Comune di SUMIRAGO
Provincia di Varese

PIAO
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE
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

Premessa

Il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) è stato introdotto dall'articolo 6, comma 1 del decreto legge 9 giugno 2021 n. 80 recante "*Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia*", convertito con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021 n. 113.
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. Ha durata triennale ed è aggiornato annualmente. Negli enti locali è approvato dalla Giunta.
Il PIAO sostituisce, quindi, alcuni altri strumenti di programmazione, in particolare:
a) il Piano della Performance, poiché definisce gli obiettivi programmatici e strategici della performance, stabilendo il collegamento tra performance individuale e risultati della performance organizzativa (art. 10, comma 1, lett. a) e comma 1 ter del d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150);
b) il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) e il Piano della Formazione, poiché definisce la strategia di gestione del capitale umano e dello sviluppo organizzativo (art. 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124);
c) il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale, poiché definisce gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e la valorizzazione delle risorse interne (art. 6, commi 1, 4, 6, e art. 6-ter del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165);
d) il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) (art. 1, commi 5, lett. a) e 60, lett. a) della legge 6 novembre 2012, n. 190);
e) il Piano delle azioni concrete (art. 60 bis, comma 2, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165);
f) il Piano delle azioni positive (art. 48, comma 1, del d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198).

Il principio che guida la definizione del PIAO risponde alla volontà di superare la molteplicità degli strumenti di programmazione introdotti in diverse fasi dell'evoluzione normativa e di creare un piano unico di governance. In quest'ottica, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione rappresenta una sorta di "testo unico" della programmazione.
In un'ottica di transizione dall'attuale sistema di programmazione al PIAO, il compito principale che questa Amministrazione si è posta è quello di fornire in modo organico una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa già adottati, al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli documenti.
Nella sua redazione, oltre alle Linee Guida per la compilazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) pubblicate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, è stata quindi tenuta in considerazione anche la normativa precedente e non ancora abrogata riguardante la programmazione degli Enti Pubblici.

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 definizionedel contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.
Ai sensi dell'art. 6, 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, gli adottano il Piano integrato di attività e organizzazione entro il 31 gennaio di ogni anno.
Ai sensi dell'articolo 8, comma 2, del DM 132/2022 ad oggetto "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione" In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto, di approvazione del piano integrato di attività e organizzazione entro il 31 gennaio, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci.

La mancata adozione del PIAO produce i seguenti effetti (art. 6 comma 7 D.L. 80/2021):
- è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano avere concorso alla mancata adozione del PIAO, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti;
- l'Amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale, al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati;

Nei casi in cui la mancata adozione del PIAO dipenda da omissione o inerzia dell'organo di indirizzo politico amministrativo di ciascuna Amministrazione, l'erogazione dei trattamenti e delle premialità è fonte di responsabilità amministrativa del titolare dell'organo che ne ha dato disposizione e che ha concorso alla mancata adozione del Piano.
Si aggiunge anche la sanzione amministrativa da 1.000 a 10.000 euro prevista dall'articolo 19 comma 5 lett. b) del Decreto Legge n. 90/2014, riferita alla mancata approvazione della programmazione anticorruzione.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2025 – 2027 (nota di aggiornamento), approvato con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 60 del 19/12/2024 e con il bilancio di previsione finanziario 2025 – 2027 approvato con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 61 del 19/12/2024 e successive variazioni.
Per gli Enti con non più di cinquanta dipendenti sono previste modalità semplificate. Essendo pertanto la dotazione organica del Comune inferiore a cinquanta dipendenti, si è fatta applicazione delle disposizioni che prevedono modalità semplificate: in particolare, si fa riferimento al Piano-tipo allegato al DM del 30.06.2022 firmato di concerto dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e dal ministro dell'Economia e delle Finanze.
Viene conservata la sottosezione sulla performance così da potere consentire l'attivazione del relativo ciclo, ai sensi delle previsioni dettate dal d.lgs. n. 150/2009.

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione Ente: Comune di Sumirago Indirizzo: Via San Lorenzo n. 21 – 21040 Sumirago (VA) Codice fiscale/Partita Iva: 00309330124 Tel. 0331/1731500 PEC: comune.sumirago@pec.intercom.it Sito istituzionale: www.comune.sumirago.va.it Sindaco: Yvonne Beccegato

Il Comune di Sumirago è un comune di modeste dimensioni, situato in provincia di Varese, a sud ovest rispetto al comune capoluogo di Varese. Sumirago si sviluppa alla sommità e sui pendii di una collina dell'anfiteatro morenico subalpino, nel tratto che separa la pianura medio-bassa dalle Prealpi varesine.
E' costituito da cinque paesi: a settentrione Caidate, il più elevato (m 422); Sumirago capoluogo (m 372); Menzago (m 381) e Quinzano, quello più a Sud ed anche il meno elevato (m 332); all'altezza di Sumirago, ma più a est, si trova infine Albusciago (m 385).

Al 31/12/2024 la popolazione residente è costituita da 6002 abitanti, così suddivisi:
maschi 2959
femmine 3043
nuclei familiari n. 2556
convivenze civili: n. 2
popolazione straniera (comunitari + extracomunitari) tot. n. 239
maschi 97
femmine 142

Geolocalizzazione Comune di Sumirago

https://www.google.com/maps/place/21040+Sumirago+VA/@45.741992,8.7659459,14z/data=!4m6!3m5!1s0x47867d402d64c73b:0x70eac2de85147e85!8m2!3d45.7387289!4d8.781289!16zL20vMGdoenY3?entry=ttu&g_ep=EgoyMDI1MDEwNy4wIKXMDSoASAFQAw%3D%3D

Dati del territorio (si rinvia alla pagina di Wikipedia):

https://it.wikipedia.org/wiki/Sumirago

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

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 un 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 2025/2027, a cui si rinvia, e che coincidono inoltre con le Linee di Mandato del Sindaco.
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.

Sezione 2.1 VALORE PUBBLICO

La missione istituzionale della Pubblica Amministrazione è la creazione di Valore Pubblico a favore dei propri utenti, stakeholders e cittadini. Un ente crea Valore Pubblico quando riesce a gestire secondo economicità le risorse a disposizione e a valorizzare il proprio patrimonio intangibile in modo funzionale al reale soddisfacimento delle esigenze sociali degli utenti, degli stakeholder e dei cittadini in generale.
Esso è il miglioramento del livello di benessere sociale di una comunità amministrata, perseguito da un ente capace di svilupparsi economicamente facendo leva sulla riscoperta del suo vero patrimonio, ovvero i valori intangibili quali, ad esempio, la capacità organizzativa, le competenze delle sue risorse umane, la rete di relazioni interne ed esterne, la capacità di leggere il proprio territorio e di dare risposte adeguate, la tensione continua verso l'innovazione, la sostenibilità ambientale delle scelte, l'abbassamento del rischio di erosione del Valore Pubblico a seguito di trasparenza opaca (o burocratizzata) o di fenomeni corruttivi.
Si crea "valore pubblico" quando, anche attraverso il raggiungimento degli obiettivi di Performance di un determinato esercizio, si raggiunge quella "economicità sociale" intesa come "bene comune" dei cittadini, avendo però ben presente lo sviluppo economico del territorio.

Sezione 2.2 PERFORMACE

Ai sensi dell'art. 3, comma 1, lettera b), del decreto 30 giugno 2022, n.132, questo ambito programmatico va predisposto secondo le logiche di performance management, di cui al Capo II del decreto legislativo n. 150/2009.
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.
La performance è definita 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.
In termini più immediati, la performance è il risultato che si consegue svolgendo una determinata attività. 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.
Gli obiettivi si dividono in obiettivi gestionali trasversali, comuni a tutti i settori, e in obiettivi gestionali specifici per singolo settore. Tutti gli obiettivi comportano e generano, nella propria attuazione, Valore Pubblico.
A livello di obiettivi di performance di ente per l'anno 2025 si è definito l'obiettivo del rispetto dei tempi di pagamento, così come previsto dall'art. 4 bis, comma 2, del D. L. 13/2023 e dall'art. 4 del D. Lgs 231/2002 "*tutte le PA devono dare corso al pagamento delle proprie fatture entro i 30 giorni successivi alla ricezione*". Tale obiettivo è ulteriormente ribadito nell'art. 4-bis del DL 24 febbraio 2023, n. 13, convertivo in Legge n. 41 del 21 aprile 2023.
Di seguito si riepilogano gli obiettivi per l'anno 2025:

OBIETTIVI GESTIONALI TRASVERSALI

DEFINIZIONE OBIETTIVO	DESCRIZIONE/FASI	ORIZZONTE TEMPORALE	ASSEGNAZIONE OBIETTIVO
Garantire la legalità e la trasparenza dei processi e delle informazioni	Proseguire nel recepimento delle novità normative in materia di anticorruzione e trasparenza	2025/2026/2027	Tutti
	Aggiornamento sito/amministrazione trasparente	31/12/2025	
	Adempimento art. 1 c. 32 legge 190/2012	31/12/2025	
	Formazione specifica ai Dirigenti/ PO/ Responsabili di Servizio	2025/2026/2027	

Collegamento con il bilancio

MISSIONE	01	SERVIZI ISTITUZIONALI GENERALI E DI GESTIONE
PROGRAMMA	02	Segreteria generale

INDICATORI	**Valore atteso**	***Raggiunto***
Aggiornamento P.T.P.C.T.	SI	
Aggiornamento sezioni amministrazione trasparente	> di 5	
N. atti sottoposti a controllo successivo non risultati conformi	0	
Erogazione corso in materia di anticorruzione e trasparenza	31/12/2025	

CARATTERISTICHE DELL'OBIETTIVO	**Valutazione**
Rischio di non raggiungimento dell'obiettivo, con le risorse a disposizione	**Basso**
Grado di strategicità espresso dall'Amministrazione	**Medio**
Impatto sul Valore Pubblico generato con il raggiungimento	**Medio**

DEFINIZIONE OBIETTIVO	**DESCRIZIONE/FASI**	**ORIZZONTE TEMPORALE**	**ASSEGNAZIONE OBIETTIVO**
Attività di controllo PEG in entrata e uscita	Rispetto del termine di 30 gg per la liquidazione e il conseguente pagamento delle fatture assegnate ad ogni ufficio	31/12/2025	Tutti
	Accertamento delle entrate e regolarizzazione dei provvisori di entrata entro 20 gg dalla registrazione da parte della Tesoreria comunale e comunque entro il termine ultimo del 31/12 di ogni anno	31/12/2025	
	Implementazione delle attività di riscossione delle entrate per singolo PEG	31/12/2025	
	Smaltimento dei residui attivi e passivi entro i termini del riaccertamento ordinario	2025/2026/2027	

Collegamento con il bilancio

MISSIONE	01	SERVIZI ISTITUZIONALI GENERALI E DI GESTIONE

PROGRAMMA	03	Gestione economica, finanziaria, programmazione e provveditorato
OBIETTIVI DUP		2.3.2

INDICATORI	**Valore atteso**	***Raggiunto***
Rispetto del termine di 30 gg per il pagamento delle fatture	= o < 30 gg	
Accertamento delle entrate e regolarizzazione dei provvisori di entrata	= o < 20 gg	
N. solleciti nei confronti del debitore	> 5	
Smaltimento dei residui attivi e passivi entro i termini del riaccertamento ordinario	SI	

CARATTERISTICHE DELL'OBIETTIVO	**Valutazione**
Rischio di non raggiungimento dell'obiettivo, con le risorse a disposizione	**Alto**
Grado di strategicità espresso dall'Amministrazione	**Alto**
Impatto sul Valore Pubblico generato con il raggiungimento	**Alto**

OBIETTIVI GESTIONALI SETTORIALI

Area Finanziaria – Tributi

DEFINIZIONE OBIETTIVO	DESCRIZIONE	ORIZZONTE TEMPORALE	ASSEGNAZIONE OBIETTIVO
Nuovi sistemi di regolamentazione	Redazione bilancio di previsione e rendiconto per il cittadino	2025/2026/2027	Responsabile di Posizione

	(Implementazione già attuata nel 2024) e aggiornamento banca dati situazione patrimoniale (Stato Patrimoniale) (*)	2025/2026/2027	Responsabile di Posizione

Personale coinvolto: Responsabile di Posizione; (*) Responsabile di Posizione e Cabri Antonella

Collegamento con il bilancio/DUP

MISSIONE	01	SERVIZI ISTITUZIONALI GENERALI E DI GESTIONE
PROGRAMMA	03	Gestione economica, finanziaria, programmazione e provveditorato
OBIETTIVI DUP		2.3.1. 2.4.1. 2.4.2.

INDICATORI	**Valore atteso**	***Raggiunto***
Redazione bilancio di previsione per il cittadino	Entro 4 mesi dall'approvazione consiliare	
Redazione rendiconto per il cittadino	Entro 4 mesi dall'approvazione consiliare	
Aggiornamento banca dati situazione patrimoniale (Stato Patrimoniale)	Entro 3 mesi chiusura ogni esercizio (entro 31/3/2025 e 31/3/2026)	

CARATTERISTICHE DELL'OBIETTIVO	**Valutazione**
Rischio di non raggiungimento dell'obiettivo, con le risorse a disposizione	**Alto**
Grado di strategicità espresso dall'Amministrazione	**Alto**
Impatto sul Valore Pubblico generato con il raggiungimento	**Alto**

Stato di attuazione degli obiettivi
(campo dedicato alla relazione finale)

DEFINIZIONE OBIETTIVO	DESCRIZIONE	ORIZZONTE TEMPORALE	ASSEGNAZIONE OBIETTIVO
Nuove modalità organizzative per il rispetto tempi di pagamento	Aggiornamento dati portale AreaRGS per comunicazione stock debito	2025/2026/2027	Responsabile di Posizione
	Verifica del rispetto dell'allineamento dati fatture e dati pagamento, monitoraggio tempistica	2025/2026/2027	

Personale coinvolto: Responsabile di Posizione - Cabri Antonella - Cenci Emanuela

Collegamento con il bilancio/DUP

MISSIONE	01	Servizi istituzionali generali e di gestione
PROGRAMMA	03	Gestione economica, finanziaria, programmazione e provveditorato
OBIETTIVI DUP		2.3.2

INDICATORI	**Valore atteso**	**Raggiunto**
% fatture allineate (fatture allineate su fatture da allineare)	80% (2025) – 90% (2026) 90% (2027)	
Nr verifiche (report) ai responsabili di servizio e pc G.C.	4 (2025) 4 (2026) 4 (2027)	

CARATTERISTICHE DELL'OBIETTIVO	**Valutazione**
Rischio di non raggiungimento dell'obiettivo, con le risorse a disposizione	**Alto**

Grado di strategicità espresso dall'Amministrazione	**Alto**
Impatto sul Valore Pubblico generato con il raggiungimento	**Alto**

Stato di attuazione degli obiettivi
(campo dedicato alla relazione finale)

DEFINIZIONE OBIETTIVO	DESCRIZIONE/FASI	ORIZZONTE TEMPORALE	ASSEGNAZIONE OBIETTIVO
Garantire le attività ordinarie di gestione ufficio tributi	(*) Accompagnare gli utenti nel percorso di passaggio dalla TARI alla TARIP , alla luce dell'affidamento della riscossione della Tariffa a Coinger dal 1/1/2025. Gestione sportello utenti	2025/2026	Responsabile di Posizione
Valutazione possibile esternalizzazione attività di recupero evasione	Valutare e relazionare sulle opportunità di esternalizzare l'attività di recupero evasione	2025	Responsabile di Posizione

Personale coinvolto: Responsabile di Posizione – Cenci Emanuela (*)

Collegamento con il bilancio

MISSIONE	01	SERVIZI ISTITUZIONALI GENERALI E DI GESTIONE
PROGRAMMA	04	Gestione delle entrate tributarie e servizi fiscali
OBIETTIVI DUP		2.1.2. 2.1.3.

INDICATORI	Valore atteso	Raggiunto
Attività di informazione e comunicazione agli utenti.	SI	
Gestione dello sportello utenti.	SI	
Relazione sull'esternalizzazione attività di recupero evasione	31/12/2025	

CARATTERISTICHE DELL'OBIETTIVO	Valutazione
Rischio di non raggiungimento dell'obiettivo, con le risorse a disposizione	**Alto**
Grado di strategicità espresso dall'Amministrazione	**Alto**
Impatto sul Valore Pubblico generato con il raggiungimento	**Alto**

Stato di attuazione degli obiettivi
(campo dedicato alla relazione finale)

Area Affari Generali/Personale

DEFINIZIONE OBIETTIVO	DESCRIZIONE/FASI	ORIZZONTE TEMPORALE	ASSEGNAZIONE OBIETTIVO
Garantire una gestione efficace, efficiente degli affari generali – supporto agli Organi Istituzionali	Espletamento delle procedure previste nella programmazione del fabbisogno del personale	2025/2026/2027	Responsabile di posizione
	Gestione contratti di locazione poliambulatori comunale	2025/2026/2027	

Personale coinvolto: Responsabile di Posizione -Sara Balzarini

Collegamento con il bilancio

MISSIONE	01	SERVIZI ISTITUZIONALI GENERALI E DI GESTIONE
PROGRAMMA	01	Organi istituzionali
PROGRAMMA	02	Segreteria generale

INDICATORI	**Valore atteso**	***Raggiunto***
Espletamento delle procedure per i profili professionali indicati nella programmazione del fabbisogno del personale	SI	
Gestione contratti di locazione poliambulatorio comunale	SI	

CARATTERISTICHE DELL'OBIETTIVO	**Valutazione**
Rischio di non raggiungimento dell'obiettivo, con le risorse a disposizione	**Basso**
Grado di strategicità espresso dall'Amministrazione	**Medio**
Impatto sul Valore Pubblico generato con il raggiungimento	**Medio**

Stato di attuazione dell'obiettivo
(campo dedicato alla relazione finale)

DEFINIZIONE OBIETTIVO	**DESCRIZIONE/FASI**	**ORIZZONTE TEMPORALE**	**ASSEGNAZIONE OBIETTIVO**
Decreto Semplificazioni – CAD	Proseguire nella gestione delle misure del PNRR	31/12/2025	Responsabile di Posizione

Personale coinvolto: Sara Balzarini

Collegamento con il bilancio

MISSIONE	01	SERVIZI ISTITUZIONALI GENERALI E DI GESTIONE
PROGRAMMA	08	Statistica e sistemi informativi

INDICATORI	Valore atteso	*Raggiunto*
Rispettare i termini previsti nei singoli avvisi	SI	

CARATTERISTICHE DELL'OBIETTIVO	Valutazione
Rischio di non raggiungimento dell'obiettivo, con le risorse a disposizione	**Alto**
Grado di strategicità espresso dall'Amministrazione	**Medio**
Impatto sul Valore Pubblico generato con il raggiungimento	**Alto**

Stato di attuazione degli obiettivi
(campo dedicato alla relazione finale)

DEFINIZIONE OBIETTIVO	DESCRIZIONE/FASI	ORIZZONTE TEMPORALE	ASSEGNAZIONE OBIETTIVO
Protocollo	(*) Garantire la protocollazione in entrata	2025/2026/2027	Responsabile di posizione
Messi	(**)Garantire la corretta notificazione atti nei termini di legge	2025/2026/2027	

Personale coinvolto: (*) Monica Rita Norcini- Anna Maria Mancini (sostituti in ordine: Roberta Bistoletti, Letizia Anna Pozzi, Balzarini Sara); (**) Monica Rita Norcini

Collegamento con il bilancio

MISSIONE	01	SERVIZI ISTITUZIONALI GENERALI E DI GESTIONE
PROGRAMMA	01	Organi istituzionali
PROGRAMMA	02	Segreteria generale

INDICATORI	Valore atteso	*Raggiunto*
Protocolli in arrivo (nr.atti protocollati entro i termini/nr.atti pervenuti)	100%	
Notifiche eseguite (nr.notifiche eseguite entro i termini/nr.notifiche pervenute e da eseguire)	100%	

CARATTERISTICHE DELL'OBIETTIVO	Valutazione
Rischio di non raggiungimento dell'obiettivo, con le risorse a disposizione	**Basso**
Grado di strategicità espresso dall'Amministrazione	**Basso**
Impatto sul Valore Pubblico generato con il raggiungimento	**Medio**

Stato di attuazione dell'obiettivo
(campo dedicato alla relazione finale)

DEFINIZIONE OBIETTIVO	DESCRIZIONE/FASI	ORIZZONTE TEMPORALE	ASSEGNAZIONE OBIETTIVO
Gestione servizi demografici: carta di identità elettronica (C.I.E.), donazione organi, DAT, servizi cimiteriali, stato civile, elettorale	Tenuta dell'archivio anagrafico con verifica delle segnalazioni di irreperibilità anagrafica sul territorio e verifica dei permessi di soggiorno in possesso dei cittadini extra comunitari residenti	2025/2026/2027	Responsabile di Posizione
	Comunicazione e sensibilizzazione della cittadinanza per adesione alla donazione organi anche attraverso la creazione di volantini	2025/2026/2027	
	Servizi cimiteriali – pratiche di esumazione delle tombe in scadenza in terra comune e zona infanti	31/12/2025	
	Servizio Elettorale: gestione elezioni amministrative 2027	giugno/2027	
Censimento permanente della popolazione e delle abitazioni	Rispetto puntuale e tempestivo delle indicazioni fornite nel corso dell'anno da ISTAT Conclusione dell'indagine statistica e trasmissione dei dati nei tempi corretti	2025/2026/2027	

Personale coinvolto: Roberta Bistoletti, Letizia Anna Pozzi, Annamaria Mancini

Collegamento con il bilancio

MISSIONE	01	SERVIZI ISTITUZIONALI GENERALI E DI GESTIONE
PROGRAMMA	07	Elezioni e consultazioni popolari - Anagrafe e stato civile

INDICATORI	**Valore atteso**	**Raggiunto**
Nr pratiche di irreperibilità anagrafica verificate/nr pratiche di irreperibilità pervenute	90%	
Nr controlli permessi di soggiorno /nr permessi di soggiorno pervenuti	90%	
Nr adesioni donazione organi/nr CI	50%	
Nr pratiche di esumazioni	25	
Rispetto tempistiche conclusione indagine statistica	SI	
Non conformità sulle elezioni 2027	0	

CARATTERISTICHE DELL'OBIETTIVO	**Valutazione**
Rischio di non raggiungimento dell'obiettivo, con le risorse a disposizione	**Medio**
Grado di strategicità espresso dall'Amministrazione	**Alto**
Impatto sul Valore Pubblico generato con il raggiungimento	**Medio**

Stato di attuazione degli obiettivi
(campo dedicato alla relazione finale)

Area Servizi Sociali Educativi Culturali e Sportivi

DEFINIZIONE OBIETTIVO	DESCRIZIONE/FASI	ORIZZONTE TEMPORALE	ASSEGNAZIONE OBIETTIVO
Definizione nuovo Regolamento servizi parascolastici	Aggiornamento regolamento dei servizi parascolastici	30/06/2025	Responsabile di Posizione
Miglioramento riscossione entrate servizi parascolastici	Attività di recupero crediti	31/12/2025	

Personale Coinvolto: Responsabile di Posizione, Daniela Campailla, Cinzia Campacci

Collegamento con il bilancio

MISSIONE	04	ISTRUZIONE E DIRITTO ALLO STUDIO
PROGRAMMA	Da 01 a 07	

INDICATORI	**Valore atteso**	**Raggiunto**
Aggiornamento regolamento dei servizi parascolastici	31/06/2025	
Percentuale di emissione avvisi di accertamento	> o = 95%	

CARATTERISTICHE DELL'OBIETTIVO	**Valutazione**
Rischio di non raggiungimento dell'obiettivo, con le risorse a disposizione	**Basso**
Grado di strategicità espresso dall'Amministrazione	**Alto**
Impatto sul Valore Pubblico generato con il raggiungimento	**Alto**

DEFINIZIONE OBIETTIVO	DESCRIZIONE/FASI	ORIZZONTE TEMPORALE	ASSEGNAZIONE OBIETTIVO
Supporto all'ufficio per le attività di segretariato sociale ed educativo	Consolidamento attività dello Sportello di Segretariato sociale, atti amministrativi conseguenti	30/06/2025	Responsabile di Posizione

Personale coinvolto: Responsabile di Posizione, Daniela Campailla

Collegamento con il bilancio

MISSIONE	12	DIRITTI SOCIALI, POLITICHE SOCIALI E FAMIGLIA
PROGRAMMA	Da 01 a 06	
MISSIONE	15	POLITICHE PER IL LAVORO E LA FORMAZIONE PROFESSIONALE
PROGRAMMA	01	Servizi per lo sviluppo del mercato del lavoro

INDICATORI	Valore atteso	*Raggiunto*
Convenzione 2025/26 segretariato sociale ed educativo	30/06/2025	

CARATTERISTICHE DELL'OBIETTIVO	Valutazione
Rischio di non raggiungimento dell'obiettivo, con le risorse a disposizione	**Basso**
Grado di strategicità espresso dall'Amministrazione	**Alto**
Impatto sul Valore Pubblico generato con il raggiungimento	**Alto**

DEFINIZIONE OBIETTIVO	DESCRIZIONE/FASI	ORIZZONTE TEMPORALE	ASSEGNAZIONE OBIETTIVO
Gestire le attività sportive e per il tempo libero	Bando di affidamento del palazzetto dello Sport: individuazione modalità di attuazione, aggiudicazione e contratto	31/12/2025	Responsabile di Posizione

Personale coinvolto: Responsabile di Posizione, Nicoletta Martarello

MISSIONE	05	TUTELA E VALORIZZAZIONE DEI BENI E ATTIVITA' CULTURALI
PROGRAMMA	02	Attività culturali e interventi diversi nel settore culturale

INDICATORI	**Valore atteso**	**Raggiunto**
Contrattualizzazione per la gestione del palazzetto dello sport	SI	

CARATTERISTICHE DELL'OBIETTIVO	**Valutazione**
Rischio di non raggiungimento dell'obiettivo, con le risorse a disposizione	**Alto**
Grado di strategicità espresso dall'Amministrazione	**Alto**
Impatto sul Valore Pubblico generato con il raggiungimento	**Alto**

Area Tecnica

DEFINIZIONE OBIETTIVO	**DESCRIZIONE/FASI**	**ORIZZONTE TEMPORALE**	**ASSEGNAZIONE OBIETTIVO**
Mantenere il patrimonio esistente - Garantire la cura e la tutela del verde pubblico e degli immobili comunali	Assicurare la manutenzione dei giardini e del verde con l'impiego delle risorse umane a disposizione	2025/2026/2027	Responsabile di Posizione
	Assicurare la manutenzione degli immobili comunali	2025/2026/2027	

Personale coinvolto: Responsabile di Posizione, Fabio Reho, Laura Macchi, Francesco Mare, Maurizio Gaiarin

Collegamento con il bilancio

MISSIONE	09	SVILUPPO SOSTENIBILE E TUTELA DEL TERRITORIO E DELL'AMBIENTE
PROGRAMMA	01	Difesa del suolo
MISSIONE	11	SOCCORSO CIVILE

PROGRAMMA	02	Interventi a seguito di calamità naturali

INDICATORI	Valore atteso	Raggiunto
Percentuale di interventi di manutenzione del verde completati entro i tempi programmati	>= 95%	
Percentuale di interventi manutentivi programmati completati	>= 90%	

CARATTERISTICHE DELL'OBIETTIVO	Valutazione
Rischio di non raggiungimento dell'obiettivo, con le risorse a disposizione	**Basso**
Grado di strategicità espresso dall'Amministrazione	**Medio**
Impatto sul Valore Pubblico generato con il raggiungimento	**Alto**

DEFINIZIONE OBIETTIVO	DESCRIZIONE/FASI	ORIZZONTE TEMPORALE	ASSEGNAZIONE OBIETTIVO
Progettare e gestire viabilità, circolazione e servizi connessi (manutenzioni, segnaletica, parcheggi)	Assicurare la manutenzione ordinaria e straordinaria delle strade, delle strutture destinate ai parcheggi, in relazione alle risorse economiche disponibili,.	2025/2026/2027	Responsabile di Posizione

Personale coinvolto: Responsabile di Posizione, Fabio Reho, Laura Macchi, Francesco Mare, Maurizio Gaiarin

Collegamento con il bilancio

MISSIONE	10	Trasporti e diritto alla mobilità
PROGRAMMA	05	Viabilità e infrastrutture stradali

INDICATORI	Valore atteso	Raggiunto
Percentuale di interventi di manutenzione strade completati entro i tempi programati	>= 95 %	

CARATTERISTICHE DELL'OBIETTIVO	Valutazione
Rischio di non raggiungimento dell'obiettivo, con le risorse a disposizione	**Medio**
Grado di strategicità espresso dall'Amministrazione	**Alto**

Impatto sul Valore Pubblico generato con il raggiungimento	**Alto**

DEFINIZIONE OBIETTIVO	DESCRIZIONE/FASI	ORIZZONTE TEMPORALE	ASSEGNAZIONE OBIETTIVO
Realizzazione opere pubbliche	Realizzazione degli interventi previsti nel piano triennale delle opere pubbliche e negli elenchi annuali e adesione a bandi e finanziamenti	31/12/2025	Responsabile di Posizione
	Predisposizione e conclusione concorso di idee per realizzazione nuova piazza in Sumirago	30/06/2025	
	Definizione progetto di fattibilità per la realizzazione di piste ciclo pedonali anche in relazione alle percorrenze individuate nel progetto "Piane Viscontee"	31/12/2025	
	Ricatalogazione beni alienabili di proprietà comunale per definizione scelte politico-amministrative e successive valutazioni procedurali di de	2025/2027	

Personale coinvolto: Responsabile di Posizione, Fabio Reho, Laura Macchi, Francesco Mare

Collegamento con il bilancio

MISSIONE	01	SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE
PROGRAMMA	06	Ufficio Tecnico

INDICATORI	Valore atteso	Raggiunto
Percentuale di opere completate secondo elenco	>= 90 %	
Espletamento procedura relativa al concorso di idee	SI	
Assunzione documentazione tecnica per studio di fattibilità	SI	
Acquisizione documentazione catalogazione	SI	

CARATTERISTICHE DELL'OBIETTIVO	Valutazione
Rischio di non raggiungimento dell'obiettivo, con le risorse a disposizione	**Alto**
Grado di strategicità espresso dall'Amministrazione	**Alto**
Impatto sul Valore Pubblico generato con il raggiungimento	**Alto**

DEFINIZIONE OBIETTIVO	DESCRIZIONE/FASI	ORIZZONTE TEMPORALE	ASSEGNAZIONE OBIETTIVO
Edilizia e Urbanistica: variante generale al PGT e rigenerazione urbana	Definizione, programmazione e conclusione tavoli tecnici propedeutici alla redazione del documento programmatico per revisione del PGT	30/03/2025	Responsabile di Posizione
	Affidamento incarico per adeguamento PGT e studi di settore	30/06/2025	
	Piano di invarianza idraulica predisposto da Alfa con verifica adempimenti dei privati in relazione alle definizioni di cui alla L.R. 62/85 e s.m.i.	31/03/2025	
	Piano Economico/Finanziario attuazione ARU 3 e 4	31/03/2025	
	Sottoposizione all'assessorato delle procedure autorizzative in itinere/rilascio	31/03/2025	

Personale coinvolto: Responsabile di Posizione, Arch. Matteo Pistoletti

Collegamento con il bilancio

MISSIONE	08	Assetto del territorio ed edilizia abitativa
PROGRAMMA	01	Urbanistica e assetto del territorio
MISSIONE	09	Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente
PROGRAMMA	01	Difesa del suolo
MISSIONE	11	Soccorso civile
PROGRAMMA	02	Interventi a seguito di calamità naturali

INDICATORI	Valore atteso	Raggiunto
Conclusione del procedimento propedeutico alla redazione del PGT	SI	
Espletamento procedura di affidamento incarico	SI	
Acquisizione documentazione tecnica piano di invarianza idraulica	SI	
Assunzione documentazione tecnica	SI	
Elaborazione report trimestrale procedure autorizzative	SI	

CARATTERISTICHE DELL'OBIETTIVO	Valutazione
Rischio di non raggiungimento dell'obiettivo, con le risorse a disposizione	**Alto**
Grado di strategicità espresso dall'Amministrazione	**Alto**
Impatto sul Valore Pubblico generato con il raggiungimento	**Alto**

Area Polizia Locale

DEFINIZIONE OBIETTIVO	DESCRIZIONE/FASI	ORIZZONTE TEMPORALE	ASSEGNAZIONE OBIETTIVO
Tutela del territorio e Protezione civile	Gestione della funzione di Protezione Civile e aggiornamento Piano di Protezione Civile (PPC)	2025/2027	Responsabile di Posizione
	Pattugliamento del territorio tramite controlli mirati alla sicurezza stradale, al regolare svolgimento di manifestazioni culturali e di altra natura	2025/2027	

Personale coinvolto: Donato Cataldo, Giuseppe Pirozzi

Collegamento con il bilancio

MISSIONE	03	ORDINE PUBBLICO E SICUREZZA
PROGRAMMA	01	Polizia locale e amministrativa

MISSIONE	11	SOCCORSO CIVILE
PROGRAMMA	01	Sistema di protezione civile

INDICATORI	**Valore atteso**	***Raggiunto***
Servizi pattugliamento esterni annui	10	
N. riunioni di coordinamento PC	3	

CARATTERISTICHE DELL'OBIETTIVO	**Valutazione**
Rischio di non raggiungimento dell'obiettivo, con le risorse a disposizione	**Basso**
Grado di strategicità espresso dall'Amministrazione	**Alto**
Impatto sul Valore Pubblico generato con il raggiungimento	**Medio**

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

La sottosezione è stata predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge n. 190 del 2012, che vanno formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore.
Gli elementi essenziali della sottosezione, volti ad individuare e a contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel 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.
È necessario evidenziare che con l'aggiornamento del Piano Nazionale Anticorruzione, ratificato con la delibera n. 605/2023, ANAC si è focalizzata esclusivamente sui contratti pubblici in relazione al nuovo Codice D. Lgs. 36/2023 entrato in vigore il 1° luglio 2023 e alle modifiche introdotte nell'intero ciclo di vita degli appalti entrate in vigore lo scorso 1° gennaio 2024.
La trasparenza risulta disciplinata dalle nuove disposizioni sulla digitalizzazione del sistema degli appalti; le delibere ANAC nn. 261 e 264, insieme ai successivi aggiornamenti, forniscono il quadro normativo per la pubblicazione di dati, documenti e informazioni legati al ciclo di vita dei contratti nella sezione "Amministrazione trasparente" - sottosezione "Bandi di gara e contratti", rivoluzionandone ancora una volta la struttura, ricca di collegamenti in interoperabilità con la Banca Dati Nazionale dei Contratti Pubblici (BDNCP); l'idea sottesa è che la digitalizzazione costituisce di per sé misura di prevenzione della corruzione volta a garantire trasparenza, tracciabilità, partecipazione e controllo di tutte le attività.
Si è pertanto provveduto ad aggiornare i rischi corruttivi e gli obblighi di trasparenza in relazione al nuovo ecosistema digitale dei contratti pubblici.

2.3.1 - Rischi corruttivi

In attuazione della Legge 6 novembre 2012, n. 190, del Decreto Legge n. 80/2021, convertito in Legge 6 agosto 2021, n. 113, del Piano Nazionale Anticorruzione e delle direttive dell'Autorità Nazionale Anticorruzione-ANAC, nel rispetto delle esigenze di razionalizzazione e semplificazione degli

strumenti di programmazione, gli Enti locali predispongono all'interno del PIAO la pianificazione delle misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza. Nel PIAO vengono quindi definiti "*gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione*" (art. 6 comma 2, lett. DL 80/2021).
Essendo scaduto il triennio di vigenza del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022/2024, adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 41 del 23/04/2022 e aggiornato, in assenza di fenomeni corruttivi, con deliberazioni n. 42 del 30/03/2023 e n. 12 del 25/01/2024, si è provveduto a redigere la nuova sottosezione del PIAO "Rischi corruttivi e trasparenza – triennio 2025/2027" e le relative schede (Mappatura dei processi – Analisi del rischio – Misure di rischio – Trasparenza), che formano parte integrante e sostanziale del presente Piano.

2.3.2 - 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 le P.O. / Elevate Qualificazioni.
Complice la pandemia e la forte spinta alla digitalizzazione, che rappresenta uno dei principali fattori abilitanti per una buona riuscita del PNRR, la strategia di prevenzione della corruzione e trasparenza di ciascun Ente non potrà prescindere dall'individuare misure volte ad incrementare il livello di digitalizzazione dei processi, volta a garantire tracciabilità, verificabilità e imparzialità dell'operato delle Amministrazioni, sempre tenendo presenti i criteri e le misure di accessibilità e fruibilità degli strumenti adottati.
Nella tabella di cui all'allegato 2.5 "MISURE DI TRASPARENZA 2025-2027" del presente, sono riportati i flussi informativi necessari a garantire l'individuazione/elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati nonché il sistema di monitoraggio sull'attuazione degli stessi; è stata implementata con tutti i principali obblighi di trasparenza integrati da norme di legge o da provvedimenti dell'Autorità Anticorruzione, in particolare la sezione "Bandi di gara e contratti" è stata completamente sostituita con l'Allegato 9 al PNA 2022 per il 2023 e con l'All. 1 alla Delibera ANAC 264/2023 come modificata dalla Delibera n. 605/2023 per il 2024 e successive annualità.
Degno di nota è il fatto che, allo scopo di far conoscere in modo trasparente, comprensibile e tempestivo i contenuti delle misure del PNRR e gli obiettivi raggiunti a livello nazionale e sul territorio, il Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato (RGS) - nel documento "Istruzioni tecniche per la redazione dei sistemi di gestione e controllo delle amministrazioni centrali titolari di interventi del PNRR", allegato alla Circolare n. 9 del 10 febbraio 2022, ha previsto obblighi di trasparenza e iniziative sul piano della comunicazione e informazione: anche i soggetti attuatori sono tenuti, in quanto pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001, al rispetto della disciplina nazionale in materia di trasparenza; e qualora lo ritengano utile, possono, in piena autonomia, pubblicare dati ulteriori relativi alle misure del PNRR in una apposita sezione del sito istituzionale, secondo la modalità indicata dalla RGS per le Amministrazioni centrali titolari di interventi, nel rispetto dei principi comunitari volti a garantire un'adeguata visibilità alla comunità interessata dai progetti e dagli interventi in merito ai risultati degli investimenti e ai finanziamenti dell'Unione europea.
Infine, ANAC fa presente che, al fine di garantire la piena conoscibilità degli interventi PNRR, sono posti a carico dei Soggetti attuatori: l'obbligo di conservazione e archiviazione della documentazione di progetto, anche in formato elettronico, che dovrà essere sempre nella piena e immediata disponibilità dell'Amministrazione centrale stessa, della Ragioneria Generale dello Stato, della Commissione europea, dell'OLAF, della Corte dei Conti europea (ECA), della Procura europea (EPPO) e delle competenti Autorità giudiziarie nazionali; l'obbligo di tracciabilità delle operazioni e la tenuta di apposita codificazione contabile per l'utilizzo delle risorse PNRR.

La massima trasparenza e conoscibilità delle misure di attuazione del PNRR è stata valorizzata anche con il rafforzamento di iniziative di comunicazione e informazione e tra le iniziative di maggiore rilievo vi è il portale ufficiale del PNRR ("Portale Italia domani").
In generale, le delibere ANAC nn. 261, 264 e 601 forniscono un quadro della sottosezione "Bandi e contratti" tale per cui le informazioni e i dati relativi alla programmazione di lavori, servizi e forniture, nonché alle procedure contrattuali pubbliche, devono essere trasmessi nell'immediatezza alla Banca Dati Nazionale dei Contratti Pubblici (BDNCP) presso l'ANAC da parte delle stazioni appaltanti attraverso le piattaforme di approvvigionamento digitale utilizzate per svolgere le procedure stesse; in questo quadro, spetta alle stazioni appaltanti, al fine di garantire la trasparenza dei dati comunicati alla BDNCP, il compito di assicurare il collegamento tra la sezione «Amministrazione trasparente» del sito istituzionale e la stessa BDNCP, secondo le disposizioni di cui al d.lgs. 33/2013, attraverso un link a ciascuna procedura, da pubblicare nella sottosezione "Bandi di gara e contratti" (insieme ad atti e documenti, dati e informazioni che non devono essere comunicati alla BDNCP); si tratta di una vera e propria rivoluzione, che quando sarà a regime, favorirà efficacia, efficienza e rispetto delle regole.

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Ente, indicando l'organigramma e con il quale viene definita la macrostruttura dell'Ente, individuando le strutture di massima rilevanza, nonché la microstruttura con l'assegnazione dei servizi e gli uffici.
La struttura organizzativa dell'ente è stata ridefinita a decorrere dal 1/1/2025 con la deliberazione della giunta comunale n. 120 del 12/12/2024.
La struttura è ripartita in n. 4 Settori, organizzati in Uffici:

AREA 1 - SETTORE AFFARI GENERALI/PERSONALE-FINANZIARIO/TRIBUTI		**AREA 2 - SETTORE TECNICO**		**AREA 3 - SETTORE SOCIALE – EDUCATIVO – CULTURALE E SPORTIVO**	**AREA 4 - POLIZIA LOCALE**
Servizi finanziari, tributi, gestione degli aspetti economici, previdenziali e contributivi del personale, economato;	Segreteria, gestione giuridica del personale, protocollo e archivio, servizi di stato civile, demografici, elettorale, leva, statistica e censimenti.	Gestione patrimonio pubblico, manutenzioni,	Urbanistica/edilizia privata, SUAP attività produttive e commercio	Servizi socio assistenziali, servizi alla persona, servizi scolastici, attività culturali e sportive	Vigilanza urbana videosorveglianza, protezione civile.

Alla guida di ogni ufficio è prevista la designazione un dipendente della qualifica dei funzionari (ex categoria D), titolare di posizione organizzativa.

La dotazione organica effettiva prevede:

- un Segretario comunale in convenzione con i Comuni di Sumirago, Castronno (in corso di definizione procedura di recesso), Casale Litta, Caronno Varesino e Mornago – sede di segreteria di II classe, come da convenzione per la gestione dell'ufficio segreteria approvata con Delibera di Consiglio Comunale n. 5 del 05/04/2023.

- n. 20 dipendenti (alla data del 31/12/2024) così suddivisi:

AREA 1 - AFFARI GENERALI/PERSONALE - FINANZIARIO/TRIBUTI		**AREA 2 – TECNICA**		**AREA 3 - SOCIALE – EDUCATIVO – CULTURALE E SPORTIVO**	**AREA 4 - POLIZIA LOCALE**
Posizione Organizzativa		Posizione Organizzativa		Posizione Organizzativa	Posizione Organizzativa
1 unità inquadrata nella categoria D3 1 unità inquadrata nella categoria C3 1 unità inquadrata nella categoria C6	2 unità inquadrate nella categoria C1 1 unità inquadrate nella categoria C2 2 unità inquadrata nella categoria C3	1 unità inquadrata nella categoria D4 1 unità inquadrata nella categoria C1 1 unità inquadrata nella categoria B8 1 unità inquadrata nella categoria B3 1 unità inquadrata nella categoria B7	1 unità inquadrata nella categoria D3	1 unità inquadrata nella categoria D6 1 unità inquadrata nella categoria C2 1 unità inquadrata nella categoria C6 1 unità inquadrata nella categoria B5	1 unità inquadrate nella categoria C2 1 unità inquadrate nella categoria C1

3.1.1 – Miglioramento della salute di genere

L'uguaglianza di genere riveste un ruolo di grande importanza nella pubblica amministrazione. In ottemperanza della normativa di cui al D.Lgs. 198/2006 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28/11/2005 n. 246, i Comuni sono chiamati progettare e attuare i Piani di Azioni Positive, mirati a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne nel lavoro e creare così un ambiente di lavoro più inclusivo e rispettoso della parità di genere.
A tale fine, in linea con la direttiva n. 2/2019 del 26 giugno 2019 emanata dal Ministro per la pubblica amministrazione, congiuntamente con il Sottosegretariato delegato alle pari opportunità, "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche" e con l'art. 6 comma 6, del D.Lgs. 165/2001, il Comune di Sumirago ha approvato con Deliberazione di Giunta comunale n. 80 del 20/07/2023 il "Piano delle Azioni Positive triennio 2023 – 2025", che viene allegato al presente documento per formarne parte integrante e sostanziale.
Gli interventi predisposti nel Piano si pongono in coerenza con i contenuti del Documento Unico di Programmazione (DUP), del Piano delle Performance e del Piano della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) e costituiscono un insieme di azioni strategiche, inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione, dirette a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze.
Con determinazione n. n. 48 del 07/06/2023 l'Ente ha provveduto altresì a nominare il Comitato Unico Di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (art. 21 L. 183/2010), secondo quanto disposto dal vigente regolamento per la costituzione e il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia, per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 12 del 02/02/2017.

3.2 – Organizzazione del lavoro agile

Il Comune di Sumirago non ha adottato una specifica disciplina in materia di lavoro agile.

3.3 – Piano Triennale del fabbisogno del personale

La sottosezione è predisposta sulla base degli obiettivi strategici in materia di assunzione di personale definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi delle disposizioni normative in materia di personale degli enti locali e che vanno formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati.
Stante le dimensioni del documento, è stato incluso come allegato al presente PIAO e denominato "Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2025/2027 e suoi allegati".
Preso atto che il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal D. Lgs. n. 267/2000 e dal D. Lgs. n. 165/2001, attribuisce alla Giunta comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;

Il PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE è redatto sulla base nella normativa vigente, che si richiama come di seguito specificato:

- l'art. 6, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017, che recita:"*1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.4. […] Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.(…) 6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.*";
- l'art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che recita:"*1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali. 2. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60. 3. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute. 4. Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni. 5. Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni*.";
  - le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;

- l'art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 75/2017 stabilisce che "(…) il *divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica (…) comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo*";
- l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449 che recita: "*1. Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482*";
- l'art. 91, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000, in tema di assunzioni, che recita: "*1. Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai princìpi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale. 2. Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai princìpi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze. 3. Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente. 4. Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo*.";
- l'art. 89, c. 5, D.Lgs. n. 267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- l'art. 33, D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, relativo alle eccedenze di personale, il quale ai commi da 1 a 4 così dispone:"*1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare. 4. Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area*.";
- l'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 dispone: *"A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito*

come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. *Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato*. […]. *I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento*.

A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.";

- il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006;
- la circolare Presidenza del Consiglio dei ministri 13 maggio 2020 ad oggetto: "Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni", pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 226 dell'11 settembre 2020;
- l'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78, il quale testualmente recita: "*28. A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. Per gli enti locali in sperimentazione di cui*

all'articolo 36 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, per l'anno 2014, il limite di cui ai precedenti periodi è fissato al 60 per cento della spesa sostenuta nel 2009. A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. (…). Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009.";

- l'art. 1, c. 234, L. n. 208/2015 che recita: "*Per le amministrazioni pubbliche interessate ai processi di mobilità in attuazione dei commi 424 e 425 dell'articolo 1 della legge 23 dicembre 2014, n. 190, le ordinarie facoltà di assunzione previste dalla normativa vigente sono ripristinate nel momento in cui nel corrispondente ambito regionale è stato ricollocato il personale interessato alla relativa mobilità. Per le amministrazioni di cui al citato comma 424 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2014, il completamento della predetta ricollocazione nel relativo ambito regionale è reso noto mediante comunicazione pubblicata nel portale «Mobilita.gov», a conclusione di ciascuna fase del processo disciplinato dal decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione 14 settembre 2015, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 227 del 30 settembre 2015. Per le amministrazioni di cui al comma 425 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2014 si procede mediante autorizzazione delle assunzioni secondo quanto previsto dalla normativa vigente*";
- l'art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 il quale dispone che "*In caso di mancato rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato, nonchè di mancato invio, entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione, dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 13 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato, gli enti territoriali, ferma restando per gli enti locali che non rispettano i termini per l'approvazione dei bilanci di previsione e dei rendiconti la procedura prevista dall'articolo 141 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, non possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto, fino a quando non abbiano adempiuto. E' fatto altresì divieto di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della disposizione del precedente periodo*.";
- la deliberazione n. 10/SEZAUT/2020/QMIG depositata in data 29 maggio 2020, ha chiarito che: *"Il divieto contenuto nell'art. 9, comma 1-quinquies, del decreto legge 24 giugno 2016, n. 113, convertito dalla legge 7 agosto 2016, n. 160, non si applica all'istituto dello "scavalco condiviso" disciplinato dall'art. 14 del CCNL del comparto Regioni – Enti locali del 22 gennaio 2004 e dall'art. 1, comma 124, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, anche nel caso comporti oneri finanziari a carico dell'ente utilizzatore*";
- l'art. 33 del D. Lgs. 165/01 che testualmente recita "*1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione*

annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare. 4. Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area…"

- l'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che il piano triennale dei fabbisogni di personale sia improntato al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;
- l'art. 4, c. 2, D.M. 17 marzo 2020 il dispone che: "2*. A decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica*";
- il D.Lgs. n. 75/201 dove il concetto di "dotazione organica" si deve tradurre come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei budget assunzionali;
- il parere espresso dal Ministero dell'Economia e delle Finanze in data 15 gennaio 2021 (prot. n. 12454) che a proposito della possibilità per gli enti virtuosi di utilizzare in deroga i resti assunzionali del quinquennio 2015-2019 chiarisce quanto segue: "*l'utilizzo dei più favorevoli resti assunzionali dei cinque anni antecedenti al 2020 non può essere cumulato con le assunzioni derivanti dall'applicazione delle nuove disposizioni normative ex articolo 33, comma 2, del decreto legislativo n. 34/2019, ma tale possibilità di utilizzo costituisce una scelta alternativa – se più favorevole – alla nuova regolamentazione, fermo restando che tale opzione è consentita, in ogni caso, solamente entro i limiti massini previsti dal valore soglia di riferimento di cui all'articolo 4, comma 1 – Tabella 1, del decreto attuativo*.";
- l'art. 6 del D. L. n. 80/2021 Piano Integrato di attività e organizzazione che testualmente recita "*1. Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190. (16) 2. Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce: a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa; b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle*

competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale; c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali; d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione; e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati; f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità; g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi. 3. Il Piano definisce le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione degli utenti stessi mediante gli strumenti di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, nonché le modalità di monitoraggio dei procedimenti attivati ai sensi del decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 198. 4. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 del presente articolo pubblicano il Piano e i relativi aggiornamenti entro il 31 gennaio di ogni anno nel proprio sito internet istituzionale e li inviano al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri per la pubblicazione sul relativo portale. 5. Entro il 31 marzo 2022, con uno o più decreti del Presidente della Repubblica, adottati ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti da quello di cui al presente articolo…";

- Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2025 e bilancio pluriennale per il triennio 2025-2027: legge n. 207 del 30/12/2024**;**
- la Deliberazione della Giunta comunale n. 80 in data 20/07/2023 esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il piano delle azioni positive per il triennio 2023/2025, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 48, comma 1, D.Lgs. n. 198/2006;
- il Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267;
- il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- il C.C.N.L. Funzioni locali 21 novembre 2022;
- il Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;

Alla luce di quanto sopra evidenziato, il comune di Sumirago al 31.12.2024 presentava una popolazione pari a 5.998 abitanti. Per tale motivo rientra, ai sensi della tabella 1 del DM 17.03.2020, nella fascia demografica da 5.000 a 9.999 abitanti con un valore soglia di 26,90%.
Come da rendiconto 2023, in base al calcolo riportato nell'Allegato "*Calcolo capacità assunzionale*" del presente atto, il comune di Sumirago presenta un rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti pari a **17,45%**, inferiore al valore soglia sopra richiamato (26,90%). Pertanto, ai sensi dell'art. 4 comma 2 del DM 17.03.2020 i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva

rapportata alle entrate correnti, non superiore al predetto valore soglia.
Dato che la spesa massima ammissibile per l'Ente da non superare è di **€ 1.146.484,78** l'Ente ha una capacità di spesa sostenibile per nuove assunzioni a tempo indeterminato pari ad **€ 402.638,55.**
Con riguardo alla spesa di personale a tempo determinato il comune di Sumirago presenta un limite di spesa pari ad **€ 31.153,25**. Tale limite è determinato dalla spesa sostenuta nell'anno 2009, limite di spesa del 100% per gli Enti in regola con gli obblighi di riduzione della spesa di personale, così come definito dal D.L. 90/2014.
Il comune di Sumirago pertanto da atto che le valutazioni in merito al fabbisogno del personale sono state valutate in riferimento a:

a) esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti e a quelli che si intendono svolgere;
b) delle possibili modalità di gestione dei servizi comunali, al fine di perseguire gli obiettivi di carattere generale di efficienza, efficacia ed economicità della pubblica amministrazione;
c) dei vincoli cogenti in materia di spese di personale;
d) come indicato nelle Linee Guida normativamente vigenti: "*l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni*".

Per il triennio 2025/2027 l'Ente ha previsto la copertura dei sottoelencati posti vacanti con le indicate modalità:

ANNO 2025							
N. posti	**Qualifica**	**Profilo professionale**	**Settore**	**Modalità di reclutamento**	**tempo**	**Valore di spesa potenziale (inclusi contributi)**	
1	Funzionario	Funzionario di E.Q.	Polizia Locale	ex art. 1, comma 557, Legge 311/2004	12 h/settimanali dal 01/01/2025 al 31/12/2025	€ 12.850,00	programmata
1	Istruttore	Istruttore Tecnico	Settore Tecnico	ex art. 1, comma 557, Legge 311/2004	6 h/settimanali Dal 01/01/2025 al 28/02/2025	€ 1.840,00	programmata
1	Funzionario	Funzionario di E.Q.	Sociale, educativo, culturale e sportivo	Mobilità/concorso/scorrimento graduatorie	Pieno e indeterminato	€ 36.273,00	programmata
1	Istruttore	Istruttore	Settore Tecnico	Mobilità/concorso/scorrimento	Pieno e	€ 33.685,00	programmata

		Tecnico		graduatorie	indeterminato		
Progressioni tra le aree cd. “in deroga” di cui all’art. 1 comma 612 della L. n. 234/2021 e art. 13 CCNL Funzioni Locali 2019/2021 nel limite dello 0,55% del monte salari 2018					Pieno e indeterminato	€ 3.076,18 (0,55% monte salari) oltre oneri pari ad € 1.099,00	programmata
Si dà atto che l’Ente provvederà ad eventuali sostituzioni di unità di personale cessato a far data dal 31/12/2024 e che cesserà in corso d’anno 2025. Tali sostituzioni non costituiscono di fatto *incremento* della dotazione organica, ma semplice sostituzione di altra unità cessata, in *invarianza* della spesa.							
ANNO 2026							
Si dà atto che l’Ente provvederà ad eventuali sostituzioni di unità di personale che cesserà in corso d’anno 2026. Tali sostituzioni non costituiscono di fatto *incremento* della dotazione organica, ma semplice sostituzione di altra unità cessata, in *invarianza* della spesa.							
ANNO 2027							
Si dà atto che l’Ente provvederà ad eventuali sostituzioni di unità di personale che cesserà in corso d’anno 2027. Tali sostituzioni non costituiscono di fatto *incremento* della dotazione organica, ma semplice sostituzione di altra unità cessata, in *invarianza* della spesa.							

Si precisa che il limite annuo di spesa per lavoro flessibile, come da art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010, è di **€ 31.153,25**. La spesa per personale flessible ex art. 557 è rispettosa dei limiti sopra richiamati, previsti dalla norma;

Si precisa inoltre che l’attuazione del suddetto piano triennale delle assunzioni 2025 - 2027 risulta inferiore alla spesa potenziale massima e al limite di spesa per il personale, come risulta dai seguenti allegati:

- Allegato A Spesa per il personale Comune di Sumirago 2025/2027;
- Allegato B) Calcolo spazi assunzionali Tabella D.M.

Il comune di Sumirago provvederà a trasmettere, ai sensi dell’art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2025-2027 al Dipartimento della Funzione pubblica, entro trenta (30) giorni dalla sua adozione, tenendo presente che fino all’avvenuta trasmissione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal piano;

3.4 Programma di formazione del personale 2025/2027

Il programma di formazione del Comune di Sumirago si ispira ai criteri di uguaglianza ed imparzialità, dal momento che è offerto a tutti i dipendenti, in relazione alle esigenze formative riscontrate ed è volto alla valorizzazione del personale, inteso come un soggetto che richiede riconoscimento e sviluppo delle proprie competenze, al fine di erogare servizi più efficienti ai cittadini.
L'erogazione delle attività formative, avviene secondo i seguenti criteri:
- 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 costi della stessa.

Gli attori coinvolti nel processo di formazione sono:
- Segretario Comunale: è coinvolto nei processi di formazione in particolare per l'attuazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e del Codice di Comportamento;
- Responsabili di Settore: sono coinvolti nei processi di formazione a più livelli, rilevazione dei fabbisogni formativi, individuazione dei singoli dipendenti da iscrivere ai corsi di formazione trasversale, definizione della formazione specialistica per i dipendenti del settore di competenza, gestione del budget relativo alla formazione non obbligatoria;
- Dipendenti: sono i destinatari della formazione;
- Docenti. Il comune di Sumirago può avvalersi sia di docenti esterni sia di docenti interni all'Amministrazione. I soggetti interni deputati alla realizzazione dei corsi sono individuati principalmente nel Segretario Comunale e nei Responsabili di Settore, 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;
- UPEL: il comune di Sumirago ha aderito all'associazione UPEL che garantisce percorsi di formazione qualificati;
- IFEL: i momenti formativi offerti da ANCI nei vari ambiti d'interesse comunale sono ritenuti strumento importante per la formazione e l'aggiornamento costante;
- ANUTEL: il Comune di Sumirago anche per l'anno 2025 potrà aderire all'offerta formativa che prevede l'erogazione di corsi di formazione di base, specialistici e focus su argomenti di particolare interesse per gli enti locali in materia di tributi locali;
- ANUSCA: anche in materia di anagrafe e stato civile, in considerazione del personale recentemente destinato al servizio, è stato prevista l'associazione per garantire la formazione ed il supporto agli uffici con appositi quesiti.

Obiettivi generali:
- diffusione di una cultura della formazione;
- diffusione capillare della formazione all'interno dell'Ente, avvalendosi anche di competenze interne, di metodologie didattiche online, di attività formative pianificate e organizzate per favorire l'acquisizione di competenze sul luogo di lavoro (Training on the job), di valorizzazione delle migliori pratiche ed esperienze professionali maturate nei singoli settori di appartenenza, di condivisione di strumenti operativi comuni a supporto della diffusione di informazioni utili;
- implementazione del sistema formazione attraverso la collaborazione con altri Enti del territorio e/o l'adesione a percorsi formativi qualificati ed economicamente adeguati agli enti locali;

- mantenimento strutturato, in maniera permanente, del sistema formativo per favorire lo sviluppo delle risorse umane, anche in ragione dei cambiamenti organizzativi e culturali che nascono dalla spinta dei nuovi bisogni della comunità locale, valorizzando le risorse e le competenze personali, per ottenere un efficace sviluppo organizzativo.

Obiettivi specifici
soddisfare il fabbisogno formativo dettato da:

- innovazioni di carattere normativo e/o tecnologico
- nuove assunzioni
- nuove assegnazioni settoriali di personale
- obblighi di legge
- necessità di aggiornamento professionale
- obiettivi di Peg assegnati ai Responsabili di Settore che implicano conoscenze e competenze nuove
- PNRR.

Nella pianificazione delle attività formative si tiene conto della necessità di assicurare la qualità delle attività formative e del contenimento della spesa pubblica attraverso un efficiente utilizzo delle risorse umane e materiali disponibili, nonché della complessità organizzativa dell'Ente, nella quale opera personale appartenente ai ruoli, tecnico, giuridico, amministrativo e contabile, e conseguentemente, consente la partecipazione alle iniziative di formazione da parte di tutto il personale dipendente istituzionalmente interessato dagli argomenti di volta in volta affrontati, previa autorizzazione del Responsabile di Settore competente.

La programmazione della formazione è realizzata secondo criteri di:

- pubblicità del materiale didattico per favorire la più ampia diffusione e informazione sui temi oggetto delle attività formative;
- massima partecipazione del personale operante nei settori a più elevato rischio di corruzione;
- adesione a percorsi formativi qualificati ed economicamente adeguati agli Enti Locali, al fine di formare in maniera significativa e pertinente il personale interessato, instaurando logiche di collaborazione e lavoro di rete.

Di seguito si evidenziano le principali aree cui la formazione potrà essere rivolta:
Area giuridico-normativa: La continua evoluzione legislativa e regolamentare evidenzia la complessità delle discipline pubblicistiche e la varietà dei criteri interpretativi. È indispensabile un adeguato presidio formativo non solo per i necessari aggiornamenti, ma per favorire momenti di orientamento applicativo e definizione di prassi condivise.
Area organizzazione e personale: Si intende proseguire, con la proposizione di momenti formativi e di confronto sulle novità normative e operative relative ai diversi istituti normativi del pubblico impiego e alle metodologie di gestione delle risorse umane.
Area economico-finanziaria: Rientrano in quest'area le iniziative formative dirette ad approfondire e consolidare le metodologie di gestione delle spese e delle entrate, la normativa fiscale, la gestione dei beni patrimoniali nonché la normativa sugli appalti e i contratti pubblici, le possibilità di ricevere contributi partecipando a bandi di finanziamento regionali, nazionali, europei, per accedere ai quali occorrono specifiche competenze in ordine alla formulazione, gestione e rendicontazione di progetti complessi anche in una dimensione sovranazionale.
Area tecnico-specialistica: Include la formazione di settore e l'aggiornamento su normative di carattere tecnico, mirati all'acquisizione e al

consolidamento delle competenze necessarie per lo svolgimento delle mansioni attinenti ad attività o a profili professionali specifici.
Area informatica: Comprende la formazione specifica su applicativi gestionali specifici e generali (videoscrittura, fogli di calcolo, ecc.) di uso comune, nonché l'aggiornamento del personale in conseguenza di innovazioni organizzative e dell'evoluzione tecnologica.
Promozione della sicurezza sui luoghi di lavoro e del benessere organizzativo:
Stante la normativa vigente, esiste l'obbligo (previsto dall'art. 37 del D. Lgs 81/08) a carico del datore di lavoro di sottoporre i lavoratori (intendendosi per lavoratore chiunque svolga attività per l'Ente a titolo oneroso oppure a titolo gratuito) alle varie tipologie di formazione in tema di sicurezza che sarà declinata ed erogata in corso d'anno in base alle priorità individuate e ai contingenti di personale da formare/aggiornare.
Anticorruzione e trasparenza: si procederà ad effettuare formazione in tema di anticorruzione e trasparenza con particolare attenzione ai nuovi assunti. La stessa sarà organizzata dall'ufficio personale parte giuridica, anche affidandosi a enti esterni specializzati.
Azioni di sensibilizzazione e formazione sulle tematiche della pari opportunità, sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione: Sarà garantita la partecipazione del personale alla formazione sia su tematiche connesse alle pari opportunità, sia su tematiche utili per sviluppare al meglio le professionalità.
PNRR: per consentire la corretta gestione delle risorse erogate dal PNRR è necessaria la formazione specifica del personale deputato a gestirne le attività. Pertanto, saranno valutate tutte le opportunità disponibili.
Il programma della formazione, pur avendo carattere programmatorio, richiede una certa flessibilità in fase attuativa, con riferimento ai seguenti aspetti:

- modalità di effettuazione dei corsi (a catalogo, in house, ecc.);
- ordine temporale di effettuazione dei singoli corsi;
- sopravvenute esigenze di carattere esogeno o endogeno, che potrebbero determinare il rinvio o l'annullamento di alcuni corsi e al contempo, la programmazione di nuovi (nel limite delle risorse disponibili);
- entità dei budget indicati per ogni fattispecie formativa che può subire degli scostamenti, qualora nel momento di organizzare i relativi corsi si verifichino in concreto costi diversi rispetto alle previsioni;
- modifica nei singoli bilanci annuali delle previsioni di spesa per la formazione.

Il programma formativo è definito dai Responsabili di Settore.
Il budget relativo alla Formazione obbligatoria è attribuito all'ufficio Affari Generali/Personale e alla polizia locale per il proprio settore.

Budget spese per formazione obbligatoria ed aggiornamento del personale:
Anno 2025: Euro 800,00 + 300,00 pl
Anno 2026: Euro 800,00 + 300,00 pl
Anno 2027: Euro 800,00 + 300,00 pl

Budget spese per formazione non obbligatoria del personale:
Anno 2025: Euro 825,00
Anno 2026: Euro 825,00
Anno 2027: Euro 825,00

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Sulla base delle indicazioni fornite dal DL n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021 in merito alle procedure da adottare per la misurazione della performance dei Responsabili e delle Strutture ad essi assegnate, il monitoraggio dello stato di avanzamento delle attività connesse al raggiungimento degli obiettivi assegnati a ciascuna struttura sarà effettuato secondo i seguenti passi.
I Responsabili effettueranno il monitoraggio intermedio di tutti gli obiettivi loro assegnati almeno una volta entro il 30 SETTEMBRE indicando:

- la percentuale di avanzamento dell'attività;
- la data di completamento dell'attività (solo se l'attività è conclusa);
- eventuali criticità superate o che hanno reso impossibile il completamento dell'obiettivo.

Alla conclusione dell'anno i Responsabili effettueranno il monitoraggio conclusivo degli obiettivi indicando per ciascuno di essi le medesime informazioni indicate nel precedente elenco.

Il monitoraggio parziale e quello conclusivo saranno esaminati dall'Organismo di valutazione.