



Comune di Sangiano

Provincia di Varese

Via G. Besozzi – 21038 SANGIANO (VA)

Telefono 0332-647.210 – Fax 0332-648.613

e-mail: [info@comune.sangiano.va.it](mailto:info@comune.sangiano.va.it) - Codice Fiscale 00589640127

# PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE

## 2024 – 2026

---

*(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)*

**Approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_**

## PREMESSA

Il 2024/2026 costituisce per il Comune di Sangiano il secondo triennio di applicazione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO).

Il decreto-legge 80 del 2021, convertito nella legge 113 dello stesso anno, ha configurato, all'articolo 6, il PIAO quale strumento di programmazione di secondo livello, posto cioè a valle del Documento unico di programmazione (DUP).

Il DPR 81 del 2022 ha individuato i già vigenti strumenti di programmazione che, con l'avvento del PIAO, restano assorbiti in esso:

- ✓ il piano del fabbisogno del personale di cui all'articolo 6 del d.lgs. 165/2001;
- ✓ il piano della performance di cui all'articolo 10 del d.lgs. 165/2001;
- ✓ il piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza di cui all'articolo 1, commi 5, lettera a) e 60, lettera a) della legge 190 del 2012;
- ✓ il piano organizzativo del lavoro agile di cui all'articolo 14, comma 1, della legge 124 del 2015;
- ✓ il piano delle azioni positive di cui all'articolo 48, comma 1, del d.lgs. 198/2006.

Il PIAO si articola in quattro sezioni, a loro volta articolate in sottosezioni:

### **I. Sezione Scheda anagrafica dell'Amministrazione;**

### **II. Sezione Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione:**

II.1 Valore pubblico;

II.2 Performance;

II.3 Rischi corruttivi e trasparenza;

### **III. Sezione Organizzativa e Capitale Umano:**

III.1 Struttura organizzativa

III.2 Organizzazione del lavoro agile

III.3 Piano Triennale dei fabbisogni di personale.

### **IV. Sezione monitoraggio.**

Nell'anno 2023, il legislatore è ulteriormente intervenuto con previsioni minimamente correttive dell'articolo 6 del decreto-legge 80. La più rilevante è contenuta nel comma 2 bis dell'articolo 67 del decreto-legge 80 del 2021, il quale ha introdotto l'obbligo di nominare "un dirigente amministrativo ovvero un altro dipendente ad esso equiparato, che abbia esperienza sui temi dell'inclusione sociale e dell'accessibilità delle persone con disabilità anche comprovata da specifica formazione, che definisce specificatamente le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità".

Nel Comune di Sangiano questa figura è individuata nella figura del Sindaco.

Il presente documento, redatto per il triennio 2024/2026, è attuativo del Documento unico di programmazione, relativo al medesimo orizzonte temporale, approvato dal consiglio

comunale il 30.10.2023 con deliberazione n. 17 e, per i suoi contenuti, si pone in sostanziale continuità metodologica con i piani del settore approvati sino all'anno 2023 e che oggi sono stati assorbiti in esso.

## 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 PP.AA. 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 del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsione, entro 30 giorni dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- autorizzazione/concessione;
- contratti pubblici;
- concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- concorsi e prove selettive;

processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6 Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

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 2023-2025, ha quindi il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

## SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

---

Comune di Sangiano

Indirizzo: Via G. Besozzi – Sangiano (VA)

Codice fiscale/Partita IVA: 00589640127

Sindaco: Marchesi Matteo

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente (2023): 4 → Ora 3 (di cui 1 a tempo parziale)

Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente (2023): 1442

Telefono: 0332647210

Codice Univoco UFRVD3

Codice iPA (Indice delle Pubbliche Amministrazioni) c\_h872

Sito internet: [www.comune.sangiano.va.it](http://www.comune.sangiano.va.it).

E-mail: [info@comune.sangiano.va.it](mailto:info@comune.sangiano.va.it)

PEC: [comune.sangiano@pec.regione.lombardia.it](mailto:comune.sangiano@pec.regione.lombardia.it)

Pagina Facebook: [https://www.facebook.com/comune.sangiano/?locale=it\\_IT](https://www.facebook.com/comune.sangiano/?locale=it_IT)

## LA STRUTTURA AMMINISTRATIVA

### DELEGHE GIUNTA COMUNALE

In seguito alle elezioni amministrative, svoltesi a giugno 2022, la Giunta Comunale è così composta:

**Matteo Marchesi – Sindaco**, alla cui diretta competenza sono riservate tutte le deleghe non assegnate agli Assessori:

- Organizzazione e servizi generali
- Risorse umane
- Bilancio
- Commercio
- Polizia Locale
- Politiche Giovanili

**Franco Magri – Vicesindaco**, alla cui diretta competenza sono riservate le seguenti deleghe:

- Urbanistica
- Lavori Pubblici

**Jessica Moro – Assessore**, alla cui diretta competenza sono riservate le seguenti deleghe:

- Servizi Socio-Educativi

### INCARICHI SPECIFICI AI CONSIGLIERI COMUNALI

In seguito alle elezioni amministrative, svoltesi a giugno 2022, il Sindaco ha attribuito i seguenti incarichi specifici ai consiglieri comunali:

**Roberto Porrini – Consigliere Comunale**, alla cui diretta competenza sono riservate le seguenti deleghe:

- Polizia Locale
- Digitalizzazione

**Rita Guadrini – Consigliere Comunale**, alla cui diretta competenza sono riservate le seguenti deleghe:

- Associazioni locali
- Protezione Civile



### **Risorse idriche**

Laghi	0
Fiumi e torrenti	1

### **Strade**

Statali	Kmq. 0
Provinciali	Kmq. 3,20
Comunali	Kmq. 4,00
Vicinali	Kmq. 0
Autostrade	Kmq. 0

## PROFILO DEMOGRAFICO

### **Popolazione legale**

Popolazione legale (ultimo censimento) 1.459

### **Movimento demografico**

Popolazione al 01.01.2023 1.468

Nati nell'anno 5

Deceduti nell'anno 14

Saldo naturale - 9

Immigrati nell'anno 63

Emigrati nell'anno 80

Saldo migratorio - 17

Popolazione al 31.12.2023 1.442

## **SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE**

### **Sottosezione Valore pubblico**

Le Linee Guida 2017-2020 del Dipartimento della Funzione Pubblica definiscono il Valore pubblico come "il miglioramento del livello di benessere economico-sociale rispetto alle condizioni di partenza della politica o del servizio". All'articolo 3, comma 1, lettera a), alinea 4), il decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione n. 132 del 2022 definisce come valore pubblico "l'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo".

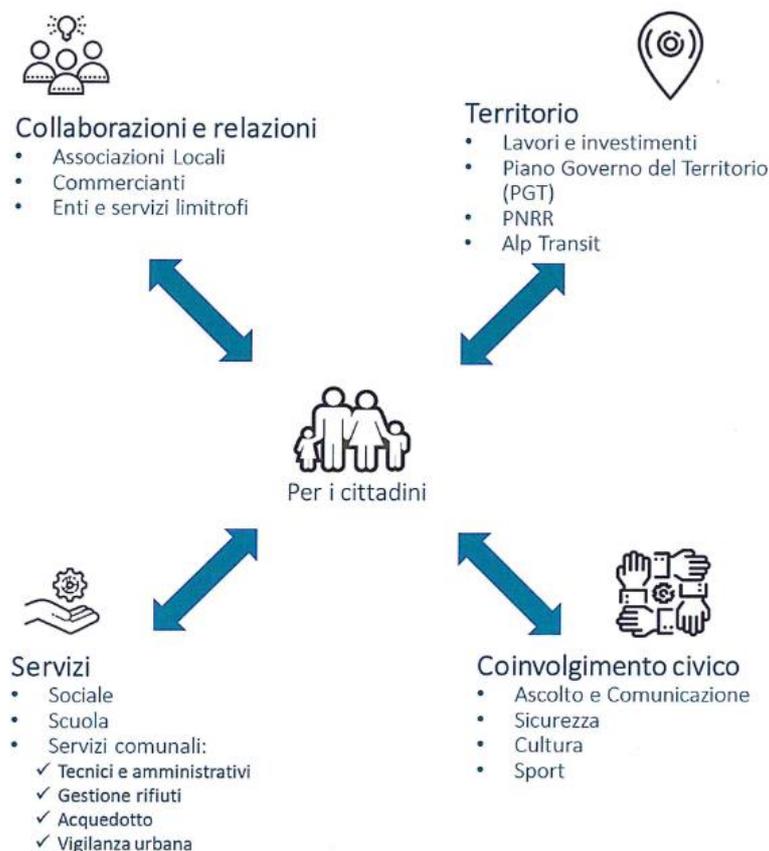
Esso si genera quando le risorse a disposizione dell'Amministrazione, utilizzate in modo efficiente, riescono a soddisfare i bisogni del contesto socio-economico esterno in cui opera, e, nel contempo, a migliorare il benessere e la soddisfazione interni all'Ente.

Ciò avviene quando l'Amministrazione si pone delle finalità (outcome) ed eroga i propri servizi

(output) in coerenza con il loro raggiungimento.

La generazione del Valore Pubblico è allora il risultato di un processo progettato, governato e controllato da un Ente che utilizza al meglio le proprie capacità organizzativa e le competenze delle risorse umane a disposizione, sfrutta positivamente la sua rete di relazioni interne ed esterne, sa leggere il proprio territorio e fornisce risposte adeguate alle sue reali attese, opera le proprie scelte avendo a riferimento la sostenibilità ambientale delle stesse e l'innovazione, contrasta la trasparenza opaca o burocratizzata e i fenomeni corruttivi.

Le linee di mandato dell'Amministrazione Comunale di Sangiano, approvate con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 21 del 29/06/2022, declinano il Valore Pubblico dell'Ente in termini di:



### **Sottosezione Performance**

La Deliberazione della CIVIT (oggi ANAC) n. 89/2010 definisce la performance, come “il contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che un soggetto

(organizzazione, unità organizzativa, gruppo di individui, singolo individuo) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è costituita".

Costituiscono elementi di definizione della performance il risultato, espresso ex ante come obiettivo ed ex post come esito, il soggetto cui tale risultato è riconducibile e l'attività che viene posta in essere dal soggetto per raggiungere il risultato.

L'art. 3, comma 1, lettera b), del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, di definizione dello schema tipo di PIAO, stabilisce che la sottosezione dedicata alla performance sia predisposta secondo quanto previsto dal Capo II del Decreto Legislativo n. 150 del 2009 e al suo interno debbano essere definiti:

- gli obiettivi di semplificazione, coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionali vigenti in materia;
- gli obiettivi di digitalizzazione;
- gli obiettivi e gli strumenti individuati per realizzare la piena accessibilità dell'amministrazione;
- gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere.

In questa sottosezione, l'Amministrazione deve provvedere alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione Relazione sulla Performance prevista dall'articolo 10, comma 1, lettera b) del D.lgs. n. 150/2009.

La loro elaborazione tiene conto delle Linee guida per la misurazione e valutazione della performance individuale del Ministero della Funzione Pubblica n. 5 del 2019 e delle nuove indicazioni emanate sul tema dallo stesso Ministero il 28 novembre 2023, la cui portata è stata chiarita con nota dello stesso Ministero 0005631 del 26 gennaio 2024.

Per il triennio 2024-26, l'Amministrazione di concerto con la struttura tecnica, ha individuato i seguenti obiettivi di performance:

<b>OBIETTIVO</b>	<b>SCADENZA</b>	<b>SETTORE COMPETENZA</b>	<b>DI INDICATORE</b>
Rimessa in attività del campo sportivo comunale mediante concessione a soggetto esterno, previa procedura ad evidenza pubblica	31/12/2024	Settore Tecnico	Predisposizione atti propedeutici alla procedura di gara
Installazione di telecamere di sorveglianza	31/12/2024	Settore Polizia Locale	Determina di aggiudicazione
Rifacimento sede comunale in termini di manutenzione e arredo, compreso l'abbattimento delle	30/09/2024	Settore Generali	Affari Determina di affidamento

Barriere architettoniche nei servizi igienici			
Manutenzione verde pubblico di Villa Fantoni	30/06/2024	Settore Tecnico	Affidamento incarico ad agronomo
Supporto alle attività scolastiche della scuola primaria e allestimento aula del doposcuola	31/12/2024	Settore Affari Generali Settore Finanziario	Evasione 50% delle richieste provenienti dall'istituto comprensivo
Archiviazione pratiche e digitalizzazione parziale archivio ufficio tecnico	30/06/2024	Settore Tecnico Settore Finanziario	Determina di affidamento primo lotto a ditta specializzata
Prosecuzione servizio mensa scolastica	30/08/2024	Settore Affari Generali	Relazione tecnica con evidenziate le possibilità di realizzazione del servizio
Prosecuzione servizi parascolastici	30/08/2024	Settore Affari Generali	Relazione tecnica con evidenziate le possibilità di realizzazione del servizio
Affidamento servizio verde pubblico	31/07/2024	Settore Tecnico	Determina di affidamento incarico a ditta specializzata
Elezioni europee	30/09/2024	Settore Affari Generali	Rendicontazione dati al Ministero
Revisione regolamenti Polizia Urbana	31/12/2024	Settore Polizia Locale	Ddeliberazione di Consiglio Comunale

E' previsto un monitoraggio semestrale.

Il monitoraggio intermedio ha la funzione di constatare in via concomitante rispetto all'incedere dell'azione amministrativa gli eventuali scostamenti tra gli obiettivi posti e la realtà effettuale e di apportare i necessari correttivi.

Si rimanda ai documenti:

Piano delle Azioni Positive (PAP) 2023-2025 di cui alla Deliberazione di Giunta Comunale n. 35 del 15.05.2023. Per l'anno 2024 si intende confermare il vigente PAP 2023-2025 (Allegato n. 8).

Piano Esecutivo di Gestione (PEG), Piano degli obiettivi e della Performance, periodo 2024- 2026 di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 3 del 31.01.2024.

## ***Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza***

Il sistema di prevenzione della corruzione e di promozione dell'integrità in tutti i processi e le attività pubbliche, a ogni livello di governo, è previsto dalla legge 6 novembre 2012, n. 190 che si colloca nel solco della normativa internazionale in tema di lotta alla corruzione.

Il sistema di prevenzione della corruzione si realizza attraverso un'azione coordinata tra un livello nazionale ed uno "decentrato".

La strategia, a livello nazionale, si realizza mediante il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), adottato da ANAC, che costituisce atto di indirizzo per le pubbliche amministrazioni, ai fini dell'adozione dei propri Piani Triennali per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (PTPCT).

A livello decentrato, invece, ogni Amministrazione o Ente definisce un PTPCT predisposto ogni anno, di norma entro il 31 gennaio. Il PTPCT individua il grado di esposizione delle amministrazioni

al rischio di corruzione e indica gli interventi organizzativi (cioè le misure) volti a prevenire il medesimo rischio.

Dal 2023, in forza di quanto disposto dall'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito nella legge 6 agosto 2021, n. 113 e dall'articolo 1 del DPR 24 giugno 2022, n. 81, il PTPCT concorre, insieme ad altri documenti di programmazione, alla formazione del Piano integrato attività e organizzazione (PIAO). In tal modo, l'articolazione metodologica del PTPCT è tributaria non solo dei contenuti del PNA, ma anche di quanto indicato dall'articolo 3 del DPCM 30 giugno 2022, n. 132 che all'articolo 3, comma 1, lettera c) colloca il PTPCT quale sottosezione della sezione

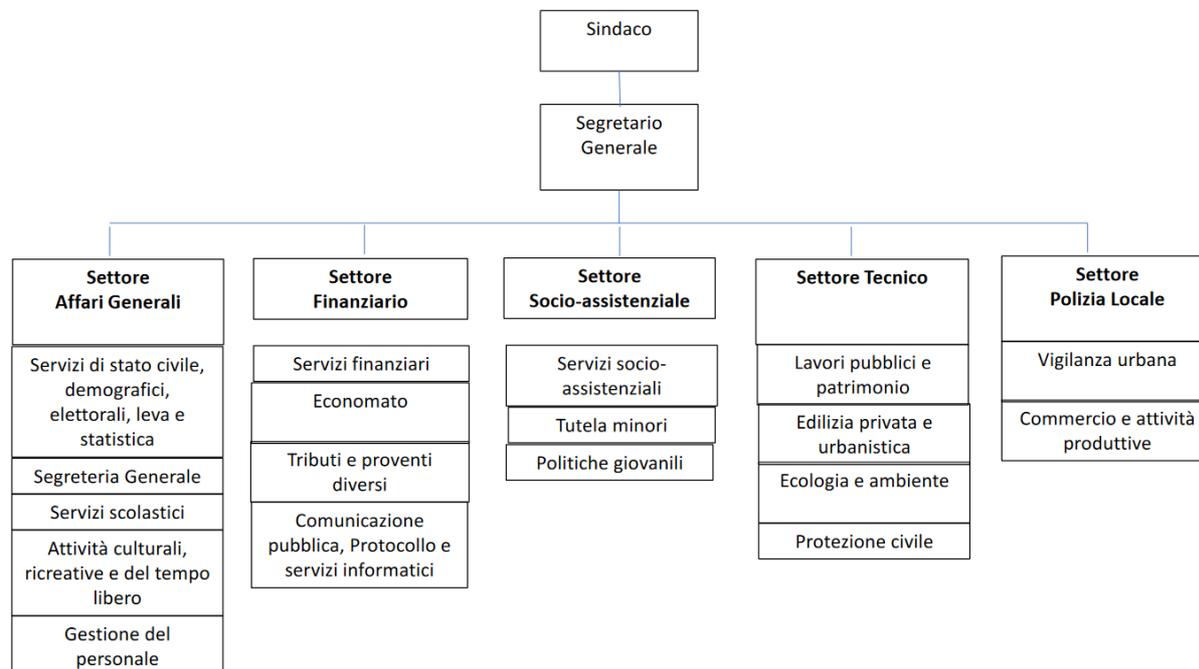
La presente sottosezione contiene il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza del Comune di Sangiano per il triennio 2024 – 2026, con specifico riferimento agli Allegati 1-2-3-4-5-6-7 che contiene tutte le misure di prevenzione adottate per ogni settore.

## SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

### Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa

Struttura organizzativa di cui alla Deliberazione della Giunta Comunale n. 79 del 30.12.2023:

ALLEGATO B alla D.G. n 79. del 30.12.2023



### Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile

Il nuovo CCNL funzioni locali 2019-2021, sottoscritto il 16.11.2022, disciplina il lavoro agile “a regime”, ordinario, introducendo l’apposito TITOLO VI - LAVORO A DISTANZA.

Le determinazioni interne dell’amministrazioni devono comunque essere tali da garantire “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”. La prevalenza della prestazione lavorativa in presenza è prevista dalle linee guida DFP del 30.11.2021 le quali prevedono la cessazione della loro efficacia, dopo l’entrata in vigore dei nuovi CCNL, ma solo per le parti non compatibili; per cui si deve ritenere ancora vigente il principio della prevalenza come, peraltro, confermato dal DM n. 132 del 30/6/2022. La prevalenza del lavoro in presenza può essere programmata “con una rotazione del personale settimanale, mensile o plurimensile” e ciò, come sostenuto dal Dipartimento della Funzione pubblica, consente di prevedere l’utilizzo dello smart working con ampia flessibilità. In particolare, ciascuna amministrazione potrà equilibrare lavoro agile e in presenza secondo le modalità organizzative più congeniali al proprio contesto.

Nelle more della regolamentazione del lavoro agile, l’istituto del lavoro agile presso il Comune di Sangiano, rimane pertanto regolato dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione.

## Sottosezione di programmazione

### Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale

Il presente piano del fabbisogno di personale 2024-2026 è stato elaborato in coerenza con la capacità assunzionale e gli stanziamenti di bilancio che sono stati inclusi nel bilancio annuale e pluriennale, nonchè in attuazione delle coordinate organizzative delineate con le deliberazioni della Giunta Comunale nn. 79 e 80 del 30.12.2023

#### TABELLA A

##### ORGANIGRAMMA FUNZIONALE

- SETTORE AFFARI GENERALI: Responsabile Dott.ssa Monica Salvo
- SETTORE FINANZIARIO: Responsabile Sig. Lorenzo Effigiati
- SETTORE SOCIO ASSISTENZIALE: Responsabile Dott. Matteo Marchesi
- SETTORE TECNICO: Responsabile Dott. Matteo Marchesi
- SETTORE POLIZIA LOCALE: Responsabile Dott. Matteo Marchesi

In attuazione dei precitati atti deliberativi di macro organizzazione, con decorrenza da gennaio 2024, l'Ente ha fatto ricorso all'utilizzo in scavalco di eccedenza per 8 ore settimanali di due dipendenti di altri Enti che sono stati impiegati presso il Settore Affari Generali ed il Settore Socio Assistenziale.

#### TABELLA B

##### PIANO DEI FABBISOGNI 2024-2026

Assunzione già prevista con Piano dei Fabbisogni 2023-2025

Area	Descrizione	Anno 2024	Anno 2025	Anno 2026	Modalità di copertura
AGENTE DI POLIZIA LOCALE (AREA DEGLI ISTRUTTORI)					
Settore Polizia Locale	STIPENDI PERSONALE	€ 20.321,56	€ 27.095,41	€ 27.095,41	Mobilità volontaria – decorrenza 01.04.2024
	ONERI PREVIDENZIALI	€ 4.836,53	€ 6.448,71	€ 6.448,71	
	IRAP	€ 1.727,33	€ 2.303,11	€ 2.303,11	
	TOTALE	€ 26.885,42	€ 35.847,23	€ 35.847,23	

## TABELLA C

### DOTAZIONE ORGANICA

Previsione Spesa del Personale - Anno 2024													
Settore Affari Generali													
Risorsa Umana	Qualifica	Ex Posizione economica	Stipendio tabellare	Indennità Vacanza Contrattuale	Anzianità	Elemento Perequativo	Indennità di comparto	Retribuzione di Posizione	Tredicesima	Retribuzione di Risultato	Totale lordo	Oneri previdenziali (23,80%)	IRAP (8,50%)
Matricola 1	Istruttore Amministrativo	C.4	23.151,11 €	154,56 €	0,00 €	0,00 €	549,60 €	0,00 €	1.929,26 €	0,00 €	25.784,53 €	6.136,72 €	2.191,68 €
TOTALE SETTORE AFFARI GENERALI											25.784,53 €	6.136,72 €	2.191,68 €
Settore Finanziario													
Risorsa Umana	Qualifica	Ex Posizione economica	Stipendio tabellare	Indennità Vacanza Contrattuale	Anzianità	Elemento Perequativo	Indennità di comparto	Retribuzione di Posizione	Tredicesima	Retribuzione di Risultato	Totale lordo	Oneri previdenziali (23,80%)	IRAP (8,50%)
Matricola 107	Istruttore Amministrativo Contabile	C.1	21.392,87 €	142,44 €	0,00 €	0,00 €	549,60 €	6.000,00 €	1.782,74 €	1.500,00 €	23.867,65 €	5.680,50 €	2.028,75 €
TOTALE SETTORE FINANZIARIO											23.867,65 €	5.680,50 €	2.028,75 €
Settore Tecnico													
Risorsa Umana	Qualifica	Ex Posizione economica	Stipendio tabellare	Indennità Vacanza Contrattuale	Anzianità	Elemento Perequativo	Indennità di comparto	Retribuzione di Posizione	Tredicesima	Retribuzione di Risultato	Totale lordo	Oneri previdenziali (23,80%)	IRAP (8,50%)
Matricola 56	Istruttore Tecnico	C.2	10.943,29 €	145,80 €	0,00 €	0,00 €	549,60 €	0,00 €	911,94 €	0,00 €	12.550,63 €	2.987,05 €	1.066,80 €
TOTALE SETTORE TECNICO											12.550,63 €	2.987,05 €	1.066,80 €
Settore Socio Assistenziale													
Risorsa Umana	Qualifica	Ex Posizione economica	Stipendio tabellare	Indennità Vacanza Contrattuale	Anzianità	Elemento Perequativo	Indennità di comparto	Retribuzione di Posizione	Tredicesima	Retribuzione di Risultato	Totale lordo	Oneri previdenziali (23,80%)	IRAP (8,50%)
TOTALE SETTORE SOCIO ASSISTENZIALE											0,00 €	0,00 €	0,00 €
Settore Polizia Locale													
Risorsa Umana	Qualifica	Ex Posizione economica	Stipendio tabellare	Indennità Vacanza Contrattuale	Indennità vigili	Elemento Perequativo	Indennità di comparto	Retribuzione di Posizione	Tredicesima	Retribuzione di Risultato	Totale lordo	Oneri previdenziali (23,80%)	IRAP (8,50%)
Matricola 111	Agente di Polizia Locale	C.4	17.363,33 €	115,92 €	983,16 €	0,00 €	412,20 €	0,00 €	1.446,94 €	0,00 €	20.321,56 €	4.836,53 €	1.727,33 €
TOTALE SETTORE POLIZIA LOCALE											20.321,56 €	4.836,53 €	1.727,33 €
											TOTALE LORDO	ONERI	IRAP
											82.524,37 €	19.640,80 €	7.014,57 €
											109.179,74 €		

## TABELLA D

### SPESA LAVORO FLESSIBILE

Previsione Spesa del Personale - Anno 2024													
Settore Affari Generali													
Risorsa Umana	Qualifica	Ex Posizione economica	Stipendio tabellare	Indennità Vacanza Contrattuale	Anzianità	Elemento Perequativo	Indennità di comparto	Retribuzione di Posizione	Tredicesima	Retribuzione di Risultato	Totale lordo	Oneri previdenziali (23,80%)	IRAP (8,50%)
Matricola 104	Funziario Amministrativo	D.7	7.197,83 €	217,92 €	0,00 €	0,00 €	622,80 €	2.666,67 €	599,82 €	666,67 €	8.638,37 €	2.055,93 €	734,26 €
TOTALE SETTORE AFFARI GENERALI											8.638,37 €	2.055,93 €	734,26 €
Settore Finanziario													
Risorsa Umana	Qualifica	Ex Posizione economica	Stipendio tabellare	Indennità Vacanza Contrattuale	Anzianità	Elemento Perequativo	Indennità di comparto	Retribuzione di Posizione	Tredicesima	Retribuzione di Risultato	Totale lordo	Oneri previdenziali (23,80%)	IRAP (8,50%)
TOTALE SETTORE FINANZIARIO											0,00 €	0,00 €	0,00 €
Settore Tecnico													
Risorsa Umana	Qualifica	Ex Posizione economica	Stipendio tabellare	Indennità Vacanza Contrattuale	Anzianità	Elemento Perequativo	Indennità di comparto	Retribuzione di Posizione	Tredicesima	Retribuzione di Risultato	Totale lordo	Oneri previdenziali (23,80%)	IRAP (8,50%)
TOTALE SETTORE TECNICO											0,00 €	0,00 €	0,00 €
Settore Socio Assistenziale													
Risorsa Umana	Qualifica	Ex Posizione economica	Stipendio tabellare	Indennità Vacanza Contrattuale	Anzianità	Elemento Perequativo	Indennità di comparto	Retribuzione di Posizione	Tredicesima	Retribuzione di Risultato	Totale lordo	Oneri previdenziali (23,80%)	IRAP (8,50%)
Matricola 108	Assistente Sociale	D.1	4.728,44 €	154,92 €	0,00 €	0,00 €	622,80 €	0,00 €	1.289,57 €	0,00 €	6.795,73 €	1.617,38 €	577,64 €
TOTALE SETTORE SOCIO ASSISTENZIALE											6.795,73 €	1.617,38 €	577,64 €
Settore Polizia Locale													
Risorsa Umana	Qualifica	Ex Posizione economica	Stipendio tabellare	Indennità Vacanza Contrattuale	Indennità vigili	Elemento Perequativo	Indennità di comparto	Retribuzione di Posizione	Tredicesima	Retribuzione di Risultato	Totale lordo	Oneri previdenziali (23,80%)	IRAP (8,50%)
Matricola 102	Agente di Polizia Locale	C.5				0,00 €		0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
TOTALE SETTORE POLIZIA LOCALE											0,00 €	0,00 €	0,00 €
											TOTALE LORDO	ONERI	IRAP
											15.434,10 €	3.673,32 €	1.311,90 €
											20.419,32 €		

## **Sottosezione di programmazione**

### **Formazione del Personale**

#### **PREMESSE E RIFERIMENTI NORMATIVI**

La formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono allo stesso tempo un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione e uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni, indispensabile per assicurare il buon andamento, l'efficienza e l'efficacia dell'attività amministrativa.

La formazione è, quindi, un processo complesso che risponde principalmente alle esigenze e alle funzioni di:

- valorizzazione del personale intesa anche come fattore di crescita e innovazione
- miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'ente.

Nell'ambito della gestione del personale, le pubbliche amministrazioni sono tenute a programmare annualmente l'attività formativa, al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi. Soprattutto negli ultimi anni, il valore della formazione professionale ha assunto una rilevanza sempre più strategica finalizzata anche a consentire flessibilità nella gestione dei servizi e a fornire gli strumenti per affrontare le nuove sfide a cui è chiamata la pubblica amministrazione.

Il Piano della Formazione del personale è il documento programmatico che, tenuto conto dei fabbisogni e degli obiettivi formativi, individua gli interventi formativi da realizzare nel corso dell'anno. Attraverso la predisposizione del piano formativo si intende, essenzialmente, aggiornare le capacità e le competenze esistenti adeguandole a quelle necessarie a conseguire gli obiettivi programmatici dell'Ente per favorire lo sviluppo organizzativo dell'Ente e l'attuazione dei progetti strategici.

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

Tra questi, i principali sono:

- il D.lgs. 165/2001, art.1, comma 1, lettera c), che prevede la “migliore utilizzazione delle risorse umane nelle Pubbliche Amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti”;
- gli artt. dal 54 al 56 del CCNL del personale degli Enti locali del 16 novembre 2022, che stabiliscono i principi generali e le finalità della formazione, i destinatari e i processi della formazione e infine la pianificazione strategica di conoscenze e saperi;

- Il “Patto per l’innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale”, siglato in data 10 marzo 2021 tra Governo e le Confederazioni sindacali, il quale prevede, tra le altre cose, che la costruzione della nuova Pubblica Amministrazione si fondi ... sulla valorizzazione delle persone nel lavoro, anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale (reskilling) con un’azione di modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale; che, a tale scopo, bisogna utilizzare i migliori percorsi formativi disponibili, adattivi alle persone, certificati e ritenere ogni pubblico dipendente titolare di un diritto/dovere soggettivo alla formazione, considerata a ogni effetto come attività lavorativa e definita quale attività esigibile dalla contrattazione decentrata;
- La legge 6 novembre 2012, n. 190 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”, e i successivi decreti attuativi (in particolare il D.lgs. 33/13 e il D.lgs. 39/13), che prevedono tra i vari adempimenti, (articolo 1 comma 5, lettera b; comma 8; comma 10, lettera c e comma 11) l’obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di ... formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione garantendo, come ribadito dall’ANAC, due livelli differenziati di formazione:
  - a) livello generale, rivolto a tutti i dipendenti, riguardante l’aggiornamento delle competenze e le tematiche dell’etica e della legalità;
  - b) livello specifico, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree di rischio. In questo caso la formazione dovrà riguardare le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto dell’amministrazione.
- a Il Regolamento generale sulla protezione dei dati (UE) n. 2016/679, la cui attuazione è decorsa dal 25 maggio 2018, il quale prevede, all’articolo 32, paragrafo 4, un obbligo di formazione per tutte le figure (dipendenti e collaboratori) presenti nell’organizzazione degli enti: i Responsabili del trattamento; i Sub-responsabili del trattamento; gli incaricati del trattamento del trattamento e il Responsabile Protezione Dati;
- b Il Codice dell’Amministrazione Digitale (CAD), di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, successivamente modificato e integrato (D.lgs. n. 179/2016; D.lgs. n. 217/2017), il quale all’art 13 “Formazione informatica dei dipendenti pubblici” prevede che:
  - a) Le pubbliche amministrazioni, nell’ambito delle risorse finanziarie disponibili, attuano politiche di reclutamento e formazione del personale finalizzate alla conoscenza e all’uso delle tecnologie dell’informazione e della comunicazione, nonché dei temi relativi all’accessibilità e alle tecnologie assistive, ai sensi dell’articolo 8 della legge 9 gennaio 2004, n. 4.
  - b) 1-bis. Le politiche di formazione di cui al comma 1 sono altresì volte allo sviluppo delle competenze tecnologiche, di informatica giuridica e manageriali dei dirigenti, per la transizione alla modalità operativa digitale;

- D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, coordinato con il D.lgs. 3 agosto 2009, n. 106 “TESTO UNICO SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO” il quale dispone all’art. 37 che: *“Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, ... con particolare riferimento a:*

*a) concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza;*

*b) rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell’azienda... e che i “dirigenti e i preposti ricevono a cura del datore di lavoro, un’adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro. ...”.*

## **PRINCIPI DELLA FORMAZIONE**

Il presente Piano si ispira ai seguenti principi:

- **valorizzazione del personale:** il personale è considerato come un soggetto che richiede riconoscimento e sviluppo delle proprie competenze, al fine di erogare servizi più efficienti ai cittadini;
- **uguaglianza e imparzialità:** il servizio di formazione è offerto a tutti i dipendenti, in relazione alle esigenze formative riscontrate;
- **continuità:** la formazione è erogata in maniera continuativa;
- **partecipazione:** il processo di formazione prevede verifiche del grado di soddisfazione dei dipendenti e modi e forme per inoltrare suggerimenti e segnalazioni;
- **efficacia:** la formazione deve essere monitorata con riguardo agli esiti della stessa in termini di gradimento e impatto sul lavoro;
- **efficienza:** la formazione deve essere erogata sulla base di una ponderazione tra qualità della formazione offerta e capacità costante di rendimento e di rispondenza alle proprie funzioni ai propri fini;
- **economicità:** le modalità di formazione saranno attuate anche in sinergia con Enti ai quali il Comune è associato al fine di garantire un risparmio economico.

## **SOGGETTI COINVOLTI**

I soggetti coinvolti nel processo di formazione sono:

- **Ufficio Personale** E’ l’unità organizzativa preposta al servizio formazione
- **Responsabili di Posizione Organizzativa.** Sono coinvolti nei processi di formazione a più livelli: rilevazione dei fabbisogni formativi, individuazione dei singoli dipendenti da iscrivere ai corsi di formazione, 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: un approfondimento precorso per definirne in dettaglio i contenuti rispetto alle conoscenze detenute e/o aspettative individuali; la compilazione del questionario di gradimento rispetto a tutti i corsi di formazione attivati e infine la valutazione delle conoscenze/competenze acquisite.

- **C.U.G. - Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità.** Partecipa alla 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 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.
- **Docenti.** L'ufficio personale può avvalersi sia di docenti esterni sia di docenti interni all'Amministrazione. I soggetti interni deputati alla realizzazione dei corsi sono individuati principalmente nelle posizioni organizzative e nel segretario generale, che mettono a disposizione la propria professionalità, competenza e conoscenza nei diversi ambiti formativi. La formazione può comunque essere effettuata, da docenti esterni, esperti in materia, appositamente selezionati o provenienti da scuole di formazione di comprovata valenza scientifica o da aziende specializzate nella formazione.

## **ARTICOLAZIONE PROGRAMMA FORMATIVO PER IL TRIENNIO 2023-2025**

Il programma formativo è composto da due tipi di attività:

- **interventi formativi di carattere specialistico** che interessano e coinvolgono dipendenti appartenenti a specifiche Aree.
- **formazione obbligatoria**

### **FORMAZIONE SPECIALISTICA**

Una parte rilevante delle attività formative è riservata alla partecipazione dei dipendenti ai corsi attivati da Aziende specializzate nella formazione o da Enti ai quali il Comune di Sangiano è associato, su tematiche specifiche dei vari uffici.

### **FORMAZIONE OBBLIGATORIA**

Nello specifico sarà realizzata tutta la formazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente, con particolare riferimento ai temi inerenti:

- Anticorruzione e trasparenza
- GDPR - Regolamento generale sulla protezione dei dati
- CAD – Codice dell'Amministrazione Digitale
- Sicurezza sul lavoro

La modalità di realizzazione degli interventi formativi verrà individuata di volta in volta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e dal Responsabile del Personale, tenuto conto del contenuto e dei destinatari delle specifiche iniziative formative. Tutti i dipendenti hanno l'obbligo di partecipare alle attività formative relative alle suddette materie e di presentare apposito attestato di partecipazione all'ufficio personale.

### **MODALITÀ DI EROGAZIONE DELLA FORMAZIONE**

Le attività formative dovranno essere programmate e realizzate facendo ricorso a modalità di erogazione differenti:

1. Formazione "in house" / in aula
2. Formazione attraverso webinar
3. Formazione in streaming

Le attività formative potranno essere programmate e realizzate con il sistema della didattica a distanza attraverso webinar o streaming.

Nei casi in cui necessiti un aggiornamento mirato e specialistico riguardante un numero ristretto di dipendenti si ricorre all'offerta "a catalogo" e alla formazione a distanza anche in modalità webinar. L'individuazione dei soggetti esterni cui affidare l'intervento formativo avverrà utilizzando strumenti idonei a selezionare i soggetti più idonei in relazione alle materie da trattare e, comunque, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di affidamento di incarichi e/o di servizi.

In casi specifici ci si avvarrà, laddove possibile, delle competenze interne all'Amministrazione o di altri Enti pubblici.

Nel corso della formazione potranno essere svolti test o esercitazioni allo scopo di verificare l'apprendimento.

La condivisione con i colleghi delle conoscenze acquisite nel corso dei percorsi formativi frequentati resta buona pratica che ogni dirigente deve sollecitare.

## **RISORSE FINANZIARIE**

Dal 2020 non sono più applicabili le norme di contenimento e riduzione della spesa per formazione di cui all'art. 6, comma 13, del D.L. 78/2010 convertito dalla legge 122/2010.

L'articolo 57, comma 2, del DL 124/2019 ha infatti abrogato l'art.6, comma 13 del DL 78/2010 che disponeva la riduzione del 50% per le spese di formazione rispetto a quelle del 2009.

Non essendo, quindi, previsto nessun limite la previsione per le spese di formazione è libera e affidata alle valutazioni dell'amministrazione circa i fabbisogni e le necessità dell'ente.

L'art. 55 del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022 prevede al comma 13 che al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del suddetto contratto.

## **MONITORAGGIO E VERIFICA DELL'EFFICACIA DELLA FORMAZIONE**

L'Ufficio Personale provvede alla rendicontazione delle attività formative, le giornate e le ore di effettiva partecipazione e la raccolta degli attestati di partecipazione.

I relativi dati sono archiviati nel fascicolo personale così da consentire la documentazione del percorso formativo di ogni dipendente.

## **PROGRAMMA FORMATIVO 2024-2026**

### **INTERVENTI FORMATIVI ANNO 2024:**

- Percorso formativo dei lavoratori in materia di Salute e Sicurezza sul lavoro - Art.37 D.Lsg.81/2008 - corso BASE per neo assunti e AGGIORNAMENTO per tutti gli altri dipendenti
- Anticorruzione e trasparenza
- GDPR - Regolamento generale sulla protezione dei dati
- CAD – Codice dell'Amministrazione Digitale (adesione al programma "Competenze digitali per la P.A. promosso dal Dipartimento della Funzione Pubblica);
- Attivazione di specifici percorsi in relazione all'ufficio di assegnazione del personale

- Corsi di informatica per l'utilizzo di software di "uso comune" (pacchetto office, excel, internet, ecc.)
- Formazione specifica utilizzo suite software Halley, con particolare attenzione al settore di competenza
- Formazione specifica per comitati unici di garanzia promossa dalla Consigliera di Parità della Provincia di Varese;
- Formazione in materie di specifica competenza

#### **INTERVENTI FORMATIVI ANNO 2024**

- Percorso formativo dei lavoratori in materia di Salute e Sicurezza sul lavoro - Art.37 D.Lsg.81/2008 - corso BASE per neo assunti e AGGIORNAMENTO per tutti gli altri dipendenti
- Anticorruzione e trasparenza
- GDPR - Regolamento generale sulla protezione dei dati
- CAD – Codice dell'Amministrazione Digitale (adesione al programma "Competenze digitali per la P.A. promosso dal Dipartimento della Funzione Pubblica);
- Attivazione di specifici percorsi in relazione all'ufficio di assegnazione del personale
- Formazione specifica per comitati unici di garanzia promossa dalla Consigliera di Parità della Provincia di Varese;
- Formazione in materie di specifica competenza

#### **INTERVENTI FORMATIVI ANNO 2025**

- Percorso formativo dei lavoratori in materia di Salute e Sicurezza sul lavoro - Art.37 D.Lsg.81/2008 - corso BASE per neo assunti e AGGIORNAMENTO per tutti gli altri dipendenti
- Anticorruzione e trasparenza
- GDPR - Regolamento generale sulla protezione dei dati
- CAD – Codice dell'Amministrazione Digitale (adesione al programma "Competenze digitali per la P.A. promosso dal Dipartimento della Funzione Pubblica);
- Attivazione di specifici percorsi in relazione all'ufficio di assegnazione del personale
- Formazione specifica per comitati unici di garanzia promossa dalla Consigliera di Parità della Provincia di Varese;
- Formazione in materie di specifica competenza

## SEZIONE 4 - MONITORAGGIO

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 artt. 6 e 10, comma 1, lett. b) del D. Lgs. N° 150/2009, per quanto attiene le sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance";
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";
- su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'art. 14 del D. Lgs. N° 150/2009 o dal Nucleo di Valutazione, ai sensi dell'art. 147 del D. Lgs. N° 267/2000, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.

Il sistema di monitoraggio si compone delle seguenti modalità di consuntivazione:

Sezione	Controllore	Modalità
<b>Valore Pubblico</b>	Nucleo di Valutazione	Relazione alla Performance
<b>Performance</b>	Nucleo di Valutazione	Verifica dei risultati
<b>Rischi Corruttivi e trasparenza</b>	RPCT /Segretario Comunale	Relazione RPCT sull'attuazione delle misure Verifica rispetto adempimenti trasparenza
<b>Lavoro Agile</b>	Nucleo di Valutazione	Verifica dei risultati con la performance
<b>Fabbisogni di personale</b>	Nucleo di Valutazione	Monitoraggio semestrale degli obiettivi
<b>PTFP</b>	Revisore dei Conti	Verifica della coerenza della spesa