COMUNE DI LOMAZZO
Provincia di Como

Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

Triennio 2025 – 2027

(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 __/__/2024

Premessa

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.

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.

Il termine massimo per l'approvazione del PIAO disposto dall'articolo 8, comma 2, del DM 132/2022 è 30 giorni dall'approvazione del bilancio. Nulla impedisce di adottare il PIAO, per stralci delle sezioni che richiedano di programmare i loro contenuti prima del termine ultimo previsto dal citato articolo 8, comma 2.

Dopo l'approvazione il presente Piano verrà pubblicato sul sito istituzionale dell'ente e inviato al Dipartimento della funzione pubblica per la pubblicazione sul portale dedicato.

Sulla base del quadro normativo di riferimento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027, 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 PROGRAMMAZIONE

SCHEDA ANAGRAFICA DEL COMUNE DI LOMAZZO

Denominazione Ente: Comune di Lomazzo
Indirizzo Piazza IV Novembre n. 4
PEC comune.lomazzo@pec.provincia.como.it
Partita Iva 00566590139
Codice Fiscale 00566590139
Codice Istat 013133
Sito web istituzionale www.comune.lomazzo.co.it
Telefono 02 9694121
Mail info@comune.lomazzo.co.it

Dati sul territorio e la popolazione, tratti dal Documento unico di programmazione 2025 – 2027.

Territorio

Superficie in Kmq	9,36
- Frazioni	2

- Densità media	n. 1.066 ab/kmq
Risorse Idriche	
- Laghi	0
- Fiumi e torrenti	1

Viabilità

Strade Km	2023
Comunali	**27,15**
Vicinali	**12,50**
Provinciali	**9,75**
Statali	**0,00**
Autostrade	**4,50**
Totale Km strade	**53,90**

Popolazione

Popolazione legale all'ultimo censimento				9.942
Popolazione residente a fine 2023 (art.156 D.Lgs 267/2000)			n.	9.979
	di cui:	maschi	n.	4.876
		femmine	n.	5.103
	nuclei familiari		n.	4.317
	comunità/convivenze		n.	6
Popolazione al 1° gennaio 2023			n.	9.944
Nati nell'anno	n.	67		

Deceduti nell'anno		n.	83		
	saldo naturale			n.	-16
Immigrati nell'anno		n.	498		
Emigrati nell'anno		n.	447		
	saldo migratorio			n.	51
Popolazione al 31-12-2023				n.	9.903
di cui					
In età prescolare (0/6 anni)				n.	51
In età scuola dell'obbligo (6/16 anni)				n.	1.150
In forza lavoro 1. occupazione (17/29 anni)				n.	1.194
In età adulta (30/65 anni)				n.	5.104
In età senile (oltre 65 anni)				n.	2.055

Tasso di natalità ultimo quinquennio:		Anno	Tasso
		2019	0,82%
		2020	0,82%
		2021	0,75%
		2022	0,64%
		2023	0,67%
Tasso di mortalità ultimo quinquennio:		Anno	Tasso
		2019	0,95%
		2020	1,32%
		2021	0,96%
		2022	1,09%
		2023	0,83%
Popolazione massima insediabile come strumento urbanistico vigente			
Abitanti n.	670	entro il	2029

SEZIONE 2
VALORE PUBBLICO PERFORMANCE ANTICORRUZIONE

2.1 VALORE PUBBLICO

Le Linee Guida DFP intendono per valore pubblico il livello complessivo di benessere economico, sociale, ma anche ambientale e/o sanitario, dei cittadini, delle imprese e degli altri stakeholders creato da un'amministrazione pubblica (o co-creato da una filiera di PA e organizzazioni private e no profit), rispetto ad una baseline, o livello di partenza. La novità sostanziale del PIAO è sicuramente quella di garantire l'unità ai processi della programmazione, combinando gli obiettivi di creazione di valore pubblico e quelli di performance (cioè dei risultati intermedi direttamente prodotti dalle amministrazioni). La sezione dedicata al valore pubblico deve poter individuare il valore pubblico atteso, la strategia per favorirne la creazione, i fruitori dello stesso, i tempi di attuazione delle politiche finalizzate al valore pubblico e gli indicatori di misurazione.
Il valore atteso corrisponde agli obiettivi strategici, individuati nella sezione strategica, e ai programmi operativi annuali-triennali, riportati nella sezione operativa, del DUP 2025-27, a cui si rinvia, e che coincidono inoltre con le Linee di Mandato del Sindaco per il quinquennio 2024/2029.
Il sistema integrato di programmazione prevede che gli obiettivi, strategici ed operativi, siano a loro volta collegati agli obiettivi di performance all'interno del PEG.

2.2 PERFORMANCE

Il sistema integrato di pianificazione e controllo per la gestione del ciclo della performance è definito nei vigenti "Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi" (Titolo V), "Regolamento sui Controlli Interni" e dal sistema di misurazione e valutazione della performance definito con deliberazione G.C. n. 35 del 28.3.2023 con la quale si è approvato il regolamento in materia di istituzione e valutazione degli incarichi di elevata qualificazione di cui al CCNL 16/11/2022.

Tale sistema, armonizzando ai principi del Decreto Legislativo 150/2009, gli strumenti di pianificazione e controllo delineati dal Decreto Legislativo 267/2000, prevede la definizione degli obiettivi strategici, operativi e gestionali, degli indicatori e dei target attesi attraverso i seguenti strumenti di programmazione:
1) Linee Programmatiche di mandato (articolo 46 del TUEL), presentate al Consiglio Comunale all'inizio del mandato amministrativo, che individuano le priorità strategiche e costituiscono il presupposto per lo sviluppo del sistema di programmazione pluriennale e annuale delle risorse e delle performance dell'Ente;
Le Linee Programmatiche 2024/2029: illustrate al Consiglio Comunale in data 27/07/2024, costituiscono il programma strategico dell'Ente e definiscono le azioni ed i progetti da realizzare durante il mandato. Le Linee Programmatiche 2024/2029 sviluppano le seguenti tematiche strategiche generali cui si è ispirato il programma elettorale e che rappresentano il quadro di riferimento politico ed operativo per le attività ed i progetti che sono stati implementati nel corso del mandato:

0 - Obiettivi di immediata attuazione
- 0.1 Soluzioni per garantire costante manutenzione delle strutture pubbliche
- 0.2 Riorganizzazione degli uffici comunali per garantire una fruizione più semplice degli stessi
- 0.3 Pulizia e mantenimento delle strade e del decoro urbano

1 - Valorizzazione della città e delle sue strutture
- 1.1 Riorganizzazione arredo per piazza Volta e completamento del relativo piano di recupero
- 1.2 Realizzazione di un centro polifunzionale per lo sport e l'attività motoria e risposta alle problematiche attuali riguardo gli spazi disponibili per lo sport
- 1.3 Le storiche stalle dell'ex cotonificio Somaini sono oggetto di uno studio di riqualificazione, ne valuteremo la destinazione d'uso nell'ottica di utilizzo pubblico
- 1.4 Vaglieremo la realizzazione di un auditorium
- 1.5 I parchi cittadini

2 - Riqualificazione e Rigenerazione del tessuto urbano
- 2.1 Area ex Henkel
- 2.2 Rigenerazione urbana
- 2.3 Piano di recupero a Manera
- 2.4 Sfrutteremo, se adeguate alle necessità della città, tutte le opportunità offerte dai bandi europei o regionali nell'ambito della riqualificazione e della rigenerazione urbana

3 - Organizzazione di nuovi ambiti culturali (eventi, progetti per la gioventù, sport)
- 3.1 Il Luglio Lomazzese verrà organizzato in concerto agli esercenti locali.
- 3.2 Festival della cultura e della innovazione
- 3.3 Facilitazione e sostegno agli eventi organizzati dalle associazioni
- 3.4 Verranno ripensati I luoghi di incontro e le iniziative di intrattenimento per la fascia giovanile dei cittadini: iniziative come il cinema all'aperto, concerti e una fruizione serale dell'area Feste saranno al vaglio della nostra attività amministrativa e progettuale.

4 - Ascolto e collaborazione con le associazioni che agiscono sul territorio

5 - Manera

6 - Maggiore attenzione alle zone decentrate

7 - Sociale e Lavoro
- 7.1 Sociale e giovani
- 7.2 Lavoro
- 7.3 Anziani

- 7.4 Salute
- 7.5 Scuola e studenti

8 - Sicurezza e legalità

9 - Comonext

10 - Ambiente e sostenibilità
- 10.1 Agenda 2030 ONU e obbligo del Bilancio di Sostenibilità aziendale

2) Il Documento Unico di Programmazione (articolo 170 del TUEL), che permette l'attività di guida strategica e operativa dell'Ente ed è il presupposto necessario, nel rispetto del principio di coordinamento e coerenza, dei documenti di bilancio e di tutti gli altri documenti di programmazione aggiornata, viene annualmente approvato.

Il DUP 2025/2027 è rinvenibile al seguente link: https://www.comune.lomazzo.co.it/EG0/EGSCHTST55.HBL?en=eg993&MESSA=PUBBLICA&SRL=59

3) Piano Esecutivo di Gestione approvato dalla Giunta, che declina gli obiettivi della programmazione operativa contenuta nel Documento Unico di Programmazione nella dimensione gestionale propria del livello di intervento e responsabilità dirigenziale affidando ai Responsabili di incarichi di Elevata Qualificazione obiettivi e risorse.
La struttura del PEG rappresenta l'effettiva struttura organizzativa dell'ente per Settori. Per ciascun Settore è individuato il relativo Responsabile di Settore.
Nell'allegato 1 – **Sezione della Performance** vengono individuati per il triennio 2025/2027 per ogni Responsabile di Settore, l'insieme delle attività e dei servizi misurati mediante indicatori di performance, gli obiettivi esecutivi e di questi ultimi data rappresentazione in termini di processo e di risultati attesi e le risorse assegnate. L'attenzione continua ad essere spostata dalla descrizione delle attività svolte, alla definizione dei risultati da conseguire nel perseguimento degli obiettivi assegnati, favorendo la centralità degli indicatori. Gli indicatori sono stati determinati in funzione degli obiettivi che si intendono conseguire e rispetto ai quali i dirigenti sono responsabilizzati. Non tutto è misurabile e non tutte le misurazioni sono utili. E' stato chiesto ai Responsabili di Settore, nella definizione degli obiettivi e delle performance di valorizzare gli aspetti ritenuti importanti da misurare e tenere sotto controllo.

Il Piano triennale di azioni positive previsto dall'articolo 48 del decreto legislativo n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna) individua misure specifiche per eliminare in un determinato contesto le forme di discriminazione eventualmente rilevate.
Obiettivi generali delle azioni sono: garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e nei casi di mobilità; promuovere il benessere organizzativo e una migliore organizzazione del lavoro che favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro e vita privata; promuovere all'interno dell'amministrazione la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione.
Per la Programmazione degli obiettivi di performance per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere si rinvia all'**Allegato 2** al presente Piano.

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Per la Programmazione degli obiettivi volti a individuare e contenere rischi corruttivi, nonché dare attuazione alla normativa in materia di trasparenza amministrativa e diritto di accesso civico si rinvia all'**Allegato 3 e relativi allegati 3A, 3B, 3C, 3C1, 3D** al presente Piano.

2.4 ACCESSIBILITA', SEMPLIFICAZIONE ED INGEGNERIZZAZIONE DEI PROCESSI

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

Tutte le procedure degli atti (delibere, determine, decreti ed ordinanze) sono digitalizzate, la sezione del sito "amministrazione trasparente" viene costantemente implementata, in gran parte direttamente dai programmi informatici, le procedure interne per ferie e permessi vengono gestiti tramite applicativo.

Per quanto concerne i servizi demografici già nel 2012 era iniziata una massiva digitalizzazione delle Carte di identità cartacee che prosegue per quelle che ad oggi vengono ancora rilasciate in alternativa alla CIE.
Inoltre durante l'anno 2023 il Comune di Lomazzo ha tempestivamente attivato la digitalizzazione delle liste elettorali con inserimento in ANPR attivando apposito finanziamento pari ad € 3.928,40.
Nel corso del 2024, come previsto, è stato chiesto il finanziamento PNRR per l'attivazione di ANSC per gli atti di stato civile ed è in corso l'attivazione.

Inoltre un apposito ufficio ha provveduto alla digitalizzazione dei fascicoli personali dei cittadini comunitari ed extracomunitari ed è in corso la scansione dell'archivio storico anagrafico.

Si è altresì provveduto alla scansione di tutti fascicoli del personale dipendente e si sta procedendo all'inserimento dei documenti nel software in uso per la gestione del personale.

In riferimento alle modalità e azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale ai servizi dell'Amministrazione da parte dei cittadini, si ricorda l'attivazione dei seguenti servizi:

- sportello SUAP;
- sportello digitale dell'edilizia;
- Sportello per servizio mensa;
- Sportello ANPR
- Collegamento a tutti i servizi interni o esterni disponibili sul sito attraverso l'area personale

La dichiarazione di accessibilità è rinvenibile al seguente link: https://form.agid.gov.it/view/dd1d62d0-8ba5-11ef-b4e5-574db49b6968

Inoltre la giunta ha approvato con delibera n. 135 del 29 settembre 2022 apposito atto di indirizzo per aderire agli Avvisi pubblici per la presentazione delle domande di partecipazione a valere sul Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza come segue:

Misura 1.4.3.	App IO	€ 7.546,00
Misura 1.4.3	PagoPA	€ 31.709,00
Misura 1.3.1	BANCHE DATI	€ 20.344,00
Misura 1.4.4	CIE	€ 14.000,00
Investimento 1.2	CLOUD	€ 121.992,00
Misura 1.4.5	NOTIFICHE DIGITALI	€ 32.589,00
Misura 1.4.1	SERVIZI AL CITTADINO	€ 155.234,00
TOTALE		€ 383.414,00

Nel corso del 2024 è stata fatta altresì la domanda per il passaggio dello stato civile in ANSC e ulteriore attivazione di PAGO precisamente:

Misura 1.4.4	Estensione dell'utilizzo dell'anagrafe nazionale digitale (ANPR) – Adesione allo Stato Civile digitale (ANSC) - COMUNI (LUGLIO 2024)"	€ 8.979,20
Misura 1.4.3	PagoPA	€ 18.854,00
TOTALE		€ 411.247,20

Gli obiettivi generali che, aderendo alle suddette misure, il comune di Lomazzo si è posto sono:

- snellire i procedimenti burocratici, ricorrendo alla reingegnerizzazione dei processi amministrativi in fase di adozione di soluzioni digitali per soppiantare l'uso della carta;
- aumentare l'efficienza nell'erogazione dei servizi pubblici, in termini di servizi pubblici comunali fruibili interamente *on line* e accessibili tramite il sistema pubblico di identità digitale SPID e la Carta d'Identità Elettronica (CIE);
- servizi pubblici comunali fruibili interamente *on line* e accessibili tramite il sistema pubblico di identità digitale SPID e la Carta d'Identità Elettronica (CIE).

Con riferimento ai sopra elencati finanziamenti si evidenzia che sono già stati realizzati, asseverati e liquidati le misure relative all'attivazione del Cloud, del PDND, CIE. Sono in fase di asseverazione le misure relative al sito e ai servizi al cittadino, una prima trance di PAGOPA e l'APPIO.

Sono in corso di realizzazione le Notifiche digitali, ANSC e ulteriore tranche di PAGOPA.

Il sito del Comune, in fase di asseverazione, è stato realizzato in base alle linee guida AGID e sono stati attivati per il momento 4 servizi al cittadino e precisamente:

- accesso agli atti,
- rilascio contrassegno invalidi,
- pubblicazioni di matrimonio,
- iscrizioni asilo nido.

Successivamente all'asseverazione si provvederà ad incrementare sia i servizi al cittadino sia l'implementazione di ulteriori informazioni sul sito. È possibile reperire tutta la modulistica ed è possibile prendere appuntamento, inviare pratiche, richieste e segnalazioni agli uffici comunali in qualunque momento della giornata e comodamente da casa o dall'ufficio, da postazione fissa o mobile.

A seguito di adesione ad apposita iniziativa Anci è corso di attivazione lo sportello con il "Facilitatore digitale", apposita persona selezionata e formata che, all'entrata in comune accoglierà i cittadini fornendo aiuto per tutti i servizi digitali sia del nostro sito, sia sui siti di altre Pubbliche Amministrazioni. In particolare accompagnerà il cittadino nella attivazione dell'identità digitale legata a CIE, nella registrazione del domicilio digitale

sul portale INAD, nella richiesta di certificazioni anagrafiche o per la dichiarazione del cambio di residenza oltre ai servizi a carattere digitale anche limitati nel tempo che verranno attivati nel corso dell'anno dai vari uffici comunali. Sono previsti uno o più incontri divulgativi del servizio di facilitazione e dei servizi digitali disponibili.

Con i risparmi di spesa sarà possibile implementare sia l'utilizzo del software Halley per tutte le altre notifiche, sia attivare ulteriori servizi on line per il cittadino.

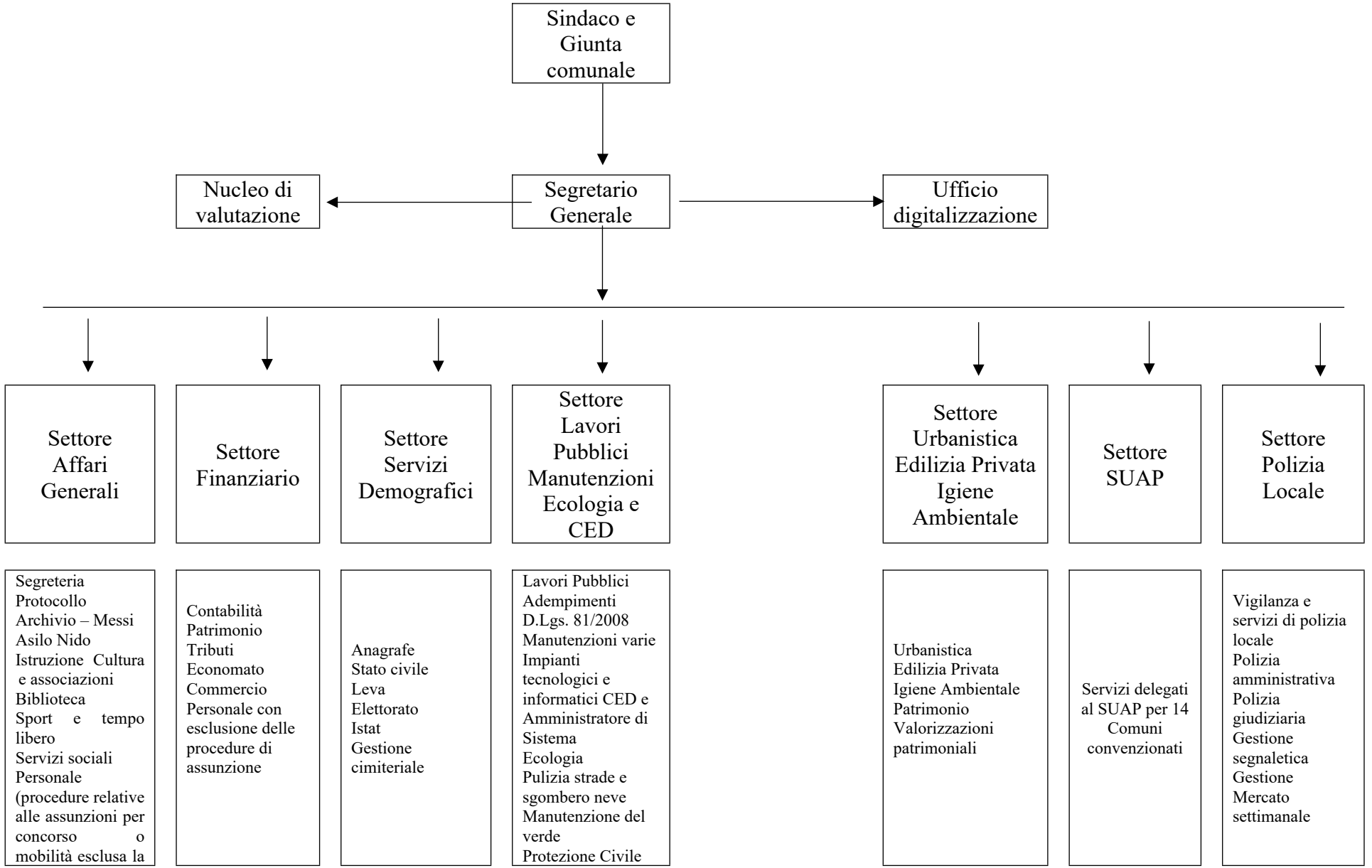
SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

L'organizzazione del Comune si articola in: Settori, Servizi ed uffici.
Il Settore è strutturato per l'esercizio di attività omogenee e a rilevante complessità organizzativa con riferimento ai servizi forniti, alle competenze richieste, alle prestazioni assicurate e alla tipologia di domanda servita.
I Settori dispongono delle competenze amministrative, tecniche, finanziarie necessarie per il raggiungimento dei risultati.
Sono attualmente 7: Settore Affari Generali, Settore Servizi Demografici, Settore Economico Finanziario, Settore Lavori Pubblici, Manutenzioni, Ecologia e CED, Settore Urbanistica, Edilizia Privata ed Igiene Ambientale, Corpo di Polizia Locale e il Settore SUAP con valenza sovracomunale occupandosi della gestione dello sportello per le imprese per altri 13 Comuni e con il Comune di Lomazzo quale Comune capofila della convenzione.
Alla direzione dei Settori è posto un Responsabile con incarico di Elevata Qualificazione, tranne per il Settore Servizi Demografici a cui è preposto il Segretario Generale, che in ogni caso sostituisce i vari responsabili in caso di assenza. Ogni apicale assicura il raggiungimento degli obiettivi assegnati con la necessaria autonomia progettuale, operativa e gestionale, organizzando le risorse finanziarie, strumentali ed umane assegnate.
I Settori sono articolati in servizi ed uffici: il Servizio è struttura organizzativa di media complessità, caratterizzato da prodotti/servizi/processi identificabili, finalizzato alla realizzazione di obiettivi e prestazioni destinati ad una specifica funzione istituzionale. Esso, in generale, si delinea come Unità Organizzativa comprendente più unità operative elementari (Uffici) preposte allo svolgimento di funzioni/attività omogenee e correlate.

La struttura è prevista ed aggiornata all'interno del DUP.

La macro struttura organizzativa dell'ente:



stipulazione dei contratti)						

3.2 PIANO ORGANIZZATIVO DEL LAVORO AGILE (POLA)

Il Pola è uno strumento previsto dall'art. 263 del decreto Rilancio (34/2020). Il provvedimento stabilisce che entro il 31 gennaio di ciascun anno (a partire dal gennaio 2021) le amministrazioni pubbliche debbano redigere, sentite le organizzazioni sindacali, il Pola (Piano organizzativo del lavoro agile). Il POLA individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 60% dei dipendenti possa avvalersene – percentuale ridotta poi al 15% dal Decreto legge 30 aprile 2021, n. 56 – e garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera. Definisce, altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative.
L'amministrazione di Lomazzo, ancora nelle more della regolamentazione del lavoro agile ad opera dei contratti collettivi di lavoro aveva adottato il POLA quale allegato al Peg Piano della Performance 2022/2025 con delibera G.C. n. 180 del 29.12.2021 utilizzando il TEMPLATE già predisposto dal Dipartimento della Funzione pubblica.
A seguito della firma del nuovo CCNL Enti Locali 2019- 2021 si è provveduto ad adeguare il suddetto documento per il triennio 2023/2025 ed ora per il triennio 2025/2027 non essendo intervenute nuove esigenze o modifiche legislative. Pertanto si rinvia **all'allegato 4 ed all'allegato 4A** per la dotazione strumentale dell'ente.

3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

L'art. 33, comma 4, del D.L. 34/2019 ed il D.P.C.M. 17/03/2020 hanno riscritto le regole per determinare la capacità assunzionale degli Enti Locali per il quinquennio 2020/2024.
La nuova disciplina, di cui all'art.33, comma 2, del DL 34/2019 e DM 17/03/2020, non fa più riferimento ad un "limite di spesa" e cioè al contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011/2013, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali (art. 1, comma 557 legge 27 dicembre 2006, n. 296), bensì individua una diversa modalità di governo della spesa corrente per il personale, e cioè una "facoltà assunzionale" dell'ente calcolata sulla base di un valore di soglia, definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati dall'ente, calcolate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE).

In ossequio alla predetta normativa la capacità assunzionale del Comune di Lomazzo per l'anno 2025 viene riepilogata di seguito:

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente	**DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2024 (sulla base dei dati al 05/12/2024)**: *n.b.: il riferimento è sempre alla situazione al 31.12 dell'anno precedente il triennio oggetto di programmazione* TOTALE: n. 42 unità di personale coperto e n.1 vacante *di cui:* n. 42 a tempo indeterminato coperti e n.1 vacante n. 0 a tempo determinato n. 38 a tempo pieno coperti e n.0 vacante n. 5 a tempo parziale **SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE DI INQUADRAMENTO** AREA FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE *n. 10 coperti e n.0 vacante così articolati:* n. 1 Funzionario Servizi contabili e finanziari- EQ n. 2 Assistente Sociale n. 2 Funzionario Servizi Amministrativi- EQ n. 1 Funzionario Servizi tecnici urbanistica- EQ n. 1 Funzionario LL.PP- EQ n. 1 Funzionario PL Comandante- EQ n. 2 Funzionario servizi tecnici- EQ AREA ISTRUTTORI *n. 27 coperti così articolati:* n. 8 Istruttore (Amministrativo) n. 5 Istruttore (Agente Polizia Locale) (più n. 1 vacante) n. 6 Istruttore (Tecnico) n. 5 Istruttore (Economico finanziario) n. 1 Istruttore (Bibliotecario) n. 1 Istruttore (Amministrativo- Messo Notificatore) AREA OPERATORI ESPERTI *n. 5 coperti così articolati:* n. 2 Operatore Esperto (Amministrativo) n. 1 Operatore Esperto (Biblioteca) n. 2 Operatore Esperto (Ecologico) AREA OPERATORI *n. 1 coperti così articolati:*

		n. 1 Operatore (Operaio specializzato) **Per la definizione dei profili si rimanda all'allegato 3.3 C**
	3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane	- **capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:** **a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato** Atteso che, in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2021, 2022 e 2023 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2023 per la spesa di personale: - Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al **22,51%** - Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari **al 26,90%** e quella prevista in Tabella 3 è pari al **30,90%;** - Il comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del d.m. 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio **2025/2027**, con riferimento **all'annualità 2025, di Euro 1.964.350,52,** con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della *Tabella 1* del decreto, di **Euro 1.862.553,91;** - Ricorre però l'applicazione dell'ulteriore parametro di incremento progressivo della spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell'anno 2018, previsto in *Tabella 2* del decreto attuativo, ex art. 5, comma 1, poiché questa restituisce un valore inferiore alla "soglia" di Tabella 1, individuando una ulteriore "soglia" di spesa sempre con **riferimento all'annualità 2025** pari **a Euro 1.862.553,91** (determinata assommando alla spesa di personale dell'anno 2018 di **Euro 1.478.217,39** un incremento**, pari al 26%, per Euro 384.336,52).** - **La spesa massima dell'anno 2025 è di Euro 1.964.350,52. La spesa prevista nel bilancio di previsione 2025-2027 nell'esercizio 2025 è pari a euro 1.845.493,00.** - Si evidenzia che **la bozza della Manovra finanziaria** per l'annualità 2025 prevede al momento il blocco parziale del turnover almeno per il 2025, comportando per gli enti locali che continuano a rispettare il "valore soglia" e con più di 20 dipendenti in servizio, una riduzione del 25% sulle assunzioni rispetto ai posti vacanti. Ciò significa che le nuove assunzioni potranno coprire al massimo il 75% delle cessazioni registrate l'anno precedente. Se quanto appena riportato venisse approvato si specifica che la spesa di personale e le relative assunzioni 2025 **verranno riproporzionate al 75%** e quindi la spesa 2025 ammonterebbe a € 1.804.705,30. In tal caso si adegueranno i diversi documenti amministrativi e contabili con apposite variazioni ai sensi di legge. Rilevato che, includendo le azioni assunzionali introdotte dalla presente deliberazione, dettagliate di seguito, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2025 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi dal d.m. 17 marzo 2020, come su ricostruiti, nei seguenti valori:

SPESA DI PERSONALE ANNO 2018 Euro 1.478.217,39 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 2 D.M. Euro 384.336,52 = PROIEZIONE SPESA DI PERSONALE Euro 1.862.553,91. CONTROLLO LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro 1.862.553,91 ≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2025 Euro 1.845.493,00. (Euro 1.804.705,30 se verrà approvato il turnover parziale al 75% delle cessazioni)

Allegato 3.3.A

Dato atto che:

- la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal d.m. 17 marzo 2020;
- tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della "soglia", secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione strategica, secondo il prospetto **Allegato 3.3.B** alla presente programmazione;
- i maggiori spazi assunzionali, concessi in applicazione del d.m. 17 marzo 2020, sono utilizzati, conformemente alla norma dell'articolo 33, comma 2, su richiamato, per assunzioni esclusivamente a tempo indeterminato.

a.2) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

Verificato, inoltre, che la spesa di personale per le annualità 2025/2027, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 (o 562) della legge 296/2006, come da Verbale del Revisore n. 29 del 26.11.2024 e n. 30 del 04.12.2024.

a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

Dato atto, inoltre, che non risulta prevista per le annualità 2025/2027 spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile.

a.4) verifica dell'assenza di eccedenze di personale

Dato atto che l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, come da attestazione del Responsabile dei servizi Finanziari del 17.10.2024, con esito negativo.

a.5) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

Atteso che:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

si attesta che il Comune di Lomazzo non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

- **stima del trend delle cessazioni:**

Alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

ANNO 2025/ 2027:
- cessazione nel 2025 di n. 1 Agente di Polizia Locale a seguito della richiesta di mobilità presso altre Pubbliche amministrazioni laddove le procedure di reclutamento non si concludano nel 2024;
- cessazione nel 2025 di n. 1 Istruttore Tecnico a seguito di vincita concorsuale presso altra Pubblica Amministrazione con richiesta di conservazione del posto ai sensi del CCNL vigente laddove le procedure di reclutamento non si concludano nel 2024;
- cessazione nel 2025 causa pensionamento di n. 1 Istruttore contabile e n. 1 Operatore Tecnico Esperto.

- **stima dell'evoluzione dei fabbisogni:**

Nell'anno 2025, si prevede:
- la sostituzione di n. 1 Agente di Polizia Locale a seguito della richiesta di mobilità presso altre Pubbliche amministrazioni di un dipendente. Attivazione delle procedure per coprire il posto che si renderà eventualmente vacante laddove le procedure di reclutamento non si concludano nel 2024;
- la sostituzione di n. 1 Agente di Polizia Locale a seguito delle dimissioni per vincita concorsuale presso altre Pubbliche amministrazioni di un dipendente nell'annualità 2024. Attivazione delle procedure per coprire il posto che si è reso vacante e laddove le procedure di reclutamento non si concludano nel 2024;
- la sostituzione di n. 1 Istruttore Tecnico a seguito di vincita concorsuale presso altra Pubblica Amministrazione con richiesta di conservazione del posto ai sensi del CCNL vigente. Attivazione delle procedure per coprire il posto che si renderà eventualmente vacante laddove le procedure di reclutamento non si concludano nel 2024;
- la sostituzione di n. 1 Istruttore contabile e n. 1 Operatore Tecnico Esperto causa pensionamento. Attivazione delle procedure per coprire i posti che si renderanno eventualmente vacanti.

		Si evidenzia che **la bozza della Manovra finanziaria** per l'annualità 2025 prevede al momento il blocco parziale del turnover almeno per il 2025, comportando per gli enti locali che continuano a rispettare il "valore soglia" e con più di 20 dipendenti in servizio, una riduzione del 25% sulle assunzioni rispetto ai posti vacanti. Ciò significa che le nuove assunzioni potranno coprire al massimo il 75% delle cessazioni registrate l'anno precedente. Se quanto appena riportato venisse approvato si specifica che la spesa di personale e le relative assunzioni 2025 **verranno riproporzionate al 75%** e quindi la spesa 2025 ammonterebbe a € 1.804.705,30. In tal caso si adegueranno i diversi documenti amministrativi e contabili con apposite variazioni ai sensi di legge. - **certificazioni del Revisore dei conti:** Dato atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo con Verbale del Revisore n. 29 del 26.11.2024 e n. 30 del 04.12.2024.
	3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse/ Strategia di copertura del fabbisogno	**a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree:** Niente da segnalare. **b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti/ mobilità:** Si ritiene di procedere alla copertura di: - n. 2 posti Area Istruttori, con profilo di Agente di Polizia Locale, da assegnare al Servizio di Polizia Locale laddove le procedure di reclutamento non si concludano nel 2024; - n. 1 Istruttore Tecnico, da assegnare al Servizio Lavori Pubblici laddove le procedure di reclutamento non si concludano nel 2024; - n. 1 Istruttore contabile, da assegnare al Servizio Ragioneria; - n. 1 Operatore Esperto Tecnico, da assegnare al Servizio Lavori Pubblici; attraverso l'attivazione, a seguito dell'esito negativo della procedura obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001 e eventualmente della volontaria, della procedura concorsuale pubblica. **c) assunzioni mediante mobilità volontaria:** Valutazione sostituzione dei posti di cui al punto b). **d) progressioni verticali di carriera:** Niente da segnalare **e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:** Niente da segnalare

		f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale: Niente da segnalare

Il personale in servizio alla data 31/12/2024 (sulla base dei dati al 04/12/2024) è quello indicato nell'allegato 3.3.D

3.4 FORMAZIONE DEL PERSONALE

Il piano della formazione esprime le scelte strategiche dell'Amministrazione ed individua gli obiettivi concreti da perseguire attraverso la realizzazione delle attività formative programmate.
Il piano, che individua le linee guida all'interno delle quali si svilupperà l'offerta formativa nel periodo di riferimento, deve essere considerato uno strumento flessibile, in grado di adattarsi con tempestività ad eventuali mutamenti del quadro di riferimento che dovessero presentarsi in conseguenza di riforme legislative od organizzative e dell'individuazione di nuove priorità da parte dell'Amministrazione. Per il piano di formazione 2025/2027 si invia **all'allegato 5** al presente Piano.

3.5 PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

Il Piano triennale di azioni positive previsto dall'articolo 48 del decreto legislativo n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna) individua misure specifiche per eliminare in un determinato contesto le forme di discriminazione eventualmente rilevate.
Obiettivi generali delle azioni sono: garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e nei casi di mobilità; promuovere il benessere organizzativo e una migliore organizzazione del lavoro che favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro e vita privata; promuovere all'interno dell'amministrazione la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione.
Per la Programmazione degli obiettivi di performance per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere si rinvia **all'Allegato 2** al presente Piano.

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 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 le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";
- su base triennale dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.

Di seguito vengono riportati i riferimenti alle modalità e alla tempistica prevista per il monitoraggio delle sezioni del PIAO.

Il monitoraggio della sottosezione "Valore pubblico" e "Performance", come stabilito dagli artt. 6 e 10 del d.lgs. 150/2009, in coordinamento con quanto previsto dai regolamento interni dedicati ai controlli ed al sistema di valutazione delle performance, sono previsti dei momenti di rendicontazione intermedia e finale sull'avanzamento degli obiettivi strategici e gestionali con la possibilità di porre in essere eventuali interventi correttivi.
Le rendicontazioni strategica e gestionale troveranno rappresentazione nei documenti del Rendiconto di Gestione, nella valutazione finale dei Responsabili e nella Relazione sulla Performance. La relazione sulla performance nello specifico deve essere validata dal nucleo di valutazione.

L'attività di monitoraggio della sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" è articolata a cadenza semestrale, collegata al momento dei controlli amministrativi interni. Il controllo è finalizzato ad intercettare i rischi emergenti e, nel caso, prevedere nuovi e più efficaci criteri per l'analisi e la ponderazione del rischio.
Inoltre viene redatta annualmente la relazione sull'anticorruzione, secondo il modello predisposto da ANAC, poi pubblicata in amministrazione trasparente.
Il controllo periodico rispetto all'attivazione delle misure di trasparenza, sempre in capo al RPCT, viene effettuato in occasione della redazione delle attestazioni, in capo al nucleo di valutazione, nella griglia di rilevazione, come da indicazioni annuali di ANAC, degli adempimenti relativi alle pubblicazioni obbligatorie nella sezione Amministrazione trasparente.

In relazione alla sezione 3 "ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO" il monitoraggio verrà effettuato sia dal Segretario generale che dal Collegio dei Revisori dei conti tenuti alla verifica del rispetto dei limiti alla capacità assunzionale.

Per il lavoro agile è previsto il monitoraggio a carico di ciascun responsabile con la verifica della reportistica trasmessa settimanalmente dal lavoratore agile.

Per il piano di formazione è prevista la rendicontazione nel conto annuale.

Per il piano delle azioni positive verrà monitorato dall'ufficio personale e dal CUG l'attuazione delle misure previste e verrà relazionato al termine di ogni anno.