



Comune di
Biassono

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA'
ED ORGANIZZAZIONE - PIAO
ANNO 2024 -2026**

Approvato con atto di Giunta Comunale n. del

SCHEDA ACRONIMI

ACI	Automobile Club d'Italia
CCNL	Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro
CED	Centro Elaborazione Dati
CIE	Carta di Identità Elettronica
CNS	Carta Nazionale dei Servizi
DUP	Documento Unico di Programmazione
IMU	Imposta Municipale propria
IRPEF	Imposta sul Reddito delle Persone Fisiche
NdV	Nucleo di Valutazione
OO.SS.	Organizzazioni Sindacali
PEF	Piano Economico Finanziario
PEG	Piano Esecutivo di Gestione
PGT	Piano di Governo del Territorio
PGTU	Piano Generale del Traffico Urbano
PIAO	Piano Integrato di Attività ed Organizzazione
PNA	Piano Nazionale Anticorruzione
PNRR	Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza
POLA	Piano Organizzativo del Lavoro Agile
PTFP	Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale
PTPCT	Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza
RPCT	Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza
RSA	Residenza Sanitaria Assistenziale
SPID	Sistema Pubblico di Identità Digitale
SUE	Sportello Unico dell'Edilizia
SUAP	Sportello Unico delle Attività Produttive
TARI	Tassa sui Rifiuti
ZTL	Zona a Traffico Limitato

INDICE

PREMESSA	4
1. SEZIONE: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	5
2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	6
2.1 Sottosezione di programmazione: Valore Pubblico	6
2.1.1 Analisi delle opportunità e dei problemi da affrontare	10
2.1.2 L'albero delle priorità strategiche	11
2.1.3 Il Valore Pubblico	12
2.1.4 Le ricadute delle scelte strategiche sull'organizzazione	14
2.2 Sottosezione di programmazione: Performance	14
2.3 Sottosezione di programmazione: Rischi corruttivi e trasparenza	16
2.3.1 Soggetti, compiti e responsabilità della strategia di prevenzione della corruzione	16
2.3.2 Sistema di gestione del rischio	16
2.3.3 Gli obiettivi per la prevenzione della corruzione e la trasparenza	16
2.3.4 Monitoraggio sull'idoneità e attuazione delle misure di prevenzione della corruzione	16
2.3.5 Programmazione della trasparenza	17
3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	18
3.1 Sottosezione di programmazione: Struttura organizzativa	18
3.1.1. Sottosezione di programmazione: Obiettivi per la parità di genere	18
3.2 Sottosezione di programmazione: Organizzazione del Lavoro Agile	20
3.3 Sottosezione di programmazione: Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale	21
3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre del 2023	21
3.3.2 Strategia di copertura del fabbisogno	21
3.3.3 Formazione del personale	21
3.3.4 Il Piano della Formazione	22
4. MONITORAGGIO	22

PREMESSA

a) I riferimenti normativi

L'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 ha previsto che le pubbliche amministrazioni, adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano integrato di attività e organizzazione. Il Piano ha l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni.

La norma richiama espressamente le discipline di settore e, in particolare, il D.Lgs. n. 150/2009, in materia di performance, e la Legge n. 190/2012, in materia di prevenzione della corruzione; ciò indica che i principi di riferimento dei rispettivi piani, i cui contenuti confluiscono nel PIAO, continueranno a governarne i contenuti. Il Piano ha durata triennale ma viene aggiornato annualmente

Le Amministrazioni devono:

- approvare il Piano entro il 31 gennaio di ogni anno
- pubblicarlo nel proprio sito internet istituzionale
- inviarlo al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri per la pubblicazione sul relativo portale.

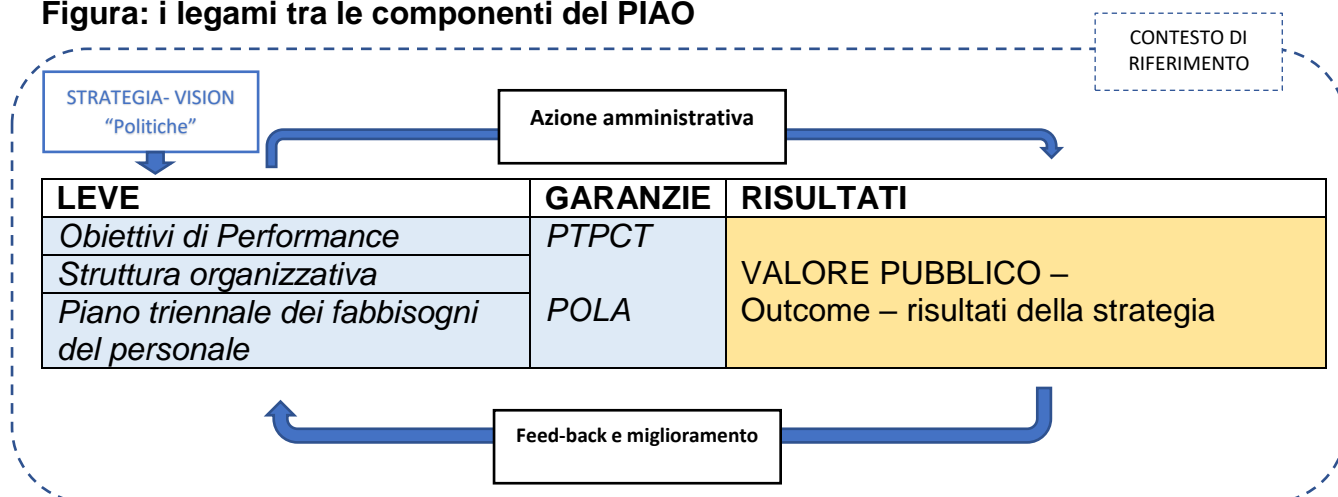
b) Le opportunità che il Comune di Biassono intende cogliere

Con il PIAO si avvia un significativo tentativo di disegno organico del sistema pianificatorio nelle amministrazioni pubbliche che ha il merito di aver evidenziato la molteplicità di strumenti di programmazione spesso non dialoganti ed altrettanto spesso, per molti aspetti, sovrapposti. Inoltre, enfatizza un tema fondamentale: la valutazione del valore generato, delle cause e degli effetti che i meccanismi di programmazione e di pianificazione sono in grado di generare delineando, in questo modo, un filo conduttore comune tra i diversi ambiti di programmazione.

Il legame logico tra gli elementi del PIAO è rappresentato dalla figura sotto riportata, dove:

- **le leve** rappresentano i fattori che alimentano l'azione amministrativa e ne consentono il corretto esplicarsi nel tempo;
- **gli elementi di garanzia** (PTPCT e Piano Organizzativo del Lavoro Agile) costituiscono le funzioni a salvaguardia del Valore Pubblico, sia in termini di correttezza dell'azione amministrativa sia di miglioramento e semplificazione delle modalità lavorative per l'erogazione dei servizi;
- **il Valore Pubblico** rappresenta la proposizione di valore, cioè ciò che l'ente intende offrire al contesto di riferimento e che ne qualifica l'azione amministrativa e le "politiche".

Figura: i legami tra le componenti del PIAO



1. SEZIONE: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	
Denominazione Ente:	Comune di BIASSONO
Indirizzo:	Via San Martino, 9
Codice Fiscale:	02336340159
Partita Iva:	00733850960
Codice catastale:	A849
Sindaco:	Luciano Casiraghi
Telefono:	039 220101
Sito internet:	www.biassono.org
E-mail:	segreteria@biassono.org
PEC:	biassono@pec.it
Numero dipendenti al 31 dicembre 2023:	58
<u>Numero abitanti al 31 dicembre 2023:</u>	12.389
Valori di bilancio relativi alla spesa anno 2023:	
1) parte corrente:	€ 24.723.046,40
2) parte investimenti:	€ 7.290.713,90

2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Sottosezione di programmazione: Valore Pubblico

In questa sezione, il Comune di Biassono intende rappresentare i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati.

Vengono di seguito espresse l'analisi del contesto di riferimento dell'ente, in termini di opportunità o rischi analizzati per il prossimo futuro e la definizione delle strategie che l'ente intende mettere in campo per affrontare le opportunità o i problemi del contesto di riferimento.

A tale scopo, l'ente mette in atto le "Politiche", cioè un insieme di azioni specifiche finalizzate all'attuazione delle strategie di evoluzione alla luce di quanto sopra indicato.

La sezione Valore Pubblico intende rappresentare una selezione delle priorità strategiche che l'ente individua per caratterizzare la propria azione amministrativa. Il rapporto con il DUP è costituito dal fatto che, mentre nel DUP sono rappresentati per Programmi e Missioni tutte le attività dell'amministrazione che giustificano anche di fronte al Consiglio Comunale gli investimenti del triennio di competenza in relazione al programma di mandato, la sottosezione Valore Pubblico esplicita la sintesi di quanto l'amministrazione ritiene essere motivo di particolare qualificazione delle scelte gestionali che vengono messe in atto a partire dai problemi e dalle opportunità che si intendono affrontare.

In coerenza con la programmazione finanziaria gli obiettivi possono avere una durata pluriennale.

N.	INDIRIZZO STRATEGICO da programma di mandato	N.	OBIETTIVO	MISSIONI
1	SPORT PUBBLICA ISTRUZIONE E	1	Progetto "FaiSport"	6
		2	Progetto "Più Sport"	6
		3	Giochi della Gioventù e challenge con le scuole di Minusio	6
		4	Completamento Centro Sportivo Comunale	6 e 1
		5	Progetto "GameSport"	6
		5	Sostegno all'Educazione Civica	4
		6	Tecnologia innovativa nelle scuole	1
		7	Premialità e Supporto alle famiglie in affiancamento al servizio scolastico.	4 e 12
		8	Formazione contro Cyberbullismo, sportello psicologico	4
		9	Sostegno scuole dell'infanzia convenzionate	4
2	EVENTI AGGREGAZIONE E	1	Biassono GP e Fiera S. Martino	6
		2	Luna Park vicino al centro	6
		3	Decentramento manifestazioni ed eventi	6
3	COMMERCIO ARTIGIANATO E INDUSTRIA	1	Nomina Commissione	14
		2	Progetto "Centro Commerciale Naturale"	14
		3	Made in Biassono	14
		4	Centro Storico "ZTL" a favore residenti e servizi.	14 e 8
		5	Miglioramento dell'immagine e dell'attrattività del territorio biassonese.	7 e 5
		6	Salvaguardia ambiente agricolo (mercato Km Zero)	16
4	LAVORI PUBBLICI PATRIMONIO E	1	Etichettatura Energetica Edifici Comunali	9
		2	Affidamento e gestione spazi e impianti in maniera efficace ed efficiente.	6 e 1
		3	Ottimizzazione utilizzo spazi nelle strutture Comunali.	1
		3	Completamento Giardini e Parchi	9
		4	Rete WIFI Pubblica	1
		5	Ristrutturazione Energetica Scuola Media "P. Verri"	1
		6	Restyling Illuminazione Pubblica Piazza Libertà	1
		7	Ampliamento Cimitero Principale	1
		8	Rinnovo diritto di superficie RSA - Anni Verdi nel 2025	1 e 12
		9	Nuovo Centro Storico	10
		10	Scuole	1

		11	Efficientamento energetico	1 e 9
		12	Rifacimento Campo a 11 in erba Sintetica	1 e 6
5	PARCO E AUTODROMO	1	Recupero Ingresso Porta Biassono in accordo con Consorzio "Reggia di Monza"	1
		2	Sensibilizzare ACI per abbattimento decibel	9
6	CULTURA TERRITORIO E TRADIZIONI	1	Potenziamento servizio Biblioteca	5
		2	Stimolo al ripristino del Palio delle Contrade	5
		3	Sostegno ad eventi di Associazioni culturali per valorizzazione tradizioni locali.	5
		4	Più Museo in Cà dei Bossi	5
		5	Sviluppo della "cultura responsabile".	5
		6	Sviluppo Gemellaggio	1 e 7
7	SERVIZI ALLA PERSONA, ASSOCIAZIONI SMO LOCALE	1	Ottenere il massimo supporto dall'Ufficio di Piano per la Comunità Biassonese	12
		2	Collaborazione con le Associazioni di Volontariato che supportano le fasce deboli della popolazione.	12
		3	Servizio di supporto alla ricerca Badanti e Infermiere qualificate.	12
		4	Sostegno agli Oratori Feriali	12
		5	Supporto alla genitorialità	12
		6	Progetto "Psicologo in Farmacia"	12
8	URBANISTICA, TRASPORTI, MOBILITA'	1	Variante generale al PGT	8
		2	Riduzione consumo suolo (nuovo PTCP)	8
		3	Piano Viabilità (PTU)	3
		4	Semafori Intelligenti	1
		5	Colonnine ricarica auto elettriche	9
		6	Revisione del Parco Auto del Comune	1
		7	Ciclopedonale Cimitero S.Giorgo - Stazione FS	1
9	ISTITUZIONI, FRAZIONI E PARTECIPAZIONE	1	Riorganizzazione spazi interni al Municipio	1
		2	Massima Informatizzazione e digitalizzazione del Municipio.	1
		3	Casetta dell'Acqua a San Giorgio	9
		4	Totem informativi e interattivi nelle frazioni più remote	1
		5	Festa della Maggiore Età	4
		6	Consiglio Comunale alla Scuola Media	4
		7	Giunta itinerante di ascolto	1

		8	Commissioni	1
10	SICUREZZA	1	Supporto al "Controllo di Vicinato"	3
		2	Corsi ai ragazzi sulla sicurezza stradale e sulla sicurezza in generale	3
		3	Videosorveglianza integrata	3
		4	Supporto alla Protezione Civile	11
		5	Progetto "Pattuglie estive PL"	3
11	ECOLOGIA E AMBIENTE	1	Progetto "Payback"	9
		2	Monitoraggio servizio raccolta e smaltimento rifiuti	9
		3	Installazione nuovi cestini specifici per la Raccolta differenziata in punti strategici	9
		4	Riduzione inquinamento atmosferico con lavaggio strade principali se PM10 oltre soglia	9
		5	Controllo inquinamento ambientale	9
		6	Gestione del Patrimonio Arboreo	9
		7	Gestione aree boschive Cascina Canova, Virginia, Alpe e San Giuseppe.	9
		8	Verifica e pulizia argine del Lambro	9
		9	Miglioramento qualitativo aiuole pubbliche e banchina a fianco strade ad alta percorrenza	7 e 9
12	BILANCIO E TRIBUTI	1	Attenzione alla gestione Residui attivi e rispetto dei tempi di pagamento fornitori.	1
		2	Rimodulazione TARI in base al PEF della gestione rifiuti.	1
		3	Rimodulazione Addizionale IRPEF e IMU nel rispetto degli equilibri di bilancio e garantendo i servizi alla Comunità Biassonese.	1
		4	Recupero mancati pagamenti IMU, TARI e TASI fino a regime	1

2.1.1 Analisi delle opportunità e dei problemi da affrontare

Di seguito si rappresenta una sintesi dell'analisi delle opportunità e dei problemi che l'ente intende affrontare in chiave di strategia di evoluzione, anche alla luce dei punti di forza e delle aree di debolezza che caratterizzano l'attuale situazione dell'ente.

Matrice di analisi strategica Comune di Biassono SWAT analysis	
Punti di forza <ul style="list-style-type: none"> - Presenza di numerose attività artigianali e produttive - Comune a misura d'uomo - Prossimità con centri abitati dotati di tutti i servizi: sanitari, socioassistenziali e di trasporto pubblico locale - Presenza di un'area verde molto vasta (Parco di Monza e Parco Valle Lambro) - Centro sportivo di eccellenza - Manifestazioni ed eventi culturali, sportive e commerciali di livello sovracomunale - Museo e reperti storici - Presenza di una forte realtà culturale e associativa religiosa - Presenza del fiume Lambro 	Debolezze <ul style="list-style-type: none"> - Scarsa presenza di trasporto ferroviario - Elevati livelli di traffico veicolare - Abbandono delle piccole attività commerciali - 3 plessi scolastici - Flessione della natalità - Furti nelle abitazioni - Invecchiamento del patrimonio arboreo - Territorio fortemente urbanizzato - Difficile gestione e coinvolgimento delle frazioni/cascine - Mancanza di un'aggregazione spontanea delle associazioni di tipo sportivo e culturale esistenti sul territorio (per es. Proloco e Polisportiva)
Opportunità <ul style="list-style-type: none"> - Costruzione di nuova autostrada "Pedemontana": <ol style="list-style-type: none"> 1. Accesso agevolato al paese 2. Riduzione del traffico pesante 3. Maggiore attrattività del paese - Realizzazione nuovo polo scolastico - Nuovo PGT - Semplificazione delle procedure - Sviluppo turistico - Sviluppo energie rinnovabili innovative - Utilizzo della tecnologia per il coinvolgimento delle frazioni 	Minacce <ul style="list-style-type: none"> - Costruzione di nuova autostrada "Pedemontana": problemi legati alla cantierizzazione - Integrazione stranieri - Rischio esondazione del fiume Lambro - Eventi calamitosi

2.1.2 L'albero delle priorità strategiche

Dall'analisi dei problemi, minacce ed opportunità, del paragrafo precedente discende l'albero delle seguenti priorità strategiche; queste rappresentano gli Obiettivi Generali che costituiscono il cuore del Valore Pubblico dell'ente.

La valutazione delle priorità costituisce il cuore di ciò che rappresenta per l'ente il Valore Pubblico e su cui si caratterizza l'azione amministrativa dell'organizzazione.

	Ambito	Strategie – Obiettivo generale	Opportunità/Problemi
1	Sport e Pubblica Istruzione	<ol style="list-style-type: none"> 1. Completamento Centro sportivo 2. Ristrutturazione energetica Scuola Secondaria di 1° grado P. Verri 3. Sostegno alle Scuole dell'Infanzia 4. Nuova Scuola Primaria 5. Tecnologia innovativa nelle scuole 	Razionalizzazione e ammodernamento dei plessi scolastici con la realizzazione di un nuovo polo scolastico
2	Commercio, artigianato e industria	<ol style="list-style-type: none"> 6. Progetto Centro commerciale naturale 7. Centro storico ZTL 	Sostegno al commercio di vicinato
3	Zone verdi	<ol style="list-style-type: none"> 8. Recupero ingresso al Parco di Monza 9. Gestione del patrimonio arboreo 	Valorizzazioni delle aree verdi e del patrimonio arboreo
4	Cultura, Territorio e Tradizioni	<ol style="list-style-type: none"> 10. Potenziamento servizi Biblioteca 11. Ampliamento Museo 	Miglioramento dell'offerta culturale
5	Servizi alla Persona	<ol style="list-style-type: none"> 12. Supporto alla genitorialità 13. Sostegno fasce deboli 	Calo natalità Tutela della famiglia
6	Efficienza macchina amministrativa	<ol style="list-style-type: none"> 14. Digitalizzazione dei servizi comunali 15. Piano Triennale per l'informatica 16. Revisione struttura organizzativa 	Incremento utilizzo dei servizi digitali Semplificazione delle procedure Migliore efficienza degli uffici Benessere dei lavoratori
7	Urbanistica, trasporti e mobilità	<ol style="list-style-type: none"> 17. Variante generale al PGT in riduzione di consumo del suolo 18. Attuazione graduale Piano viabilità (PTU) 	Valorizzazione del territorio Riduzione del traffico
8	Sicurezza	<ol style="list-style-type: none"> 19. Controllo del vicinato 20. Videosorveglianza integrata 21. Controllo del territorio 	Migliorare la vita dei cittadini

2.1.3 Il Valore Pubblico

Alla luce delle strategie individuate, il Valore Pubblico in termini di risultati di lungo termine o di impatto verso il contesto di riferimento è rappresentato nelle tabelle che seguono.

DEFINIZIONE DA LINEE GUIDA DFP	Traduzione operativa	Strategia n° 1.1: Obiettivo Generale “Una scuola più sostenibile e funzionale”	Strategia n° 2.2 Obiettivo Generale “Servizi digitali per tutti”
Quale Valore Pubblico	Problemi o opportunità prioritari	Necessità di razionale l’offerta scolastica e dei servizi scolastici afferenti alla scuola primaria Riduzione spese con efficientamento energetico minore impatto ambientale Spazi e tecnologia all’avanguardia	Necessità di ampliamento dell’offerta dei servizi digitali e nel supporto agli utenti nella transizione digitale
Quale strategia	Policy messa in campo	<ul style="list-style-type: none"> • Unificare i due plessi scolastici con la creazione di un nuovo polo scolastico • Stesura piano finanziario • Acquisizione risorse • Acquisto di idoneo terreno • Concorso di idee • Approvazione di un progetto improntato all’ecosostenibilità, al rispetto dell’ambiente e alla bioedilizia • Ottimizzazione e potenziamento dei servizi 	<ul style="list-style-type: none"> • Digitalizzazione di tutti i servizi comunali e le modalità di pagamento • Attivazione di uno sportello per rilascio gratuito di SPID (Sistema Pubblico di Identità Digitale) a tutti i residenti richiedenti • Revisione delle procedure amministrative e formazione specifica per il personale dell’ente • Attivazione Sportello SI di supporto ai cittadini per l’inserimento delle domande on line
A chi è rivolto	Destinatari interni ed esterni	<ul style="list-style-type: none"> • Ai minori in età scolare 	Tutta la popolazione residente e i fruitori dei servizi comunali
Entro quando intendiamo raggiungere la strategia	Tempi e fasi (eventuali)	<ul style="list-style-type: none"> • Entro 2026 inizio lavori primo lotto 	Entro il 2025
Come misuriamo il raggiungimento della strategia	Misura dell’ impatto in relazione al problema o opportunità	<ul style="list-style-type: none"> • Acquisizione proprietà dell’area • Bando concorso di progettazione • Stato di avanzamento della progettazione • Affidamento lavori 	<ul style="list-style-type: none"> • Incremento del numero di utenti che utilizzano il canale digitale -per alcuni servizi da individuare (certificati anagrafici, iscrizioni, invio documenti da protocollare, ecc.) rispetto al numero totale di richieste • Incremento del numero di utenti che accedono con SPID ai servizi comunali

			<ul style="list-style-type: none"> Incremento del numero di utenti che effettuano i pagamenti on line
Da dove partiamo	Base di partenza	<ul style="list-style-type: none"> n. 1 edificio scolastico (Aldo Moro) costruito nel 1912 ubicato nel centro storico con spazi ridotti, barriere architettoniche, elevate spese di gestione e difficoltà di accesso n. 1 edificio scolastico (Sant'Andrea) costruito negli anni '70 con problemi strutturali e alti costi di gestione e di manutenzione 	<ul style="list-style-type: none"> Numero utenti che hanno utilizzato nel corso del 2024 lo sportello telematico dei servizi online Numero utenti che hanno utilizzato nel corso del 2024 lo sportello telematico delle sanzioni amministrative codice della strada numero di utenti che accedono con SPID, CIE e CNS ai servizi comunali nel 2024 numero di utenti che effettuano i pagamenti on line rispetto al numero totale di pagamenti nel 2024
Qual è il traguardo atteso	Situazione desiderata nel termine previsto	<ul style="list-style-type: none"> Avere un nuovo polo scolastico dotato di una scuola primaria più moderna, sostenibile e funzionale con alti standard qualitativi Avere la disponibilità di spazi aperti a disposizione di utenti di diversa età (parco delle generazioni) Riduzione delle spese di gestione e manutenzione Maggiori servizi per gli alunni Riutilizzo della Scuola Aldo Moro ai fini sociali e culturali 	<ul style="list-style-type: none"> Numero di utenti che utilizzano lo sportello telematico dei servizi on line superiore a 1.000. Mantenimento utilizzo sportelli telematici SUE e SUAP pari al 100%. Percentuale degli utenti che utilizzano lo sportello telematico delle sanzioni amministrative codice della strada superiore al 40% Numero di utenti che accedono con SPID, CIE e CNS ai servizi comunali superiore a 1.000 Percentuale di utenti che effettuano i pagamenti on line tramite PagoPa superiore al 80% Diminuzione dei protocolli cartacei rispetto ai protocolli nativi digitali ad oggi pari a circa il 15%
Dove sono verificabili i dati	Fonti per la verifica	Ufficio Tecnico e Scuola	Responsabile della Transizione al Digitale e dell'ITC dell'Ente e Ufficio CED

2.1.4 Le ricadute delle scelte strategiche sull'organizzazione

Il PIAO rappresenta lo strumento per mettere in chiaro collegamento le scelte strategiche dell'azione amministrativa con le leve organizzative atte a realizzarle.

Il Comune di Biassono ha individuato una serie di Obiettivi Generali che rappresentano l'espressione del Valore Pubblico che si intende perseguire.

Di seguito sono indicate le ricadute che le scelte strategiche comportano sull'organizzazione dell'ente nel breve termine (ad esempio: Riorganizzazione dei settori, Reperimento competenze assenti, Convenzionamento con altri enti) – sia per quanto concerne gli obiettivi specifici assegnati alle strutture sia per quanto riguarda la struttura organizzativa e le risorse umane da inserire all'interno dei servizi.

Per il dettaglio degli interventi e delle scelte in ambito organizzativo e di reperimento e qualificazione delle risorse umane si rimanda alla Sezione "Organizzazione e Capitale Umano" del presente PIAO.

2.2 Sottosezione di programmazione: Performance

Tale ambito programmatico è predisposto secondo le logiche di *performance management*, di cui al Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009 e secondo le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Esso è finalizzato, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettera b), del predetto decreto legislativo.

Di seguito viene rappresentato l'Albero della Performance che evidenzia il collegamento tra le Strategie-Obiettivi Generali e gli obiettivi specifici assegnati alle singole strutture dell'ente (obiettivi di performance).

Il Piano della Performance contiene sia gli obiettivi che discendono dalla strategia e dall'esplicitazione del Valore Pubblico dell'ente sia quelli che nascono dalle esigenze di garantire il funzionamento e la mission istituzionale dell'ente. Entrambe queste componenti costituiscono le fonti per la individuazione degli obiettivi di performance che l'ente intende realizzare.

L'ente si dota anche di un set di indicatori di misura della performance per il funzionamento dei processi e delle attività correnti, in modo da poter consentire la valorizzazione del mantenimento dei livelli di performance attesi e da garantire nei confronti della comunità di riferimento.

L'albero della performance dell'ente riportato nella pagina seguente illustra sinteticamente il quadro di riferimento della performance dell'ente.

Gli obiettivi specifici di ogni singolo settore sono riportati nell'allegato n. 1.

Albero della performance dell'Ente 2024-2026

Ambito	Strategie – Obiettivo generale	Obiettivi Specifici/di performance (i numeri si riferiscono agli obiettivi descritti nell'allegato n. 1)
Sport e Pubblica Istruzione	<ol style="list-style-type: none"> 1. Completamento Centro sportivo 2. Ristrutturazione energetica Scuola Secondaria di 1° grado P. Verri 3. Sostegno alle Scuole dell'Infanzia 4. Nuova Scuola Primaria 5. Tecnologia innovativa nelle scuole 	1.7 - 1.8 - 4.4 - 4.5 - 6.3 - 6.4 - 6.8 - 6.9 - 6.10
Commercio, artigianato e industria	<ol style="list-style-type: none"> 6. Progetto Centro commerciale naturale 7. Centro storico ZTL 	7.2 - 7.3 - 7.4
Zone verdi	<ol style="list-style-type: none"> 8. Recupero ingresso al Parco di Monza 9. Gestione del patrimonio arboreo 	6.5 - 6.7
Cultura, Territorio e Tradizioni	<ol style="list-style-type: none"> 10. Potenziamento servizi Biblioteca 11. Ampliamento Museo 	1.4 - 1.5 - 1.9 - 1.10 - 2.8 - 3.6 - 6.3 - 6.4
Servizi alla Persona	<ol style="list-style-type: none"> 12. Supporto alla genitorialità 13. Sostegno fasce deboli 	3.1 - 3.2 - 3.3 - 3.4 - 3.5 - 4.1 - 4.2 - 4.3 - 4.6 - 5.1 - 5.2 - 5.3 - 5.4 - 5.5 - 5.6 - 5.7
Efficienza macchina amministrativa	<ol style="list-style-type: none"> 14. Digitalizzazione dei servizi comunali 15. Piano Triennale per l'informatica 16. Revisione struttura organizzativa 	1.1 - 1.2 - 1.3 - 1.4 - 1.6 - 2.1 - 2.2 - 2.3 - 2.4 - 2.5 - 2.6 - 2.7 - 2.9 - 3.7 - 3.8 - 3.9 - 6.6 - 6.7
Urbanistica, trasporti e mobilità	<ol style="list-style-type: none"> 17. Variante generale al PGT in riduzione di consumo del suolo 18. Attuazione graduale Piano viabilità (PGTU) 	6.1 - 6.2 - 7.7
Sicurezza	<ol style="list-style-type: none"> 19. Controllo del vicinato 20. Videosorveglianza integrata 21. Controllo del territorio 	7.1 - 7.5 - 7.6 - 7.7

2.3 Sottosezione di programmazione: Rischi corruttivi e trasparenza

Con la presente sezione del PIAO, il Comune intende dare attuazione a quanto dispone la legge 190/2012 in ordine alla programmazione, alla attuazione ed al monitoraggio di misure di prevenzione della corruzione da realizzarsi attraverso un'azione coordinata tra strategia nazionale e strategia interna a ciascuna amministrazione, azione intesa a promuovere il valore pubblico per contribuire alla sua generazione e protezione mediante la riduzione del rischio di una sua erosione a causa di fenomeni corruttivi.

2.3.1 Soggetti, compiti e responsabilità della strategia di prevenzione della corruzione

I soggetti che concorrono alla strategia di prevenzione della corruzione all'interno dell'Amministrazione e i relativi compiti e funzioni sono dettagliati nel PTPCT - **Allegato n. 2** al presente piano.

2.3.2 Sistema di gestione del rischio

La definizione del livello di esposizione al rischio di eventi corruttivi dei processi è importante al fine di individuare quelli su cui concentrare l'attenzione per la progettazione o per il rafforzamento delle misure di trattamento del rischio e guidare l'attività di monitoraggio da parte del RPCT.

Il Comune di Biassono in base alle indicazioni contenute nell'Allegato 1 al PNA 2019, ha provveduto ad elaborare una metodologia qualitativa per l'individuazione e la stima del rischio come dettagliato nel PTPCT – **Allegato n. 3**.

2.3.3 Gli obiettivi per la prevenzione della corruzione e la trasparenza

La fase di identificazione e progettazione delle misure di prevenzione è finalizzata alla individuazione degli interventi organizzativi volti a ridurre o neutralizzare il rischio di corruzione, sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione degli eventi rischiosi.

La programmazione delle misure "generali" di prevenzione della corruzione e trasparenza sono riportate nel PTPCT - **Allegati 2 e 3**.

2.3.4 Monitoraggio sull'idoneità e attuazione delle misure di prevenzione della corruzione

In attuazione degli indirizzi contenuti nel PNA, si procederà al monitoraggio dell'implementazione delle misure contenute nel presente piano per prevenire/contrastare i fenomeni di corruzione attraverso la definizione di un sistema di reportistica che consenta al RPCT di poter osservare costantemente l'andamento dei lavori e di intraprendere le iniziative più adeguate in caso di scostamenti.

Concorrono a garantire l'azione di monitoraggio, oltre al RPCT, i Responsabili di Settore, limitatamente alle strutture ricomprese nell'area di rispettiva pertinenza e il Nucleo di Valutazione, nell'ambito dei propri compiti di vigilanza.

Al fine di garantire l'efficace attuazione e l'adeguatezza del Piano e delle relative misure si intende implementare un processo di monitoraggio annuale con una apposita scheda di rilevazione - **Allegato 4** al presente piano.

Dell'attività di monitoraggio si darà conto nella Relazione predisposta dal RPCT entro il 15 dicembre di ogni anno o diversa scadenza stabilita dall'ANAC.

2.3.5 Programmazione della trasparenza

Alla corretta attuazione delle disposizioni in materia di trasparenza concorrono il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e tutte le strutture dell'Amministrazione attraverso i rispettivi Responsabili di Settore.

Nell'**Allegato n. 5** del presente Piano, sono riportati tutti gli adempimenti necessari a garantire l'individuazione/elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati nell'Area Trasparenza del sito internet istituzionale (cosiddetto *Albero della Trasparenza*).

3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Sottosezione di programmazione: Struttura organizzativa

Nell'**Allegato n. 6** è rappresentato il modello organizzativo dell'Ente mediante l'organigramma.

3.1.1. Sottosezione di programmazione: Obiettivi per la parità di genere

Con il presente piano l'Amministrazione Comunale di Biassono approva il piano triennale delle azioni positive 2024-2026 che prevede i seguenti obiettivi prioritari:

1. promuovere le pari opportunità in materia di formazione, aggiornamento e qualificazione professionale garantendo la formazione dei lavoratori
2. agevolazione dei dipendenti che rientrano dopo lunghi periodi di assenza, in modo da favorire il reinserimento
3. garantire la presenza paritaria di uomini e donne all'interno delle commissioni di concorso/selezione nonché nelle procedure di selezione del personale nel rispetto delle vigenti disposizioni in materia
4. individuare proposte organizzative per favorire il benessere organizzativo, la conciliazione tempi di vita-tempi di lavoro e per favorire l'integrazione di eventuali situazioni particolari del personale dipendente
5. rimuovere gli ostacoli che impediscano di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro.

Questo potrà avvenire attraverso la realizzazione delle seguenti azioni positive:

OBIETTIVO N. 1	Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, aggiornamento e qualificazione professionale
PERIODO	2024-2026
AZIONI	Organizzazione di attività formative di aggiornamento e qualificazione in orari che garantiscano la conciliazione vita-lavoro nonché la compatibilità con l'articolazione del lavoro in part-time
ATTORI COINVOLTI	Capi Settore e Ufficio personale
BENEFICIARI	Tutto il personale senza distinzione di genere
OBIETTIVO N. 2	Agevolazione dei dipendenti che rientrano dopo lunghi periodi di assenza, in modo da favorire il reinserimento
PERIODO	2024-2026
AZIONI	Affiancamento e "tutoring" al dipendente che rientra al lavoro da parte del capo settore preposto o di altro dipendente Appositi corsi di aggiornamento
ATTORI COINVOLTI	Capi settore ed eventuali altri dipendenti interessati
BENEFICIARI	Tutto il personale con particolare attenzione al personale che rientra dal congedo parentale
OBIETTIVO N. 3	Garantire la presenza paritaria di uomini e donne all'interno delle commissioni di concorso/selezione e il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento personale
PERIODO	2024-2026
AZIONI	Nominare almeno 1/3 di donne nelle commissioni di concorso/selezione.

	Stabilire requisiti d'accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere con particolare riferimento ai concorsi in cui sono previsti specifici requisiti fisici per l'accesso ai concorsi/selezioni
ATTORI COINVOLTI	Capi settori e Ufficio personale
BENEFICIARI	Tutto il personale

OBIETTIVO n. 4	Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo lavoro
PERIODO	2024-2026
AZIONI	Agevolare il lavoro agile mediante il potenziamento della rete informatica comunale. Articolare orari diversi e temporanei legati a particolari esigenze familiari e personali.
ATTORI COINVOLTI	Capi Settore - Servizi informativi e Ufficio personale
BENEFICIARI	Tutto il personale con particolare riferimento a quanti impegnati nella cura di familiari

OBIETTIVO n. 5	Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti
PERIODO	2024-2026
AZIONI	Agevolare il trasferimento delle competenze tra dipendenti, in concomitanza con avvicindamenti per quiescenza, trasferimento o mobilità, attraverso attività di "mentoring" da parte del Capo Settore e di condivisione delle conoscenze all'interno del gruppo di lavoro di appartenenza. Migliorare la mobilità interna tra gli uffici semplificando le procedure per gli spostamenti tra i diversi servizi in un'ottica di riconoscimento delle attitudini professionali e della valorizzazione del personale.
ATTORI COINVOLTI	Segretario generale – Capi Settori – Ufficio personale
BENEFICIARI	Tutto il personale

3.2 Sottosezione di programmazione: Organizzazione del Lavoro Agile

In attuazione del nuovo CCNL Funzioni locali, il Comune di Biassono ha approvato il Regolamento per la disciplina del lavoro agile con atto di Giunta Comunale n. 56 del 16.05.2023.

La scelta dell'amministrazione nel proseguire con l'applicazione e la disciplina del lavoro agile, e più in generale con il lavoro a distanza, rappresenta una scelta finalizzata a favorire:

- il miglioramento delle performance;
- la riduzione delle assenze;
- la miglior conciliazione dei tempi vita-lavoro dei propri dipendenti.

L'obiettivo è quello di un "lavoro agile" che promuova la produttività e l'orientamento ai risultati, concili le esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori con le esigenze organizzative delle pubbliche amministrazioni, consentendo il miglioramento dei servizi pubblici e dell'equilibrio fra vita professionale e vita privata.

Le linee guida applicate nel regolamento sono le seguenti:

- la prestazione lavorativa dovrà essere svolta prevalentemente in presenza (due giorni massimo a settimana);
- applicazione del lavoro agile ai dipendenti adibiti allo svolgimento di attività gestibili in autonomia da remoto;
- applicazione del lavoro agile in modo da garantire in ogni caso sia la regolarità, continuità' ed efficienza dell'erogazione dei servizi rivolti a cittadini e imprese nonché il rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente.

Le attività gestibili in autonomia da remoto sono elencate in forma non esaustiva nell'**Allegato n. 7**.

3.3 Sottosezione di programmazione: Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre del 2023

La consistenza in termini quantitativi del personale in servizio suddiviso in relazione alle aree di appartenenza è la seguente:

AREA DI APPARTENENZA	Consistenza
Operatori	1
Operatori esperti	15
Istruttori	26
Funzionari e dell'elevata qualificazione	15
	57

3.3.2 Strategia di copertura del fabbisogno

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso cui l'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento dell'Ente.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione, in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

Per il dettaglio rispetto alla normativa in materia di dotazione organica, spesa di personale e piano dei fabbisogni, si rimanda all'**Allegato 8** al presente Piano, contenente il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale.

La pianificazione del fabbisogno di personale ha ottenuto il parere favorevole del Revisore dei conti ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, in ordine al rispetto della normativa in materia di dotazione organica, spesa del personale e piano dei fabbisogni come da allegato.

3.3.3 Formazione del personale

La formazione dei dipendenti costituisce un pilastro di qualsiasi strategia incentrata sulla crescita continua delle competenze: reskilling (nell'accezione di maturare nuove competenze più aderenti alle nuove sfide della Pubblica Amministrazione) e upskilling (nell'accezione di ampliare le proprie capacità così da poter crescere e professionalizzare il proprio contributo) ed assume ancor più importanza nella Pubblica Amministrazione; viste le nuove sfide contemporanee che la attendono.

Affinché il processo di pianificazione degli interventi formativi possa concretamente raggiungere gli obiettivi sopra richiamati, a prescindere dagli adempimenti previsti anche dai contratti nazionali di lavoro, occorre programmare gli interventi formativi secondo logiche strutturali, ossia con una temporalità di medio e lungo periodo nell'interno di percorsi definiti ed improntati al miglioramento continuo delle conoscenze e delle competenze, nonché disporre delle risorse finanziarie adeguate al fabbisogno.

3.3.4 Il Piano della Formazione

Il Comune di Biassono, per la formazione specialistica continua, ha dotato il personale di strumenti formativi, individuati e calibrati sulle esigenze specifiche degli Uffici, che di seguito si elencano:

- piattaforme con la possibilità di webinar;
- riviste on line;
- corsi a catalogo;
- corsi di formazione specialistici mediante l'accordo di formazione sovracomunale con capofila il Comune di Triuggio e altro corsi a pagamento;
- corso sulla prevenzione della corruzione.

Ai fini della programmazione della formazione anno 2024 sono stati coinvolti tutti i Responsabili al fine di rappresentare le esigenze formative dei rispettivi uffici di competenza.

4. MONITORAGGIO

<i>Sottosezione PIAO</i>	<i>Modalità monitoraggio</i>	<i>Normativa di riferimento</i>	<i>Scadenza</i>
SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE			
VALORE PUBBLICO	Monitoraggio sullo stato di attuazione degli obiettivi strategici e operativi del Documento Unico di programmazione	Art. 147-ter del D.Lgs. n. 267/2000 e del Regolamento sui "Controlli interni"	Annuale
PERFORMANCE	Monitoraggio periodico, secondo la cadenza stabilita dal "Sistema di valutazione della performance"	Artt. 6 e 10, D.lgs. n. 150/20021	Periodico
	Relazione annuale sulla performance	Art. 10, co. 1, lett. b) del D.lgs. n. 150/2009)	30 giugno
RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	Monitoraggio periodico secondo le indicazioni contenute nella sezione "Rischi corruttivi e trasparenza"	Piano nazionale Anticorruzione	Periodico
	Relazione annuale del RPCT sulla base del modello adottato dall'ANAC	Art. 1, co. 14, L. n. 190/2012	15 dicembre o altra data stabilita dall'ANAC
	Attestazione da parte del Nucleo di valutazione	Art. 14, co. 4, lett. g) del D.lgs. n. 50/2009	Entro la data stabilita dall'ANAC

	sull'assolvimento degli obblighi di trasparenza		
SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO			
STRUTTURA ORGANIZZATIVA	Monitoraggio da parte del Nucleo di Valutazione della coerenza dei contenuti della sezione con gli obiettivi di performance	Art. 5, co. 2, Decreto Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30/02/2022	Annuale
ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	Monitoraggio da parte del Nucleo di Valutazione della coerenza dei contenuti della sezione con gli obiettivi di performance	Art. 5, co. 2, Decreto Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30/02/2022	Annuale
	Monitoraggio all'interno della Relazione annuale sulla performance	Art. 14, co. 1, L. n. 124/2015	30 giugno
PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE	Monitoraggio da parte del Nucleo di Valutazione della coerenza dei contenuti della sezione con gli obiettivi di performance	Art. 5, co. 2, Decreto Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30/02/2022	Annuale