



Comune di Seveso
Provincia di Monza e della Brianza

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE
2022 – 2024

(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)

Indice

Premessa	2
Riferimenti normativi	2
Piano Integrato di attività e Organizzazione 2022-2024	4

Premessa

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.

Per il 2022 il documento ha necessariamente un carattere sperimentale: nel corso del corrente anno proseguirà il percorso di integrazione in vista dell'adozione del PIAO 2023-2025.

Riferimenti normativi

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

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni,

in legge 29 giugno 2022, n. 79, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO in fase di prima applicazione è stata fissata al 30 giugno 2022.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di Pagina 75 di 81 cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- a) autorizzazione/concessione;
- b) contratti pubblici;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- d) concorsi e prove selettive;
- e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

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

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

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

Ai sensi dell'art. 8, comma 3, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il termine per l'approvazione del PIAO, in fase di prima applicazione, è differito di 120 giorni dalla data di approvazione del bilancio di previsione;

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 2022-2024, 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.

Piano Integrato di attività e Organizzazione 2022-2024

[per gli Enti che hanno approvato tutti i provvedimenti singolarmente]

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di **SEVESO**
Indirizzo: Viale Vittorio Veneto, 3/5
Codice fiscale: 01650780156 Partita IVA: 00720300961
Sindaco: ALESSIA BORRONI
Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 70
Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 23.966
Telefono: 0362-5171
Sito internet: <https://www.comune.seveso.mb.it/it>
E-mail: protocollo@comune.seveso.mb.it
PEC: comune.seveso@pec.it

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Sottosezione di programmazione Valore pubblico	<p>Il Documento Unico di Programmazione 2022-2024, di cui alla deliberazione di Consiglio Comunale n. 18 del 27/04/2022 indica il programma amministrativo che si sviluppa intorno a diverse missioni: Digitalizzazione, Sviluppo sostenibile, Valorizzazione e Sicurezza del territorio e del sociale, Istruzione. Gli obiettivi identificati discendono dalle Linee Programmatiche di mandato dell'Amministrazione Comunale, declinate annualmente all'interno del Documento Unico di Programmazione (DUP) in programmi specifici per le direzioni dell'Ente. In particolare, il DUP individua, per ogni missione, gli obiettivi di impatto e risultato, intesi come obiettivi di livello strategico, articolati a loro volta in programmi operativi.</p> <p>Saranno prioritarie queste azioni:</p> <ul style="list-style-type: none">- Riqualficazione del territorio e abbattimento delle barriere architettoniche- Ampliamento e ristrutturazione del Cimitero- FLA: un "polo digitale"- Revisione del PGT- Città in sicurezza a misura di cittadino e animali d'affezione- Valorizzazione parchi (Bosco delle Querce e Villa Dho) e ecologia- Sportelli sociali- Collaborazione e cooperazione con la Comunità Pastorale di Seveso- Scuola e giovani <p>Si rimanda per un maggior approfondimento alla Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione approvato dal Consiglio Comunale (cfr. pag. 24 – 31)</p>
Sottosezione di programmazione Performance	<p>Il D.L. n. 174/2012, convertito nella L. n. 213/2012, prevede che il Piano Esecutivo di Gestione è deliberato in coerenza con il Bilancio di Previsione e che, al fine di semplificare i processi di pianificazione gestionale degli Enti Locali, il Piano dettagliato degli</p>

	<p>Obiettivi, di cui all'articolo 108, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 e il Piano della Performance, di cui all'articolo 10 del D.Lgs. n. 150/2009, sono unificati organicamente nel Piano Esecutivo di Gestione, come recepito nell'articolo 169, comma 3-bis, del predetto D.Lgs. n. 267/2000. Il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) per il triennio 2022/2024, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 86 del 14/06/2022, è stato successivamente variato nella sua parte finanziaria in occasione di ogni variazione di Bilancio effettuata nell'anno 2022 e costituisce l'elemento fondante del Piano della Performance. Il PEG contiene gli obiettivi gestionali di sviluppo e di miglioramento affidati ai Dirigenti e ai titolari di Posizione Organizzativa per un numero complessivo di 34 Obiettivi con previsione di raggiungimento stimato per la maggior parte di essi entro il 31/12/2022, con l'eccezione di alcuni obiettivi minori che hanno valenza pluriennale.</p> <p>Il raggiungimento dell'obiettivo viene misurato attraverso una serie di indicatori di efficienza, di efficacia, di economicità e di qualità, attraverso i quali è possibile verificare oggettivamente se l'obiettivo è stato realizzato ed in quale percentuale. Per ogni obiettivo sono, inoltre, specificate le risorse umane dedicate alla realizzazione dello stesso e la percentuale di utilizzo del tempo di lavoro del dipendente per lo specifico obiettivo rispetto al tempo complessivo lavorato. Nel PEG sono indicati esclusivamente obiettivi particolarmente rilevanti per l'Amministrazione Comunale, mentre gli obiettivi routinari non vengono specificati. Il piano delle azioni positive 2022-2024, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 45 del 30/03/2022 prevede i seguenti obiettivi:</p> <ul style="list-style-type: none">- <u>Obiettivo 1</u>: Recepire le indicazioni del CUG, Comitato Unico di Garanzia, attraverso l'implementazione di alcune misure suggerite dal Comitato stesso e volte ad ottenere una più efficace conciliazione delle esigenze familiari e di lavoro, nonché a migliorare il benessere individuale all'interno dell'organizzazione dell'Ente;- <u>Obiettivo 2</u>: Migliorare la comunicazione all'interno dell'Ente e verso il Comitato Unico di Garanzia, attraverso l'istituzione di un flusso costante di informazioni, per mantenere aggiornato il Comitato su problematiche relative al benessere dei singoli, al fine di consentire al CUG di riflettere ed eventualmente suggerire soluzioni idonee, sempre nel rispetto delle norme esistenti, del contratto collettivo nazionale ed aziendale di lavoro e della privacy dei dipendenti;- <u>Obiettivo 3</u>: Promuovere formazione e/o eventi sui temi delle pari opportunità e sul contrasto ad ogni forma di discriminazione e di violenza di genere;
--	--

	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Obiettivo 4</u>: Consolidare gli istituti previsti dalle norme di legge per la conciliazione casa/lavoro, anche attraverso il perfezionamento di accordi individuali di lavoro per implementare il lavoro agile (smart working) all'interno dell'organizzazione comunale. Tali accordi potranno essere perfezionati solo a seguito di una approfondita analisi dei processi all'interno delle diverse Aree organizzative e dei singoli Settori/Servizi ed Uffici, per mantenere standard di qualità elevati nell'erogazione dei diversi servizi comunali; - <u>Obiettivo 5</u>: Attivare uno sportello di ascolto/counselling all'interno dell'Ente, come suggerito dal Comitato Unico di Garanzia, al fine di ascoltare le necessità delle lavoratrici e dei lavoratori attraverso professionisti esterni abilitati, in un'ottica di miglioramento della qualità della propria vita sia lavorativa che personale.
<p>Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza</p>	<p>Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 75 del 28/04/2022. In tale documento deliberativo è presente l'allegato "Parte II – Metodologia e Analisi del Rischio", nel quale sono mappati tutti i procedimenti in cui sono coinvolti i diversi settori dell'Ente e sono indicate le misure che sono state adottate dal Comune per arginare fenomeni corruttivi. In tale relazione sono analizzati il contesto esterno ed il contesto interno nei quali opera il Comune di Seveso e sono evidenziate le azioni che l'Amministrazione Comunale attua al fine di evitare il verificarsi di fenomeni corruttivi. Sono, inoltre, stati mappati 64 processi nell'ambito dei diversi uffici del Comune e per ognuno è stato valutato il rischio corruttivo e le misure che sono state implementate al fine di arginare qualsiasi fenomeno corruttivo.</p>
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	
<p>Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa</p>	<p>Con delibera di Giunta Comunale n. 4 del 17/01/2019 è stato ridefinito l'assetto organizzativo dell'Ente, modificato con deliberazione n. 29 del 10/03/2022, che definisce l'assetto organizzativo, attraverso una nuova configurazione composta da n. 4 Aree, ciascuna con mediamente n. 19 unità di personale in servizio per l'anno in corso. La macrostruttura organizzativa dell'Ente è la seguente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Area Amministrazione e Bilancio (n. 1 Dirigente) <ul style="list-style-type: none"> - Settore Risorse Umane, Organizzazione ed IT <ul style="list-style-type: none"> - Risorse Umane, Organizzazione e IT - Bandi - Appalti e Contratti - Settore Servizi Finanziari <ul style="list-style-type: none"> - Ragioneria - Tributi - Economato

	<p><i>n. 1 posizione organizzativa per il Settore Risorse Umane, Organizzazione ed IT e per il Settore Servizi Finanziari, con riferimento unicamente al Servizio Ragioneria;</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Area Affari Generali e Servizi al Cittadino <ul style="list-style-type: none"> - Settore Affari Generali e Comunicazione <ul style="list-style-type: none"> - Segreteria, Archivio, Protocollo e URP - Comunicazione Istituzionale e Marketing Territoriale - Settore Cultura, Biblioteca, Sport e Tempo Libero <ul style="list-style-type: none"> - Cultura - Scuola e Istruzione - Biblioteca - Sport e Tempo Libero <p><i>n. 1 posizione organizzativa per entrambi i Settori</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Settore Servizi Sociali <ul style="list-style-type: none"> - Servizi Sociali - Sportello Lavoro - Sportello Immigrazione - Settore Servizi Demografici <ul style="list-style-type: none"> - Anagrafe - Servizi Cimiteriali - Elettorale - Stato Civile <p><i>n. 1 posizione organizzativa per entrambi i Settori</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Area Territorio <ul style="list-style-type: none"> - Settore Lavori Pubblici e Patrimonio <ul style="list-style-type: none"> - Lavori Pubblici - Manutenzione - Patrimonio <p><i>n. 1 posizione organizzativa</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Settore Edilizia Privata, Urbanistica e PGT <ul style="list-style-type: none"> - Edilizia - Urbanistica e PGT <p><i>n. 1 posizione organizzativa;</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Area Sicurezza e Vigilanza (n. 1 Dirigente) <ul style="list-style-type: none"> - Settore Polizia Locale <ul style="list-style-type: none"> - Polizia Locale - Protezione Civile - Messi - Settore Sportello Unico Attività Produttive <ul style="list-style-type: none"> - SUAP - Settore Ambiente, Ecologia e Bosco delle Querce <ul style="list-style-type: none"> - Ecologia - Ambiente - Bosco delle Querce
--	--

	<p><i>n. 1 posizione organizzativa per il Settore Sportello Unico Attività Produttive e per il Settore Ambiente, Ecologia e Bosco delle Querce.</i></p> <p>L'Ente è organizzato secondo quanto previsto dal Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, da ultimo aggiornato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 33 del 27/02/2022, nella quale è specificata la struttura organizzativa dell'Ente (come sopra descritta), funzionale all'erogazione dei servizi, che si articola in unità organizzative, di diversa entità e complessità, ordinate, di norma, per funzioni omogenee, per l'adozione di provvedimenti finali e lo svolgimento di attività strumentali e di supporto, e per il conseguimento di obiettivi determinati e la realizzazione di programmi specifici. L'assetto organizzativo è disposto dalla Giunta Comunale, sentito il Segretario Comunale.</p>
<p>Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile</p>	<p>Al fine di regolamentare il Lavoro Agile, il Comune di Seveso ha approvato le linee guida e il Piano Organizzativo per il Lavoro Agile (POLA) con Delibera di Giunta Comunale n. 72 del 13/07/2021. La rotazione dei dipendenti adibiti alle attività ritenute essenziali è stata adottata in modo da non pregiudicare in alcun modo o ridurre la fruizione dei servizi a favore degli utenti, predisponendo la presenza in sede, per almeno n. 3 giorni alla settimana, alternando giornate di lavoro in presenza e giornate lavorative "da remoto".</p> <p>Con il lavoro agile, il Comune di Seveso intende perseguire i seguenti principali obiettivi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - diffondere modalità di lavoro orientate ad una maggiore autonomia e responsabilità delle persone; - valorizzare le competenze delle persone e migliorare il loro benessere organizzativo attraverso la facilitazione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro; - promuovere l'inclusione lavorativa di persone in situazione di fragilità permanente o temporanea; - promuovere e diffondere le tecnologie digitali; - razionalizzare le risorse strumentali; - riprogettare gli spazi di lavoro; - contribuire allo sviluppo sostenibile della Città. <p>Al fine di promuovere e implementare il lavoro agile, l'Amministrazione Comunale ha indicato all'ufficio IT le seguenti linee di sviluppo evolutive, che si possono così sintetizzare:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Miglioramento utilizzo e sfruttamento degli applicativi informatici uniformando e creando integrazioni funzionali; - Formazione e ausilio nelle attività d'ufficio; - Razionalizzazione risorse strumentali; - Progetti di uniformità e integrazione; - Allineamenti nella dotazione informatica e office automation; - Aumento performance e sicurezza dei sistemi informativi;

	<ul style="list-style-type: none"> - Prosecuzione attività di dematerializzazione e iter informatici; - Consolidamento infrastruttura di business continuity; - Processo di digitalizzazione nell'ambito dei fondi assegnati con il PNRR: Piano di informatizzazione, Sportello digitale, PagoPa, Cloud.
<p>Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale</p>	<p>Relativamente al Piano triennale del fabbisogno di personale 2022/2024, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 23 del 22/02/2022, successivamente modificato con deliberazione di Giunta Comunale n. 87 del 14/06/2022, in riferimento all'allegato della Dotazione Organica, si indica la consistenza di personale al 31/12/2021 in n. 71 unità di personale (escluso il Segretario Generale). La capacità assunzionale dell'Amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa, è costituita da n. 24 posti da ricoprire per l'anno 2022 (attraverso il ricorso a concorsi pubblici, mobilità, scorrimenti di graduatorie di altri Enti, convenzioni ex art. 14 CCNL 22/01/2004). Nel corso dell'anno 2022, le nuove assunzioni da perfezionare, coprono le cessazioni previste per collocamento a riposo di n. 6 dipendenti e sono, altresì, finalizzate a potenziare gli uffici comunali nei quali è stata valutata l'esigenza di rafforzamento dell'organico per il raggiungimento degli obiettivi sia ordinari sia straordinari dell'Amministrazione Comunale.</p> <p>Ai fini del miglioramento della performance organizzativa si prevede entro l'anno di adottare una serie di misure organizzative che coinvolgeranno diversi uffici; tra i quali, Ufficio Segreteria e Ufficio Ecologia.</p> <p>Il Comune di Seveso ha in programma di perfezionare, entro l'anno 2022, l'assunzione di due Dirigenti, da assegnare rispettivamente uno all'Area Affari Generali e Servizi al Cittadino e l'altro all'Area Territorio. Attualmente, la responsabilità di entrambe queste Aree è in capo al Segretario Generale, giusto Decreto sindacale di nomina n. 12 dell'11 Luglio 2022. Il Comune di Seveso - ai fini del perfezionamento di diverse assunzioni di personale con e senza qualifica dirigenziale - non esclude il ricorso all'istituto di cui all'art. 3, comma 61, della legge 24 dicembre 2003, n. 350, a mente del quale gli Enti Locali "possono effettuare assunzioni anche utilizzando le graduatorie di pubblici concorsi approvate da altre amministrazioni, previo accordo tra le amministrazioni interessate." . La ratio della succitata norma - che, oggi, per effetto dell'art. 4, comma 1, lett. a-bis) del D.L. 31.08.2013, n. 101, convertito nella Legge 30.10.2013 n. 125 è richiamata anche nel corpo dell'art. 36, comma 2 del D.Lgs. 30.03.2001, n. 165 e ss.mm.ii. - è da individuare in una gestione più spedita, efficace ed economica dell'attività di reclutamento del personale, che risponde anche ad un'ottica di massima collaborazione tra le</p>

	<p>P.A..</p> <p>Resta inteso che ai fini della corretta applicazione del richiamato art. 3, comma 61 della Legge n.350/2003 e ss.mm.ii., occorre tenere conto di una pluralità di condizioni/criteri, che ogni Ente è chiamato ad osservare :</p> <p>A) l'Ente utilizzatore deve essere in regola con il rispetto dei limiti vigenti alle spese per l'assunzione dipersonale;</p> <p>B) l'Ente utilizzatore non deve possedere già per il profilo professionale che intende assumere, una propria graduatoria interna ancora in corso di validità;</p> <p>C) la graduatoria approvata da altro Ente e dalla quale si intende attingere deve essere in corso di validità;</p> <p>D) la graduatoria, approvata da altro Ente, deve riguardare concorsi banditi per la copertura di posti inerenti allo stesso profilo e categoria professionale del posto che si intende coprire (Cfr.: Nota Prot. 6351 del 13.03.2004 del Dipartimento della Funzione Pubblica);</p> <p>E) l'Ente utilizzatore - prima di ricorrere alle graduatorie esistenti presso altri Enti - deve esperire la mobilità obbligatoria di cui all'art. 34 bis del D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii. (Cfr. Sentenza del Consiglio di Stato, Sez. V^a 17 gennaio 2014, n. 178). Quanto alla mobilità volontaria di cui all'art. 30 del succitato D.Lgs. 30.03.2001, n. 165 e ss.mm.ii. va ricordato che l'art. 3, comma 8 della Legge 19 giugno 2019, n. 56 ha statuito che, nel triennio 2019-2021, l'attivazione della mobilità volontaria di cui all'art. 30 del D.Lgs. 30.03.2001, n. 165 e ss.mm.ii. non è più una condizione obbligatoria prima di dare corso a nuove assunzioni. La legge 29 giugno 2022, n. 79 - pubblicata in G.U. 29.06.2022, n. 150 - ha prorogato i termini dell'art. 3, comma 8 della Legge 19 giugno 2019, n. 56 al 31 dicembre 2024.</p> <p>F) Gli enti locali possono utilizzare le graduatorie (proprie e altrui, secondo quanto detto sopra) anche per ricoprire posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso dal quale le graduatorie stesse sono esitate. A tal uopo va ricordato che la legge di conversione del D.L. n. 162/2019, all'art. 17, comma 1-bis, ha stabilito che "Per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli enti locali possono procedere allo scorrimento delle graduatorie ancora valide per la copertura dei posti previsti nel medesimo piano, anche in deroga a quanto stabilito dal comma 4 dell'articolo 91 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267".</p> <p>Da ultimo, va chiarito, altresì, che la Giurisprudenza amministrativa così come la Corte dei conti in sede consultiva, in diverse occasioni, hanno avuto modo di puntualizzare che</p>
--	--

l'Accordo di cui parla l'art. 3, comma 61, della legge 24 dicembre 2003, n. 350 rientra nello schema degli Accordi di natura privatistica da perfezionarsi con gli strumenti a disposizione dei Dirigenti, quali datori di lavoro, e non con atti di natura pubblicistica: in sostanza, non occorrono deliberazioni di Giunta (Cfr.: tra le altre TAR Veneto, Sentenza n. 864/2011; Corte dei conti, Sezione regionale per il Veneto, n. 290/2019). Dal momento che la normativa vigente non richiede una particolare forma per questa tipologia di collaborazioni tra Enti, l'Accordo di cui parla l'art. 3, comma 61 della Legge n. 350/2003 e ss.mm.ii. potrà - in attuazione del principio di semplificazione dell'azione amministrativa di cui all'art. 1 comma 2 della Legge 07.08.1990, n. 241 e ss.mm.ii. - consistere anche nel solo scambio di corrispondenza registratosi tra i due Enti interessati; corrispondenza costituita, di fatto, dalla "Richiesta di utilizzo" dell'Ente, che intende attingere dalla graduatoria di concorso, approvata da altro Ente, e dal "Nulla osta", rilasciato dall'Amministrazione titolare della graduatoria ceduta.

Resta inteso che il Dirigente, competente ratione materiae, dell'Ente utilizzatore, dovrà adottare una propria Determinazione ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 107, comma 3, lett. e) del D.Lg. 18 Agosto 2000, n. 267 e ss.mm.ii.. Comunque, rimane sempre nella facoltà dell'Ente utilizzatore valutare caso per caso, con la conseguenza che - come si registra nella prassi - l'Amministrazione possa formalizzare un passaggio in Giunta comunale.

Con il presente documento si intende, inoltre, integrare e parzialmente modificare la deliberazione di Giunta Comunale n. 87 del 14/06/2022 alla luce delle cessazioni di personale dipendente avvenute successivamente alla data del 14/06/2022 ed in particolare si prevede di sostituire n. 2 dipendenti, Istruttori Amministrativi, categoria C, cessati nel mese di agosto 2022. Fra le cessazioni previste nell'anno 2022 si rettifica la cessazione di un Istruttore Direttivo, categoria D, che sarà collocato a riposo il 01/02/2023. Viene, inoltre, ridotto il numero di assunzioni di Istruttori Tecnici, categoria C, di una unità, in quanto la stessa sarà assunta il 01/02/2023 (graduatoria Istruttore Tecnico del concorso esperito dalla CuCO della Provincia di Monza e della Brianza, in quanto attualmente in maternità). Viene rivista la programmazione dei Collaboratori Amministrativi, categoria B3, in riduzione di una unità e contestualmente viene prevista l'assunzione di un Agente di Polizia Locale. La programmazione di fabbisogno di personale relativa all'anno 2023 viene rivista indicando tra le cessazioni n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo, categoria D e tra le assunzioni la relativa sostituzione. È stata,

	<p>inoltre, aggiornata la programmazione relativa all'anno 2024 con la cessazione di n. 1 Operaio, categoria B, e n. 1 Istruttore categoria C, prevedendo la relativa sostituzione. Viene allegato al presente documento il prospetto delle cessazioni e delle assunzioni previste per il triennio 2022-2024, indicando la spesa prevista ed i limiti (DPCM 17/03/2022).</p> <p>Non sono previsti processi di esternalizzazione di servizi comunali nel Documento Unico di Programmazione 2022-2024.</p> <p>Con il piano della formazione del personale dipendente, approvato con deliberazione di Giunta n. 106 del 28/07/2022, viene rappresentato uno strumento strategico messo in campo dall'Ente per:</p> <ul style="list-style-type: none"> - facilitare la crescita professionale, l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi di cambiamento; - attuare una efficace politica di sviluppo delle risorse umane per le quali la realizzazione dei progetti di governo rappresenti la missione da perseguire; - definire in modo efficace ed efficiente la struttura organizzativa dell'Ente; - coinvolgere il personale nel raggiungimento degli obiettivi dichiarati. <p>La formazione deve consolidarsi nel tempo e diventare metodo permanente finalizzato all'accrescimento delle competenze professionali, all'aggiornamento e riqualificazione professionale del personale.</p>
--	---

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

<p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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" attraverso il DUP, procedimento coordinato dall'Area Amministrazione e Bilancio – Settore Servizi Finanziari, in collaborazione con tutti gli uffici dell'Ente ed il monitoraggio e rendicontazione annuale degli Obiettivi, oltre alla Performance organizzativa ed individuale con valutazione annuale, procedimento seguito dal Segretario Generale con l'assistenza dell'Ufficio Risorse Umane e Organizzazione; - secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" attraverso il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza curato dal Segretario Generale e dall'Area Affari Generali e Servizi al Cittadino – Ufficio Segreteria Generale; - 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 attraverso un piano triennale del fabbisogno del personale ed uno specifico
--

piano di formazione triennale oltre a considerare il benessere organizzativo e le modalità di lavoro agile seguito dall'Area Amministrazione e Bilancio – Ufficio Risorse Umane e Organizzazione.