



Comune di Carate Brianza

PIANO INTEGRATO
DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
PIAO 2025-2027

INDICE

P R E M E S S A	3
SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	4
SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	5
2.1 - Valore pubblico	5
2.1.1 - Valore pubblico e PNRR	10
2.1.2 – PNRR dettaglio	11
2.2 - PERFORMANCE	13
2.2.1 – PERFORMANCE Piano dettagliato degli obiettivi ANNO 2025	14
2.3 –Rischi corruttivi e trasparenza_ SEZIONE allegato PREDISPOSTA DAL SEGRETARIO COMUNALE	24
SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	25
3.1 - Struttura organizzativa	25
3.2 –Organizzazione del lavoro agile	26
3.3 –Piano triennale dei fabbisogni di personale	27
3.3.1 Capacità assunzionale:	27
3.4. – RELAZIONE CUG E PIANO AZIONI POSITIVE	31
3.4.1) Dati sul personale e retribuzioni da relazione CUG	31
3.4.2) PIANO AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2025/2027	35
3.5 - Piano Formativo	36
3.5.1) RIFERIMENTI NORMATIVI	37
3.5.2) PRINCIPI DELLA FORMAZIONE:	38
3.5.4) INTERVENTI FORMATIVI:	39
3.5.6) RISORSE FINANZIARIE.	41
3.5.7) MONITORAGGIO.	41
SEZIONE 4 - MONITORAGGIO	42

P R E M E S S A

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ha come obiettivo quello di *“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 finalità del PIAO sono:

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

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

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

Riferimenti normativi

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

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del “Piano tipo”, di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 24 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, comma 4, del DL n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021 e dell'art. 7, comma 1, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, il PIAO deve essere adottato entro il 31 gennaio e aggiornato, a scorrimento, annualmente.

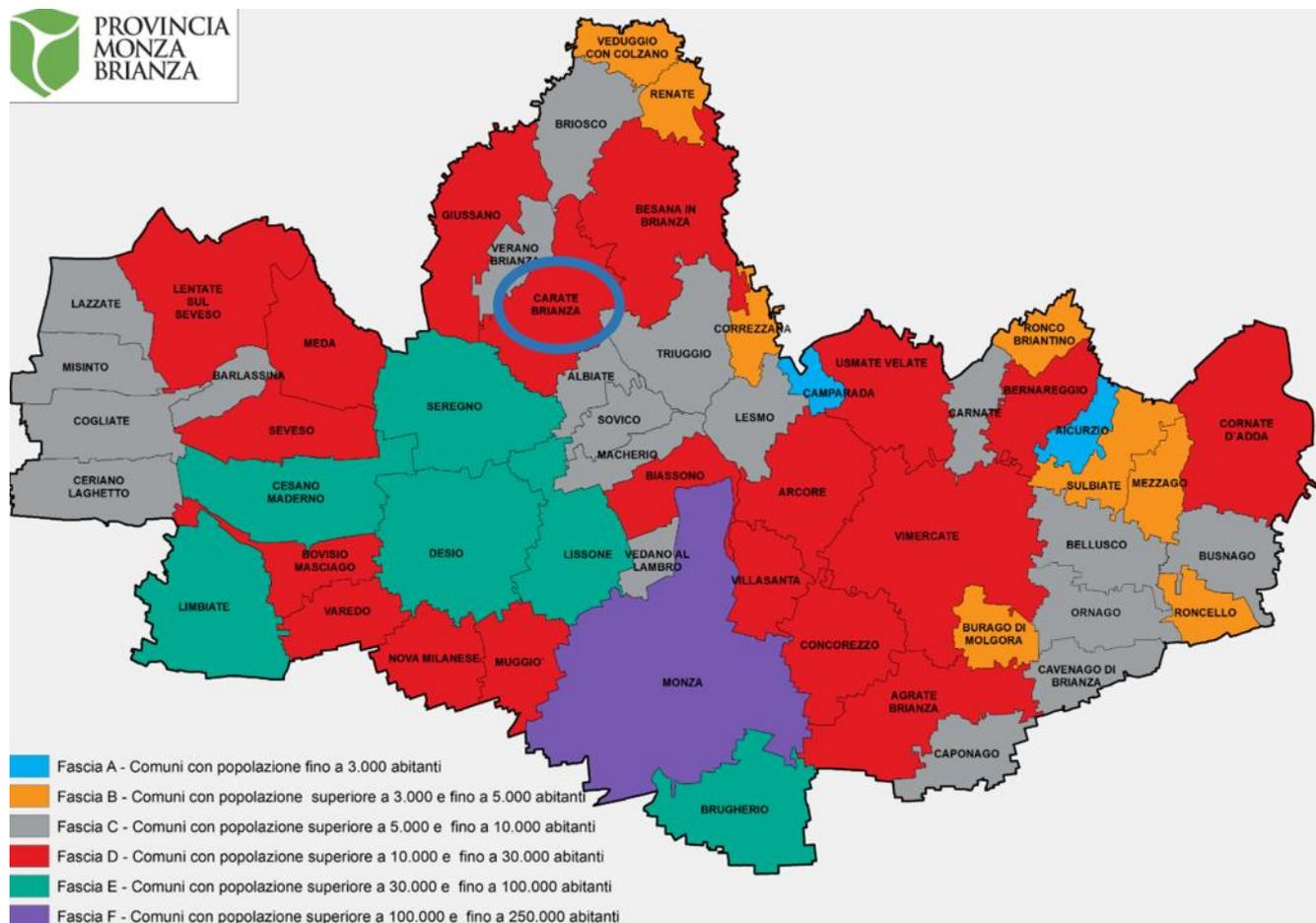
Ai sensi dell'art. 8, comma 2 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 24 giugno 2022, in ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine del 31 gennaio di ogni anno, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci.

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

SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Carate Brianza è situata in Lombardia, in Provincia di Monza e della Brianza, fa parte del Parco regionale della Valle del Lambro e il suo territorio è compreso tra i 215 e i 299 metri s.l.m.

Confina con i comuni di Albiate, Besana in Brianza, Briosco, Giussano, Seregno, Triuggio, Verano Brianza.



INFORMAZIONI IDENTIFICATIVE DELL'ENTE	
Denominazione dell'Ente	Comune di CARATE BRIANZA
Indirizzo	PIAZZA C. BATTISTI 1, CARATE BRIANZA (MB)
PEC	segreteria.comune.caratebrianza@pec.regionelombardia.it
Codice fiscale/Partita Iva	01495680157/00715100962
Codice ISTAT	108015
Sito internet	www.comune.caratebrianza.mb.it
E-mail	segreteria@comune.caratebrianza.mb.it
Telefono	0362 9871
Sindaco	VEGGIAN LUCA
Numero dipendenti al 31/12/2024	82
Popolazione Residente al 31/12/2024	17.932
di cui uomini	8.794
di cui donne	9.138

SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 - Valore pubblico

Il Valore Pubblico rappresenta l'insieme di effetti positivi, sostenibili e duraturi, sulla vita sociale, economica e culturale di una qualsiasi comunità, determinato dall'azione convergente dell'Amministrazione Pubblica, degli attori privati e degli stakeholder. Le Linee guida per il Piano della Performance – Ministeri, n. 1, giugno 2017 del Dipartimento della Funzione Pubblica definiscono il Valore Pubblico come il "miglioramento del livello di benessere economico-sociale rispetto alle condizioni di partenza della politica o del servizio". In generale può essere definito come l'incremento del benessere, attraverso l'azione dei vari soggetti pubblici, che perseguono tale obiettivo utilizzando risorse tangibili (risorse economico-finanziarie, infrastruttura tecnologica, ecc.) e intangibili (capacità relazionale e organizzativa, prevenzione dei rischi e dei fenomeni corruttivi, ecc.).

Il Valore Pubblico si riferisce sia al miglioramento degli impatti esterni prodotti dall'Amministrazione verso l'utenza ed i diversi stakeholder, sia del benessere e della soddisfazione interne all'Ente (persone, organizzazione, relazioni); è dunque generato quando le risorse a disposizione sono utilizzate in modo efficiente e riescono a soddisfare i bisogni del contesto socioeconomico in cui si opera.

In tale prospettiva il valore pubblico si crea programmando obiettivi operativi specifici con adeguati indicatori in grado di misurarli e obiettivi operativi trasversali come la semplificazione, la digitalizzazione, la piena accessibilità, le pari opportunità e l'equilibrio di genere.

Il Consiglio Comunale, ai sensi dell'art. 46 del D.Lgs. 267/2000, ha approvato con deliberazione n. 22 del 20.07.2023 le linee programmatiche relative alle azioni e ai progetti da realizzare nel corso del mandato amministrativo 2023-2028 e con deliberazione n. 51 del 28.11.2024 nelle note di aggiornamento del DUP 2025-2027 si individuano i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici in coerenza con la programmazione finanziaria e con le linee programmatiche di mandato. Tali obiettivi si riportano di seguito

Missione	Obiettivi
Servizi istituzionali, generali e di gestione	- Riorganizzazione dell'accesso agli Uffici pubblici, prevedendo ingressi anche senza appuntamento
	- Redazione delle buone regole di educazione civica del cittadino e del rapporto con il Comune, anche attraverso la collaborazione con le realtà scolastiche locali
Ordine pubblico e sicurezza	- Gestione del nuovo parcheggio pubblico a pagamento di piazza Martiri delle Foibe
	- Implementazione del sistema di videosorveglianza del territorio, sulla base delle priorità evidenziate dai luoghi maggiormente "sensibili"
	- Servizio di "pattuglie serali estive"
	- Supporto alle iniziative del Comune aventi carattere di straordinarietà, come le manifestazioni cittadine patrocinate o quelle organizzate in occasione del periodo estivo e di quello natalizio
	- Controllo sulle attività commerciali, sia in sede fissa che itineranti con particolare riferimento alle verifiche da effettuarsi sulla gestione del mercato settimanale
	- Mantenere il controllo dei parchi pubblici, al fine di tutelare la sicurezza delle persone e dei luoghi
- Mantenere il controllo all'interno dei cimiteri	

Istruzione e
diritto allo
studio

- Valorizzazione delle molteplici realtà educative e formative presenti, sostenendo le esperienze in atto, collaborando a consolidare l'alto livello del nostro sistema di istruzione e implementando ulteriori iniziative che prendano ispirazione dal programma UNICEF 'Città amiche dei bambini e degli adolescenti;
- Potenziamento dei rapporti tra l'Amministrazione Comunale, le scuole e le associazioni per definire Patti Educativi di Comunità;
- Realizzazione di un tavolo permanente sull'educazione che parta dal coordinamento tra i vari assessorati e includa asili, scuole, associazioni di ogni categoria, enti e strutture religiose, famiglie e giovani, con l'obiettivo di creare un progetto condiviso che metta al centro dell'attenzione bambini e adolescenti garantendo il loro diritto all'educazione e la soddisfazione delle loro esigenze;
- Creazione di spazi educativi nelle scuole per l'accoglienza di minori con gravi disabilità al fine di favorire una didattica inclusiva;
- Riqualificazione delle aree esterne degli istituti scolastici per favorire attività educative svolte all'aperto;
- Coprogettazione di gite didattiche e di esperienze organizzate in collaborazione con la comunità educante (es. la nascente "Casa dell'Acqua" di Agliate), per favorire l'educazione ambientale e motoria;
- Interventi di educazione ambientale presso le scuole per la diffusione di buone pratiche di prevenzione della produzione di rifiuti e per la condivisione dei risultati ottenuti nella raccolta differenziata dei rifiuti tramite l'introduzione del sacco blu per il rifiuto indifferenziato;
- Sostegno ai percorsi di educazione civica ed ambientale per i vari gradi scolastici;
- Sostegno a eventuali laboratori pomeridiani (es. scientifici e di attività manuale);
- Miglioramento, ove possibile, delle modalità di trasporto degli studenti, con particolare attenzione a quelli con disabilità;
- Sostegno allo sportello psicologico negli istituti scolastici per prevenire il disagio infantile e adolescenziale; tale servizio può essere offerto anche ai genitori per riflettere sul ruolo genitoriale e sulle difficoltà da affrontare nel percorso di crescita;
- Prosecuzione del rapporto sinergico tra gli Uffici Istruzione e Servizi sociali per interventi volti a ridurre la dispersione scolastica;
- Proseguimento delle attività di orientamento (in coordinamento tra i diversi ordini scolastici);
- Ampliamento dell'offerta formativa delle Scuole del territorio a partire dall'Asilo Nido e dalle scuole per l'infanzia;
- Rinnovo delle convenzioni con le scuole paritarie, con la finalità di garantire la libertà di scelta educativa delle famiglie;
- Agevolazione dell'incontro tra studenti ed aziende, individuando nuove iniziative per l'avvio di attività di formazione post scuola superiore;
- Realizzazione della Academy (scuola delle arti e dei mestieri), previa sottoscrizione di un accordo con Regione Lombardia;

	- Rafforzamento dell'offerta dei campus estivi in sinergia col mondo universitario e di volontari per lo svolgimento di attività educative, motorie e multisportive, in collaborazione con le associazioni sportive e/o culturali del territorio.
	- Creazione di momenti formativi dedicati agli operatori/volontari dei centri estivi per l'accoglienza di minori con disabilità favorendo un'azione educativa di sistema;
	- Efficientamento degli edifici scolastici, in ambito energetico e contro il rischio sismico attraverso l'utilizzo dei fondi PNRR ottenuti.
	- Installazione di telecamere per il controllo degli ingressi e delle uscite;
	- Bonifica dell'inutilizzata casa del custode della scuola di Costa Lambro per creare uno spazio permanente per la comunità (laboratori, biblioteca), dopo una necessaria valutazione della qualità delle strutture e dei servizi;
	- Sensibilizzazione e coinvolgimento di tutti i soggetti educativi ai temi del bullismo e del cyber bullismo;
	- Rafforzamento della collaborazione con le scuole superiori, sostenendo progetti che coinvolgano i ragazzi e le realtà associazionistiche del territorio e promuovano i percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento.
	Tutela e valorizzazione dei beni e attività culturali
- Ricerca di finanziamenti per valorizzare e restituire alla pubblica fruizione il fondo librario Cusani Confalonieri;	
- Stipulazione di accordi con associazioni al fine di valorizzare l'oratorio di Santa Maria Maddalena;	
- Decentramento nelle frazioni di alcune manifestazioni durante l'arco dell'anno, per tenere vivi altri quartieri oltre alle zone centrali, con individuazione di eventi e conferenze che possano trovare spazio nel nuovo Palazzetto e in altri luoghi, per favorire la cultura e l'aggregazione sociale a tutti i livelli;	
- Valorizzazione della Biblioteca ed incremento delle attività proposte con un maggior	
- Coinvolgimento delle differenti fasce di età (in particolare studenti di ogni grado). Partendo da una rin vigorita attività bibliotecaria, spostamento nell'area dei Gaggioli per avere maggiore disponibilità di spazi funzionali all'aggregazione giovanile, alla lettura e allo studio, con un'integrazione e un potenziamento delle tecnologie nella gestione del prestito;	
- Promozione della lettura e del progetto Nati per leggere in collaborazione con l'Ospedale di Carate e con Brianzabiblioteche;	
- Installazione delle cassette del libro con l'obiettivo di incoraggiare l'accesso libero alla lettura da parte di tutta la cittadinanza, favorendo la condivisione della conoscenza. Le cassette potranno essere realizzate su progettazione dei ragazzi nelle scuole e da volontari o artigiani locali.	
- Promozione di un progetto che valorizzi il brand "Carate Brianza" attraverso i suoi "gioielli": la Basilica di Agiate, Villa Cusani ecc., anche attraverso un ulteriore sviluppo e potenziamento del MUDIC (MUseo Diffuso Carate).	

Politiche giovanili, sport e tempo libero	- Prosecuzione della collaborazione con le associazioni sportive e istituti scolastici caratesi attraverso la realizzazione di iniziative e di nuovi eventi, anche mediante lo stanziamento di contributi, la sottoscrizione di convenzioni, la concessione di patrocini a manifestazioni sportive, al fine di valorizzare lo sport e a far conoscere tali realtà, anche per promuovere la pratica sportiva delle persone disabili;
	- Promozione della pratica sportiva, anche attraverso la collaborazione con le società sportive, per l'introduzione di percorsi di avvicinamento allo sport per bambini sotto i 6 anni e la gestione di spazi e magazzini mediante convenzioni;
	- Completamento del nuovo Palazzetto dello Sport, con il coinvolgimento delle associazioni e delle scuole per l'individuazione di spazi e attrezzature che valorizzino il maggior numero possibile di attività sportive;
	- Individuazione della più efficace ed efficiente modalità di affidamento in gestione del punto ristoro presso il nuovo Palazzetto dello Sport, anche mediante il coinvolgimento delle associazioni del territorio, al fine di promuovere l'inclusione e l'aggregazione sociale;
	- Stipulazione di convenzioni con le associazioni sportive del territorio per la gestione della parete di arrampicata del nuovo Palazzetto dello sport, al fine di garantire la sicurezza degli utenti;
	- Attivazione di procedure atte a reperire fonti di finanziamento, ivi incluse forme di sponsorizzazioni, per coprire le spese gestionali del nuovo Palazzetto dello sport e realizzare risparmi di spesa;
	- Apertura di un tavolo di discussione per una riorganizzazione del sistema di gestione del Centro Sportivo di via Olimpia;
	- Organizzazione diretta di specifici eventi.
Assetto del territorio ed edilizia abitativa	- Avvio di tutte le iniziative volte all'attuazione del PGT, in particolar modo favorendo gli interventi di rigenerazione urbana che possano riqualificare aree abbandonate e dismesse di Carate
	- Costruzione della rete ecologica comunale e dei servizi ecosistemici
	- Analisi del patrimonio immobiliare comunale per valorizzare spazi da destinare a diversi usi sociali e ricreativi (progetti di Housing, spazi per giovani, alloggi a canone convenzionato per forze dell'ordine)
	- Creazione di alloggi in edilizia convenzionata in attuazione dell'ambito CEE-CL4
	- Conclusione della realizzazione del nuovo polo scolastico-sportivo
	- Prosecuzione degli sviluppi progettuali relativi al nodo viabilistico con la SS36 di Carate Nord Verano Brianza
	- Conferma delle azioni per sostenere la volontà dei cittadini di eliminare i vincoli e riscattare i diritti di superficie relativi alle abitazioni di edilizia residenziale convenzionata
	- Completamento degli interventi di riqualificazione energetica dei complessi residenziali destinati al Servizio Pubblico Abitativo
- Potenziamento del progetto "orti sociali" da destinare ai cittadini e alle realtà scolastiche e territoriali per rendere l'agricoltura uno strumento educativo e riabilitativo.	
Sviluppo sostenibile e tutela del	- Valutazione dell'istituzione della figura di Ispettore Ambientale Comunale Volontario.
	- Prosecuzione nell'opera di riqualificazione energetica degli edifici comunali

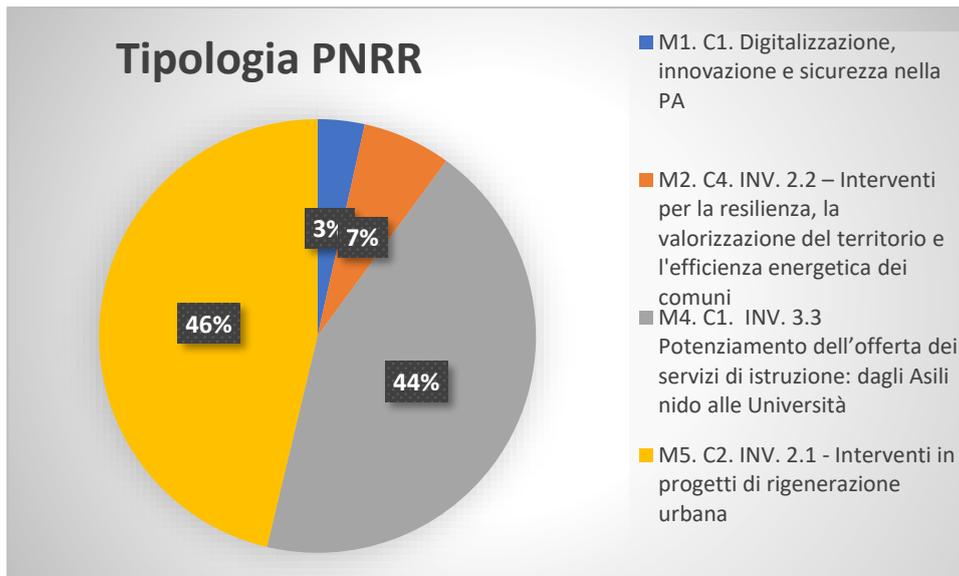
territorio e dell'ambiente	- Ulteriori sostituzioni e migliorie all'arredo urbano
	- Realizzazione della Academy (scuola delle arti e dei mestieri), previa sottoscrizione dell'Accordo di Programma con Regione Lombardia
	- Completamento del Nuovo Centro Anziani "Pierino Aliverti ed Associazioni"
	- Riqualificazione e messa in sicurezza del Parco di Villa Cusani, soprattutto della parte 'bassa' su Via Mazzini. L'area potrebbe essere meglio sfruttata per realizzare eventi dedicati ai più giovani ed eventi legati alla natura stessa del parco. Si valorizzerebbe così una zona meno frequentata e si potrebbe avere anche un controllo maggiore su possibili atti vandalici o di malcostume
	- Nuova convenzione del Centro Sportivo comunale di via Olimpia
	- Attuazione delle opere funzionali alla messa in sicurezza le strade cittadine con marciapiedi e percorsi pedonali. Completamento di tale lavoro in prossimità delle Scuole Mario Lodi
	- Ottimizzazione della gestione delle aree di sosta continuando ad identificare nuove aree di parcheggio per favorire l'accesso alle scuole, alle attività commerciali, agli uffici pubblici e ai servizi cittadini. Aumento, ove possibile, del numero dei posti auto dedicati alle persone disabili e attivazione dei parcheggi rosa
	- Conclusione del realizzando collegamento stradale tra via Pellico e via Alberto da Carate con la realizzazione di un nuovo parcheggio pubblico a servizio del centro città
	- Realizzazione di opere in favore della mobilità sostenibile (es. Bike Sharing)
	- Valorizzazione delle colonnine per la ricarica dei veicoli elettrici
	- Valutazione di istituire la figura di Ispettore Ambientale Comunale Volontario in collaborazione con uff. Ecologia
	- Valutazione di soluzioni per migliorare lo scorrimento del traffico nell'incrocio in prossimità della Chiesa di San Bernardo
	- Incentivazione della costituzione di comunità energetiche sul territorio, offrendo un contributo importante alla transizione energetica
	- Studio di fattibilità economico e finanziario per realizzazione di un impianto natatorio
	- Stipulazione di nuove convenzioni con il Parco Regionale della Valle Lambro
- Incentivazione della costituzione di comunità energetiche sul territorio	
Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	- Creazione di incontri e di eventi di formazione e di sensibilizzazione volti a favorire la tutela dell'anziano, in collaborazione con le forze dell'ordine e con l'associazionismo: promozione corsi di formazione gratuita per badanti/assistenti familiari finalizzati a favorire un'assistenza più specializzata; prevenzione delle truffe; amministrazione di sostegno, gestione di pratiche telematiche; adeguato supporto ai soggetti affetti da demenza e ai loro famigliari, ecc.
	- Istituzione di sportelli di prossimità (orientamento ai servizi legali e non) con coinvolgimento delle Associazioni del territorio, anche in riferimento ai casi di violenza contro le donne e di bullismo, in integrazione con le realtà già presenti a livello territoriale
	- Sviluppo e ideazione di serate tematiche, sotto forma di conferenze, aperte alla cittadinanza. Le serate verteranno su approfondimenti specifici come, ad esempio, la salute mentale, violenza assistita con ospiti esperti del settore

	<ul style="list-style-type: none"> - Rafforzamento dei rapporti di collaborazione con il Terzo settore per l'aiuto fattivo nelle attività di assistenza e del fare. Il mondo del volontariato e dell'associazionismo caratese, con i suoi valori identitari e di comunità può contribuire a dare maggiori energie per colmare il vuoto verso quei servizi in cui è necessaria una presenza maggiore di assistenza al cittadino: non ci sono, infatti, “mondi vitali” della società civile, se non si mette in moto la molla dell'identità comunitaria
	<ul style="list-style-type: none"> - Prosecuzione nell'attenzione alla promozione di politiche giovanili anche tramite l'adesione ad appositi bandi e al bilancio partecipativo - Revisione e definizione a livello di ambito territoriale del regolamento di disciplina degli
	interventi, delle prestazioni e dei servizi sociali.
	<ul style="list-style-type: none"> - Organizzazione momenti di riflessione – spettacoli aperti alla cittadinanza, mostre, eventi formativi ecc - per specifiche tematiche sociali (disabilità, violenza alle donne, Alzheimer, ecc.) in occasione di giornate ad esse dedicate e istituite e riconosciute a livello internazionale.
Tutela della salute	<ul style="list-style-type: none"> - Gestione dei defibrillatori in dotazione del Comune.
Sviluppo economico e competitività	<ul style="list-style-type: none"> - Sostegno e valorizzazione delle attività dei commercianti, degli artigiani e delle attività produttive.
	<ul style="list-style-type: none"> - Organizzazione di manifestazioni e di eventi in collaborazione con le associazioni caratesi.
	<ul style="list-style-type: none"> - Partecipazione ad eventuali bandi finalizzati all'erogazione di contributi a seguito della recente costituzione del nuovo distretto del commercio con i comuni di Verano Brianza e di Brioso denominato “Cuore della Brianza”.
	<ul style="list-style-type: none"> - Promozione del territorio mediante gli eventi natalizi e le tradizionali luminarie al fine di incentivare l'afflusso di utenti presso gli esercizi commerciali caratesi;

2.1.1 - Valore pubblico e PNRR

Tra le misure di traduzione della politica dell'Ente in Valore Pubblico rientrano anche i progetti del PNRR Ad oggi i finanziamenti riconosciuti hanno riguardato 19 interventi per un totale di 9.897.846,50 € dovranno essere attuati entro il 2026.

Nel seguente grafico si riportano i progetti in corso di attuazione, finanziati con il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, declinati relativamente alle direttrici nazionali menzionati dal Dispositivo per la Ripresa e Resilienza (RRF) del Next Generation EU.



2.1.2 – PNRR dettaglio

a) **M1. C1. Digitalizzazione, innovazione e sicurezza nella PA:** “L’obiettivo è rendere la Pubblica Amministrazione la migliore “alleata” di cittadini e imprese, con un’offerta di servizi sempre più efficienti e facilmente accessibili.”

In relazione all’accessibilità dei propri sistemi informativi, intesi come capacità di erogare servizi e fornire le informazioni in modalità fruibile, senza discriminazioni, anche da parte di coloro che necessitano di tecnologie assistive o configurazioni particolari, il Comune di Carate Brianza dà attuazione alla Direttiva UE 2016/2102, al D.Lgs. 10 agosto 2018, n. 106, alla Legge 9 gennaio 2004 n. 4 ed alle Linee Guida sull’accessibilità degli strumenti informatici emanate da AgID.

Il Comune ha partecipato e ottenuto finanziamenti PNRR nell’ambito delle seguenti Misure:

- Misura 1.2 - Abilitazione al Cloud: migrazione in cloud degli applicativi individuati, avvalendosi della modalità di trasferimento in sicurezza dell’infrastruttura IT. Difatti tale modalità consiste nel migrare l’intero servizio, comprensivo di applicazioni e dati su un hosting cloud senza apportare modifiche agli applicativi, ovvero replicando il servizio esistente in un ambiente cloud.
- Misura 1.4.1 - Esperienza del Cittadino: migliorare l’accessibilità, la fruibilità e l’organizzazione delle informazioni del sito istituzionale dell’Ente, che sarà aggiornato in conformità al nuovo modello di design per i siti web dei comuni italiani realizzato da Designers Italia del Dipartimento per la trasformazione digitale. Saranno inoltre oggetto di *redesign* in ottica di semplificazione, miglioramento della “*user experience*” e dell’accessibilità una serie di servizi destinati ai cittadini.
- Misura 1.4.4 – Estensione dell’utilizzo delle piattaforme nazionali di identità digitale - SPID CIE consentiranno al Comune di proseguire il percorso di *semplificazione e digitalizzazione* dei processi di pagamento per i propri servizi e di ampliare il numero dei servizi in grado di inviare notifiche a cittadini e alle imprese, anche grazie all’estensione dell’utilizzo delle piattaforme nazionali di Identità Digitale con l’integrazione con il software Cie-Id e l’adozione degli standard europei “Eidas”.
- Misura 1.4.5 - Notifiche Digitali sarà sperimentata l’integrazione di due servizi con la piattaforma nazionale per le notifiche digitali a valore legale degli atti pubblici (PND) che consentirà all’Ente di *velocizzare e ridurre gli oneri organizzativi e gestionali* per le attività di notifica degli atti.
- Misura 1.3.1. – Piattaforma Digitale Nazionale Dati permetterà ai soggetti aderenti di accedere, mediante l’integrazione delle cosiddette “API” – Application Programming Interface, ad un’unica piattaforma nazionale digitale contenente dati dei Soggetti Pubblici aderenti, così da attuare concretamente il principio di interoperabilità dei dati della Pubblica Amministrazione. La misura

ha l'obiettivo di valorizzare il capitale informativo della PA, riducendo la richiesta di dati al cittadino e, allo stesso tempo, creando nuove opportunità di sviluppo per le imprese, nel rispetto della Privacy.

b) M2. C4. Tutela del territorio e della risorsa idrica

La seconda Missione, denominata Rivoluzione Verde e Transizione Ecologica, si occupa dei grandi temi dell'agricoltura sostenibile, dell'economia circolare, della transizione energetica, della mobilità sostenibile, dell'efficienza energetica degli edifici, delle risorse idriche e dell'inquinamento, al fine di migliorare la sostenibilità del sistema economico e assicura una transizione equa e inclusiva verso una società a impatto ambientale pari a zero.

Il Comune ha partecipato e ottenuto finanziamenti PNRR nell'ambito delle seguenti Misure:

- Misura 2 Investimento 2.2 - Interventi per la resilienza, la valorizzazione del territorio e l'efficienza energetica dei Comuni, in tale finanziamento rientrano:
 1. Efficientamento energetico edificio SAP di Via Foppe 7.
 2. Riconversione spazi esistenti e sostituzione superfici vetrate esterne presso la scuola Infanzia e Asilo Nido di Via Agazzi.
 3. Lavori di adeguamento e messa a norma delle superfici vetrate della scuola paritaria dell'infanzia Santa Maria.

c) M4.C1. Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione: dagli Asili nido alle Università

La quarta Missione, Istruzione e Ricerca, incide su fattori indispensabili per un'economia basata sulla conoscenza. Oltre ai loro risvolti benefici sulla crescita, tali fattori sono determinanti anche per l'inclusione e l'equità. I progetti proposti intendono rafforzare il sistema educativo lungo tutto il percorso di istruzione, sostenere la ricerca e favorire la sua integrazione con il sistema produttivo.

Il Comune ha partecipato e ottenuto finanziamenti PNRR nell'ambito delle seguenti Misure:

- Misura 3.3: Piano di messa in sicurezza e riqualificazione dell'edilizia scolastica:
 1. Interventi di adeguamento sismico e statico delle strutture della scuola secondaria di primo grado Dante Alighieri.
 2. Interventi di adeguamenti sismico e statico delle strutture della scuola primaria G.D. Romagnosi.
 3. Interventi di adeguamento sismico e statico delle strutture della scuola primaria Ida TavernaBorromeo.
 4. Interventi di adeguamento sismico e statico delle strutture della scuola dell'infanzia e asilo nido di via Agazzi.
 5. Interventi di adeguamento sismico e statico delle strutture della scuola dell'infanzia di via Sciesa.

d) M5.C2. Infrastrutture Sociali, Famiglie, Comunità e Terzo Settore

Il progetto della quinta Missione è finalizzato a fornire ai comuni sovvenzioni per investimenti nella rigenerazione urbana, al fine di ridurre le situazioni di emarginazione e di degrado sociale, nonché di migliorare la qualità del decoro urbano e del contesto sociale e ambientale.

L'obiettivo di questo investimento - rivolto a comuni medio-grandi - è la rigenerazione urbana:

la manutenzione per il riuso e la rifunzionalizzazione delle aree pubbliche e delle strutture edilizie pubbliche esistenti per finalità di interesse pubblico, compresa la demolizione delle opere abusive realizzate da privati in assenza o totale difformità dal permesso di costruire e dalla sistemazione delle relative aree;

il miglioramento della qualità del decoro urbano e del tessuto sociale e ambientale, anche attraverso interventi di ristrutturazione edilizia di edifici pubblici, con particolare riferimento allo sviluppo di servizi sociali e culturali, educativi e didattici, o alla promozione di attività culturali e sportive;

la mobilità sostenibile.

Il Comune ha partecipato e ottenuto finanziamenti PNRR nell'ambito delle seguenti Misure:

- Misura 2 Rigenerazione urbana e housing sociale; Investimento 2.1 - Investimenti in progetti di rigenerazione urbana, volti a ridurre situazioni di emarginazione e degrado sociale
 1. Area ex Gaggioli (bonifiche ex scuola don gnocchi e creazione parco inclusivo).
 2. Centro anziani via Nazario Sauro
 3. Palazzetto sport via Olimpia. tinteggiature e completamento impianti
 4. Bonifica ex piattaforma ecologica via Tagliamento.

2.2 - PERFORMANCE

Tale sottosezione è predisposta secondo quanto previsto dal capo II del D.lgs. 150/2009 e dalle Linee Guida ministeriali e contiene gli obiettivi misurati da indicatori di performance di efficienza e di efficacia dell'Amministrazione, in aderenza al vigente Sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della performance e in applicazione di quanto previsto dall'art. 7, comma 1, del D.lgs.n. 150/2009, il quale dispone che "Le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa ed individuale. A tale fine adottano con apposito provvedimento il Sistema di misurazione e valutazione della performance".

Il Sistema di valutazione della performance vigente nel Comune di Carate Brianza è stato approvato con delibera di Giunta Comunale n. 30 del 10/03/2022 e viene sottoposto annualmente a verifiche ed eventuali revisioni.

Si rimanda al documento completo pubblicato al sito dell'ente:

[link "Sistema di misurazione e valutazione della Performance" sito Ente Comune di Carate Brianza](#)

Il sistema di misurazione e valutazione della performance si articola nelle seguenti fasi sviluppate ciclicamente in riferimento all'esercizio di bilancio annuale:

1-Programmazione: La fase di programmazione della performance prende avvio a partire dal mese di settembre dell'esercizio antecedente a quello oggetto di misurazione e valutazione e si completa con la predisposizione del Piano della Performance, di norma entro 20 gg. dall'approvazione del bilancio di previsione. La programmazione ha inizio con la definizione, da parte dell'organo di indirizzo politico, delle azioni strategiche che si intendono realizzare nel successivo triennio, in coerenza con le priorità politiche ed i programmi/ progetti individuati negli strumenti di pianificazione del mandato (Linee programmatiche e Piano generale di sviluppo) ed aggiornati periodicamente attraverso il DUP, e compatibilmente con le risorse umane, finanziarie e strumentali a disposizione e con i vincoli di finanza pubblica.

Nell'ambito della definizione delle azioni strategiche, sono congiuntamente individuati una serie di parametri ed indicatori da alimentarsi attraverso dati del sistema contabile dell'ente, finalizzati a preservare l'equilibrio economico finanziario e patrimoniale dell'ente ed a rispettare i parametri ed i vincoli di finanza pubblica.

Sulla base delle azioni strategiche individuate dall'organo di indirizzo politico ed a seguito di costante confronto con i rappresentanti che lo compongono, i Responsabili di settore sviluppano il programma degli interventi operativi che definirà il Piano della performance.

Il Segretario comunale, anche attraverso specifiche riunioni della Conferenza dei Responsabili di settore, sollecita la partecipazione propositiva degli stessi al processo annuale di identificazione degli obiettivi operativi e di assegnazione delle risorse.

La proposta definitiva del Piano della performance, sulla base delle proposte formulate dai Responsabili di settore, viene formulata dal Segretario, di concerto con il Responsabile del Servizio Finanziario per la parte economico-finanziaria, ed è sottoposta all'esame ed alla approvazione della Giunta Comunale.

2 -Monitoraggio L'attività di monitoraggio della performance prende avvio a seguito dell'approvazione del Piano della performance e comporta un costante riscontro, da parte di tutti i soggetti coinvolti per l'ambito

di propria competenza, della coerenza e della sostenibilità delle azioni e degli interventi posti in essere rispetto agli obiettivi da conseguire. In caso di rilevazione di accadimenti o informazioni che potrebbero comportare un significativo scostamento rispetto agli obiettivi prefissati, ogni soggetto è tenuto ad informare il proprio coordinatore: i dipendenti sono tenuti ad informare le P.O., le Posizioni Organizzative sono tenute ad informare il Segretario, affinché vengano avviate azioni di verifica e di eventuale riequilibrio; tali interventi comportano il coinvolgimento del Nucleo.

3 -Consuntivazione

L'attività di consuntivazione prende avvio al termine (dopo il 31 dicembre) dell'esercizio oggetto di misurazione e valutazione.

I Responsabili di settore raccolgono e rielaborano le informazioni operative e contabili relative agli obiettivi di propria competenza ed aggiornano i prospetti di misurazione. Il Segretario Comunale coordina il reperimento di tutti i prospetti di misurazione; i dati relativi al raggiungimento degli obiettivi vengono inviati al Nucleo di valutazione per la valutazione del raggiungimento degli obiettivi e la predisposizione di un documento aggregato, composto dal verbale del Nucleo e dalle relazioni delle P.O. e del Segretario.

Completate le attività di cui ai punti precedenti, il Nucleo di valutazione acquisisce le schede di valutazione delle performance individuali predisposte dalle P.O. (per i dipendenti assegnati al settore di cui sono a capo) ed avvia l'attività di confronto con il Segretario Comunale al fine di formulare la proposta di valutazione delle P.O. stesse da sottoporre al Sindaco, secondo le modalità previste dal sistema di valutazione e tenuto anche conto della coerenza del comportamento delle P.O. stesse ai principi del D.Lgs. 150/2009 come modificato dal D.Lgs. 75/2017.

Recepite le proposte di valutazione da parte del Nucleo, il Sindaco, previo confronto con il Nucleo stesso e con il Segretario Comunale, attribuisce in via definitiva i punteggi alle P.O. con la metodologia di cui al presente sistema.

L'attività di consuntivazione della performance deve completarsi di norma entro 30 giorni dalla disponibilità dei dati oggetto di misurazione, e comunque non oltre il 30 giugno dell'anno successivo al periodo oggetto di valutazione, salvo eventuali deroghe o rinvii disposti da norme nazionali in merito ai tempi di approvazione del Bilancio Consuntivo dell'anno oggetto di valutazione.

I prospetti di misurazione e le valutazioni concernenti la performance organizzativa ed individuale sono raccolti e sintetizzati in un unico documento denominato **Relazione sulla performance**, da predisporli di norma entro il 30 giugno dell'anno successivo a quello di valutazione oppure, in caso di differimento oltre tale termine del Bilancio consuntivo entro e non oltre il 30 giorno successivo all'approvazione del Bilancio Consuntivo dell'anno oggetto di valutazione.

2.2.1 – PERFORMANCE Piano dettagliato degli obiettivi ANNO 2025

Gli obiettivi di sono rappresentati secondo i Centri di responsabilità che emergono dalla struttura organizzativa dell'Ente definita con la Giunta comunale n. 11 del 30.01.2025, con la quale si approvava la modifica dell'articolazione dei Settori e dei Servizi e la riorganizzazione del personale a far data dall'01.02.2025; come di seguito

- **Settore Finanziario Risorse Umane e Affari Generali**

Servizi di Ragioneria – Economato – Tributi – Risorse Umane - Servizi Assicurativi- Segreteria - Contratti
– URP – Protocollo

- **Settore Istruzione Cultura Sport Ambiente**

Asilo Nido e Scuola dell'Infanzia - Servizi Scolastici - Servizi e attività culturali - Servizi sportivi – Ecologia
– Ambiente

- **Settore Servizi Sociali e E.R.P.**

Minori e Famiglia - Area Adulti – Salute - Politiche abitative - Politiche giovanili – Disabilità – Anziani – Stranieri – Edilizia Residenziale Pubblica

- **Settore Edilizia Privata e Urbanistica**

Edilizia Privata – Urbanistica- Commercio-SUAP

- **Settore Lavori Pubblici Patrimonio Servizi Demografici e CED**

Lavori Pubblici – Patrimonio - Servizi Demografici – CED

- **Settore Polizia Locale;**

Viabilità - Protezione Civile - Polizia Giudiziaria

La programmazione operativa contenuta nell'apposita sezione del Documento Unico di Programmazione (DUP) viene declinata in maggior dettaglio nel **Piano dettagliato degli Obiettivi/Piano della performance** che contiene gli obiettivi di gestione e gli obiettivi in materia di prevenzione della corruzione, trasparenza, controlli sull'esecuzione dei lavori e servizi e le risorse necessarie alla loro realizzazione.

Gli obiettivi di gestione sono rappresentati in termini di finalità in un'ottica di programmazione, consentendo successive considerazioni sul grado di efficacia ed efficienza dell'attività svolta e di risultati attesi che si prevede di raggiungere, misurati attraverso gli indicatori e relativi target, permettendo in tal modo:

- la puntuale programmazione esecutiva;
- l'efficace governo delle attività gestionali e dei relativi tempi di esecuzione;
- la chiara responsabilizzazione per i risultati effettivamente conseguiti.

Gli obiettivi di gestione costituiscono quindi il risultato atteso verso il quale indirizzare le attività e coordinare le risorse nella gestione dei processi di erogazione di un determinato servizio. Le attività sono poste in termini di obiettivo e contengono la precisa ed esplicita indicazione circa il risultato da raggiungere, rappresentato dagli indicatori.

Gli obiettivi necessitano infatti di un idoneo strumento di misurazione individuabile negli indicatori, che consistono in parametri gestionali considerati e definiti a preventivo, ma che poi dovranno trovare confronto con i dati desunti, a consuntivo, dall'attività svolta, al fine di misurare i risultati effettivamente conseguiti.

Elemento essenziale di ogni obiettivo deve essere infatti la misurabilità in termini oggettivi ai fini della valutazione del risultato ottenuto.

Obiettivi Strategici 2025

Settore Finanziario Risorse Umane e Affari Generali			Scadenza	peso %
1	Regolamento Contabilità-revisione e aggiornamento con nuova normativa.	Ragioneria	31/07/25	15,0
2	Regolamento Economo.	Economato	31/07/25	10,0
3	Emissione solleciti e avvisi li liquidazione TARI direttamente	Tributi	31/12/25	5,0

	dall'ufficio con nuovo applicativo EVO			
4	Implementazione controllo di gestione.	Ragioneria	30/06/25	5,0
5	Predisposizione data base con sinistri e contenzioni in corso e monitoraggio trimestrale per adeguamento Fondo Rischi Potenziali.	Assicurativi/Legale	30/06/25	10,0
6	Approvazione Bilancio di previsione 2026/2028 (approvazione schema di bilancio in GC entro il 15 novembre 2025)	Intersettoriale	15/11/25	10,0
7	Attuazione del piano triennale di prevenzione alla corruzione e trasparenza	Intersettoriale	31/12/25	15,0
8	Monitoraggio trimestrale dell'andamento del rispetto dei tempi di pagamento con il compito di allertare i Responsabili di Servizio nel caso in cui i tempi medi di pagamento non siano in linea con i termini di legge (30gg ricevimento fattura) al fine di adottare gli opportuni correttivi	Intersettoriale	31/12/25	30,0

100,0

Settore Istruzione Cultura Sport e Ambiente		Scadenza	peso %	
1	Avvio progetto Indaco - progetto regionale per la costituzione della rete scuola-UONPIA finalizzata all'individuazione precoce degli alunni a rischio di disturbi specifici di apprendimento (DSA) o altri disturbi del neurosviluppo, all'attuazione di attività di potenziamento in ambito scolastico e per l'invio mirato ai percorsi diagnostici presso le UONPIA	Istruzione/Servizi Sociali	30/06/25	5,0
2	Ideazione e realizzazione di una rassegna concertistica e di una rassegna di promozione della fiaba mediante eventi diffusi sul territorio comunale	Cultura/Istruzione	31/12/25	5,0

3	Attivazione di progettazione partecipata per la realizzazione della nuova biblioteca e di nuove strategie di coinvolgimento degli stakeholders mediante il coordinamento delle attività con incontri di promozione della lettura in biblioteca e nelle scuole e promozione del progetto Nati per leggere, installazione della casetta del libro con l'obiettivo di incoraggiare l'accesso libero alla lettura, attivazione di un gruppo di lettura e individuazione di un referente per la promozione e valorizzazione della lettura in biblioteca	biblioteca/cultura/istruzione	31/12/25	10,0
4	Affidamento in gestione del bar del nuovo palazzetto e attivazione di sponsorizzazioni al fine di consentire una gestione a costo zero della struttura	Sport	01/09/25	10,0
6	Elaborazione progetto di simbiosi industriale e richiesta di finanziamento all'Unione Europea mediante progettazione volta allo sviluppo di un ecosistema di economia circolare	Ambiente	31/12/25	5,0
7	Elaborazione di un progetto di per la gestione delle ex discariche e partecipazione a bandi di finanziamento per la realizzazione di interventi di monitoraggio ambientale e rinaturalizzazione	Ambiente	31/12/25	10,0
8	Attuazione del piano triennale di prevenzione alla corruzione e trasparenza	Intersettoriale	31/12/24	15,0
9	Approvazione del Bilancio di Previsione 2026/2028 (approvazione schema di bilancio 2026/2028 in GC entro il 15 novembre 2025)	Intersettoriale	15/11/25	10,0

10	Garantire un adeguato livello di efficienza dell'azione amministrativa mediante il puntuale rispetto dei termini previsti per attuare gli adempimenti richiesti e degli obblighi di legge per effettuare i pagamenti ai fornitori di beni e servizi (art. 33 D.Lgs. 33/2013)	Intersettoriale	31/12/25	30,0
----	--	-----------------	----------	------

100,0

Settore Servizi Sociali ERP		Scadenza	peso %	
1	Realizzazione settimana manifestazione " <i>Essere differenti è normale</i> " sulla tematica della disabilità con l'introduzione di iniziative (gruppi, serate, work caffè, ecc) rivolte a specific target di soggetti che affrontano il tema della disabilità all'interno dei loro contesti famigliari (genitori, fratelli, ecc) che possano essere occasioni di sosteno/supporto ma anche di raccolta di bisogni e necessità.	Servizi Sociali e E.R.P.	03/12/25	4,0
2	Chiusura cantiere Centri Anziani/ Sottoscrizione nuova convenzione con l' associazione " <i>Vivere giovani insieme</i> " per la gestione Centro Anziani Pierino Aliverti in concomitanza con l'utilizzo della nuova sede.	Servizi Sociali e E.R.P./ Patrimonio	30/09/25	6,0
3	Prosecuzione della collaborazione con l'Associazione " <i>Felicamente Segui l'Onda</i> " e gli Istituti Clinici Zucchi per l'organizzazione di percorsi formativi sul tema dei soggetti affetti da Alzheimer per creare un città "amica della demenza" con un focus specifico rivolto alle forze dell'ordine. Avvio di una collaborazione con gli istituti scolastici.	Servizi Sociali e E.R.P./commercio/Polizia Locale/Istruzione	31/12/25	4,0
4	Coinvolgimento delle Associazioni sociali del terrotorio e della cittadinanza in generale sulla possibilità di prendersi cura di persone	Servizi Sociali e E.R.P.	30/09/25	6,0

	fragili svolgendo il ruolo di amministratore di sostegno			
5	Promozione e riattivazione dei gruppi di cammino in collaborazione con ATS	Servizi Sociali e E.R.P.	30/06/25	4,0
6	Definizione modalità e prassi operative di collaborazione con Aler per dare attuazione a quanto previsto dalla convenzione sottoscritta e determinazione partite contabili.	Servizi Sociali e E.R.P./lavori pubblici/ ufficio ragioneria	31/12/25	10,0
7	Bando di concorso di Steet Art per la realizzazione di murales a tema e sviluppo attività specifiche relative alle politiche giovanili anche in collaborazione con l'ufficio di piano per quanto concerne i bandi gestiti a livello di ambito territoriale	Servizi Sociali e E.R.P./Lavori pubblici/Istruzione	15/10/25	5,0
8	Sottoscrizione convenzione con RSA "Il Parco" di Carate e valutazione possibilità ulteriori convenzioni con RSA	Servizi Sociali e E.R.P.	30/09/25	6,0
9	Strutturazione tavolo di lavoro con scuola, parrocchia e referenti pregettualità rivolte ai minori (sportello Ali, progetto APP ecc) per costruire insieme proposte ed iniziative mirate e rispondenti ai bisogni emergenti.	Servizi Sociali e E.R.P./ Istruzione	30/09/25	6,0
10	Attività di coordinamento del servizio minori e famiglie in qualità di comune capofila della gestione associata, revisione convenzione e protocollo operativo	Servizi Sociali e E.R.P.	30/06/25	5,0
11	Strutturazione ciclo di incontri rivolti ai caregiver per sostenere chi quotidianamente si occupa di famigliari fragili in collaborazione con l'Associazione Felicamente segui l'Onda, l'associazione Vivere Giovani Insieme e lo sportello R.I.N.A. (Rete Integrata per la non Autosufficienza)	Servizi Sociali e E.R.P.	30/06/25	6,0

12	Garantire un adeguato livello di efficienza dell'azione amministrativa mediante il puntuale rispetto dei termini previsti per attuare gli adempimenti richiesti e degli obblighi di legge per effettuare i pagamenti ai fornitori di beni e servizi (Art. 33, d.lgs. n. 33/2013)	Intersettoriale	31/12/25	30,0
13	Attuazione del piano triennale di prevenzione alla corruzione e trasparenza	Intersettoriale	31/12/25	3,0
14	Approvazione del Bilancio di Previsione 2026/2028 (approvazione schema di bilancio in GC entro il 15 novembre 2025)	Intersettoriale	15/12/25	5,0
				100,0

Settore Edilizia Privata e Urbanistica			Scadenza	Scadenza	peso %
1	Istruttoria Nuovi Piani attuativi presentati ed eventuale adozione/approvazione dopo la presentazione delle integrazioni richieste	Edilizia/urbanistica	31/12/25	15,0	
2	Prosecuzione procedura accordo/intesa con la Provincia di MB per gli Ambiti di Interesse Provinciale (AIP) -	Edilizia/urbanistica	31/12/25	10,0	
3	Criteri per la monetizzazione delle aree a servizi pubblici o di interesse pubblico o generale nei P.A.	Edilizia/urbanistica	31/07/25	5,0	
4	Procedura correzione errore materiale PGT relativo alla componente Geologica-Idrogeologica-Sismica e conseguenti elaborati (approvazione in Consiglio comunale)	Edilizia/urbanistica	28/02/25	5,0	

5	Inizio procedura presso la Provincia per richiesta ampliamento in RV e AAS ditta Brenna Chimica	Edilizia/urbanistica	30/06/25	5,0
6	Attuazione procedure per riscatto diritto di superficie ed eliminazione vincoli per edilizia convenzionata	Edilizia/urbanistica	31/12/25	5,0
7	Approvazione progetti esecutivi opere urbanizzazione CEE-CL4 -(scad. 30/06/2025) Rotatoria Via Piemonte (scad. 30/06/2025) AR17 - Bindelin Piano Recupero (scad. Come da obiettivo)	edilizia / urbanistica	31/12/25	4,0
8	Distretto del Commercio - Verifica eventuale presenza di bandi e coordinamento per la partecipazione	Edilizia/urbanistica	31/12/25	4,0
9	Realizzazione database attività commerciali e di somministrazione esistenti sul territorio e mantenimento aggiornamenti nel tempo	commercio / attività produttive	31/12/25	5,0
10	Gestione e coordinamento Natale a Carate (festa e luminarie) e Festa del Commercio ed eventuali manifestazione di interesse dell'amministrazione comunale	commercio	10/12/25	5,0
11	Controllo sulle attività commerciali, sia in sede fissa che itineranti con particolare riferimento alle verifiche da effettuarsi sulla gestione del mercato settimanale	Polizia Locale/Ufficio Commercio	31/12/2025	3,0
12	Garantire un adeguato livello di efficienza dell'azione amministrativa mediante il puntuale rispetto dei termini previsti per attuare gli adempimenti richiesti e degli obblighi di legge per effettuare i pagamenti ai fornitori di beni	Intersettoriale	31/12/2025	30,0

	e servizi (Art. 33, d.lgs. n. 33/2013)			
13	Approvazione del Bilancio di Previsione 2026/2028 (approvazione schema di bilancio 2026/2028 in GC entro il 15 novembre 2025)	Intersettoriale	15/11/25	2,0
14	Attuazione del piano triennale di prevenzione alla corruzione e trasparenza	Intersettoriale	31/12/2025	2,0
				100,0

Settore Lavori Pubblici Patrimonio Demografici e Ced		Scadenza	peso %	
1	Global service – attivazione servizio con scheda di intervento compresa nuova check list	Lavori Pubblici	31/12/25	5,0
2	PPP - A2A nuovo appalto illuminazione pubblica	Lavori Pubblici	31/12/25	10,0
3	Centro anziani – chiusura cantiere e nuova convenzione	Lavori Pubblici	31/12/25	5,0
4	Intervento straordinario sistemazione Tetto palazzo vecchio	Lavori Pubblici	31/12/25	5,0
5	Intervento straordinario sistemazione Copertura palazzetto vecchio	Lavori Pubblici	31/12/25	8,0
6	Orti sociali - verifica assegnazioni	Patrimonio	31/12/25	3,0
7	Associazioni: rinnovi e sottoscrizioni ex novo	Patrimonio	31/12/25	4,0
8	Attuazione piano alienazioni e programma reimpiego proventi	Patrimonio	31/12/25	10,0
9	Implementazione servizi demografici e stato civile	Demografici	31/12/25	8,0
10	Garantire un adeguato livello di efficienza dell'azione amministrativa mediante il puntuale rispetto dei termini previsti per attuare gli adempimenti richiesti e degli obblighi di legge per effettuare i pagamenti ai fornitori di beni e servizi (Art. 33, d.lgs. n. 33/2013)	Intersettoriale	31/12/25	30,0
11	Approvazione del Bilancio di Previsione 2026/2028	Intersettoriale	15/11/25	6,0

	(approvazione schema di bilancio 2026/2028 in GC entro il 15 novembre 2025)			
12	Attuazione del piano triennale di prevenzione alla corruzione e trasparenza	Intersettoriale	31/12/25	6,0
				100,0

Settore Polizia Locale		Scadenza	peso %	
1	Verifica del sistema di videosorveglianza del territorio, sulla base delle priorità evidenziate dai luoghi maggiormente sensibili, così da realizzare una rete efficiente e sempre utilizzabile	Polizia Locale/Lavori Pubblici	31/12/25	13,0
2	Supporto tecnico all'organizzazione delle iniziative sul territorio comportanti necessità di controllo agli accessi e regolamentazione del traffico (bimbinbici, Piccoli diavoli, Papera Cup, feste civiche e religiose su indicazione dell'amministrazione comunale)	Polizia Locale/Lavori Pubblici/Servizi Sociali/Istruzione	31/12/25	13,0
3	Servizio di "pattuglie serali estive"	Polizia Locale	31/12/25	11,0
4	Realizzazione di un progetto con le scuole che contempli almeno tre incontri annuali, su uno o più temi condivisi, su proposta dell'Amministrazione Comunale	Polizia Locale	31/12/25	5,0
5	Controllo dei parchi pubblici al fine di tutelare la sicurezza delle persone e dei luoghi, mediante l'implementazione di un progetto innovativo che preveda l'accesso a piedi, in fasce orarie casuali, al fine di disincentivare comportamenti non conformi	Polizia Locale	31/12/25	6,0
6	Verifica mediante posizionamento fototrappole di almeno quattro punti sensibili storicamente	Polizia Locale	31/12/25	5,0

	identificati come aree di abbandono rifiuti sul territorio comunale			
7	Controllo sulle attività commerciali, sia in sede fissa che itineranti con particolare riferimento alle verifiche da effettuarsi sulla gestione del mercato settimanale	Polizia Locale	31/12/25	5,0
8	Prosecuzione della collaborazione con l'Associazione "Felicemente Segui l'Onda" e gli Istituti Clinici Zucchi per l'organizzazione di percorsi formativi sul tema dei soggetti affetti da Alzheimer per creare un città "amica della demenza" con un focus specifico rivolto alle forze dell'ordine. Avvio di una collaborazione con gli istituti scolastici.	Servizi Sociali/E.R.P./commercio/Polizia Locale/Istruzione	31/12/25	4,0
9	Attuazione del piano triennale di prevenzione alla corruzione e trasparenza	intersettoriale	31/12/25	3,0
10	Approvazione del Bilancio di Previsione 2026/2028 (approvazione schema di bilancio 2026/2028 in GC entro il 15 novembre 2025)	intersettoriale	15/11/25	5,0
11	Garantire un adeguato livello di efficienza dell'azione amministrativa mediante il puntuale rispetto dei termini previsti per attuare gli adempimenti richiesti e degli obblighi di legge per effettuare i pagamenti ai fornitori di beni e servizi (Art. 33, d.lgs. n. 33/2013)	intersettoriale	31/12/25	30,0
				100,0

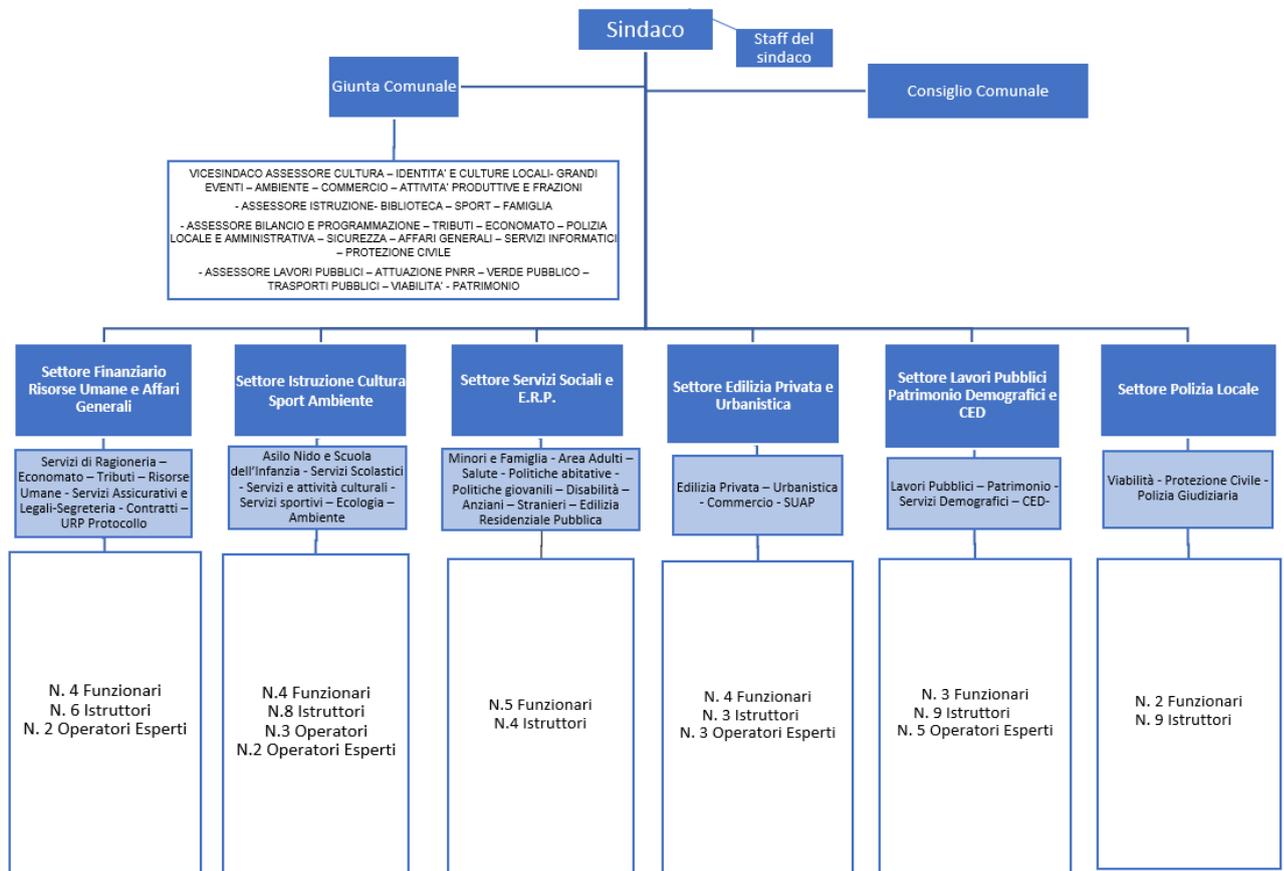
2.3 –Rischi corruttivi e trasparenza_ SEZIONE allegato PREDISPOSTA DAL SEGRETARIO COMUNALE

SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

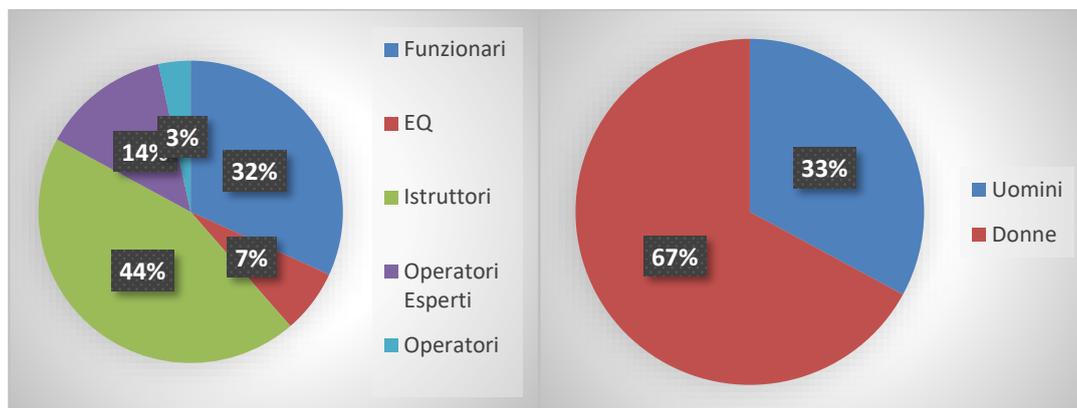
3.1 - Struttura organizzativa

Il decreto legislativo n. 165/2001, all'articolo 6, comma 1, stabilisce che la struttura degli uffici deve essere conforme al Piano Triennale dei Fabbisogni. Considerare la struttura degli uffici come un elemento fisso e non modificabile comporterebbe l'inversione dell'ordine logico della programmazione ed il rischio di non rispettare i principi di ottimizzazione delle risorse, basando la pianificazione sui posti vuoti invece che sulle effettive esigenze. Pertanto, la programmazione dei fabbisogni deve procedere di pari passo con l'analisi della struttura organizzativa.

Organigramma



Allo stato attuale la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto fra la situazione di uomini e donne e funzioni (escluso il Segretario Generale):



a) Elenco dipendenti con relativo profilo professionale

Il Titolo III del CCNL 16 novembre 2022, relativo al personale del comparto Funzioni enti locali, triennio 2019-2021, dal 1° aprile 2023 disciplina l'Ordinamento professionale dei dipendenti delle amministrazioni locali, con l'obiettivo di rafforzare l'organizzazione e l'azione amministrativa, dando risposte alle richieste di fabbisogni di nuove professionalità e competenze e all'esigenza di valorizzare le competenze dimostrate dai dipendenti.

Il sistema di classificazione del CCNL Funzioni locali 16 novembre 2022 è così articolato in quattro aree che, in base all'art. 12 del contratto, corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:

- Area degli Operatori;
- Area degli Operatori esperti;
- Area degli Istruttori;
- Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

Il personale dipendente del comune di Carate Brianza si risulta così suddiviso relativamente al profilo professionale

Area	Uomini	Donne	Totale
Funzionari ed Elevata Qualificazione	10	18	28
Istruttori	13	26	39
Operatori Esperti	4	8	12
Operatori		3	3
Totale	27	55	82

3.2 –Organizzazione del lavoro agile

L'ente nell'anno 2024 ha approvato il regolamento per l'accesso al lavoro agile con deliberazione di Giunta n. 30 del 29.02.2024 ad oggetto " APPROVAZIONE DEL DISCIPLINARE DI REGOLAMENTAZIONE DELL'APPLICAZIONE DEL LAVORO AGILE ALL'INTERNO DEL COMUNE DI CARATE BRIANZA."

Con la richiamata delibera si regola l'applicazione del lavoro agile all'interno del Comune di Carate Brianza, come disciplinato dalla L. n. 81 del 22 maggio 2017 quale forma di organizzazione della prestazione

lavorativa del personale dipendente del Comune ed è emanato in attuazione delle disposizioni normative e contrattuali.

L'attivazione della modalità di lavoro agile avviene su base volontaria previa presentazione di istanza nella forma di manifestazione di interesse al proprio Responsabile di Settore.

L'istanza, redatta sulla base del modulo predisposto è trasmessa dal dipendente al proprio Responsabile di riferimento e in copia al Servizio personale.

La compatibilità dell'accesso al lavoro agile dovrà essere valutata rispetto ai seguenti elementi:

- all'attività svolta dal dipendente;
- ai requisiti previsti dal presente disciplinare.
- alla regolarità, continuità ed efficienza dell'erogazione dei servizi rivolti a cittadini e imprese, nonché al rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente.

Durante l'anno 2024 nessun dipendente ha richiesto l'accesso al lavoro agile, rimane in vigore anche per l'anno 2025 quanto predisposto dal disciplinare disponibile al sito dell'ente al seguente link:

[LINK DISCIPLINARE LAVORO AGILE](#)

3.3 –Piano triennale dei fabbisogni di personale

La definizione dei fabbisogni di personale è uno dei principali fattori che compongono la programmazione strategica delle risorse umane per la creazione di valore pubblico. Il processo di definizione determina il numero di risorse di cui l'amministrazione necessita per soddisfare i bisogni della comunità, ma anche e soprattutto le competenze richieste ad essere richiesto.

3.3.1 Capacità assunzionale:

a)Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:

Le capacità assunzionali di enti locali e regioni continuano anche per il 2025 e per gli anni successivi ad essere determinate dal rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità.

L'art. 33, comma 2, del DL 34/2019 e il conseguente Decreto ministeriale attuativo del 17 marzo 2020, hanno introdotto, a decorrere dal 20 aprile 2020, un nuovo regime sulla determinazione della capacità assunzionale dei Comuni basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale. In particolare, secondo quanto previsto dall'art. 33, comma 2, del DL 34/2019, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. In attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto legge n. 34 del 2019, nella Tabella 1 del Decreto Attuativo sono individuati i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2 del medesimo decreto.

Il Comune di Carate Brianza rientra nella fascia demografica dei comuni con popolazione compresa tra 10.000 e 59.999 abitanti della Tabella 1, cui corrisponde un valore soglia (in termini di rapporto tra spesa di personale e entrate correnti, al netto del FCDE) pari a 27 %.

La spesa di personale dell'ultimo rendiconto approvato è contenuta entro i limiti del valore soglia della fascia demografica di appartenenza, ai sensi dell'art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019, convertito dalla L. n. 58/2019, come di seguito illustrato:

VERIFICA DEL RISPETTO DEL VALORE SOGLIA PER LE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO A CONSUNTIVO 2023

ENTRATE CORRENTI	ANNO		
	2021	2022	2023
ENTRATA TIT.1	10.272.738,11	10.648.899,20	10.987.023,42
ENTRATA TIT.2	1.165.443,01	1.349.971,52	1.350.881,92
ENTRATA TIT.3	2.776.719,45	3.687.078,73	3.764.908,93
	14.214.900,57	15.685.949,45	16.102.814,27
Media entrate triennio	15.334.554,76		
FCDE anno 2023 BILANCIO DI PREVISIONE	410.934,99		
ENTRATE – FCDE	14.923.619,77		
Spesa di personale dipendente a tempo indeterminato e determinato <i>macroaggregato 1</i>	3.709.844,96		
RAPPORTO ART. 2 DM 17 MARZO	24,86%		

Preso atto che l'ente si trova pertanto nella condizione di cui all'art. 4 comma 2 del citato decreto, che di seguito si riporta, attestandosi con un valore INFERIORE alla soglia del **27,00%** prevista per la propria fascia demografica: *"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. Pertanto l'ente procederà a definire la propria programmazione continuando a rispettare l'art.1 comma 557 della Legge 296/2006 e smi e garantendo quanto prescritto dal citato DM 17 marzo 2020"*. Seguendo tale presupposto di legge per l'anno 2025 risulta quanto segue:

VERIFICA DEL RISPETTO DEL VALORE SOGLIA PER LE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO anno 2025

ENTRATE CORRENTI	ANNO
	2025
ENTRATA TIT.1	11.171.231,09
ENTRATA TIT.2	1.158.923,67
ENTRATA TIT.3	3.668.262,16
	15.998.416,92
tot entrate 2025	15.998.416,92
FCDE anno 2025 bilancio di previsione anno 2025	523.042,04
ENTRATE – FCDE	15.475.374,88
spesa di personale dipendente a tempo indeterminato e determinato macroaggregato 1	3.502.774,76
RAPPORTO ART. 2 DM 17 MARZO	22,63%
Spesa max teorica con % al 27%	4.178.351,22
capacità assunzionale TEORICA massima (spesa max-spesa bilancio)	675.576,46

b) La capacità assunzionale sulla base delle cessazioni

Considerate le cessazioni intervenute nel corso del 2024 per la parte non considerata e non conteggiata nel precedente Piano 2024/2026 e di quelle previste nel 2025 (comprese le mobilità non più neutre per effetto del DM 17 marzo 2020) e con i valori individuati nel DM stesso (stipendio tabellare oltre a Oneri Riflessi escluso Irap calcolati secondo il nuovo CCNL sottoscritto in data 16/11/2022) è la seguente:

ANNO 2025				
capacità generata cessazioni anno 2024	n dipendenti	Importo 13 mensilità	contributi 23,80%	totale
Operatore esperto (B3-8) pensionamento	1	24.182,56	5.755,45	€ 29.938,01
Operatore esperto (B5) pensionamento	1	22.146,92	5.270,97	€ 27.417,89
Istruttore (C1) pensionamento	1	22.909,11	5.452,37	€ 28.361,48
Istruttore (C6) pensionamento	1	26.709,58	6.356,88	€ 33.066,46
Funzionario (D1)	4	24.926,49	5.932,51	€ 123.435,99
totale				€ 242.219,82

Per l'anno 2025 si intende procedere con la sostituzione dei Funzionari cessati nel 2024, si rimanda eventualmente alle note di aggiornamento del DUP 2025-2027 per valutare ulteriori assunzioni a copertura delle cessazioni intervenute.

Le amministrazioni, ad eccezione della Presidenza del Consiglio dei ministri, secondo il DECRETO-LEGGE 14 marzo 2025, n. 25 *destinano alle procedure di mobilità di cui al presente articolo, una percentuale non inferiore al 15 per cento delle facoltà assunzionali provvedendo, in via prioritaria, all'immissione in ruolo dei dipendenti provenienti da altre amministrazioni, in posizione di comando, appartenenti alla stessa area funzionale e con esclusione del personale comandato presso gli uffici di diretta collaborazione o equiparati, che facciano domanda di trasferimento nei ruoli delle amministrazioni in cui prestano servizio da almeno dodici mesi e che abbia conseguito una valutazione della performance pienamente favorevole.*

Il 15% della capacità assunzionale risulta essere 36.332,93 €

Si certifica inoltre che l'ente ha provveduto alla ricognizione di situazioni di eccedenze o soprannumero di personale come da art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001

Piano ASSUNZIONI / SOSTITUZIONI ANNO 2025	n. dipendenti	Importo 13 mensilità	contributi 23,80%	totale
Funzionario (D1)	4	24.926,49	5.932,50	123.435,99

Considerando la capacità assunzionale derivante dalle cessazioni e il piano di assunzioni rimane una disponibilità di capacità assunzionale pari a 118.783,83€

capacità generata cessazioni anno 2024	242.219,82
assunzioni anno 2025 da piano	123.435,99
capacità assunzionale residua	118.783,83

Per quanto riguarda ulteriori cessazioni, nel 2025 sono già previste le seguenti cessazioni/ sostituzioni

Cessazioni 2025				
Inquadramento	Importo 13 mensilità	contributi 23,80%	totale	tipologia assunzione
n. 1 Funzionario (ex cat D)	24.926,49	5.932,51	30.859,00	concorso
n. 1 Funzionario (ex cat D)	24.926,49	5.932,51	30.859,00	Mobilita'/concorso/graduatoria
n. 2 Funzionari (ex cat D)	49.852,99	11.865,01	61.718,00	scorrimento graduatoria
Istruttore (ex cat C)	22.909,11	5.452,37	28.361,48	Mobilita'/concorso/graduatoria
Totale			151.797,47	

Per l'anno 2026 e 2027 al momento non sono previste assunzioni.

Si aggiunge inoltre che secondo quanto disposto dall'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D.Lgs. n. 75/2017, *“le amministrazioni pubbliche possono stipulare contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, contratti di formazione e lavoro e contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, nonché' avvalersi delle forme contrattuali flessibili previste dal codice civile e dalle altre leggi sui rapporti di lavoro nell'impresa, per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale”*

Si segnala inoltre che il limite della spesa lavoro flessibile di cui all'art. 9 della Legge 122/2010 è pari a € 32.474,00; si ritiene, nel rispetto di tale limite e delle previsioni di Bilancio, di dare mandato agli uffici competenti per procedere a fronte di esigenze temporanea, urgenti o imprevedibili. Si conferma pertanto di dare mandato agli uffici competenti per garantire la copertura delle esigenze a temporanee o non prevedibili mediante contratti a tempo determinato nel limite della spesa a tal fine dedicata di cui all'art. 9 della Legge 122/2010 (100% spesa anno 2009) di cui sopra.

c) Verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

Considerato il piano di assunzioni relativo all'anno 2025 e il rispetto della % soglia dell' ART. 2 DM 17 MARZO va verificato, inoltre, che la spesa di personale per l'anno 2025, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, sia compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge 296/2006, (comma introdotto dall'art. 3, comma 5-bis, legge n. 114 del 2014 *a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione*) come segue:

	media 2011/2013	Previsione 2025 (con fpv)	Preventivo 2026	Preventivo 2027
spesa macroaggregato 101	3.635.568,00	3.502.774,76 €	3.342.900,00 €	3.342.900,00 €
irap macroaggregato 102	236.544,00	248.119,40 €	239.085,00 €	239.085,00 €
altre spese da specificare	42.583,00	0,00 €	0,00 €	0,00 €
totale	3.914.695,00	3.750.894,16 €	3.581.985,00 €	3.581.985,00 €
componenti escluse*	279.702,00	271.188,51 €	271.188,51 €	271.188,51 €
TOTALE	3.634.993,00	3.479.705,65 €	3.310.796,49 €	3.310.796,49 €

*aumenti contrattuali, assunzioni obbligatorie, personale in convenzione/distacco

Il limite di spesa in valore assoluto risulta essere rispettato come di seguito:

	importo
A) max valore assoluto (come media 2011/2013)	3.634.993,00 €
B) totale previsione 2025	3.479.705,65 €
Rispetto Limite spesa (A-B)	155.287,35 €

3.4. – RELAZIONE CUG E PIANO AZIONI POSITIVE

Le pari opportunità sono principio fondamentale e ineludibile nella gestione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni. Tale principio è espressamente enunciato nell'art. 7, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 in cui si prevede che "le amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro".

Il principio delle pari opportunità come sopra contemplato dal D.Lgs. n. 165/2001, acquista una valenza ulteriore, mediante le modifiche introdotte dalla legge n. 183 del 4 novembre 2010 (c.d. Collegato Lavoro), nell'ambito di un generale divieto di discriminazione (diretta ed indiretta, in ogni ambito). L'art. 21 del suddetto Collegato Lavoro, ha previsto a tal fine, l'obbligo di istituzione da parte delle pubbliche amministrazioni, del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG).

Il Comitato unico di garanzia del comune di Carate Brianza ha presentato la relazione relativa all'anno 2024 in data 7.02.2025.

La relazione ha un duplice obiettivo:

- 1) fornire uno spaccato sulla situazione del personale analizzando i dati forniti dall'Amministrazione;
- 2) costituire uno strumento utile per le azioni di benessere organizzativo da promuovere.

3.4.1) Dati sul personale e retribuzioni da relazione CUG

- RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Classi età / Inquadramento	UOMINI TOTALE					DONNE TOTALE				
	<30	> 31 < 40	> 41 < 50	> 51 < 60	> di 60	<30	> 31 < 40	> 41 < 50	> 51 < 60	> di 60
Funzionari EQ		4	1	4			8	6	4	
Istruttori	3	2	4	4	1		4	5	11	6
Operatori Esperti			1	2	1		1		5	2
Operatori										3
Totale personale	3	6	6	10	2	0	13	11	20	11
% sul personale complessivo	4%	7%	6%	13%	3%	0%	16%	14%	25%	14%

- RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

	UOMINI TOTALE	DONNE TOTALE
--	---------------	--------------

Classi età / tipo presenza	<30	> 31 < 40	> 41 < 50	> 51 < 60	> di 60	<30	> 31 < 40	> 41 < 50	> 51 < 60	> di 60
Tempo Pieno	3	6	6	9	2	0	12	10	18	9
<50%									1	
>50%				1			1	1	1	2
Totale personale	3	6	6	10	2	0	13	11	20	11
% sul personale complessivo	4%	7%	7%	12%	2%	0%	16%	13%	24%	13%

- POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

Tipo Posizione di responsabilità	Valori assoluti	Valori assoluti	Valori assoluti
P.O. Settore Edilizia Privata e Urbanistica		1	1
P.O. Settore Lavori Pubblici, Patrimonio e Affari Generali		1	1
P.O. Settore Servizi Sociali		1	1
P.O. Settore Istruzione		1	1
P.O. Settore Finanziario e Risorse Umane		1	1
P.O. Settore Polizia Locale	1		1
Totale personale	1	5	6
% sul personale complessivo	17%	83%	

- ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

Classi età	<30	> 31 < 40	> 41 < 50	> 51 < 60	> di 60	<30	> 31 < 40	> 41 < 50	> 51 < 60	> di 60	Tot	%
Inferiore a 3 anni	2	1		1	1		1	2	2	1	11	13%
Tra 3 e 5 anni	1	2	1	2			10	2	4	2	24	29%
Tra 5 e 10 anni		2					1	4			7	9%
Superiore a 10 anni		1	5	6	2			3	14	9	40	49%
Totale	3	6	6	9	3	0	12	11	20	12	82	100%
Totale %	4%	7%	7%	11%	4%	0%	15%	13%	24%	15%	100%	

- DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
Inquadramento	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti	%
Funzionari EQ	1.826,41 €	1.896,73 €	-70,32 €	-4%
Istruttori	1.808,26 €	1.667,48 €	140,78 €	8%
Operatori Esperti	1.526,42 €	1.491,02 €	35,40 €	2%
Operatori	0	1.095,97 €		
Totale personale	1.290,27 €	1.537,80 €	-247,53 €	-19%

- PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

	UOMINI		DONNE	
Titolo di studio	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	3	11%	6	11%
Diploma di scuola superiore	16	59%	29	53%
Laurea	8	30%	20	36%
Totale personale	27		55	
% sul personale complessivo	33%		67%	

- COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE	Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori	
Concorso per Funzionario Amministrativo	1	25%	3	75%	4	D
Concorso per Funzionario Tecnico	1	25%	3	75%	4	D
Totale personale	2	25%	6	75%	8	

- FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA'

Classi età	UOMINI TOTALE					DONNE TOTALE					Tot	%
	<30	> 31 < 40	> 41 < 50	> 51 < 60	> di 60	<30	> 31 < 40	> 41 < 50	> 51 < 60	> di 60		
Tipo Misura conciliazione												
Personale che fruisce di part time orizzontale 70% a richiesta (25/36)										1	1	1%
Personale che fruisce di part time orizzontale 75% a richiesta (27/36)											0	
Personale che fruisce di part time orizzontale 83,33% a richiesta (30/36)							1		1		2	2%
Personale che fruisce di part time orizzontale 86,11% a richiesta (31/36)											0	
Personale che fruisce di part time orizzontale 88,88% a richiesta (32/36)											0	
Personale che fruisce di part time orizzontale 91,67% a richiesta (33/36)											0	
Personale che fruisce di part time misto 70% a richiesta (18/36)											0	
Personale che fruisce di telelavoro											0	
Personale che fruisce del lavoro agile											0	
Personale che fruisce di orari flessibili											0	
Altro											0	
Totale	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	82	4%
Totale %							1%		1%	1%		

- COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE	Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	

Concorso per Funzionario Amministrativo	1	25%	3	75%	4	D
Concorso per Funzionario Tecnico	1	25%	3	75%	4	D
Totale personale	2	25%	6	75%	8	

– FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE

Ttipologia permesso	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri per 104/1992 fruiti	4	3%	119	97%	123	17%
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	10,5	5%	214	95%	224,5	31%
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	5	1%	356	99%	361	49%
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0%	27,5	100%	27,5	4%
Totale	19,5	9%	716,5		736	100%

Gli strumenti a disposizione del personale per conciliare i tempi di vita personale con quelli lavorativi sono la flessibilità, i permessi retribuiti, le brevi aspettative per motivi familiari e di studio e le aspettative previste dalla normativa.

La flessibilità oraria nell'Ente è data dalla possibilità offerta di effettuare la timbratura del servizio con una tolleranza sia in entrata che in uscita compatibilmente con il tipo di servizio svolto.

Si evidenziano un totale di 5 donne e 1 un uomo che usufruiscono del part-time.

Non si hanno segnalazioni di richieste effettuate all'Amministrazione per agevolazioni in merito non accolte.

La fruizione dei congedi parentali vede una quota del 95% al femminile denota quanto l'accudimento familiare rimanga in carico prevalentemente al genere femminile

3.4.2) PIANO AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2025/2027

Il Comitato Unico di Garanzia ricongiunge i dati provenienti da vari attori interni alla propria organizzazione per trarne delle conclusioni in merito all'attuazione delle tematiche di sua competenza e disporre il Piano delle Azioni positive con i seguenti obiettivi:

- attuazione dei principi di parità e pari opportunità;
- benessere organizzativo;
- contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche sul luogo di lavoro.

Di seguito si riportano gli obiettivi del Piano delle Azioni Positive 2025-2027

OBIETTIVI	AZIONI
1) Garantire equilibrio di genere	1. Il Comune si impegna a garantire pari opportunità fra uomini e donne per l'accesso al lavoro richiamando espressamente tale principio nei bandi di selezione di personale e il rispetto della normativa in tema di pari opportunità.
	2. Il si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso o selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di uno dei due sessi.

	<p>3. Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso e, in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e un candidato uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata utilizzando criteri indipendenti dal genere.</p> <p>4. adozione di criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione del lavoro attraverso la formazione e la conoscenza delle potenzialità e professionalità presenti nell'Ente.</p> <p>5. formazione ed aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere</p>
<p>2) Promuovere e facilitare il benessere lavorativo</p>	<p>Realizzazione dell'indagine online per conoscere le opinioni dei dipendenti su tutte le dimensioni che determinano la qualità della vita e delle relazioni nei luoghi di lavoro</p>
<p>3) Promuovere la cultura del rispetto e valorizzazione delle diversità, diffondere il concetto di parità e di uguaglianza sostanziale finalizzato al contrasto di ogni forma di discriminazione</p>	<p>Il Comune si impegna affinché non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, ritenendo quale valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico delle lavoratrici e dei lavoratori, garantendo loro condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti, mobbizzanti o discriminatori, determinate ad esempio:</p> <ul style="list-style-type: none"> · da pressioni o molestie sessuali · Casi di mobbing · Atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente anche in forma velata e indiretta. <p>Si impegna a garantire il diritto ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti.</p> <p>A tal fine si adotterà un codice di condotta finalizzato tra l'altro all'affermazione della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori richiamandosi a principi costituzionalmente sanciti di parità sostanziale, ritenendo che i comportamenti vessatori, discriminatori e molesti siano nocivi all'ambiente di lavoro e possano produrre effetti deleteri sulla salute, sulla fiducia, sul morale e sulle prestazioni lavorative di coloro che lo subiscono ma anche di coloro che ne vengano a conoscenza.</p> <p>il CUG si impegna ad Implementare la collaborazione con le associazioni che si occupano di problematiche legate a tutte le forme di discriminazioni anche sessuali e della difesa delle donne, ai fini di agevolarne l'accessibilità da parte dei componenti del CUG e dei dipendenti del Comune attraverso eventi e sessioni formative*</p>

* Per l'anno 2025 verrà eletto nuovo cug che risulta in scadenza nel mese di marzo

3.5 - Piano Formativo

La formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle

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

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

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

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

Il Piano della Formazione del personale è il documento programmatico che, tenuto conto dei fabbisogni e degli obiettivi formativi, individua gli interventi formativi da realizzare nel corso dell'anno. Attraverso la predisposizione del piano formativo si intende, essenzialmente, aggiornare le capacità e le competenze esistenti adeguandole a quelle necessarie a conseguire gli obiettivi programmatici dell'Ente per favorire lo sviluppo organizzativo dell'Ente e l'attuazione dei progetti strategici. La programmazione e la gestione delle attività formative devono altresì essere condotte tenuto conto delle numerose disposizioni normative che nel corso degli anni sono state emanate per favorire la predisposizione di piani mirati allo sviluppo delle risorse umane.

3.5.1) RIFERIMENTI NORMATIVI

I principali riferimenti normativi utilizzati nel programmare le attività formative sono:

- il D. Lgs. 165/2001, art.1, comma 1, lettera c), che prevede la "migliore utilizzazione delle risorse umane nelle Pubbliche Amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti";
- gli artt. 49-bis e 49-ter del CCNL del personale degli Enti locali del 21 maggio 2018, che stabiliscono le linee guida generali in materia di formazione, intesa come metodo permanente volto ad assicurare il costante aggiornamento delle competenze professionali e tecniche e il suo ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni;
- la Legge 6 novembre 2012, n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", e i successivi decreti attuativi (in particolare il D. Lgs. 33/13 e il D.lgs. 39/13), che prevedono tra i vari adempimenti, (articolo 1 comma 5, lettera b; comma 8; comma 10, lettera c e comma 11) l'obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione garantendo, come ribadito dall'ANAC, due livelli differenziati di formazione

- a) livello generale, rivolto a tutti i dipendenti, riguardante l'aggiornamento delle competenze e le tematiche dell'etica e della legalità;
- b) livello specifico, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree di rischio. In questo caso la formazione dovrà riguardare le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto dell'amministrazione.

- il Regolamento generale sulla protezione dei dati (UE) n. 2016/679, in vigore dal 25 maggio 2018, il

quale prevede, all'articolo 32, paragrafo 4, un obbligo di formazione per tutte le figure (dipendenti e collaboratori) presenti nell'organizzazione degli enti: i Responsabili del trattamento; i Sub-responsabili del trattamento; gli incaricati del trattamento e il Responsabile Protezione Dati;

- il Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD), di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, successivamente modificato e integrato (D.lgs. n. 179/2016; D.lgs. n. 217/2017), il quale all'art 13 "Formazione informatica dei dipendenti pubblici" prevede che:

"1. Le pubbliche amministrazioni, nell'ambito delle risorse finanziarie disponibili, attuano politiche di reclutamento e formazione del personale finalizzate alla conoscenza e all'uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, nonché dei temi relativi all'accessibilità e alle tecnologie assistive, ai sensi dell'articolo 8 della legge 9 gennaio 2004, n. 4.

bis. Le politiche di formazione di cui al comma 1 sono altresì volte allo sviluppo delle competenze tecnologiche, di informatica giuridica e manageriali dei dirigenti, per la transizione alla modalità operativa digitale;"

- D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, coordinato con il D.lgs. 3 agosto 2009, n. 106 "TESTO UNICO SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO" il quale dispone all'art. 37 che: "Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, con particolare riferimento a:
 - a) concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza;
 - b) rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda e che i "dirigenti e i preposti ricevono a cura del datore di lavoro, un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro."
- Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione 16 gennaio 2025 "Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti", nella quale sono indicati gli obiettivi, gli ambiti di formazione trasversali e gli strumenti a supporto della formazione del personale pubblico. La formazione, come specificato nell'atto di indirizzo, è uno specifico obiettivo di performance, concreto e misurabile, che ciascun dirigente deve assicurare attraverso la partecipazione attiva dei dipendenti e a partire dal 2025 con una quota non inferiore alle 40 ore di formazione pro-capite annue. In particolare la direttiva individua quale responsabilità ai sensi dell'art. 21 del dlgs 165/01 il non rispetto delle direttive ed il mancato raggiungimento dei risultati per il dirigente preposto ad uffici dirigenziali con specifiche competenze in materia di gestione del personale.

3.5.2) PRINCIPI DELLA FORMAZIONE:

Il presente Piano si ispira ai seguenti principi:

- valorizzazione del personale: il personale è considerato come un soggetto che richiede riconoscimento e sviluppo delle proprie competenze, al fine di erogare servizi più efficienti ai cittadini;
- uguaglianza e imparzialità: il servizio di formazione è offerto a tutti i dipendenti, in relazione alle esigenze formative riscontrate;
- continuità: la formazione è erogata in maniera continuativa;
- partecipazione: il processo di formazione prevede verifiche del grado di soddisfazione dei dipendenti e modi e forme per inoltrare suggerimenti e segnalazioni;

- efficacia: la formazione deve essere monitorata con riguardo agli esiti della stessa in termini di gradimento e impatto sul lavoro;
- efficienza: la formazione deve essere erogata sulla base di una ponderazione tra qualità della formazione offerta e capacità costante di rendimento e di rispondenza alle proprie funzioni o ai propri fini;
- economicità: le modalità di formazione saranno attuate anche in sinergia con altri Enti locali al fine di garantire sia il confronto fra realtà simili sia un risparmio economico.

3.5.3) SOGGETTI COINVOLTI:

I soggetti coinvolti nel processo di formazione sono:

- Ufficio Personale. È l'unità organizzativa preposta al servizio formazione
- Responsabili titolari di E.Q. Sono coinvolti nei processi di formazione a più livelli: rilevazione dei fabbisogni formativi, individuazione dei singoli dipendenti da iscrivere ai corsi di formazione trasversale, definizione della formazione specialistica per i dipendenti del settore di competenza.
- Dipendenti. Sono i destinatari della formazione e oltre ad essere i destinatari del servizio, i dipendenti vengono coinvolti in un processo partecipativo che prevede: un approfondimento precorso per definirne in dettaglio i contenuti rispetto alle conoscenze detenute e/o aspettative individuali; la compilazione del questionario di gradimento rispetto a tutti i corsi di formazione trasversale attivati e infine la valutazione delle conoscenze/competenze acquisite.
- C.U.G. - Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità. La valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni. Partecipa alla definizione del piano formativo dei dipendenti dell'ente, segnalando e promuovendo la realizzazione di iniziative e corsi di formazione, finalizzati alla comunicazione e alla diffusione dei temi connessi con e la cultura delle pari opportunità ed il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo, oltre a verificare eventuali fenomeni di mobbing o di discriminazione.

3.5.4) INTERVENTI FORMATIVI:

Le tematiche formative per il piano del triennio 2025-2027 sono le seguenti, con l'obiettivo di offrire a tutto il personale dell'ente egue opportunità di partecipazione alle iniziative formative.

Il Piano si articola su diversi livelli di formazione:

- interventi formativi di carattere trasversale, seppure intrinsecamente specialistico, che interessano e coinvolgono dipendenti appartenenti a diverse aree/servizi dell'Ente.
- formazione obbligatoria in materia di anticorruzione e trasparenza e in materia di sicurezza sul lavoro
- formazione continua riguarda azioni formative di aggiornamento e approfondimento mirate al conseguimento di livelli di accrescimento professionale specifico sulle materie proprie delle diverse aree d'intervento dell'Ente.

A) FORMAZIONE SPECIALISTICA TRASVERSALE

Per quanto riguarda la formazione generale dei dipendenti, l'ente ha da una parte già aderito in abbonamento a corsi online disponibili sia in modalità sincrona che asincrona, inoltre ha stanziato a bilancio fondi per aderire ad ulteriori corsi specializzati

- adesione a Unione Provinciale Enti Locali (UPEL) - Varese : Webinar, corsi e laboratori online progettati sia con approccio teorico che pratico e che affrontano aspetti di formazione basilare, approfondimenti tematici e novità normative, dando sempre spazio all'interazione con il docente. A conclusione del corso, i partecipanti avranno a disposizione le slide illustrate, eventuale documentazione aggiuntiva, l'attestato di frequenza e il link per visionare la registrazione. Tali corsi riguardano diverse aree di interesse quali
 - Ambiente-Ecologia

- Amministrazione Digitale
- Appalti e contratti pubblici
- Commercio-Suap
- Cultura
- Informatica
- Organismi Partecipati
- Personale
- Polizia Locale
- Ragioneria
- Sicurezza sui luoghi di lavoro
- Tributi
- Adesione al programma di formazione con Triuggio e Upel Milano <https://www.upel.it/> , che prevede l'organizzazione di 40 eventi formativi su diverse aree settoriale.
 - Syllabus.
 - Su richiesta dei responsabili si procede alla valutazione di ulteriori specifiche iscrizioni a corsi di aggiornamento per i quali sono stati stanziati fondi a bilancio.

A supporto della formazione, l'ente ha inoltre aderito ad alcune piattaforme/newsletter per rimanere aggiornati sulle normative:

- Enti online per avere un costante aggiornamento sulle normative; Il servizio prevede l'invio settimanale di circolari in formato pdf attraverso le quale gli Enti possono mantenersi costantemente aggiornati in merito alle novità relative alla normativa vigente; nell' aggiornamento è inclusa anche la pubblicazione di guide operative agli adempimenti di interesse, le risposte ai problemi pratici e la rassegna stampa tematica. L'abbonamento consente inoltre l'accesso al sito nel quale è possibile consultare le news giornaliera e le banche dati tematiche, nonché permette di scaricare modulistica e documenti trattati all'interno della circolare.
- Anusca: fornisce servizi- prevalentemente nell'area dell'aggiornamento professionale al personale degli enti locali.
- Anutel: Si approfondiscono argomenti e punti della disciplina tributaria, con particolare attenzione alle novità e le modifiche introdotte dal legislatore, si analizzano le problematiche comuni alle Amministrazioni locali e si ricercano le possibili soluzioni.
- Formazione obbligatoria.

B) FORMAZIONE OBBLIGATORIA

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

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

La modalità di realizzazione degli interventi formativi verrà individuata di volta in volta dal Responsabile della prevenzione della corruzione, tenuto conto del contenuto e dei destinatari delle specifiche iniziative formative. L'indicazione nominativa del personale interessato, sarà approvato dal Responsabile della prevenzione della corruzione, sentiti i Responsabili di Posizione Organizzativa.

Seguendo la direttiva del Ministro del 16 gennaio 2025 definisce *si deve assicurare la partecipazione attiva dei*

dipendenti alle iniziative formative , in modo da garantire il conseguimento dell'obiettivo del numero di ore di formazione pro-capite annue, a partire dal 2025, non inferiore a 40, pari ad una settimana di formazione per anno. Tra queste prevedere 8 ore tra le materie di formazione obbligatoria. Per le restanti ore utilizzando gli strumenti messi a disposizione dell'ente

C)FORMAZIONE CONTINUA

Nel corso dell'anno saranno possibili, compatibilmente con le risorse disponibili, ulteriori interventi settoriali di aggiornamento a domanda qualora ne emerga la necessità in relazione a particolari novità normative, tecniche, interpretative o applicative afferenti a determinate materie.

3.5.5) MODALITA' EROGAZIONE DELLA FORMAZIONE.

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

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

L'individuazione dei soggetti esterni cui affidare l'intervento formativo avverrà utilizzando strumenti idonei a selezionare i soggetti più idonei in relazione alle materie da trattare e, comunque, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di affidamento di incarichi e/o di servizi. In casi specifici ci si avvarrà, laddove possibile, delle competenze interne all'Amministrazione o di altri Enti pubblici. Nel corso della formazione potranno essere svolti test o esercitazioni allo scopo di verificare l'apprendimento. La condivisione con i colleghi delle conoscenze acquisite nel corso dei percorsi formativi frequentati resta buona pratica che ogni dirigente deve sollecitare.

3.5.6) RISORSE FINANZIARIE.

Dal 2020 non sono più applicabili le norme di contenimento e riduzione della spesa per formazione di cui all'art. 6, comma 13, del D.L. 78/2010 convertito dalla legge 122/2010. L'articolo 57, comma 2, del DL 124/2019 ha infatti abrogato l'art.6, comma 13 del DL 78/2010 che disponeva la riduzione del 50% per le spese di formazione rispetto a quelle del 2009. Non essendo, quindi, previsto nessun limite la previsione per le spese di formazione è libera e affidata alle valutazioni dell'amministrazione circa i fabbisogni e le necessità dell'ente.

3.5.7) MONITORAGGIO.

Il Servizio Personale provvede alla rendicontazione delle attività formative, le giornate e le ore di effettiva partecipazione e la raccolta degli attestati di partecipazione. I relativi dati sono caricati nel programma informatico di gestione del personale e archiviati nel fascicolo personale così da consentire la documentazione del percorso formativo di ogni dipendente. Al fine di verificare l'efficacia della formazione saranno svolti test/questionari rispetto al raggiungimento degli obiettivi formativi.

Il ruolo della formazione quale leva strategica per lo sviluppo organizzativo dell'Ente è ribadito dal CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022, che agli articoli 54 "Principi generali e finalità della formazione", 55 "Destinatari e processi della formazione" e 56 "Pianificazione strategica di conoscenze e saperi" conferma l'importanza dei processi formativi nell'ambito della corrente fase di rinnovamento e modernizzazione delle pubbliche amministrazioni, al fine di conseguire una maggiore qualità ed efficacia delle attività istituzionali.

Attraverso la formazione, la P.A. può sviluppare i punti di forza dei dipendenti, aiutandoli a costruire le competenze e le conoscenze necessarie per affrontare nuove sfide lavorative. Essa è quindi una leva strategica per accrescere la resilienza e la capacità di adattamento ai cambiamenti, anche in funzione delle importanti innovazioni tecnologiche, progettuali ed organizzative che attendono il comparto pubblico italiano, come sottolineato nel *“Patto per l’innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale”* e come inevitabilmente emerso nell’ambito del PNRR.

In tale contesto, risulta pertanto indispensabile incoraggiare processi di rafforzamento delle competenze professionali

SEZIONE 4 - MONITORAGGIO

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell’art. 6, comma 3, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all’art. 5, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”;
- secondo le modalità definite dall’ANAC, relativamente alla sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”;
- su base triennale dall’Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all’articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell’articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione “Organizzazione e capitale umano”, con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.

Al fine di realizzare un coordinamento, si riporta di seguito un quadro sinottico che sintetizza i principali strumenti di monitoraggio che la normativa prevede per ciascuna Sezione e sottosezione di cui si compone il PIAO.

SEZIONE PIAO	MODALITA' MONITORAGGIO	NORMATIVA DI RIFERIMENTO	SCADENZA
2. SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE			
2.1 Valore pubblico	Monitoraggio su stato di attuazione obiettivi strategici e operativi del DUP	Art. 147-ter D.Lgs. 267/2000 – Sistema Controlli interni dell’Ente	Semestrale
2.2 Performance	Monitoraggio Performance da parte dell’OIV	Art 6 D.Lgs. n. 150/2009	Periodico
	Relazione Performance anno precedente	Art 10, D.Lgs. n. 150/2009	30-giu
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	Monitoraggio periodico secondo le indicazioni contenute nel PNA	Piano nazionale Anticorruzione	Periodico
	Relazione annuale del RPCT, sulla base del modello adottato dall’ANAC con comunicato del Presidente	Art. 1, co. 14, L. n. 90/2012	annuale

	Attestazione sull'assolvimento obblighi di trasparenza	Art. 14, co. 4, lett. g) del D.lgs. n. 150/2009	annuale
3. SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO			
3.1 Struttura organizzativa	Monitoraggio da parte degli Organismi di valutazione al variare del modello organizzativo		<i>Periodico</i>
3.3 Piano Triennale del Fabbisogno di Personale	Monitoraggio su stato di attuazione obiettivi strategici e operativi del DUP	Art. 147-ter D.Lgs. 267/2000 – Sistema Controlli interni dell’Ente	<i>semestrale</i>

