONTRATTO	CAT.	F	F %	M	M %	TOTALE
TEMPO INDETERMINATO	OPER. ESP.	106	64 %	60	36 %	166
	ISTRUTT.	320	71 %	133	29 %	453
	FUNZ.	164	69 %	75	31 %	239
Totale		590	69 %	268	31 %	858
TEMPO DETERMINATO	OPER.ESP.	5	83 %	1	17 %	6
	ISTRUT.	7	100 %			7
	FUNZ.	4	100 %			4
Totale		16	94 %	1	6 %	17
TOTALE		606	68 %	269	32 %	875

Tabella 3 - Composizione per genere e categoria d'inquadramento dell'organico non dirigenziale a tempo indeterminato e determinato

CONTRATTO	CAT.	REGIME ORARIO	F	F %	M	M %	TOTALE
TEMPO INDETERMINATO	OPER.ESP.	FULL TIME	84	61 %	53	39 %	137
		PART TIME	22	76 %	7	24 %	29
	Totale		106	64 %	60	36 %	166
	ISTRUTT.	FULL TIME	259	67 %	127	33 %	386
		PART TIME	61	91 %	6	9 %	67
	Totale		320	71 %	133	29 %	453
FUNZ.	FULL TIME	140	66 %	72	34 %	212	
	PART TIME	24	89 %	3	11 %	27	
Totale		164	69 %	75	31 %	239	
TOTALE			590	69 %	268	31 %	858

Tabella 4 - Composizione per genere, categoria d'inquadramento e regime orario del personale non dirigenziale a tempo indeterminato

RUOLO RICOPERTO	F	F %	M	M %	TOTALE
DIRIGENTI	4	44 %	5	56 %	9
ELEVATE QUALIFICAZIONI	31	62 %	19	38 %	50
RESPONSABILI DI UFFICIO	63	62 %	38	38 %	101
TOTALE	98	61 %	62	39 %	160

Tabella 5 - Composizione per genere dell'organico dirigenziale e direttivo a tempo indeterminato

Infine, si sottolinea un marcato spostamento (54 %) della popolazione lavorativa nelle fasce di età 51-60 anni e over 60 (Tabella 6). Considerato che l'ambiente operativo tende a cambiare continuamente prevedendo, di conseguenza, una continua trasformazione delle prassi organizzative, si pone la necessità di giungere ad una migliore comprensione dell'invecchiamento nell'ambiente di lavoro, a valorizzarne le risorse e a sostenere l'apprendimento intergenerazionale.

FASCIA ETÀ	F	F %	M	M %	TOTALE
18 - 30 ANNI	15	60 %	10	40 %	25
31 - 40 ANNI	100	68 %	48	32 %	148
41 - 50 ANNI	169	71 %	69	29 %	238
51 - 60 ANNI	259	68 %	122	32 %	381
61 - 70 ANNI	70	71 %	28	29 %	98
TOTALE	613	69 %	277	31 %	890

Tabella 6 - Distribuzione anagrafica organico

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

3.2.1 Quadro normativo e contrattuale

Il Lavoro Agile, inteso come modalità flessibile di svolgimento spazio-temporale della prestazione lavorativa, è regolamentato dalla Legge n. 81/2017, che prevede che le disposizioni ivi previste *“allo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, promuovono il lavoro agile quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell’attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all’interno di locali aziendali e in parte all’esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell’orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva”*. Il CCNL del comparto Funzioni Locali sottoscritto lo scorso 16 novembre 2022 definisce il lavoro agile di cui alla L. 81/2017 come una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa (disciplinata da ciascun Ente con proprio Regolamento ed accordo tra le parti) per processi e attività di lavoro, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità. I criteri generali per l’individuazione dei predetti processi e attività di lavoro sono stabiliti dalle amministrazioni, previo confronto di cui all’art. 5 comma 3, lett. l) del medesimo CCNL. Esso è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l’innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l’equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.

3.2.2 Lavoro agile: sviluppo nel Comune di Monza

Il Comune di Monza, nell’anno 2018, è stato selezionato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri tra le 15 Pubbliche Amministrazioni italiane presso cui attivare una sperimentazione pilota per l’introduzione del Lavoro Agile, modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato caratterizzato da assenza di vincoli orari o spaziali e dall’organizzazione del lavoro per fasi, cicli e obiettivi. Tale sperimentazione si poneva come obiettivo di collocare in tale modalità di lavoro, per un giorno alla settimana nel triennio 2019-2021, il 10% del personale individuato come “agilabile”, come previsto dalla normativa di riferimento. Nel dicembre 2019 è stato introdotto il “Regolamento per la disciplina del Lavoro Agile”, approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 195 del 23 luglio 2019. A fronte di un totale di circa 450 soggetti “agilabili”

individuati, l'Ente aveva pianificato di avviare al Lavoro Agile n. 10 dipendenti nel 2019, ulteriori 15 nel 2020 e 20 nel 2021; alla fine di dicembre 2019, i primi 10 dipendenti selezionati hanno iniziato a svolgere parte della propria prestazione lavorativa in modalità agile (di cui 9 donne e 1 uomo).

Nel corso del 2020, a seguito dell'emergenza Covid-19 e in coerenza con la normativa emergenziale, il Lavoro Agile nel Comune di Monza è diventata una delle modalità ordinarie di svolgimento della prestazione lavorativa. Durante il periodo di emergenza sanitaria, complessivamente più di 2/3 del personale ha svolto la prestazione lavorativa in *modalità agile*, rimanendo esclusi da tale modalità unicamente i lavoratori preposti allo svolgimento di attività indifferibili ed urgenti che richiedevano necessariamente in via continuativa la presenza fisica del personale sul luogo di lavoro. Con lo scopo di meglio disciplinare il ricorso al Lavoro Agile per i dipendenti e le dipendenti del Comune di Monza durante lo stato di emergenza, fornendo indirizzi applicativi pratici al fine di garantire un livello di protezione appropriato dei lavoratori e delle lavoratrici, con deliberazione di Giunta Comunale n. 268/2020 è stata approvata la "Regolamentazione transitoria del Lavoro Agile". Al termine dell'emergenza sanitaria, in coerenza con le indicazioni ministeriali emanate in materia, sono stati stipulati accordi di lavoro agile per lo svolgimento di parte dell'attività lavorativa in modalità agile per un massimo di due giorni a settimana.

Coerentemente a quanto previsto nel PIAO 2023-2025, dal 1° novembre 2023 il Lavoro Agile è disciplinato dal Manuale Operativo Lavoro Agile adottato con disposizione dirigenziale prot. gen. n. 191714/2023 e successivamente integrato con disposizioni dirigenziale prot. gen. n. 15786/2024 e n. 30917/2024 per renderlo coerente con quanto previsto dalla direttiva 29 dicembre 2023 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Ministro per la Pubblica Amministrazione. Il Manuale introduce un nuovo strumento propedeutico all'attivazione del Lavoro Agile: la Proposta Lavoro Agile, nella quale vengono elencate le principali attività da svolgere in modalità agile, gli obiettivi e le eventuali modalità di verifica.

Come evidenziato nella Tabella 4, le percentuali di lavoratori che svolgono al 1° gennaio 2024 Lavoro Agile sono molto differenziate tra le varie direzioni dell'Ente. In particolare, le percentuali più basse si riscontrano nelle direzioni nelle quali non è possibile delocalizzare le attività, in quanto presidiano funzioni che richiedono la presenza sul territorio o il contatto diretto con l'utenza (es. servizi di vigilanza e controllo del territorio, servizi educativi per l'infanzia e la prima infanzia, centri diurni disabili, servizi demografici).

% PERSONALE CHE SVOLGE LAVORO AGILE			
STRUTTURE	Dipendenti	Dipendenti in Lavoro Agile	%
SEGRETERIA GENERALE	46	15	33 %
SETTORE AGENDA DIGITALE	26	9	35 %
SETTORE AMBIENTE ED ENERGIA	24	16	67 %
SETTORE ECONOMICO FINANZIARIO	71	30	42 %
SETTORE GOVERNO DEL TERRITORIO	29	10	34 %
SETTORE ISTRUZIONE, BIBLIOTECHE	172	8	5 %
SETTORE LAVORI PUBBLICI	56	11	20 %
SETTORE LEGALE, CONTRATTI	18	9	50 %
SETTORE MOBILITA' E VIABILITA', PATRIMONIO	27	10	37 %
SETTORE PARTECIPAZIONE, POLITICHE ABITATIVE, SPORT	41	8	20 %
SETTORE PERSONALE, ORGANIZZAZIONE	32	22	69 %
SETTORE POLIZIA LOCALE, PROTEZIONE CIVILE	141	6	4 %
SETTORE PROMOZIONE DEL TERRITORIO, SERVIZI AL CITTADINO	80	16	20 %
SETTORE SERVIZI SOCIALI	121	14	12 %
SETTORE STRUTTURA PNRR, PROGETTAZIONE EUROPEA	5	2	40 %
TOTALE	889	186	21 %

Tabella 4

3.2.3 Obiettivi del lavoro agile

Per il Comune di Monza il Lavoro Agile rappresenta una modalità flessibile di esecuzione della prestazione lavorativa finalizzata al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- agevolare la conciliazione vita personale-lavoro dei dipendenti e delle dipendenti;
- promuovere l'innovazione organizzativa, favorendone la transizione al digitale e il cambiamento culturale del management, sempre più chiamato a spostare l'attenzione dal controllo visivo della prestazione al controllo dei risultati dei propri collaboratori e delle proprie collaboratrici;
- stimolare l'autonomia e la responsabilità dei lavoratori e delle lavoratrici sul raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- promuovere la reingegnerizzazione dei processi in chiave digitale, favorendo la creazione di banche dati dematerializzate da utilizzare in modalità condivisa;
- promuovere l'utilizzo di strumenti di collaboration;
- consentire la razionalizzazione degli spazi fisici di lavoro, favorendo la transizione da postazioni fisse a postazioni condivise e la creazione di luoghi polivalenti di coworking;
- promuovere la mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa-lavoro-casa, anche nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano in termini di volumi e percorrenza;

- perseguire gli obiettivi dell'Agenda 2030 dell'ONU e le policies stabilite a livello europeo, nazionale, regionale e locale.

3.2.4 Destinatari e modalità attuative del lavoro agile

Come previsto dall'art. 4, comma 1, lett. b) del decreto ministeriale 30 giugno 2022, n. 132 (GU Serie Generale n.209 del 07-09-2022), il lavoro agile è una modalità flessibile di lavoro potenzialmente rivolta a tutto il personale, a condizione che:

- lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non pregiudichi in alcun modo o riduca la fruizione dei servizi a favore degli utenti
- sia garantita un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, assicurando la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza;
- sia adottato ogni adempimento al fine di dotare l'amministrazione di una piattaforma digitale o di un cloud o, comunque, di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile;
- sia adottato un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove presente;
- sia adottato ogni adempimento al fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta.

L'istituto del Lavoro Agile ha natura consensuale e volontaria ed è potenzialmente consentito a tutti i lavoratori - siano essi con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale e indipendentemente dal fatto che siano stati assunti con contratto a tempo indeterminato o determinato.

Ai fini dell'attivazione del Lavoro Agile, il dipendente o la dipendente presenta la propria proposta al Dirigente o alla Dirigente di riferimento, indicando le attività ritenute compatibili con tale modalità di lavoro in linea con gli obiettivi previsti e, in particolare, con le finalità di miglioramento dei servizi pubblici e di innovazione organizzativa (a titolo esemplificativo, digitalizzazione delle attività, revisione dei processi, flessibilità oraria che permette maggior fruibilità dei servizi da parte degli utenti) garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro. Le proposte di attivazione di Lavoro Agile sono valutate da ciascun Dirigente avendo cura di conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico, nonché con le specifiche necessità tecniche delle attività.

L'attivazione del Lavoro Agile può anche essere proposta dal dirigente o dalla dirigente per il raggiungimento delle finalità sopra evidenziate.

Non è previsto un contingente massimo di personale che può svolgere Lavoro Agile, ma in presenza di specifiche esigenze organizzative e di servizio, i Dirigenti, in sede di valutazione delle richieste di attivazione del Lavoro Agile sono tenuti a riconoscere priorità ai seguenti soggetti:

- dipendenti con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104;
- dipendenti che siano caregiver ai sensi dell'art. 1, comma 255, della legge 27 dicembre 2017, n. 205.
- dipendenti con figli o figlie fino a dodici anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli o figlie in condizioni di disabilità ai sensi dell'art. 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

E, in subordine, a:

- dipendenti in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita;
- dipendenti con esigenze collegate alla frequenza di corsi di studio o di percorsi di apprendimento;
- maggiore tempo di percorrenza per raggiungere la sede di lavoro, con riferimento al numero di chilometri di distanza dall'abitazione del lavoratore o della lavoratrice.

3.2.5 Lavoro agile: individuazione attività

A seguito di apposita ricognizione effettuata presso le direzioni dell'Ente, sono state individuate le seguenti macro-attività che è possibile svolgere in modalità agile:

TIPOLOGIA	DESCRIZIONE TIPOLOGIA	CODICE ATTIVITÀ	DESCRIZIONE ATTIVITÀ
Gestione	Programmazione, coordinamento e gestione di attività e di rapporti con personale interno	G1	Coordinamento attività tra servizi interni
		G2	Gestione servizi rivolti a utenza interna
		G3	Gestione servizi interni di supporto
		G4	Supporto rivolto a utenza interna/organismi istituzionali/altri organismi interni (NIV, Collegio dei Revisori, Commissioni, ecc.)
		G5	Coordinamento e gestione del personale assegnato (compreso personale non dipendente comunale)
		G6	Programmazione attività
		G7	Gestione contatti/relazioni tramite strumenti di collaborazione
		G8	Attività di segreteria e supporto
Servizi	<ul style="list-style-type: none"> • Erogazione di servizi rivolti a utenza esterna; • Gestione istanze provenienti da soggetti esterni 	S1	Calendarizzazione, organizzazione e programmazione dei servizi comunali rivolti all'utenza esterna
		S2	Erogazione di servizi comunali rivolti all'utenza esterna
		S3	Gestione ed evasione pratiche/istanze utenza esterna/soggetti esterni (attività di back)
		S4	Coordinamento attività con Enti/soggetti esterni
		S5	Gestione contatti/relazioni tramite strumenti di collaborazione

TIPOLOGIA	DESCRIZIONE TIPOLOGIA	CODICE ATTIVITÀ	DESCRIZIONE ATTIVITÀ
		S6	Supporto informativo/consulenziale rivolto a utenza esterna/soggetti esterni
Documentale	Elaborazione e gestione documentale	D1	Stesura di atti amministrativi, provvedimenti, corrispondenza, documenti
		D2	Verifica di atti amministrativi, provvedimenti, corrispondenza, documenti
		D3	Elaborazione di regolamenti, metodologie, accordi, piani, atti generali
		D4	Inserimento atti amministrativi in applicativo gestione documentale
		D5	Protocollazione/gestione PEC
		D6	Gestione documentale informatica
		E1	Gestione e liquidazione fatture
Economica	Gestione economica e finanziaria entrate/uscite	E2	Gestione e monitoraggio contabilità, impegni di spesa, accertamenti
		E3	Emissioni mandati, reversali, note contabili
		E4	Gestione finanziamenti
		E5	Emissioni accertamenti/ruoli/richieste di rimborsi/attività di recupero crediti
		E6	Gestione e controllo conti correnti comunali
		M1	Attività di rendicontazione interna
Monitoraggio	Rendicontazione interna o per soggetti esterni	M2	Attività di rendicontazione richiesta da soggetti esterni
		M3	Auditing interno su attività settoriali
		A1	Analisi dati e analisi documentale
Analisi	Analisi ed elaborazione di dati e specifici documenti	A2	Elaborazione files e reportistica
		I1	Creazione banche dati e relativa gestione
Inserimento	Creazione e aggiornamento banche dati interne ed esterne e gestione canali di comunicazione interni ed esterni	I2	Aggiornamento e bonifica banche dati/applicativi
		I3	Gestione procedure web
		I4	Aggiornamento intranet, sito istituzionale, siti web e social media
		P1	Elaborazione e monitoraggio progetti
Progettuale	Gestione attività progettuali	P2	Predisposizione documentazione tecnica ed elaborati grafici
		R1	Studio, approfondimento e ricerca
Ricerca	Formazione professionale, studio, ricerca e approfondimenti	R2	Verifiche giuridiche e amministrative
		R3	Partecipazione a iniziative di formazione professionale

Tabella 3

3.2.6 Lavoro agile: l'infrastruttura tecnologica

Il Lavoro Agile necessita la predisposizione di un'infrastruttura tecnologica che consenta il pieno utilizzo senza limiti di spazio e di tempo. Presso il Comune di Monza il processo di reingegnerizzazione e adeguamento dell'infrastruttura tecnologica è stato avviato negli anni precedenti all'emergenza sanitaria, non specificamente per il Lavoro Agile, ma sulla base della convinzione che la diffusione sempre più capillare del cloud e di dispositivi mobili dovesse essere

considerata in sede di implementazione dei servizi digitali comunali, secondo il principio di Digital First, Mobile e Once Only, introdotto nel Piano Triennale per l'Informatica della Pubblica Amministrazione.

Negli ultimi anni l'evoluzione tecnologica dell'infrastruttura ha visto interventi in quasi tutte le aree: connettività e telefonia, Data Center, postazioni di lavoro mobili e abilitate all'uso di spazi di co-working, sicurezza, cloud, strumenti di collaborazione e servizi applicativi integrati e interoperabili. Tali interventi hanno fatto sì che servizi digitali erogati dal Data Center comunale siano facilmente accessibili ed in sicurezza, da qualsiasi luogo in cui si trovi ad operare il dipendente o il fruitore esterno, sia esso il cittadino, l'impresa o l'operatore di altre PA. Inoltre, nel 2013 è stata adottata una piattaforma di collaborazione (Microsoft Office 365) per servizi interni (intranet) di posta elettronica, condivisione documenti, strumento di elaborazione documenti, di fogli di calcolo e presentazioni e videoconferenza utilizzabili attraverso un semplice browser: ogni dipendente è dotato di account personale con il quale può interagire con il resto dell'organizzazione. Questa piattaforma non solo ha permesso al Comune di Monza di partire in vantaggio fin dalla prima fase dell'emergenza sanitaria, ma ha garantito, tramite Microsoft Teams, il regolare svolgimento in modalità telematica di riunioni tra colleghi e/o altri soggetti esterni all'organizzazione.

A partire dal 2020 è stata altresì data attuazione a un piano di investimenti per l'approvvigionamento di circa 400 notebook, che sono stati progressivamente distribuiti al personale; la consegna di tali dispositivi è stata accompagnata da un momento di formazione in merito all'utilizzo corretto e produttivo della postazione di lavoro.

Ulteriori investimenti previsti nell'infrastruttura tecnologica, grazie anche agli avvisi PNRR a cui il Comune di Monza ha aderito con ammissione al finanziamento, stanno portando a traguardare l'obiettivo di adozione di un modello full cloud con il 95% dei servizi erogati da una o più piattaforme di Cloud Computing, previsto in esercizio per la fine del 2024.

Alla luce di quanto sopra esposto, l'infrastruttura tecnologica è attualmente configurata per abilitare al Lavoro Agile tutti i lavoratori che possono svolgere parte della propria prestazione lavorativa secondo tale modalità.

3.2.7 Lavoro agile e valutazione della performance

In riferimento alla valutazione delle performance, l'esecuzione della prestazione lavorativa in modalità agile non comporta differenziazione alcuna rispetto allo svolgimento in modalità tradizionale. Il vigente sistema di misurazione e valutazione della performance del Comune di Monza è compatibile con lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, prevedendo comportamenti e obiettivi raggiungibili e valutabili a prescindere dalla modalità di prestazione dell'attività lavorativa.

3.2.8 Lavoro agile e razionalizzazione degli spazi di lavoro

Tra gli obiettivi che l'Amministrazione persegue con l'utilizzo esteso del lavoro agile, vi è anche quello di valutare la possibilità di razionalizzare gli spazi di lavoro finalizzato alla generazione di economie di spesa e alla promozione della collaborazione inter-funzionale (creazione di luoghi polivalenti di co-working utilizzati da personale appartenente a diverse pubbliche amministrazioni/organizzazioni).

3.3 PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

Il Piano delle Azioni Positive si configura come determinante fattore di miglioramento dell'organizzazione, in quanto svolge la funzione di collettore di azioni finalizzate al perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, del rispetto e della valorizzazione delle differenze e della conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita, compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro.

Tale documento costituisce, altresì, un utile strumento per offrire al personale comunale la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo attento a prevenire, per quanto possibile, qualsiasi situazione di malessere e di disagio.

Il Comune di Monza, nel rispetto della normativa vigente, ed in continuità con il precedente Piano Triennale delle Azioni Positive 2023-2025, parte integrante del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 106 del 27.04.2023, approva con il presente documento il Piano di Azioni Positive 2024-2026 (d'ora innanzi "PAP 2024-2026").

Il PAP 2024-2026 è stato condiviso con il neocostituito "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (d'ora innanzi C.U.G.) 2024-2028, la cui composizione è stata definita con Determinazione del Direttore Generale n. 51 del 17.01.2024 e da ultimo integrata con Determinazione della Dirigente del Settore Personale, Organizzazione n. 162 del 01.02.2024.

La diffusione dei contenuti del PAP 2024-2026 sarà garantita tramite l'utilizzo dei canali di comunicazione interna e i risultati raggiunti saranno monitorati e vigilati dal C.U.G.

Nel periodo di vigenza del piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili proposte di soluzione ai problemi eventualmente riscontrati da parte del C.U.G., delle Rappresentanze Sindacali e dell'Amministrazione comunale, in modo da poter procedere annualmente ad interventi di aggiornamento del Piano che ne garantiscano l'attualità e l'efficacia.

3.3.1 Attori

La predisposizione e lo sviluppo degli obiettivi previsti nel PAP 2024-2026 sono affidati all'Ufficio deputato alla gestione del Benessere Organizzativo e Attrattività che si avvale della piena collaborazione del C.U.G., per l'attività consultiva, propositiva e di verifica, della Consigliera di parità della Provincia di Monza e della Brianza in carica, per la trattazione dei casi di molestie e discriminazioni, nonché di diversi servizi comunali, per l'analisi di contesto e per la co-progettazione e co-realizzazione dei diversi interventi. L'attività consultiva, propositiva e di verifica del C.U.G. si esplica anche con riferimento alla precedente sezione 3.2 Organizzazione del Lavoro Agile, in quanto il lavoro agile rappresenta una rilevante misura di conciliazione e benessere del personale.

3.3.2 Obiettivi del Piano Azioni Positive

Per il raggiungimento delle finalità previste vengono mantenuti due obiettivi già presenti nel Piano delle Azioni Positive 2023-2025, a cui si aggiunge lo specifico obiettivo individuato con il presente aggiornamento per incentivare la cultura del rispetto e per contrastare la violenza di genere.

Le azioni di dettaglio relative agli obiettivi di cui sopra, declinate nei loro contenuti attuativi, saranno oggetto di apposito documento gestionale, da approvarsi a cura del Settore Personale, Organizzazione:

OBIETTIVO 1: STUDIO, INDAGINI, PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ E DELL'INCLUSIVITÀ

- effettuare, nell'ambito del benessere organizzativo, studi e indagini sul personale, garantendo parità di formazione e informazione del personale, monitoraggio e valutazione dei risultati delle azioni positive attuate, e di promozione delle pari opportunità e inclusività.

a) Studi ed indagini sul Personale

Si provvederà, in collaborazione con il C.U.G, all'annuale compilazione dei dati di genere richiesti dalla Direttiva n. 2 del Ministero per la Pubblica Amministrazione e del sottosegretario delegato alle pari opportunità, del 26 giugno 2019, "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche" (Allegati 1 e 2). Verranno, inoltre, somministrati questionari di indagine al personale per la valutazione di possibili azioni di sostegno e/o di miglioramento del benessere e per l'eventuale introduzione di sistemi di welfare aziendale da sottoporre poi a confronto al tavolo di trattativa sindacale.

b) Monitoraggio e valutazione dei risultati

Si provvederà a rendicontare e valutare le azioni positive realizzate, il grado di informazione e formazione del personale e i dati relativi alla fruizione alle diverse misure di conciliazione e agli istituti dei congedi e dei permessi utilizzati da personale, attraverso la compilazione dei dati richiesti dalla richiamata Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019. Inoltre, si provvederà all'aggiornamento annuale del Piano.

OBIETTIVO 2: PROMOZIONE DEL BENESSERE, DELL'INCLUSIVITÀ, DELLA CONCILIAZIONE E SUPPORTO AL PERSONALE - promuovere il benessere organizzativo, l'inclusività e la conciliazione tra i tempi correlati al lavoro e quelli per la dimensione personale e familiare mediante l'utilizzo di forme di flessibilità organizzativa, oraria e lavorativa, la realizzazione di azioni di supporto al personale comunale alle loro famiglie nei diversi cicli della vita, anche attraverso un sistema di reti e convenzioni con soggetti esterni all'Ente.

a) Formazione e informazione del personale

Al fine di omogeneizzare le competenze digitali del personale appartenente a fasce generazionali differenti, si darà continuità all'investimento culturale e formativo, definendo piani di medio periodo per un aggiornamento continuo e uno sviluppo di una *Digital Agility* trasversale a tutta

l'organizzazione. Sarà posta sempre maggior attenzione al tema della comunicazione interna, con l'obiettivo di favorire una crescente circolazione delle informazioni ed una gestione collaborativa e partecipativa che possa portare a rafforzare la motivazione intrinseca e il senso di appartenenza all'organizzazione.

b) Azioni di supporto per la conciliazione e la flessibilità organizzativa

Negli ultimi anni è aumentata l'attenzione delle organizzazioni pubbliche e private rispetto al tema della conciliazione. È ormai convinzione diffusa che un ambiente professionale attento anche alla dimensione delle relazioni familiari produca maggior responsabilità e produttività. La prospettiva futura è quella della ricerca di ulteriori soluzioni organizzative e relazionali in aggiunta a quelle già ampiamente diffuse nel nostro Ente, quali il ricorso al part-time e la diffusione del Lavoro Agile. In tal senso sono previsti anche studi di fattibilità sulla settimana corta. Si intende inoltre lavorare su diverse opportunità mirate a supportare le famiglie nei diversi cicli di vita e nel quotidiano e definire un sistema di convenzioni, senza oneri per l'Amministrazione, che prevedano, oltre ai servizi di assistenza, anche quelli per il benessere personale. Si intende promuovere forme di mobilità sostenibile e azioni volte alla riduzione dell'impiego dei mezzi a motore, supportando gli attori deputati alla predisposizione annuale del "Piano degli Spostamenti Casa-Lavoro" (PSCL), documento, previsto dal Decreto Legge n. 34 del 19 maggio 2020, c.d. "Decreto Rilancio", convertito con Legge n. 77 del 17 luglio 2020, che ha lo scopo di gestire e organizzare al meglio gli spostamenti giornalieri casa-lavoro del personale comunale nell'ottica di una maggiore sostenibilità ambientale. Verranno mantenuti i consolidati progetti di conciliazione e verranno svolte analisi mirate alla valutazione di nuovi progetti di erogazione voucher.

c) Salute e benessere

L'aumento dell'età media del personale comunale, l'accumularsi di eventuali situazioni di stress e l'allungamento della vita lavorativa sono alcune delle variabili che andranno ad incidere negli anni a venire sull'organizzazione del Comune. Si intende pertanto avviare azioni di sensibilizzazione sull'importanza del movimento fisico e la realizzazione di iniziative di coinvolgimento del personale per l'attivazione motoria come leva per la prevenzione della salute.

d) Azioni di promozione delle pari opportunità e dell'inclusività

Si intende promuovere ed attuare azioni volte a garantire le pari opportunità, finalizzate ad assicurare il principio di autodeterminazione della propria identità di genere e a migliorare le condizioni di accessibilità delle persone con disabilità, al fine di creare un ambiente di lavoro inclusivo, ispirato al valore fondante della pari dignità umana delle persone, eliminando eventuali situazioni di disagio.

OBIETTIVO 3: EDUCAZIONE AL RISPETTO E PER CONTRASTARE LA VIOLENZA CONTRO LE DONNE

- promuovere una cultura organizzativa volta a radicare il rispetto della dignità della persona,

contrastando ogni forma di violenza morale o psichica, in linea con le indicazioni impartite dalla recentissima Direttiva 29 novembre 2023 del Ministro per la Pubblica Amministrazione sul riconoscimento, la prevenzione e il superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme.

- a) **Diffusione della conoscenza di strumenti e organismi di tutela dell'ambiente di lavoro.**
L'obiettivo è di salvaguardare il diritto di ogni lavoratrice e lavoratore a svolgere le proprie funzioni in un ambiente ispirato a principi di eguaglianza, correttezza, libertà, rispetto e dignità della persona nei rapporti interpersonali. In tal senso, si provvederà a migliorare la diffusione all'interno dell'Ente del grado di informazione del personale su Codice di condotta e su costituzione e compiti del C.U.G.
- b) **Realizzazione di percorsi formativi e campagne di informazione/sensibilizzazione per diffondere la cultura del rispetto.** L'obiettivo è quello di innalzare il livello di consapevolezza del personale del Comune di Monza, a tutti i livelli, sul tema delle molestie di genere. E' prevista l'erogazione di contenuti formativi anche attraverso l'attività di autoformazione online come quella proposta dal Dipartimento della funzione pubblica denominata "Riforma-Mentis" come primo strumento per la diffusione di una cultura organizzativa orientata al superamento degli stereotipi. Tra le azioni di informazione/sensibilizzazione rientra la pubblicazione del numero verde 1522 sul sito internet istituzionale e l'istituzionalizzazione di eventi, convegni, seminari, attività di informazione e comunicazione in occasione della celebrazione della Giornata Internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne istituita dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite il 17 dicembre 1999.
- c) **Potenziamento del ruolo del C.U.G**, anche attraverso il suo inserimento nella Rete dei Comitati Unici di Garanzia per facilitare la progettazione di azioni comuni tra più Amministrazioni e la realizzazione di uno scambio virtuoso di idee, competenze e buone prassi. L'obiettivo è quello di accompagnare il C.U.G. alla "conquista" di uno spazio, all'interno del contesto organizzativo dell'Ente, per garantire condizioni di lavoro ottimizzate, caratterizzate dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.
- d) **Promozione di Sportelli di ascolto e/o nuclei di ascolto organizzato**, per agevolare il percorso di consapevolezza della donna che subisce o ha subito situazioni di violenza/molestia fino ad accompagnarla alla denuncia.

3.4 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso il quale l'organo di vertice dell'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il miglior funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e con i vincoli normativi e di finanza pubblica alle assunzioni di personale.

La programmazione del fabbisogno di personale deve ispirarsi a criteri di efficienza, economicità, trasparenza ed imparzialità, indispensabili per una corretta programmazione delle politiche di reclutamento e sviluppo delle risorse umane.

Gli Enti Locali ormai per diversi anni sono stati sottoposti a una severa disciplina vincolistica in materia di spese di personale e limitazioni al turn-over. La capacità per gli amministratori locali di gestire efficaci politiche per il personale negli ultimi anni è stata fortemente compressa dalla legislazione finanziaria, che ne ha drasticamente ridotto l'autonomia organizzativa. Tutto ciò ha comportato una consistente riduzione del personale del comparto delle autonomie locali, una riduzione del valore medio delle retribuzioni e un notevole incremento dell'età media del personale.

La stratificazione normativa e la complessità dei vincoli che caratterizzano il presente Piano, rendono opportuna una ricognizione normativa sintetica della disciplina delle assunzioni.

3.4.1 Verifiche preliminari per procedere alle assunzioni

Adempimento		Sanzione	Riferimenti
a)	Piano triennale dei fabbisogni del personale	Le PA che non provvedono all'adozione del piano triennale dei fabbisogni <i>"non possono assumere nuovo personale"</i> (art. 6, c. 6, D.Lgs. n. 165/2001 ¹).	- art. 39, c. 1, L. n. 449/1997; - art. 91, D.Lgs. n. 267/2000; - art. 6, D.Lgs. n. 165/2001; - comma 557-quater, legge n. 296/2006
b)	Ricognizione annuale delle eccedenze di personale e situazioni di soprannumero	Le amministrazioni che non effettuano la ricognizione annuale della consistenza del personale, al fine di verificare situazioni di soprannumero o di eccedenza, <i>"non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere"</i> (art. 33, c. 2 D.Lgs. n. 165/2001).	- art. 33 D.Lgs. n. 165/2001; - circolare Dipartimento funzione pubblica 28.4.2014, n. 4.
c)	Adozione da parte delle amministrazioni di piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che impediscono la pari opportunità di lavoro tra uomini e donne	La mancata adozione dei piani comporta il divieto di assumere nuovo personale compreso quello delle categorie protette (art. 48 citato).	Art. 48, D.Lgs. n. 198/2006
d)	Adozione di "un documento programmatico triennale, denominato Piano della performance" -----	La mancata adozione del piano della performance comporta il divieto <i>"di procedere ad assunzioni di personale e di conferire incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati"</i> (art. 10, c. 5, D.Lgs. n. 150/2009).	- art. 10, D.Lgs. n. 150/2009; - art. 169, c. 3-bis, D.Lgs. n. 267/2000

¹ Il D.Lgs. n. 75/2017 ha novellato l'art. 6, comma 6, in modo da consentire comunque le assunzioni di personale appartenente alle categorie protette

Adempimento		Sanzione	Riferimenti
	NB: l'art. 169, comma 3-bis, TUEL, specifica che per gli Enti locali il piano della performance è unificato nel PEG.		
e)	Obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013	Il mancato rispetto del principio di contenimento della spesa di personale comporta il divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti co.co.co. e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto (c. 557-ter, legge n. 296/2006).	- art. 1, c. 557 e ss., legge n. 296/2006; - art. 3, c. 5-bis, D.L. n. 90/2014; - Circolare 9/2006 RGS su modalità computo spesa personale; - Circolare RGS 5/2016; - Corte Conti, Sez. Autonomie, deliberazione n. 25/2014
f)	Rispetto dei termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (art. 13, legge n. 196/2009)	Divieto di assunzione di personale a qualsiasi titolo (il divieto permane fino all'adempimento da parte degli enti).	Art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016
g)	Mancata certificazione di un credito nei confronti delle PA	Divieto di procedere ad assunzioni di personale per la durata dell'inadempimento.	Art. 9, comma 3-bis, D.L. n. 185/2008.
h)	Assenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto - Per gli Enti strutturalmente deficitari o in dissesto le assunzioni di personale sono sottoposte al controllo della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali (COSFEL), presso il Ministero dell'Interno		Art. 243, comma 1, D.Lgs. n. 267/2000
i)	Obbligo del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, e del rispetto del limite di spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito (cfr. DPCM del 17 marzo 2020 pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 108 del 27 aprile 2020) come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.		Art. 33, comma 2, del Decreto Legge 30 aprile 2019, n. 34 convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58

3.4.2 Capacità assunzionali e spese di personale

Il principio di contenimento della spesa

Gli enti locali sono chiamati fin dal 2007 al contenimento della spesa del personale secondo i criteri dettati dai commi 557 e seguenti della legge n. 296/2006 e smi, differenziati in base alla tipologia di ente ed alla situazione organizzativa e/o finanziaria, secondo quanto stabilito da successivi interventi legislativi.

Tali vincoli, unitamente a quelli introdotti poi dal legislatore nella copertura del turn-over, devono informare la programmazione triennale del fabbisogno del personale di ciascun ente.

Per i comuni prima soggetti al patto di stabilità e successivamente agli obiettivi di saldo finale di finanza pubblica, il comma 557 citato impone una progressiva riduzione della spesa di personale:

“557. Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell’IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell’ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:

...

b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l’obiettivo di ridurre l’incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici;

c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.”.

Il successivo comma 557-ter stabilisce il divieto di *“procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo”* nel caso di mancato rispetto.

Il comma 557-quater stabilisce che detti enti *“assicurano, nell’ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione.”.*

Successivi interventi legislativi, oltre a modificare tali criteri, hanno introdotto vincoli alle capacità (o facoltà) assunzionali correlati alla sostituzione del personale cessato (cd. turn over), che sono indicati nelle tabelle seguenti.

La spesa di personale: le componenti

Le componenti da considerare per la determinazione della spesa² ai sensi dell’art. 1, commi 557, della legge n. 296/2006, sono:

- retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato;
- spese per collaborazione coordinata e continuativa, per contratti di somministrazione o altre forme di rapporto di lavoro flessibile;
- eventuali emolumenti a carico dell’amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili;
- spese sostenute dall’ente per il personale di altri enti in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14, CCNL 22.1.2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto;
- spese per il personale previsto dall’art. 90 del Tuel;

²Corte dei conti, Sez. Autonomie, 31 marzo 2015, n. 13.

- compensi per incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 1 e comma 2, del Tuel;
- spese per il personale con contratto di formazione e lavoro;
- spese per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente (compresi i consorzi, le comunità montane e le unioni di comuni);
- oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori;
- spese destinate alla previdenza ed assistenza delle forze di P.M., ed ai progetti di miglioramento della circolazione stradale finanziate con proventi del codice della strada;
- Irap;
- oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo;
- somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando.

Anche la spesa per il segretario comunale va considerata nell'aggregato spesa di personale, ed il relativo costo contribuisce a determinarne l'ammontare.

Le componenti da escludere dall'ammontare della spesa di personale sono:

- spesa di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati (C.d.C., Sez. Autonomie, deliberazione n. 21/2014);
- spesa per lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero dell'interno;
- spese per il personale trasferito dalla regione o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate, nei limiti delle risorse corrispondentemente assegnate;
- oneri derivanti dai rinnovi contrattuali;
- spese per il personale appartenente alle categorie protette, nel limite della quota d'obbligo;
- spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici;
- spese per il personale stagionale a progetto nelle forme di contratto a tempo determinato di lavoro flessibile finanziato con quote di proventi per violazioni al codice della strada;
- incentivi per la progettazione;
- incentivi per il recupero ICI;
- diritti di rogito;
- spese per l'assunzione di personale ex dipendente dei Monopoli di Stato;
- maggiori spese autorizzate, entro il 31 maggio 2010, ai sensi dell'art. 3, c. 120, legge n. 244/2007;
- spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività di Censimento finanziate dall'ISTAT (circolare Ministero Economia e Finanze n. 16/2012);

- altre spese escluse ai sensi della normativa vigente, da specificare con il relativo riferimento normativo;
- spese per assunzioni di personale con contratto dipendente e/o collaborazione coordinata e continuativa ex art. 3-bis, c. 8 e 9 del D.L. n. 95/2012;
- spesa per assunzioni di personale a tempo determinato con qualifica non dirigenziale destinato all'attuazione dei progetti previsti dal Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), ex art. 31bis D.L.52/2021.

Si rileva, altresì, che l'art. 7 del decreto ministeriale del 17 marzo 2020 attuativo dell'art. 33, comma 2, DL 34/2019 prevede che *“la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'articolo 2, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296”*.

Il superamento della “dotazione organica”

L'art. 6 del Decreto Legislativo 165/2001, come modificato dall'art. 4 del Decreto legislativo 75/2017, ha introdotto il superamento del tradizionale concetto di “dotazione organica” che, come indicato nelle “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Pubbliche Amministrazioni” emanate dal Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione (documento registrato presso la Corte dei Conti il 9 luglio 2018 - Reg.ne - Succ. 1477 e pubblicato in Gazzetta Ufficiale- Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018), si sostanzia ora in un valore finanziario di spesa massima sostenibile previsto dalla vigente normativa (che per gli Enti Locali è rappresentato dal limite di spesa di personale media con riferimento al triennio 2011-2013 ex art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296).

Le attuali facoltà assunzionali basate sul principio della sostenibilità finanziaria della spesa di personale - art. 33, c.2, DL 34/2019

L'art. 33, comma 2, del Decreto-Legge 30 aprile 2019, n. 34 convertito con modificazioni dalla Legge 28 giugno 2019, n. 58, (nel seguito, anche “DL34/2019”) ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle regole fondate sul turn-over (cfr. art. 3, comma 5, del Decreto Legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito con Legge 11 agosto 2014, n. 114) e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

In particolare, l'art. 33, comma 2, del Decreto-Legge 30 aprile 2019, n. 34 convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58, prevede che *“A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei*

fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. ...”

A seguito di intesa in Conferenza Stato-città del 11 dicembre 2019, e tenuto conto di quanto deliberato dalla Conferenza medesima in data 30 gennaio 2020, il Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economie e delle Finanze e il Ministro dell'Interno hanno sottoscritto in data 17 marzo 2020 (pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 27 aprile 2020) il decreto ministeriale attuativo del richiamato art. 33, comma 2, del DL34/2019 (nel seguito, per brevità, anche “Decreto Attuativo”), con il quale:

- è stata disposta l'entrata in vigore del citato disposto normativo, a decorrere dal 20 aprile 2020;
- sono stati specificati gli elementi che contribuiscono alla determinazione del rapporto spesa di personale/entrate correnti al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione;
- sono stati definiti i valori soglia differenziati per fascia demografica;
- sono state stabilite le percentuali massime di incremento della spesa di personale, per i Comuni che si collocano al di sotto dei valori soglia di cui al precedente punto.

Il Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economie e delle Finanze e il Ministro dell'Interno hanno altresì congiuntamente elaborato e sottoscritto una Circolare (cfr. Circolare pubblicata in Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.226 del 11 settembre 2020). In particolare, nella Circolare viene evidenziato che, al fine di non penalizzare i Comuni che, prima del 20 aprile 2020 hanno legittimamente avviato procedure assunzionali, con il previgente regime, possano esser fatte salve le predette procedure purché siano state effettuate entro tale data le comunicazioni obbligatorie ex art. 34bis del D.Lgs. 165/2001, sulla base dei piani triennali del fabbisogno e loro eventuali aggiornamenti secondo la normativa vigente e se sono state operate le relative prenotazioni nelle scritture contabili.

Si richiamano, al proposito, anche:

- la deliberazione n. 65/2021/PAR della Sezione regionale di controllo della Corte dei Conti della Lombardia che afferma che la spesa di personale per assunzioni di assistenti sociali a tempo indeterminato effettuata con i contributi di cui all'art. 1, comma 797 e successivi, della Legge 178/2020 e le corrispondenti entrate non concorrono alla determinazione degli spazi assunzionali di cui all'articolo 33 c.2 del DL 34/2019;
- la deliberazione n. 73/2021/PAR della Sezione regionale di controllo della Corte dei Conti della Lombardia che afferma che le spese sostenute dai Comuni per gli incentivi tecnici non costituiscono spesa per il personale ai fini della determinazione della capacità assunzionale, secondo la nuova normativa dell'art. 33 c.2 del DL 34/2019.

3.4.3 Assunzioni di personale a tempo determinato

A norma dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D.Lgs. n. 75/2017, i contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile avvengono *“soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale...”*³.

L'art. 23 del D.Lgs. n. 81/2015 prevede che, salvo diversa disposizione dei contratti collettivi, non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Sono esclusi stagionali e sostituzioni di personale assente.

L'art. 60, comma 3, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale del comparto Funzioni Locali triennio 2019-2021 siglato il 16 novembre 2022, ha confermato la suddetta soglia del 20%. Il comma 4 del medesimo articolo, amplia le fattispecie di esenti da limitazioni quantitative, rispetto a quelle previste nell'art. 23 del D. Lgs. n. 81/2015.

Vincoli	Riferimenti
Rispetto del limite del 100% della spesa sostenuta nel 2009 per assunzioni con contratto di lavoro flessibile, per gli Enti in regola con gli obblighi di riduzione della spesa di personale (altrimenti: 50% della spesa sostenuta nel 2009)	- art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010; - Dipartimento Funzione pubblica, circolare n. 5/2013 (p. 7); - Corte conti, Sezione Autonomie, delibera n. 13/2015
Spesa strettamente necessaria per far fronte a servizi essenziali	- Corte conti, Sezione Autonomie, delibera 1/2017
Le nuove assunzioni a tempo determinato per un periodo superiore a dodici mesi sono subordinate alla verifica dell'impossibilità di ricollocare il personale pubblico in	- art. 34 D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 5 del Decreto Legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito con Legge 11 agosto 2014, n. 114

³ Tale criterio non vale per i contratti di formazione lavoro, che, pur instaurando una forma di lavoro flessibile, richiedendo un investimento in termini formativi, anche nella prospettiva della successiva conversione. I CFL pertanto non possono essere attivati "soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale" (fonte: Quaderno ANCI n. 13 - Il personale degli Enti Locali - LE ASSUNZIONI)

Vincoli	Riferimenti
disponibilità iscritto negli appositi elenchi regionali e ministeriali	

Esclusioni dai vincoli di cui al comma 28 dell'art. 9 D.L. n. 78/2010

Fattispecie	Riferimenti
Assunzioni a tempo determinato di cui all'art. 110, comma 1, del Tuel	- art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010, come modificato dall'art. 16, c. 1-quater, del D.L. 24 giugno 2016, n. 113, convertito dalla Legge n. 160/2016.
Assunzioni di carattere stagionale a tempo determinato i cui oneri siano integralmente a carico di risorse, già incassate nel bilancio dei comuni, derivanti da contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati e che le assunzioni siano finalizzate esclusivamente alla fornitura di servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari, di servizi pubblici non essenziali o di prestazioni verso terzi paganti non connessi a garanzia di diritti fondamentali	- art. 22, D.L. n. 50/2017.
Assunzioni a tempo determinato per la tutela e lo sviluppo dei beni culturali	- art. 8, comma 1, D.L. n. 83/2014
Assunzioni a tempo determinato di assistenti sociali nei limiti di un terzo delle risorse attribuite a ciascun ambito territoriale, fermo restando il rispetto degli obiettivi di pareggio di bilancio	- art. 1, comma 200, L. n. 205/2017
Assunzioni di personale con qualifica non dirigenziale destinato all'attuazione dei progetti previsti dal Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)	- art. 9, comma 18-bis del D.L. n. 152/2021 convertito in L233/2021 e art. 1, comma 1, DL 80/2021 convertito con modificazioni dalla L 113/2021 - art. 31-bis del D.L. n. 152/2021 convertito in L. 233/2021

Assunzioni a tempo determinato a valere sulle risorse del PNRR

L'art. 9, comma 18-bis, del D.L. n. 152/2021 prevede la possibilità per le amministrazioni titolari dei singoli interventi previsti nel PNRR di imputare nel relativo quadro economico i costi per il personale assunto a tempo determinato e specificamente destinato a realizzare i progetti di cui le medesime amministrazioni hanno la diretta titolarità di attuazione.

Il Ministero dell'Economia e delle Finanze, con circolare n. 4/2022, ha stabilito le modalità, le condizioni e i criteri in base ai quali le amministrazioni interessate possono imputare nel relativo quadro economico i costi per il predetto personale da rendicontare a carico del PNRR.

La norma stabilisce altresì che tali spese non sono soggette a autorizzazione preventiva da parte dell'amministrazione centrale titolare dell'intervento che permane solo in merito all'ammissibilità di ulteriori spese di personale a carico del PNRR, diverse da quelle inserite nei quadri economici.

Il predetto reclutamento e' effettuato in deroga ai limiti di spesa di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78.

La spesa di personale oggetto di finanziamento e la relativa entrata non si computano ai fini dell'art. 33, commi 1-bis e 2 del D.L. n. 34/2019 e dell'art. 1, comma 557 e ss. della L. n.

296/2006, e quindi non vanno a comprimere la capacità assunzionale delle amministrazioni interessate.

PNRR e assunzioni a tempo determinato a valere sulle risorse di bilancio

Al fine di agevolare l'attuazione dei progetti previsti dal PNRR, il comma 1 dell'articolo 31- bis, del D.L. n. 152/2021, come convertito dalla Legge n. 233/2021, consente ai Comuni di determinare un budget aggiuntivo per le assunzioni straordinarie a tempo determinato a valere su proprie risorse di bilancio, finalizzate all'attuazione degli interventi del PNRR, attraverso la previsione di importanti deroghe agli ordinari vincoli sia di carattere ordinamentale che di carattere finanziario in materia di assunzioni di personale, per i Comuni che provvedono alla realizzazione di tali interventi.

La norma prevede che tali deroghe si applichino solo alle assunzioni a tempo determinato di personale non dirigenziale dotato di specifiche professionalità.

Rispetto alle deroghe di tipo ordinamentale, la norma prevede che la durata di tali contratti di lavoro possa essere anche superiore a trentasei mesi, ma non eccedente la durata di completamento del PNRR e, comunque, non può superare il 31 dicembre 2026.

Rispetto alle deroghe ai vincoli finanziari, la norma:

- individua un budget assunzionale a tempo determinato aggiuntivo; nello specifico, le assunzioni straordinarie consentite dalla norma in esame possono essere effettuate nel limite di una spesa aggiuntiva non superiore al valore dato dal prodotto della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nell'ultimo bilancio di previsione, per la percentuale distinta per fascia demografica indicata nella Tabella 1 annessa al decreto.
- neutralizza la spesa di queste nuove assunzioni a tempo determinato rispetto alla ordinaria capacità assunzionale a tempo indeterminato. In particolare, al proposito stabilisce che:
 - a) le richiamate assunzioni, come già indicato al precedente punto, possono essere effettuate in deroga all'articolo 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 (spesa sostenuta per i contratti di lavoro flessibile nell'anno 2009);
 - b) la spesa di personale derivante dalle predette assunzioni a termine, non rileva ai fini della determinazione dell'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti in attuazione dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019, e di conseguenza non va a comprimere la capacità assunzionale a tempo indeterminato;
 - c) le spese in questione non rilevano ai fini del rispetto del limite complessivo alla spesa di personale previsto dall'art. 1, comma 557-quater, della L. n. 296/2006 (media del triennio 2011-2013).

Le predette assunzioni restano subordinate all'asseverazione da parte dell'organo di revisione del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio.

3.4.4 Superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni - stabilizzazioni ex DL44/2023

L'art. 3, comma 5, del Decreto-Legge 22 aprile 2023, n. 44 -convertito con modificazioni dalla Legge 21 giugno 2023, n. 74 - prevede che le regioni, le province, i comuni e le città metropolitane, fino al 31 dicembre 2026, possono procedere, nei limiti dei posti disponibili della vigente dotazione organica, previo colloquio selettivo e all'esito della valutazione positiva dell'attività lavorativa svolta, alla stabilizzazione, nella qualifica ricoperta, del personale non dirigenziale, che, entro il predetto termine, abbia maturato almeno trentasei mesi di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni, presso l'amministrazione che procede all'assunzione, che sia stato assunto a tempo determinato a seguito di procedure concorsuali conformi ai principi di cui all'articolo 35 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e che sia in possesso dei requisiti di cui all'articolo 20, comma 1, lettere a) e b), del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75. Le assunzioni di personale di cui al presente comma sono effettuate a valere sulle facoltà assunzionali di ciascuna amministrazione disponibili a legislazione vigente all'atto della stabilizzazione.

3.4.5 La progressione tra le aree

L'art. 52, comma 1bis, del Decreto Legislativo 31 marzo 2001, n. 165, come modificato dall'art. 3, comma 1, del D.L. 80/2021 convertito con modificazioni dalla L.113/2021, prevede che: *“I dipendenti pubblici, con esclusione dei dirigenti e del personale docente della scuola, delle accademie, dei conservatori e degli istituti assimilati, sono inquadrati in almeno tre distinte aree funzionali. La contrattazione collettiva individua un'ulteriore area per l'inquadramento del personale di elevata qualificazione. Le progressioni all'interno della stessa area avvengono, con modalita' stabilite dalla contrattazione collettiva, in funzione delle capacita' culturali e professionali e dell'esperienza maturata e secondo principi di selettivita', in funzione della qualita' dell'attivita' svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito. Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonche' sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti. In sede di revisione degli ordinamenti professionali, i contratti collettivi nazionali di lavoro di comparto per il periodo 2019-2021 possono definire tabelle di corrispondenza tra vecchi e nuovi inquadramenti, ad esclusione dell'area di cui al secondo periodo, sulla base di requisiti di esperienza e professionalita' maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di*

appartenenza per almeno cinque anni, anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso all'area dall'esterno. All'attuazione del presente comma si provvede nei limiti delle risorse destinate ad assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente”.

L'art. 13, comma 6, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale del comparto Funzioni Locali triennio 2019-2021 siglato il 16 novembre 2022 prevede altresì che, in applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs.n.165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella Tabella C allegata al medesimo CCNL. Tali progressioni possono essere realizzate subordinatamente alla definizione decriteri per l'effettuazione delle stesse (in considerazione delle caratteristiche proprie delle aree di destinazione) e previo confronto con le organizzazioni e rappresentanze sindacali. Le progressioni di cui al richiamato comma 6, sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0.55% del M.S. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del presente CCNL.

3.4.6 Il contesto di riferimento

3.4.6.1 Lo stato di attuazione della vigente programmazione del fabbisogno di personale

Il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale per il triennio 2023-2025 è stato approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 106 del 27 aprile 2023 e successivamente aggiornato con deliberazioni n. 171 del 13 giugno 2023 e n. 231 del 27 luglio 2023.

In attuazione di tale programmazione nell'anno 2023 si sono concluse le procedure per la copertura delle seguenti posizioni:

Anno 2023:

EX CAT GIUR	AREA PROFESSIONALE	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITÀ DI ASSUNZIONE
B3	OPERATORE ESPERTO	2	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001
B3	OPERATORE ESPERTO	2	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Mobilità interna
B3	OPERATORE ESPERTO	2	MESSO COMUNALE	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001
C	ISTRUTTORE	2	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	Tempo Pieno	Mobilità ex art. 30 D.Lgs n. 165/2001

EX CAT GIUR	AREA PROFESSIONALE	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITÀ DI ASSUNZIONE
C	ISTRUTTORE	12	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001
C	ISTRUTTORE	4	EDUCATORE DELLA PRIMA INFANZIA	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001
C	ISTRUTTORE	2	EDUCATORE DELLA PRIMA INFANZIA	Tempo Pieno	Procedure di stabilizzazione ex art. 20, c.1, D.Lgs. 75/2017
C	ISTRUTTORE	2	EDUCATORE DELLA PRIMA INFANZIA	Tempo Pieno	Mobilità per compensazione art. 30 D.Lgs n. 165/2001 D.P.R. n. 325/1988
C	ISTRUTTORE	1	EDUCATORE DELLA PRIMA INFANZIA	Tempo Parziale (25h)	Procedure di stabilizzazione ex art. 20, c.1, D.Lgs. 75/2017
C	ISTRUTTORE	1	EDUCATORE PROFESSIONALE	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001
D	ISTRUTTORE	2	EDUCATORE SCUOLA DELL'INFANZIA	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001
C	ISTRUTTORE	22	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001
C	ISTRUTTORE	1	ISTRUTTORE CONTABILE	Tempo Pieno	Mobilità ex art. 30 D.Lgs n. 165/2001
C	ISTRUTTORE	1	PERITO AGRARIO	Tempo Pieno	Conversione in ruolo Contratto di Formazione Lavoro
D	FUNZIONARIO/EQ	1	PSICOLOGO DEL LAVORO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001
D	FUNZIONARIO/EQ	3	SPECIALISTA AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Progressioni di carriera ex art. 22 c.15 D.Lgs n.75/2017
D	FUNZIONARIO/EQ	4	SPECIALISTA ASSISTENTE SOCIALE	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001
D	FUNZIONARIO/EQ	1	SPECIALISTA BIBLIOTECARIO	Tempo Pieno	Mobilità ex art. 30 D.Lgs n. 165/2001
D	FUNZIONARIO/EQ	1	SPECIALISTA AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Mobilità interna
D	FUNZIONARIO/EQ	1	SPECIALISTA NEI RAPPORTI CON I MEDIA	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001
D	FUNZIONARIO/EQ	13	SPECIALISTA TECNICO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001

EX CAT GIUR	AREA PROFESSIONALE	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITÀ DI ASSUNZIONE
D	FUNZIONARIO/EQ	1	SPECIALISTA TECNICO	Tempo Pieno	Rientro in servizio ex art. 25 comma 10 del CCNL Funzioni locali 2019-2021 - diritto a conservazione posto
D	FUNZIONARIO/EQ	1	UFFICIALE DIRETTIVO DI POLIZIA LOCALE	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001
DIR	DIRIGENTE	1	DIRIGENTE	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001
		83			

Anno 2024:

EX CAT GIUR	AREA PROFESSIONALE	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITÀ DI ASSUNZIONE
C	ISTRUTTORE	1	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001
C	ISTRUTTORE	2	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	Tempo Pieno	Rientro in servizio ex art. 25 comma 10 del CCNL Funzioni locali 2019-2021 - diritto a conservazione posto
D	FUNZIONARIO/EQ	1	SPECIALISTA ARCHIVISTA	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001
D	FUNZIONARIO/EQ	1	SPECIALISTA ASSISTENTE SOCIALE	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001
DIR	DIRIGENTE	1	DIRIGENTE	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001
		6			

Si elencano nel seguito le figure previste nella vigente programmazione del fabbisogno di personale e per le quali non sono state finalizzate le relative procedure di reclutamento/copertura delle posizioni:

ex CAT. GIUR.	N.	AREA PROFESSIONALE	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITA' COPERTURA/ASSUNZIONE
B3	3	OPERATORE ESPERTO	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Mobilità interna
C	1	ISTRUTTORE	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001
C	1	ISTRUTTORE	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Mobilità interna
C	1	ISTRUTTORE	PERITO AGRARIO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001

ex CAT. GIUR.	N.	AREA PROFESSIONALE	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITA' COPERTURA/ASSUNZIONE
D	3	FUNZIONARIO /EQ	SPECIALISTA AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001
D	3	FUNZIONARIO /EQ	SPECIALISTA TECNICO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001
D	1	FUNZIONARIO /EQ	SPECIALISTA IN PARTECIPAZIONI PUBBLICHE /SPECIALISTA AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001

14

3.4.6.2 Categorie protette

Con riferimento agli obblighi assunzionali di cui alla Legge n. 68/99, come evincibile dal prospetto informativo aggiornato al 1° gennaio 2024 predisposto ai sensi dell'art. 9 della Legge *de qua*, risulta scoperta per n. 7 unità la quota d'obbligo (pari a n. 47 lavoratori) relativamente ai soggetti disabili di cui all'art. 1 della Legge 12 marzo 1999, n. 68. Risulta, altresì scoperto alla medesima data, di n. 1 unità, il contingente previsto dall'art. 18 della Legge n. 68/1999.

3.4.6.3 I parametri di virtuosità dell'ente che incidono sul piano occupazionale

La vigente normativa prevede, che possano procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale gli Enti che:

- 1) abbiano rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato nonché il termine di trenta giorni, dalla loro approvazione, per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (art.9 comma 1-quinquies Decreto Legge 24 giugno 2016, n. 113);
- 2) abbiano adottato il Piano della Performance (art. 10, comma 5, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150);
- 3) rispettino l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296);
- 4) abbiano approvato il piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 39, comma 1, Legge 27 dicembre 1997, n. 449, art. 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165 e art.91 Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267);
- 5) abbiano verificato l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, comma 1, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
- 6) abbiano approvato il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e art. 6, comma 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);

7) rispettino gli obblighi previsti dell'art.9, comma 3 bis, Decreto Legge 29 novembre 2008, n. 185, e dall'art. 27 del Decreto Legge 24 aprile 2014, n. 66, in materia di certificazione del credito.

Si dà atto che:

- con riferimento al punto 1):
 - con deliberazione di Consiglio Comunale n. 4 del 30 gennaio 2024 è stato approvato il Bilancio di Previsione per gli esercizi 2024-2025-2026, con relativi allegati;
 - l'invio alla banca dati delle amministrazioni pubbliche è stato effettuato dal competente settore in data 11 dicembre 2023 (cfr. protocollo telematico RGS 280692 - RGS 280853- RGS 280693) e in data 5 febbraio 2024 (cfr. protocollo telematico RGS 29038- RGS 29039);
 - con deliberazione di Consiglio Comunale del 04 maggio 2023 n. 26 è stato approvato il Rendiconto di Gestione 2022 eseguendo i relativi invii alla banca dati delle amministrazioni pubbliche nei termini di legge (cfr. protocolli RGS 65999 - 66076 - 67704 - 111824 - 111827 - 111828 - 111829 - 111830)) e il Rendiconto di Gestione 2023 verrà approvato nei termini di legge;
 - con deliberazione di Consiglio Comunale n. 46 del 25 settembre 2023 è stato approvato il Bilancio Consolidato 2022 eseguendo i relativi invii alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (cfr. RGS 234360 del 29/09/2023 - RGS 234361 del 29/09/2023 - RGS 236800 del 3/10/2023) il Bilancio Consolidato 2023 verrà approvato nei termini di legge;
- con riferimento al precedente punto 2) il Comune di Monza adotta con il presente provvedimento il Piano della Performance (cfr. precedente Sezione 2.2);
- con riferimento al precedente punto 3), la spesa di personale, calcolata ai sensi dell'art. 1, comma 557 e successivi, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, prevista per le annualità 2024 - 2025 - 2026, rispetta il limite della spesa media di personale sostenuta nel triennio 2011-2013, come indicato al punto 3.4.7.6 del presente documento;
- con riferimento al precedente punto 4), il Programma Triennale del Fabbisogno di Personale 2024-2026 è approvato con il presente provvedimento;
- relativamente al precedente punto 5), la ricognizione annuale delle eccedenze, effettuata nei mesi di ottobre/novembre 2024, ha evidenziato - come attestato da apposite certificazioni prodotte dai Dirigenti dell'Ente agli atti del Servizio Organizzazione e Pianificazione - che presso il Comune di Monza non risultano eccedenze di personale;
- relativamente al punto 6), il nuovo PAP 2024-2026, è approvato con il presente provvedimento (Sezione 3.3);

- con riferimento al punto 7), le previsioni assunzionali contemplate nel presente provvedimento potranno essere attuate solo subordinatamente alla certificazione relativa al permanere, con riferimento alle annualità 2024, 2025 e 2026, dell'effettivo rispetto degli obblighi in materia di certificazione del credito.

3.4.6.4 L'individuazione delle facoltà assunzionali basate sul principio di sostenibilità finanziaria della spesa di personale

L'art. 33, comma 2, del DL 34/2019 e il conseguente Decreto ministeriale attuativo del 17 marzo 2020, hanno introdotto, a decorrere dal 20 aprile 2020, un nuovo regime sulla determinazione della capacità assunzionale dei Comuni basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

In particolare, secondo quanto previsto dall'art. 33, comma 2, del DL 34/2019, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

In attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, nella Tabella 1 del Decreto Attuativo sono individuati i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2 del medesimo decreto.

I residenti del Comune di Monza, al 1° gennaio 2024, sono 123.652 e, pertanto, il nostro Ente rientra nella fascia demografica “g) comuni con popolazione compresa tra 60.000 e 249.999 abitanti” della Tabella 1, cui corrisponde un valore soglia (in termini di rapporto tra spesa di personale e entrate correnti, al netto del FCDE) pari a 27,60%.

Come si evince dal seguente prospetto, aggiornato a seguito dell'approvazione del Rendiconto di Gestione anno 2022, il Comune di Monza rientra tra i comuni con un'incidenza di spesa di personale sulle entrate correnti posizionata al di sotto del valore soglia; nello specifico, con riferimento alla spesa di personale anno 2022 e alla media delle entrate correnti del triennio 2020-2022, il rapporto è pari a 26,77%.

	2020	2021	2022
TITOLO 1 - entrate tributarie	89.946.884,16	85.701.197,68	89.951.872,55
TITOLO 2- trasferimenti	25.081.533,46	21.048.818,84	18.124.960,92
TITOLO 2 - entrate extratributarie	26.295.834,61	32.048.276,83	35.463.777,35
	141.324.252,23	138.798.293,35	143.540.610,82

Media entrate correnti	141.221.052,13
FCDE bilancio di previsione 2022	8.896.019,56
A) Media Entrate Correnti al netto FCDE	132.325.032,57
B) Spesa di personale anno 2022 (MACROAGGREGATI U1.01.00.00.001, U1.03.02.12.001, U1.03.02.12.002, U1.03.02.12.003, U1.03.02.12.999)	35.423.161,27
C) Rapporto Spesa Personale /Entrate Correnti(B / A)	26,77%
D) VALORE SOGLIA percentuale da decreto attuativo	27,60%
E) Limite massimo spesa di personale applicando il valore soglia (A * D)	36.521.708,99

Come indicato all'art. 4, comma 1, del Decreto Attuativo, ai Comuni che si collocano al di sotto del rispettivo valore soglia è riconosciuta una capacità di spesa aggiuntiva per assunzioni a tempo indeterminato, fino al raggiungimento del valore soglia. Tale potenzialità espansiva della spesa esplica i suoi effetti gradualmente, secondo incrementi massimi annuali - determinati in misura percentuale rispetto alla spesa di personale registrata nell'anno 2018 - indicati all'articolo 5 del decreto ministeriale, e qui nel seguito riportati, e fermo restando il rispetto del valore soglia:

	2020	2021	2022	2023	2024
F) % massima di incremento annuo della spesa di personale (rispetto alla spesa anno 2018)	7,0%	12,0%	14,0%	15,0%	16,0%
G) Spesa di personale anno 2018 (Macroaggregati U1.01.00.00.001, U1.03.02.12.001, U1.03.02.12.002, U1.03.02.12.003, U1.03.02.12.999)	32.244.953,53				
H) Incremento massimo spesa di personale (F * G)	2.257.146,75	3.869.394,42	4.514.293,49	4.836.743,03	5.159.192,56
I) Spesa di personale anno 2018 + incremento massimo spesa di personale (G + H)	34.502.100,28	36.114.347,95	36.759.247,02	37.081.696,56	37.404.146,09
L) LIMITE MASSIMO SPESA DI PERSONALE (minor valore tra I e E)	35.605.619,07	35.605.619,07	36.197.082,74	36.521.708,99	36.521.708,99

Il limite massimo di spesa di personale L) può tuttavia essere derogato, e quindi superato (cfr. art. 5, comma 2, del Decreto Attuativo), nel caso in cui siano ancora disponibili facoltà assunzionali residue degli 5 anni (ovvero i resti assunzionali, determinatesi in applicazioni delle regole basate sul turn-over). Deve comunque essere rispettato il valore soglia, e pertanto, per l'annualità 2024 non è possibile beneficiare di tale deroga, essendo la "spesa di personale incrementata" I) superiore al il limite massimo di spesa di personale L).

3.4.7 La programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2024-2026

La programmazione del fabbisogno di personale è predisposta con il contributo dei dirigenti che hanno:

- indicato i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti;
- attestato, a seguito della ricognizione annuale delle eccedenze di personale (art. 33, commi 1 e 2 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165), tramite apposite certificazioni agli atti del Servizio Organizzazione e Pianificazione, l'assenza di eccedenze e situazioni di sovrannumerarietà.

I contenuti del presente documento sostituiscono quanto previsto con precedenti provvedimenti di adozione/aggiornamento della programmazione triennale del fabbisogno di personale, con riferimento alle previsioni assunzionali disposte e non ancora realizzate.

Con riferimento alle figure professionali che il presente documento prevede di acquisire dall'esterno, al fine di ridurre i tempi di reclutamento si applicherà, di norma, la facoltà prevista dall'art. 3, comma 8, della Legge 19 giugno 2019, n. 56, che prevede che al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, fino al 31 dicembre 2024, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001.

3.4.7.1 Le azioni di reclutamento/copertura di posizioni a tempo indeterminato del triennio 2024-2026

Con il presente provvedimento si conferma, per l'anno 2024, la copertura delle posizioni già previste nella programmazione 2023-2025 come nel seguito dettagliate:

Assunzioni anno 2024 già realizzate:

EX CAT GIUR	AREA PROFESSIONALE	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITÀ DI ASSUNZIONE
C	ISTRUTTORE	1	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001
C	ISTRUTTORE	2	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	Tempo Pieno	Rientro in servizio ex art. 25 comma 10 del CCNL Funzioni locali 2019-2021 - diritto a conservazione posto
D	FUNZIONARIO/EQ	1	SPECIALISTA ARCHIVISTA	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001
D	FUNZIONARIO/EQ	1	SPECIALISTA ASSISTENTE SOCIALE	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001
DIR	DIRIGENTE	1	DIRIGENTE	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001
		6			

Assunzioni/ copertura di posizioni anno 2024 ancora da realizzare:

ex CAT. GIUR.	AREA PROFESSIONALE	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITA' COPERTURA/ASSUNZIONE
B3	OPERATORE ESPERTO	3	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Mobilità interna
C	ISTRUTTORE	1	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001
C	ISTRUTTORE	1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Mobilità interna
C	ISTRUTTORE	1	PERITO AGRARIO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001
D	FUNZIONARIO /EQ	4	SPECIALISTA AMMINISTRATIVO/CONTABILE	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001
D	FUNZIONARIO /EQ	3	SPECIALISTA TECNICO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001
		13			

3.4.7.2 La progressione tra le aree ex art. 52 del D.Lgs. 165/2001 per il triennio 2024-2026 e ex art. 13, commi 6, 7, 8 e art. 15 del CCNL del 16 novembre 2022

Si rimanda a successivo provvedimento la declinazione della pianificazione delle progressioni tra le aree, nelle more del completamento di analisi organizzative e funzionali in merito alle possibilità di utilizzo dell'istituto e della definizione delle modalità attuative per la sua realizzazione, anche a seguito di confronto con le organizzazioni e rappresentanze sindacali.

3.4.7.3 La compatibilità delle azioni di reclutamento a tempo indeterminato con il nuovo vincolo di sostenibilità finanziaria ex art. 33, comma 2, DL34/2019

Le azioni di reclutamento previste nella presente programmazione del fabbisogno di personale sono disposte nel rispetto del vincolo di sostenibilità finanziaria ex art. 33, comma 2, DL34/2019, in quanto la previsione di spesa di personale ex art. 33, comma 2, del DL34/2019 (calcolata considerando le azioni di reclutamento previste nel presente documento) per il triennio 2024-2026 è inferiore alla spesa massima consentita individuata al precedente punto 3.4.6.4 (cfr. prospetto di dettaglio riportato nell'allegato Sez_3.4 All_a).

La spesa di personale prevista per il triennio 2024-2026 risulta finanziata dagli stanziamenti previsti nel Bilancio di previsione 2024-2026.

	2024	2025	2026
PREVISIONE SPESA DI PERSONALE ex art. 33, c2, DL34/2019 esclusa spesa per incentivi tecnici e personale TD PNRR	€ 35.888.900	€ 35.098.898	€ 34.420.987

LIMITE ANNUO MASSIMO SPESA DI PERSONALE (cfr. precedente punto 3.4.6.4)	€ 36.521.709		
STANZIAMENTI BILANCIO - SPESA PERSONALE ex art. 33, c2, DL34/2019 (MACROAGGREGATI U1.01.00.00.000, U1.03.02.12.001, U1.03.02.12.002, U1.03.02.12.003, U1.03.02.12.999) - escluso stanziamento incentivi tecnici e personale TD PNRR -	€ 36.132.679	€ 35.982.679	€ 36.082.679

Come indicato nella circolare esplicativa al Decreto Attuativo dell'art. 33, comma 2, del DL34/2019, la spesa di personale si riferisce ai macroaggregati U1.01.00.00.000, U1.03.02.12.001, U1.03.02.12.002, U1.03.02.12.003, U1.03.02.12.999

Si richiamano, al proposito, anche:

- la deliberazione n. 65/2021/PAR della Sezione regionale di controllo della Corte dei Conti della Lombardia che afferma che la spesa di personale per assunzioni di assistenti sociali a tempo indeterminato effettuata con i contributi di cui all'art. 1, comma 797 e successivi, della Legge 178/2020 e le corrispondenti entrate non concorrono alla determinazione degli spazi assunzionali di cui all'articolo 33 c.2 del DL 34/2019;
- la deliberazione n. 73/2021/PAR della Sezione regionale di controllo della Corte dei Conti della Lombardia che afferma che le spese sostenute dai Comuni per gli incentivi tecnici non costituiscono spesa per il personale ai fini della determinazione della capacità assunzionale, secondo la nuova normativa dell'art. 33 c.2 del DL 34/2019.

3.4.7.4 Le assunzioni di personale appartenente alle categorie protette di cui alla legge 12 marzo 1999, n.68

Come indicato al precedente punto 3.4.6.2, alla data del 1° gennaio 2024, risultano n. 7 scoperture con riferimento alla quota d'obbligo (pari a n. 47 lavoratori) relativamente ai soggetti disabili di cui all'art. 1 della Legge 12 marzo 1999, n. 68 e n. 1 scoperta con riferimento alla quota prevista dall'art. 18 della Legge n. 68/1999.

Per la copertura della quota relativa alle categorie protette ex all'art. 1 della Legge 12 marzo 1999, n. 68 sarà prevista l'assunzione dall' esterno tramite procedure concorsuali nell'ambito anche della convenzione sottoscritta (prot. gen. n. 0063690/2023) in data 3 aprile 2023 con la Provincia di Monza e Brianza finalizzata alla progressiva copertura integrale delle quote d'obbligo relative alla categoria disabili.

Per la copertura della quota relativa alle categorie protette ex art. 18 sarà prevista una quota di riserva nelle nuove procedure concorsuali.

3.4.7.5 Le assunzioni a tempo determinato del triennio 2024-2026

Per il triennio 2024-2026 si prevede di procedere alle assunzioni di personale flessibile per rispondere a esigenze:

- di mantenimento degli standard gestionali, con particolare riferimento alle figure educative;
- di sostituzione di personale temporaneamente assente con diritto alla conservazione del posto;
- di potenziamento temporaneo di specifiche strutture organizzative dell'Ente, a fronte dell'attivazione/ampliamento di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti.

Si conferma, per l'anno 2024 come nel seguito indicato, il fabbisogno di figure a tempo determinato specificamente destinate alla realizzazione dei progetti PNRR di cui

l'amministrazione ha la diretta titolarità di attuazione e/o di altri progetti eterofinanziati e il cui costo è imputato nei quadri economici dei medesimi progetti.

Ex CAT. GIUR.	AREA PROFESSIONALE	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	DURATA CONTRATTUALE	PROGETTO
D	FUNZIONARIO - EQ	2	SPECIALISTA TECNICO	Tempo Parziale	fino a giugno 2025	Abilitazione al Cloud per le PA Locali - Comuni - luglio 2022 (Avviso PNRR M1C1-Investimento 1.2)
D	FUNZIONARIO - EQ	2	SPECIALISTA TECNICO	Tempo Parziale)	fino a dicembre 2024	Interventi finalizzati al recupero delle aree urbane tramite la realizzazione e l'adeguamento di impianti sportivi (Avviso PNRR M5C2-I3.1 cluster 1 e 2)
D	FUNZIONARIO - EQ	2	SPECIALISTA TECNICO	Tempo Parziale	fino a marzo 2026	Progetto PINQuA 1. recupero del patrimonio edilizio per un totale di 180 alloggi 2. riqualificazione del quartiere di Via Bramante da Urbino. delle aree lungo il canale Villoresi, della Cascina Maino (Avviso PNRR M5C2 - Investimento. 2.3)
C	ISTRUTTORE	2	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Tempo Parziale	fino a giugno 2027	"Una Comunità Educante al Futuro: la strategia integrata di sviluppo urbano sostenibile 2030 per San Rocco - Monza (DDS n. 295 del 18/01/2021 - manifestazione di Interesse volta alla selezione di strategie di sviluppo urbano sostenibile da promuovere attraverso i fondi strutturali per il periodo 2021-2027)"

La spesa relativa al personale sopra elencato, essendo relativa a progetti eterofinanziati, è effettuata in deroga ai limiti di spesa di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78 e non è computata ai fini dell'art. 33, commi 1-bis e 2 del D.L. n. 34/2019 e dell'art. 1, comma 557 e ss. della L. n. 296/2006.

Il rispetto del limite di spesa per lavoro flessibile ex art. 9, comma 28, DL78/2010

L'art. 9, comma 28, del Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con Legge 30 luglio 2010, n. 122 prevede per gli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale, che la spesa annua per lavoro flessibile non possa essere superiore alla spesa sostenuta per la medesima finalità nell'anno 2009.

L'art. 16, comma 1quater, del Decreto-Legge 24 giugno 2016, n. 113 convertito con modificazioni dalla Legge 7 agosto 2016, n. 160, ha previsto che sono in ogni caso escluse dal vincolo di cui al precedente punto le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

Si rileva, inoltre, che la spesa annua di personale che il Comune di Monza sostenuta a regime a seguito del reclutamento delle figure previste nel "Piano straordinario per l'assunzione a tempo indeterminato di personale educativo e insegnante degli asili nido e della scuola dell'infanzia"

(approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 100 del 4 aprile 2017) e volte al superamento dei contratti a termine è stimata in € 512.773 (corrispondente alla spesa di n. 14 Educatrici Prima Infanzia a tempo pieno, n. 3 Educatrici della Prima Infanzia a tempo parziale pari al 69,44% del tempo pieno e n. 2 Educatrici della Scuola dell'Infanzia a tempo pieno); tale importo rappresenta anche la previsione della decurtazione che, a regime, a decorrere dall'anno 2019, è operata rispetto al limite della spesa per il lavoro flessibile ex art. 9, comma 28, del Decreto Legge n. 78/2010, convertito con modificazioni dalla Legge n. 122/2010.

Alla luce di quanto sopra esposto si riporta nel seguito il ricalcolo del limite di spesa annua per lavoro flessibile riferita all'anno 2009, al netto della spesa sostenuta per le assunzioni ex art. 110, comma 1, D. Lgs. 267/2000, e della spesa sostenuta per il reclutamento delle figure previste nel "Piano Straordinario" e volte al superamento dei contratti a termine:

SPESA LAVORO FLESSIBILE ANNO 2009	€ 2.510.357
DECURTAZIONE PARI ALLA SPESA SOSTENUTA PER IL SUPERAMENTO DEI CONTRATTI A TERMINE (cfr. Piano Triennale Straordinario di assunzioni a tempo indeterminato di personale insegnante ed educativo)	€ 512.773
NUOVO LIMITE ANNUO DI SPESA LAVORO FLESSIBILE	€ 1.997.584

Le previsioni di spesa per il personale flessibile, elaborata coerentemente a quanto sopra disposto, (come dettagliato nell'allegato Sez_3.4 All_c) evidenziano che risulta rispettato il limite di cui al sopra richiamato art. 9, comma 28 del DL78/2010.

	2024	2025	2026
PREVISIONI SPESA LAVORO FLESSIBILE	€ 971.926	€ 837.600	€ 837.600
LIMITE ANNUO DI SPESA LAVORO FLESSIBILE	€ 1.997.584		

3.4.7.6 La proiezione delle spese di personale ex art. 1, commi 557 e successivi

Si evidenzia, infine che l'art. 7 del Decreto Attuativo dell'art. 33, comma 2, del DL 34/2019 prevede che la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

Tale maggior spesa è stata quantificata rispetto alla spesa sostenuta nell'anno 2019 per il personale a tempo indeterminato (pari a € 23.754.835, pari alla spesa per gli oneri diretti e riflessi del personale a tempo indeterminato, escluso il salario accessorio):

	2024 previsione	2025 previsione	2026 previsione
SPESA PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO	€ 25.092.999	€ 24.307.323	€ 23.529.412
MAGGIOR SPESA PER ASSUNZIONI DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO (rispetto all'anno 2019)	€ 1.338.164	€ 552.488	€ 0

La previsione della spesa di personale, come definita dall'art. 1, commi 557 e successivi, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, è sinteticamente riportata nel prospetto nel seguito riportato:

	2024	2025	2026
PREVISIONE SPESA DI PERSONALE ex art. 1, comma 557	€ 26.191.858	€ 25.270.793	€ 24.485.740
MAGGIOR SPESA PER ASSUNZIONI DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO (rispetto all'anno 2019)	€ 1.338.164	€ 552.488	€ 0
PREVISIONE SPESA DI PERSONALE ex art. 1, comma 557 al netto della maggior spesa per assunzioni a tempo indeterminato	€ 24.853.694	€ 24.718.305	€ 24.485.740
LIMITE ANNUO MASSIMO SPESA DI PERSONALE (valore medio triennio 2011-2013)	€ 28.826.504		

La spesa di personale, calcolata ai sensi dell'art. 1, comma 557 e successivi, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, prevista per il triennio 2024-2026 rispetta il limite della spesa media di personale sostenuta nel triennio 2011-2013, come dettagliato nell'allegato Sez_3.4 all_b) alla presente deliberazione.

3.5 FORMAZIONE DEL PERSONALE: PRIORITÀ STRATEGICHE IN TERMINI DI RIQUALIFICAZIONE O POTENZIAMENTO DELLE COMPETENZE

3.5.1 Individuazione linee strategiche

La formazione del personale rappresenta una leva strategica per lo sviluppo organizzativo della Pubblica Amministrazione come bene evidenziato nel Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale - sottoscritto il 10 marzo 2021 dal Presidente del Consiglio dei Ministri, dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e le parti sociali CIGIL, CISL e UIL - nel quale vengono individuati quali assi di particolare attenzione la necessità di creare percorsi di crescita e aggiornamento professionale (*reskilling* ed *upskilling*) per un'azione di modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale.

Funzione pubblica ha proseguito nel suo intento di promuovere la centralità della formazione quale fonte di cambiamento ed innovazione attraverso:

- la diffusione della nota aperta a tutti i dipendenti della Pubblica Amministrazione, del 19 gennaio 2022 da parte del Ministero della Funzione Pubblica con le azioni di promozione di sviluppo e di valorizzazione del capitale umano della PA;

- il lancio del progetto “Ri-formare la PA: persone qualificate per qualificare il paese”, con le opportunità dei due ambiti di intervento: 1. PA 110 e lode di stipula di accordi tra Ministero ed Università per favorire l'iscrizione a prezzi agevolati a corsi di laurea e Master di I e II livello; 2. Syllabus per la formazione digitale possibilità per ciascun dipendente di effettuare una valutazione delle proprie competenze digitali

Ha trovato ulteriore nuova conferma il principio di centralità dello sviluppo delle “Persone” nelle direttive Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione 23 marzo 2023 -Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza- e Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione 29 novembre 2023 - Nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale - che hanno sancito i criteri generali che orientano la pianificazione sancendo la necessità di ripensare i destinatari delle attività formative:

Il Comune di Monza si è sempre impegnato, nell'ambito delle politiche di sviluppo del personale, a elaborare e attuare piani di formazione a supporto dei processi innovativi e di sviluppo organizzativo attuandoli nel pieno rispetto delle pari opportunità e delle differenze individuali, secondo un approccio inclusivo di valorizzazione della diversità, quale elemento di arricchimento e crescita organizzativa ritenendo ogni pubblico dipendente titolare di un diritto/dovere soggettivo alla formazione, considerata a ogni effetto come attività lavorativa.

Le emergenti necessità indicano il bisogno di intervenire su due piani distinti ma interconnessi suggerendo una programmazione delle attività formative volte a:

- dare supporto alle **fasi di attuazione del PNRR e del programma di mandato tradotte nel DUP** con l'obiettivo generale di rendere la formazione un processo continuo coerente con gli obiettivi di performance dell'Ente e la valutazione delle prestazioni a tal fine verificando le competenze necessarie per il raggiungimento degli obiettivi ed utilizzando gli esiti della valutazione per progettare interventi formativi mirati a colmare gli eventuali gap di competenze e/o abilità emersi;
- **sostenere e migliorare tutte le professionalità impegnate nel quotidiano** nel garantire un livello ottimale di erogazione dei servizi alla cittadinanza, per far fronte alle richieste di un contesto e di un mercato in continua trasformazione.

In tale ottica il Piano triennale della formazione sulla base degli indirizzi generali articolerà la pianificazione della formazione calibrandola annualmente sulla base dell'ascolto dei fabbisogni pluriennali e per fronteggiare situazioni emergenti e/o impreviste.

In concreto sono individuati due obiettivi fondamentali degli interventi formativi programmati:

- **Formazione mirata all'attuazione del PNRR e a specifici obiettivi di performance** che richiedono nuove abilità e focalizzazione sugli obiettivi da perseguire.
- **Formazione mirata allo sviluppo e consolidamento delle competenze richieste dal ruolo ricoperto.** Quindi competenze tecniche e abilità non tecniche che riguardano il **modo in cui si lavora**: includono il modo in cui si interagisce con i colleghi e i cittadini, come vengono risolti i problemi e come viene gestito il lavoro.

Sulla base di questi presupposti, nel triennio 2024-2026, verrà attuata un'articolata attività formativa nei seguenti ambiti:

- innovazione del modello organizzativo e gestionale dell'Ente attraverso l'adozione di azioni formative finalizzate a promuoverne lo sviluppo, traendo spunto dalle scelte strategiche esplicitate nel DUP, con particolare attenzione alla fase di attuazione dei progetti previsti nel Piano Nazionale di Resilienza e Resistenza (PNRR) ed alla fase di transizione ed innovazione amministrativa generate dall'introduzione del presente Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO);
- implementazione di attività formative mirate a sostenere il percorso di riqualificazione o potenziamento delle competenze del personale nelle situazioni correlate all'inidoneità alla mansione rivestita o connesse a una ricollocazione mirata delle risorse umane coinvolte da modifiche organizzative;
- a supporto del Piano per l'innovazione e la trasformazione digitale dell'Ente, con focus sulla digitalizzazione e la gestione integrata ed efficiente dei servizi al cittadino, attraverso l'utilizzo delle nuove tecnologie, finalizzate alla semplificazione delle procedure di gestione degli stessi in coerenza a quanto previsto dal Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD);

- promozione della cultura della legalità e dell'etica pubblica, con particolare riferimento alle tematiche sulla prevenzione della corruzione e trasparenza attraverso la formazione mirata sulle seguenti procedure: procedimenti amministrativi, pubblicazioni e trasparenza, gestione degli affidamenti diretti e degli incarichi professionali;
- riqualificazione e potenziamento delle competenze tecniche del personale dipendente in relazione ai livelli di responsabilità dello stesso con promozione dei rapporti di collaborazione con gli Albi, Collegi, Ordini Professionali e Associazioni rappresentative delle professioni non organizzate per la valorizzazione dei corsi di formazione dell'Ente, collaborando per l'organizzazione e la fruizione di attività formative a favore del nostro personale, favorendo nel contempo lo scambio di reciproche esperienze e conoscenze;
- potenziamento della abilità personali utili per agire il proprio ruolo nel contesto organizzativo con focus sulla valorizzazione delle competenze, e percorsi di formazione personalizzati;
- accrescimento delle conoscenze e delle competenze del personale di nuova assunzione, in coerenza con il progetto Pi.Co. (Percorsi in Comune), percorso di *on-boarding* già attivo nell'Ente, per favorire il loro inserimento nell'organizzazione dell'Ente e nel contempo sulla gestione dell'age-management per favorire la collaborazione e lo scambio fra le diverse età attraverso la trasmissione dei saperi tra i lavoratori più anziani ed i lavoratori più giovani;
- valorizzazione delle risorse interne attivabili per interventi formativi mirati soprattutto a favorire i processi di miglioramento e omogeneizzazione delle procedure interne con possibile implementazione di videocorsi e tutorial di breve durata di natura "addestrativa" e di aggiornamento;
- promozione di percorsi condivisi per lo sviluppo di competenze, in collaborazione con altri Enti e Realtà istituzionali e del territorio (es. Provincia MB - Regione Lombardia - Prefettura - Università - Anci Lombardia ecc.) attraverso Accordi/Convenzioni per la realizzazione di attività formative da progettarsi e gestirsi in maniera congiunta;
- implementazione delle nuove tecnologie assistive per il miglioramento dell'accessibilità dei servizi di formazione agli utenti con disabilità e potenziamento degli interventi formativi rivolti a tali utenti;
- miglioramento del monitoraggio e della verifica dei percorsi formativi intrapresi, attraverso l'adozione di strumenti tecnici volti a rilevare in modo puntuale, non solo il gradimento dei corsi di formazione da parte dei dipendenti, ma anche lo studio di strumenti che permettano di testare i livelli di apprendimento e le ricadute in ambito lavorativo;
- Rafforzamento e sviluppo dei temi dell'accessibilità e dell'inclusione in attuazione della legge 227/2021 in coerenza con il disposto del D.lgs.n. 222/2023, promuovendo la sensibilità interculturale del personale in servizio: empatia, riduzione dei pregiudizi e inclusione;

- Promozione e sviluppo dei temi delle pari opportunità, della cultura e della condivisione tra i generi, del benessere organizzativo e della conciliazione;

L'attività formativa dell'Ente viene attuata sulla base di una programmazione che tiene conto dei fabbisogni rilevati, delle competenze necessarie in relazione allo sviluppo dei servizi e agli obiettivi individuali e dell'ente, nonché delle innovazioni normative e tecnologiche. Più nel dettaglio, il Piano annuale di formazione si sviluppa attraverso diverse fasi:

- rilevazione dei fabbisogni formativi;
- progettazione di massima degli interventi formativi in relazione agli obiettivi strategici dell'ente e ai fabbisogni rilevati;
- analisi risorse finanziarie disponibili;
- organizzazione e gestione dei corsi;
- controllo, analisi e valutazione dei risultati.

3.5.2 Individuazione aree di intervento - obiettivo - tipologie formative oggetto dell'analisi dei fabbisogni

Il Piano della formazione per il triennio 2024-2026 verrà elaborato proponendo lo sviluppo prioritario delle seguenti aree di intervento:

Area formazione strategica e continua

Gli ambiti di intervento qui di seguito elencati sintetizzano le attività formative, organizzate e programmate direttamente dalla Formazione a livello centrale, che avranno priorità di finanziamento ed avviamento proprio in virtù della loro rilevanza strategica.

- **Formazione strategica** orientata ad accrescere le professionalità interne deputate a sostenere il cambiamento organizzativo richiesto dall'introduzione del PIAO, dalle missioni e dai progetti del PNRR affidati al nostro Ente, e dagli specifici obiettivi indicati nel Piano Performance. Discenti: figure apicali ovvero gruppi di dipendenti disomogenei per collocazione organizzativa e ruolo particolarmente coinvolti nei processi di innovazione e cambiamento sopra descritti (tra cui si evidenziano il personale a diretto contatto con il pubblico, personale impegnato in prima linea in progetti PNRR).
- **Formazione continua trasversale e intersettoriale**, orientata a sviluppare obiettivi formativi coerenti alle linee strategiche di mandato e allo sviluppo delle competenze necessarie nel contesto di innovazione che contraddistingue le Pubbliche; nello specifico, gli interventi formativi che rientrano in tale ambito sono, di norma, conseguenti a azioni di revisione, innovazione, consolidamento, creazione di servizi, ovvero dall'introduzione di nuove tecnologie, di nuovi software specialistici o di nuove procedure operative, o dall'introduzione di novità rilevanti dal punto di vista normativo. Rientrano in questa fattispecie anche le attività formative che verranno offerte ai dipendenti attraverso la piattaforma "Syllabus"

messa a disposizione dal dipartimento di Funzione Pubblica. Discenti: gruppi di dipendenti disomogenei per collocazione organizzativa e ruolo. La formazione relativa alle nuove tecnologie coinvolgerà tutti i dipendenti.

- **Formazione continua obbligatoria** contemplata da specifiche disposizioni normative che prevedono l'assolvimento di specifici obblighi formativi. Discenti: tutti i dipendenti per formazione derivante da d.lgs. n. 81/2008 e i dipendenti che per titolo di studio e profilo professionale sono tenuti a frequentare corsi e seminari certificati che prevedono il riconoscimento di crediti validi per i rispettivi ordini professionali

Area della formazione tecnica specialistica e settoriale

- **Aggiornamento a domanda individuale** che si concretizza di norma nella partecipazione di singoli dipendenti a corsi esterni a catalogo ed è finalizzata a sostenere e promuovere la formazione professionale e l'aggiornamento dei lavoratori, in funzione del ruolo e delle necessità dell'organizzazione;

In tale ambito afferisce l'adesione al BANDO VALORE PA, promosso da INPS, che prevede una serie di corsi destinati ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni, con posti limitati, su alcune aree tematiche di interesse generale delle pubbliche amministrazioni.

- **Sviluppo dell'ambito relativo ai Progetti formativi settoriali**, che riguardano gruppi di dipendenti omogenei per collocazione organizzativa e che sono finalizzati a fornire strumenti strettamente correlati al contesto, ai contenuti lavorativi del personale coinvolto, nonché a specifici obiettivi previsti nel Piano performance;
- **Sviluppo dell'ambito relativo a Piani Individuali di formazione** proponendo specifici progetti per l'attribuzione di borse di studio volte a favorire la partecipazione a percorsi formativi (ad. Esempio Master di I e II livello, ecc.). Per l'anno 2024 in via sperimentale si propone il Progetto CRESCO IN COMUNE (CRE.CO) da ripetere con cadenza semestrale per l'erogazione di borse di studio per partecipazione a master di I e II livello.

In ciascun ambito si prevedono le seguenti attività di prassi per ciascuna di esse sarà sviluppata la progettazione in dettaglio con l'individuazione e definizione dello specifico target, dei singoli moduli, durata, docenze, modalità di erogazione.

3.5.3 Risorse finanziarie

Le attività pianificate sono realizzate

- con risorse interne
 - docenze interne affidate secondo normativa vigente
 - affidamenti con stanziamenti di Bilancio del Comune di Monza

- con risorse esterne accesso a formazione finanziata
 - Progetti PNNR
 - INPS Valore PA
 - PA 110 e Lode
 - AZIONI DI PROGETTO PROVENIENTI DA FINANZIAMENTI EUROPEI

Le risorse interne complessive sono:

DISPONIBILITA' BILANCIO 2024	DISPONIBILITA' BILANCIO 2025	DISPONIBILITA' BILANCIO 2026	DISPONIBILITA' BILANCIO AVANZO VINCOLATO	TOTALE DISPONIBILE
€65.000,00	€65.000,00	€ 65.0000	€213.000,00	408.000,00

La previsione delle percentuali di attribuzione per Area sono le seguenti

Area formazione strategica e continua	75%
Area della formazione tecnica specialistica e settoriale	25%

3.5.4 Attori coinvolti

Gli attori della Formazione sono:

- l'Ufficio Formazione Risorse umane, Servizio Selezione e sviluppo risorse umane, Direttore delle persone, Direzione generale;
- Dirigenti e le EQ di settore. Sono coinvolti nei processi di formazione a più livelli: rilevazione dei fabbisogni formativi, individuazione dei singoli dipendenti da iscrivere ai corsi di formazione trasversale, definizione della formazione specialistica per i dipendenti del settore di competenza;
- Dipendenti. Sono i destinatari della formazione e oltre ad essere i destinatari del servizio, i dipendenti vengono coinvolti in un processo partecipativo che prevede la compilazione del questionario di gradimento rispetto ai corsi di formazione trasversale non obbligatoria attivati;
- C.U.G. - Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni. Viene interpellato nel corso della definizione del piano formativo dei dipendenti dell'ente, segnalando e promuovendo la realizzazione di iniziative e corsi di formazione, finalizzati alla comunicazione e alla diffusione dei temi connessi con e la cultura delle pari opportunità ed il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo, oltre a verificare eventuali fenomeni di mobbing o di discriminazione;
- OPI - Organismo paritetico per l'innovazione, il quale collabora su progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi - anche con riferimento alle politiche formative;

- Docenti. L'ufficio formazione può avvalersi sia di docenti esterni sia di docenti interni all'Amministrazione. La formazione può comunque essere effettuata, da docenti esterni, esperti in materia, appositamente selezionati o provenienti da scuole di formazione di comprovata valenza scientifica. Nel triennio 2023 in ottica di valorizzazione del personale dell'Ente e di promozione del patrimonio di competenze, verrà promosso il ruolo dei formatori interni, cioè di dipendenti esperti che organizzano e tengono corsi di formazione per i colleghi su aree tematiche specifiche; i docenti interni saranno individuati in aderenza al fabbisogno rilevato con incarichi aderenti alla normativa vigente con appositi provvedimenti successivi.
- Referenti di formazione: dirigenti ed elevate qualificazioni con delega alla proposta di partecipazioni ad attività formative ed alla progettazione di interventi mirati;
- Agenzie formative ed enti del territorio: nel triennio 2024-2026 è intenzione dell'amministrazione promuovere di collaborazioni con, agenzie formative le università, istituti di formazione ed agenzie/enti esterni.

3.5.5 Metodologie

Le attività formative saranno programmate e realizzate facendo ricorso a modalità di erogazione differenti funzionalmente a contenuti e obiettivi, nonché tenendo conto della numerosità, degli aspetti logistici e delle esigenze di conciliazione al fine di rendere un'agevole fruizione anche da parte del personale che svolge la propria attività lavorativa in modalità agile:

- Formazione in aula;
- Formazione attraverso webinar, in modalità sincrona;
- Formazione online, in modalità a-sincrona;
- Formazione in affiancamento /Formazione on the job;
- Auto-formazione.

In generale verrà rilasciato l'attestato di partecipazione con profitto solo se i corsi:

- avranno una durata pari o superiore alle 6 ore;
- sarà superata positivamente la prova finale di verifica dell'apprendimento.

3.5.7 Monitoraggio, obiettivi e risultati attesi della formazione

Annualmente si definirà la suddivisione in percentuale delle quote di risorse economiche da assegnare per:

- Area formazione strategica e continua
- Area della formazione tecnica specialistica e settoriale

Nel corso dell'anno 2023 sono state erogate un totale di 11.196 ore di formazione suddivise nelle tipologie formative oggetto dell'analisi dei fabbisogni garantendo su 895 dipendenti in servizio al 31 dicembre 2023 una media di circa 13 ore di formazione a dipendente (compresa la formazione

obbligatoria) e in media 9 ore di formazione a dipendente (esclusa la formazione obbligatoria); i dipendenti a tempo indeterminato e determinato che hanno partecipato almeno ad un corso di formazione nell'anno sono stati n. 726.



Obiettivo a tendere del piano di formazione 2024 - 2026 è portare la media di ore di formazione a dipendente alla quota di 24 ore annue allo scopo di promuovere lo sviluppo delle svariate professionalità esistenti all'interno dell'amministrazione comunale con un'attenzione allo sviluppo professionale inteso non solo nella componente di conoscenze ma anche nella componente di competenze e capacità.

I risultati dovranno essere misurati in sede di valutazione del processo formativo, il quale si articola nei seguenti passaggi:

- 1) Gradimento: opinione dei destinatari dell'attività relativamente all'intero progetto o a una parte di esso. L'obiettivo è di misurare la soddisfazione, il gradimento ed il tasso di interesse del personale coinvolto.
- 2) Apprendimento: misurazione di quali conoscenze sono state trasmesse ai partecipanti, quali abilità sono state sviluppate e quali atteggiamenti sono stati modificati.
- 3) Trasferimento: l'effettivo utilizzo sul posto di lavoro delle capacità acquisite. Verifica di quali cambiamenti nel comportamento lavorativo sono attribuibili al trasferimento delle competenze acquisite mediante la formazione.
- 4) Impatto - Impatto sull'organizzazione, in termini di performance, delle attività svolte.

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Il monitoraggio integrato del livello di attuazione del PIAO rappresenta un elemento fondamentale per il controllo di gestione nell'amministrazione.

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), 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 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”. Secondo l'articolo 6 del D.lgs. n. 150/2009, infatti, gli organi di indirizzo politico-amministrativo, con il supporto dei dirigenti, sono tenuti a verificare l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi e, ove necessario, a proporre interventi correttivi.
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”.
- su base annuale, relativamente alla Sezione “Organizzazione e capitale umano”, con riferimento allo stato di avanzamento dei piani e programmi in essa contenuti e, in particolare, con riferimento ai seguenti indicatori:
 - Dipendenti in lavoro agile e telelavoro/totale dei dipendenti in servizio: cfr. punto 3.2.2
 - Procedure di reclutamento: attuazione del Programma Triennale del Fabbisogno di Personale 2023/2025: cfr. punto 3.4.6.1
 - Media di ore di formazione a dipendente: cfr. punto 3.5.7.

Spesa di personale ex art. 33, comma 2, DL34/2019		2024	2025	2026
		PREVISIONI	PREVISIONI	PREVISIONI
Spese varie Personale	+	20.000	20.000	20.000
Spesa per retribuzioni personale di ruolo	+	25.092.999	24.307.323	23.529.412
Spesa per retribuzioni personale a tempo determinato (compreso DG e art. 110c2)	+	971.926	837.600	837.600
Spesa per rinnovi contrattuali	+	1.700.000	1.900.000	2.000.000
Spesa per Co.co.co.	+	0	0	0
Spesa per lavoro accessorio	+	0	0	0
Spesa per personale in convenzione	+	0	0	0
Spesa per LSU	+	0	0	0
Spesa per incarichi ex art.90 TUEL	+	0	0	0
Spesa per incarichi ex art.110, comma 1 TUEL	+	195.000	195.000	195.000
Spesa per lavoro straordinario	+	528.475	528.475	528.475
Spesa per premio Formula 1 + altri servizi c/o terzi	+	300.000	300.000	300.000
Spesa per fondo politiche di sviluppo del personale	+	3.140.000	3.140.000	3.140.000
Spesa per fondo posizione e risultato dirigenti	+	650.000	650.000	650.000
Spesa per fondo posizione e risultato segretario generale	+	55.000	55.000	55.000
Spesa per oneri riflessi su fondo dipendenti e dirigenti e prestazioni straordinarie	+	1.063.000	1.063.000	1.063.000
Retribuzione posizione e risultato PO/AP (oneri diretti e riflessi)	+	810.000	810.000	810.000
Compensi censimento	+	0	0	0
Compensi accessori incentivi recupero ICI	+	100.000	100.000	100.000
Compensi accessori incentivi legale	+	150.000	150.000	150.000
Compensi accessori incentivi ISTAT + messi	+	8.000	8.000	8.000
Spesa per servizio sostitutivo mensa (buoni pasto)	+	690.000	690.000	690.000
Altre spese (risarcimenti cause legali)	+	15.500	15.500	15.500
Rimborsi per personale comandato al Comune da altre amministrazioni	+	0	0	0
Spese riferite agli stage scolastici svolti dagli alunni delle scuole presso gli uffici del Comune, laddove si sia tradotta sostanzialmente nell'utilizzazione di attività lavorativa a supporto del personale dipendente	+	0	0	0
Spesa per personale attività elettorale	+	250.000	180.000	180.000
Spesa per previdenza o welfare integrativo	+	149.000	149.000	149.000
Totale spesa di personale		€ 35.888.900	€ 35.098.898	€ 34.420.987
LIMITE MASSIMO SPESA DI PERSONALE ex art. 33, comma 2, DL34/2019		36.521.709	36.521.709	36.521.709
Differenza rispetto al limite di spesa		632.809	1.422.811	2.100.722
Media Entrate Correnti 2020-2021-2022 al netto FCDE			132.325.033	
Rapporto previsione di spesa di personale ex art. 33, comma 2, DL34/2019		27,12%	26,52%	26,01%

Spesa di personale ex art. 1, comma 557 e successivi		2024	2025
		PREVISIONI	PREVISIONI
Spese varie Personale	+	20.000	20.000
Spesa per retribuzioni personale di ruolo	+	25.092.999	24.307.323
Spesa per retribuzioni personale a tempo determinato (compreso DG e art. 110c2)	+	971.926	837.600
Spesa per rinnovi contrattuali	+	1.700.000	1.900.000
Spesa per Co.co.co.	+	0	0
Spesa per lavoro interinale	+	0	0
Spesa per personale in convenzione	+	0	0
Spesa per LSU	+	0	0
Spesa per incarichi ex art.90 TUEL	+	0	0
Spesa per incarichi ex art.110, comma 1 TUEL	+	195.000	195.000
Spesa per lavoro straordinario	+	528.475	528.475
Gran Premio Formula 1 + altri servizi c/o terzi	+	300.000	300.000
Spesa per fondo politiche di sviluppo del personale	+	3.140.000	3.140.000
Spesa per fondo posizione e risultato dirigenti	+	650.000	650.000
Spesa per fondo posizione e risultato segretario generale	+	55.000	55.000
Oneri riflessi su fondo dipendenti e dirigenti e prestazioni straordinarie	+	1.063.000	1.063.000
Retribuzione posizione e risultato PO/AP (oneri diretti e riflessi)	+	810.000	810.000
Compensi censimento	+	0	0
Compensi accessori funzioni tecniche	+	250.000	250.000
Compensi accessori incentivi recupero ICI	+	100.000	100.000
Compensi accessori incentivi legale	+	150.000	150.000
Compensi accessori incentivi ISTAT + messi	+	8.000	8.000
Spese per servizio sostitutivo mensa (buoni pasto)	+	690.000	690.000
Altre spese (risarcimenti cause legali)	+	15.500	15.500
Spesa per previdenza o welfare integrativo	+	149.000	149.000
Rimborsi per personale comandato al Comune da altre amministrazioni	+	0	0
Spese riferite agli stage scolastici svolti dagli alunni delle scuole presso gli uffici del Comune, laddove si sia tradotta sostanzialmente nell'utilizzazione di attività lavorativa a supporto del personale dipendente	+	0	0
Straordinari personale attività elettorale	+	250.000	180.000
IRAP complessiva	+	1.979.958	1.978.895
Indennità per decesso del dipendente, di cui all'art. 12, comma 8, del CCNL del biennio 2004-2005	+	0	0
Spese sostenute per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente	+	0	0
Rimborsi ricevuti per personale comandato ad altre amministrazioni	-	0	0
Rimborsi personale c/o Uffici giudiziari	-	0	0
Rimborsi personale c/o Uffici giudiziari (Polizia Locale)	-	245.000	245.000
Compensi accessori progettazione	-	0	0
Compensi accessori funzioni tecniche	-	250.000	250.000
Compensi accessori incentivi recupero ICI	-	100.000	100.000
Compensi accessori incentivi legale	-		
Compensi accessori ISTAT	-	0	0
Compensi accessori incentivi messi	-	8.000	8.000
Spese derivanti dai rinnovi contrattuali	-	9.100.000	9.300.000
Spese per contratti di formazione e lavoro prorogati per espressa disposizione di legge	-	0	0
Spese per lavoratori appartenenti alle categorie protette	-	1.050.000	1.050.000
Spese personale il cui costo sia a carico di finanziamenti comunitari o privati (inclusi servizi c/o terzi)	-	300.000	300.000
Spese per straordinari ed altri oneri di personale rimborsati dallo Stato per attività elettorale	-	250.000	180.000
Spese per personale trasferito dalle Regioni per l'esercizio di funzioni delegate	-	0	0
Personale in convenzione	-	585.000	585.000
Personale CONI	-	39.000	39.000
Totale spesa di personale		€ 26.191.858	€ 25.270.793
MAGGIOR SPESA PER ASSUNZIONI DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO (rispetto all'anno 2019, pari a € 23.754.835)		€ 1.338.164	€ 552.488
Totale spesa di personale ex art. 1, comma 557 al netto della maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato		€ 24.853.694	€ 24.718.305
Spesa media 2011/2013			28.826.503,55

Tipologia Contrattuale	Servizi/Ruoli di assegnazione	ANNO 2009 (CONSUNTIVO)	2024 previsione	2025 previsione	2026 previsione
TD	TD ASILI NIDO	€ 386.944	€ 530.470	€ 396.145	€ 396.145
	TD SCUOLA DELL'INFANZIA	€ 47.120			
	TD SERVIZI EDUCATIVI - ALTRO	€ 117.915			
	TD SUPPLENZE	€ 48.288			
	TD AUSILIARI SOSTA	€ 268.866			
	TD ASSISTENTI SOCIALI	€ 78.731			
	TD SERVIZI SOCIALI - ALTRO	€ 86.276			
	TD ALTRI SERVIZI	€ 262.322			
	TOTALE	€ 1.296.462			
TD (Art. 108 TUEL)	DIRETTORE GENERALE	€ 250.000	€ 247.000	€ 247.000	€ 247.000
TD (Art. 110 comma 2)	DIRIGENTI a termine/Alte Specializzazioni art. 110 comma 2	€ 0	€ 194.455	€ 194.455	€ 194.455
TD (Art. 90 TUEL)	STAFF POLITICO	€ 31.000	€ 0	€ 0	€ 0
	-	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Lavoro accessorio	-	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Co.Co.Co	Co.Co.Co PSICOLOGI SERVIZI SOCIALI	€ 464.826	€ 0	€ 0	€ 0
	Co.Co.Co SERVIZI SOCIALI - altro	€ 12.000			
	Co.co.co. CENTRO SPORTIVO N.E.I.	€ 151.981			
	Co.Co.Co. ALTRI SERVIZI	€ 304.088			
	TOTALE	€ 932.895			
TOTALE GENERALE SPESA LAVORO FLESSIBILE		€ 2.510.357	€ 971.926	€ 837.600	€ 837.600
LIMITE SPESA LAVORO FLESSIBILE: SPESA ANNO 2009			€ 2.510.357	€ 2.510.357	€ 2.510.357
DECURTAZIONE LIMITE per RECLUTAMENTO A TEMPO INDETERMINATO DI PERSONALE EDUCATIVO FINALIZZATO AL SUPERAMENTO DEI CONTRATTI A TERMINE (PIANO STRAORDINARIO PERSONALE INSEGNANTE/EDUCATIVO)			€ 512.773	€ 512.773	€ 512.773
NUOVO LIMITE SPESA LAVORO FLESSIBILE			€ 1.997.584	€ 1.997.584	€ 1.997.584
MARGINE DI SPESA LAVORO FLESSIBILE			€ 1.025.659	€ 1.159.984	€ 1.159.984

COPIA CARTACEA DI ORIGINALE DIGITALE DELIBERA GIUNTA N° 66 DEL 20/02/2024
 Riproduzione cartacea ai sensi del D.Lgs.82/2005 e successive modificazioni, di originale digitale
 - Prot. Generale N° 43308 / 05/03/2024 11:16:25.



COMUNE DI MONZA
PROVINCIA DI MONZA E BRIANZA

DIREZIONE GENERALE

DIREZIONE GENERALE

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2024-2026

PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA

Ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n.267

FAVOREVOLE

Il provvedimento ha riflessi contabili, finanziari o patrimoniali

Monza, 26/02/2024

IL DIRIGENTE DEL SETTORE



COMUNE DI MONZA
PROVINCIA DI MONZA E BRIANZA

SETTORE PERSONALE, ORGANIZZAZIONE

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2024-2026

PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA

Ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n.267

FAVOREVOLE

per quanto di propria competenza.

Il provvedimento ha riflessi contabili, finanziari o patrimoniali

Monza, 23 FEBBRAIO 2024

**IL DIRIGENTE DEL SETTORE
PERSONALE, ORGANIZZAZIONE**

Laura Maria Brambilla
