



Comune di MONTICELLO BRIANZA

## PIAO

Piano integrato di attività 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)*

## **Riferimenti normativi**

L'art. 6, commi da 1 a 4, del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in L. n. 113 del 6 agosto 2021, ha introdotto nell'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 finalizzata alla possibile semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (D. Lgs. n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione – PNA), negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della L. n.190/2012 e del D. Lgs. n. 33/2013, 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 D. L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in L. n. 113 del 6 agosto 2021, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del D.L. 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla L. n. 15 del 25 febbraio 2022 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del D.L. 30 aprile 2022, n. 36, 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. 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 dal termine per l'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.

## **Introduzione**

Con il PIAO il legislatore ha inteso riordinare il complesso sistema programmatico delle amministrazioni pubbliche, formato da una molteplicità di strumenti di programmazione a volte non dialoganti e forse per alcuni aspetti sovrapposti tra loro, inducendo ogni amministrazione pubblica a sviluppare una logica pianificatoria e organica finalizzata a intersecare le diverse componenti dell'azione amministrativa dei singoli documenti di programmazione, ciascuno con un proprio contenuto specifico.

Ragionare con un filo conduttore unico significa concentrarsi su cosa si vuole raggiungere (obiettivi), con quali vincoli operare (modalità di azione), con che mezzi (risorse da

impiegare); queste diverse componenti che sono i tasselli fondanti per realizzare le politiche dell'amministrazione, porta a enfatizzare un tema fondamentale: il Valore pubblico generato dalle strategie.

Questo nuovo documento deve quindi avere un orientamento al "valore pubblico", inteso come l'insieme dei benefici diretti che le amministrazioni devono produrre per gli utenti. Secondo le Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica, per Valore pubblico in senso stretto si intende *l'insieme equilibrato degli IMPATTI prodotti dalle politiche dell'ente, o di una filiera di enti, sul livello finale di BENESSERE economico, sociale, ambientale dei cittadini...* mentre in accezione ampia il valore pubblico è un volano per mettere a sistema le performance di un ente, governandone il loro perseguimento in modo equilibrato e funzionale attraverso indicatori di impatto/outcome.

Questo marcato orientamento alla misurazione degli impatti finali aderisce appieno ai principi e alla modalità di gestione del PNRR, entro la cui normativa trova origine il PIAO: le risorse europee, infatti, sono subordinate alla capacità del sistema pubblico di misurare gli impatti generati dall'impiego delle stesse.

Oltre alla struttura del PIAO la norma in vigore identifica quindi le tematiche su cui la pubblica amministrazione deve muoversi: qualità e trasparenza, semplificazione e reingegnerizzazione dei processi, trasparenza e contrasto alla corruzione, piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo finalizzate a valorizzare e qualificare il personale.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) del Comune di Monticello Brianza, essendo il 2022 l'anno di sua prima adozione, viene approvato nei termini di proroga stabiliti dal D.L. n. 228 del 30/12/2021 (c.d. decreto Milleproroghe), dal D.L. n. 36 del 30/04/2022 e dal D.M. 24/06/2022 e cioè al 31.12.2022, entro 120 giorni successivi al termine ultimo per l'approvazione del Bilancio di Previsione 2022/2024 da parte degli enti locali previsto per il 31/08/2022 come indicato dal D.M. 28/07/2022.

Il documento ha una programmazione triennale.

Per il 2022 il documento ha necessariamente un carattere sperimentale e la sua struttura segue l'articolazione e le indicazioni fornite dalla Linee Guida approvate.

Il documento in prima stesura per il 2022 ha l'obiettivo di creare una cornice operativa, in un'ottica di massima semplificazione, per favorire l'integrazione dei contenuti dei Piani esistenti. Nel nuovo strumento di programmazione confluiscono, infatti, i diversi atti di programmazione finora previsti, tra i quali il Piano della Performance, il PTPCT, il Piano triennale del fabbisogno del personale e viene implementato dalla programmazione dei fabbisogni formativi mentre per il Piano per il lavoro agile (POLA) si rimanda alla normativa ed al CCNL vigenti.

## SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA

### Scheda Anagrafica

Denominazione Ente: Comune di Monticello Brianza

Indirizzo Via Sirtori n. 14 - 23880 Monticello Brianza

PEC comune.monticellobrianza@pec.regione.lombardia.it

Partita Iva 00673850137

Codice Fiscale 85001990135

Codice Istat 013156

Codice IPA c\_F675

Sito web istituzionale <https://www.comune.monticellobrianza.lc.it>

Pagina Facebook <https://www.facebook.com/comune.monticellobrianza/>

Account Instagram [https://www.instagram.com/comune\\_di\\_monticello\\_brianza/?hl=it](https://www.instagram.com/comune_di_monticello_brianza/?hl=it)

**Numero dipendenti al 31 dicembre 2021:** maschi: 3 - femmine: 10 - totale: 13 (dato preso dal Conto Annuale del personale 2021)

### **Superficie e abitanti (dati al 31.12.2021)**

Superficie: 4,65 kmq

abitanti: maschi: 2.064 - femmine: 2.129 - totale: 4.193

## SEZIONE 2.

### VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE, ANTICORRUZIONE

#### 2.1 Valore pubblico

Il Documento Unico di Programmazione (DUP) 2022-2024, di cui alla deliberazione di Consiglio Comunale n. 26 del 31/05/2022, individua i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici in coerenza con la programmazione finanziaria e con le linee programmatiche individuate dal Piano del Governo.

Il DUP, seppur in forma semplificata, è articolato in due sezioni: la sezione strategica (SeS) e la sezione operativa (SeO).

La SeS sviluppa e concretizza le linee programmatiche di mandato approvate con deliberazione del Consiglio Comunale, con un orizzonte temporale pari al mandato amministrativo.

La SeO contiene la programmazione operativa dell'ente con un orizzonte temporale corrispondente al bilancio di previsione ed è strutturata in due parti:

- Parte prima: contiene per ogni singola missione/programma, e coerentemente agli indirizzi strategici contenuti nella SeS, i programmi operativi che l'ente intende realizzare nel triennio
- Parte Seconda: in cui sono collocati:
  - programma dei lavori pubblici;
  - piano delle alienazioni e valorizzazioni immobiliari;
  - la programmazione del fabbisogno di personale.

Si è operata una selezione degli obiettivi del DUP ritenuti di valore pubblico individuando i seguenti obiettivi:

- **TRASPARENZA** - Attuazione norme e disposizioni in materia di trasparenza anche attraverso la realizzazione integrale del piano anticorruzione dell'Ente con la declinazione degli obblighi di pubblicazione previsti dal D. Lgs. n. 33/2013, al fine di garantire il soddisfacimento delle esigenze di informazioni e trasparenza amministrativa della cittadinanza mediante l'utilizzo degli strumenti previsti.
- **PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE** - Attuazione delle misure finalizzate alla prevenzione della corruzione nel rispetto della L. n. 190/2012 ed in applicazione al Piano aggiornato anticorruzione dell'Ente.
- **IL SITO ISTITUZIONALE DEL COMUNE: LA PRIMA COMUNICAZIONE AI CITTADINI** – Rendere il sito istituzionale uno strumento utile per i cittadini, sempre più fornito ed aggiornato inteso come un nuovo modello organizzativo volto sempre più all'attenzione e cura verso la comunità.
- **SICUREZZA DEL TERRITORIO** - Garantire un maggior presidio e controllo del territorio da intensificare anche sulle arterie ritenute più pericolose e l'aggiornamento del Piano di Protezione civile tramite affidamento a soggetto tecnico competente per materia.
- **SENSIBILIZZARE E SUPPORTARE I CITTADINI NELLA GESTIONE CORRETTA DELLA RACCOLTA DIFFERENZIATA RIFIUTI** – Sensibilizzare i cittadini nella corretta differenziazione dei rifiuti attuando una puntuale gestione della raccolta degli stessi.

Anche se non previsto come specifico obiettivo intersettoriale, viene attribuito grande rilievo alla semplificazione e digitalizzazione.

Le tecnologie digitali rappresentano un'importante leva per rendere la pubblica amministrazione efficiente, trasparente, moderna, capace di bilanciare efficacia e sostenibilità dell'azione amministrativa. Risulta quindi fondamentale ridisegnare i processi mediante i quali i servizi sono gestiti ed erogati in modo da sfruttare appieno le potenzialità delle tecnologie digitali. È particolarmente rilevante digitalizzare, integrare e reingegnerizzare sia i processi di front-office che i processi di back-office cambiando il modo di interagire tra la Pubblica Amministrazione e cittadini ed imprese.

Diventa quindi fondamentale il funzionamento in digitale per garantire efficacia ed economicità dell'azione amministrativa. Promozione dell'accessibilità agli strumenti informatici e aspetti di comunicazione, mettono i cittadini nelle migliori condizioni possibili per utilizzare i servizi digitali. La comunicazione diventa un momento di condivisione in cui vengono delineate con trasparenza le modalità di comunicazione tra ente e cittadini al fine di ridurre i tempi ed i costi e migliorare la qualità dei servizi.

L'obiettivo della trasformazione digitale dell'ente va ben oltre la dematerializzazione e mira ad una riorganizzazione delle modalità di gestione ed erogazione dei servizi.

Le attività in corso sono:

- completare la digitalizzazione dei flussi documentali degli atti interni (liquidazioni e determine);
- sviluppare un buon livello delle strutture informatiche a disposizione degli uffici al fine di una maggiore efficienza dei processi.

Il lavoro si dovrà dunque concentrare sulla mappatura dei servizi attualmente erogati dagli uffici comunali con l'obiettivo di definire una strategia di digitalizzazione.

Per questo motivo, nell'ambito delle iniziative avviate dal Ministero per l'innovazione tecnologica e la transizione digitale e finanziate con i fondi del PNRR, il Comune di Monticello ha aderito ai seguenti avvisi:

- **ABILITAZIONE AL CLOUD PER LE PA LOCALI**, per l'implementazione di un Piano finalizzato alla migrazione dei CED delle Pubbliche Amministrazioni verso ambienti cloud, comprensivo delle attività di assessment, pianificazione della migrazione, esecuzione e completamento della migrazione, formazione.
- **ESPERIENZA DEL CITTADINO NEI SERVIZI PUBBLICI**, finalizzato al miglioramento della qualità e dell'utilizzo dei servizi pubblici digitali, sia con riferimento ai siti comunali (ossia l'insieme delle pagine web che possono essere ospitate all'interno di uno dei domini istituzionali riservati per i Comuni italiani da parte dell'Anagrafe dei domini, il cui scopo è far sì che tutti i cittadini ricevono le medesime e più recenti informazioni rispetto all'amministrazione locale, ai servizi che essa eroga al cittadino, alle notizie ed ai documenti pubblici dell'amministrazione stessa) che relative ai servizi digitali per il cittadino erogati dal Comune e fruibili online, cioè attraverso l'insieme di interfacce digitali, flussi e processi, tipicamente a seguito di un login identificativo, il cui scopo è che il cittadino richieda e si veda erogata una prestazione da parte dell'amministrazione, o effettui un adempimento verso l'amministrazione.
- **ADOZIONE PIATTAFORMA PAGOPA**, misura collegata all'art. 5 del D.Lgs. n. 82/2005 recante il codice dell'amministrazione digitale che ha previsto in capo alle pubbliche amministrazioni, ai gestori di pubblici servizi e alle società a controllo pubblico l'obbligo di accettare, tramite la piattaforma pagoPA, i pagamenti spettanti a qualsiasi titolo attraverso sistemi di pagamento elettronico. Le pubbliche amministrazioni, quindi, sono obbligate ad aderire al sistema pagoPA per consentire alla loro utenza di eseguire pagamenti elettronici nei loro confronti. Saranno oggetto di migrazione i servizi di incasso erogati dal Comune.
- **ADOZIONE APP IO**, misura collegata all'articolo 64-bis del CAD il quale prevede che le pubbliche amministrazioni, tramite l'app IO, rendano fruibili digitalmente i propri servizi. In particolare l'App IO mette a disposizione una piattaforma comune e semplice da usare con la quale relazionarsi in modo personalizzato, rapido e sicuro, consentendo l'accesso ai servizi e alle comunicazioni delle amministrazioni direttamente dal proprio smartphone, favorendo così una maggiore fruibilità dei servizi online, nonché l'accesso ad una pluralità di servizi e informazioni.
- **ESTENSIONE UTILIZZO SPID – CIE**, finalizzato all'estensione a tutti i cittadini italiani dell'utilizzo di una identità digitale e all'ampliamento alla totalità delle amministrazioni pubbliche che adottano l'identificazione elettronica tramite SPID e CIE.
- **PIATTAFORMA NOTIFICHE DIGITALI**, con lo scopo di permettere alla Pubblica Amministrazione di inviare ai cittadini notifiche a valore legale relative agli atti amministrativi, raggiungendo gli stessi attraverso canali di comunicazione digitale (PEC/SERCQ) o analogica (Raccomandata AR o 890), ed appoggiandosi ad ulteriori canali di comunicazione (email, SMS, messaggi su app IO) per aumentare la probabilità di riuscire a contattare il cittadino destinatario della notifica.

Il raggiungimento dei sopra richiamati obiettivi primari, indispensabile ai fini dell'erogazione dei contributi assegnati, sarà accompagnata da una attività di verifica, ammodernamento ed implementazione della strumentazione informatica e della connettività dell'Ente, da

considerarsi entrambe necessarie ai fini di un pieno e duraturo conseguimento dei risultati attesi.

## 2.2 Performance

Questa sottosezione è predisposta secondo quanto previsto dal capo II del D.Lgs. n. 150/09 e dalla bozza di Linee Guida 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.

In applicazione a quanto previsto dal D. Lgs.n. 150/2009, l'articolo 7, comma 1, 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" che la Giunta Comunale di Monticello Brianza ha approvato con deliberazione n. 86 del 29.06.2015.

Nella logica della performance, ciascuna area strategica contiene uno o più obiettivi strategici, funzionali al conseguimento delle linee di mandato della Giunta Comunale. Ciò che caratterizza un obiettivo strategico è il fatto che richiede di norma, un orizzonte temporale di medio termine. Da ogni obiettivo strategico discendono uno o più obiettivi "operativi".

La logica della performance si basa sull'individuazione di: obiettivi strategici, obiettivi gestionali o operativi previsti per il conseguimento degli obiettivi strategici; indicatori di performance che consentono di misurare il livello di raggiungimento degli obiettivi; azioni o fasi da intraprendere per raggiungere gli obiettivi.

Questi aspetti rappresentano alcuni elementi costitutivi del Piano della Performance, il documento di programmazione strategico, introdotto e disciplinato dal D. Lgs. n. 150/2009, che rappresenta il punto di partenza del ciclo di gestione della performance.

Il Piano della Performance 2022/2024 è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 66 del 09/07/2022 unitamente al Piano Esecutivo di Gestione 2022/2024 a cui si rimanda per la visione degli obiettivi assegnati ad ogni Settore.

In conformità a quanto dettato dal Dipartimento della Funzione Pubblica ed al Regolamento 2022/1369 del 05/08/2022 adottato dall'Unione Europea, si evidenzia fin d'ora l'importanza di predisporre, per il prossimo piano della performance, obiettivi legati al risparmio ed efficientamento energetico nel rispetto delle indicazioni operative dettate dal Dipartimento della Funzione Pubblica nel documento "Dieci azioni per il risparmio energetico e l'uso intelligente e razionale dell'energia nella pubblica amministrazione".

## 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Durante il 2022, nelle more della redazione del **Piano integrato di attività e organizzazione** (PIAO), è stato avviato un lavoro di integrazione dei contenuti dei documenti programmatori dell'Ente, tra cui anche la pianificazione della prevenzione della corruzione e della trasparenza che costituisce quindi stralcio del PIAO ed è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 62 del 18/06/2022.

L'attività contenuta nel Piano 2022 si concretizza in particolare con azioni di integrazione tra la prevenzione della corruzione, le misure per la trasparenza e la performance dei

dipendenti tramite il raccordo tra PTPCT e Piano Performance e il coinvolgimento attivo dei Responsabili di Settore nell'analisi della mappatura dei rischi.

Anche se nel Piano 2022 non è stato previsto l'obiettivo della digitalizzazione, la stessa viene considerata come strumento a servizio dell'anticorruzione; l'incremento del grado di automazione e di digitalizzazione di molti processi consente di aumentare l'efficacia e l'efficienza dei processi amministrativi ma costituisce anche una straordinaria misura preventiva anticorruzione.

Nella presente sottosezione del PIAO si inserisce pertanto il PTPCT 2022-24, in cui sono state associate ai processi sottesi agli obiettivi di performance le misure specifiche, necessarie a mitigare le categorie di rischio corruttivo ad essi collegate, e le misure di carattere generale che, proprio in virtù della loro natura di strumenti ad ampio raggio, risultano idonee ad incidere sul complesso sistema di prevenzione, avendo un'applicazione assolutamente generalizzata in tutti i processi ed attività del Comune di Monticello Brianza.

Il Comune di Monticello Brianza ha inteso dare attuazione alla L. 190/2012 attraverso la mappatura dei procedimenti dell'ente e delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione e il coinvolgimento di tutti i titolari di posizioni organizzative e dei dipendenti comunali nell'attività di analisi e valutazione, di proposta e definizione delle misure di monitoraggio del PTPCT. Il Piano prevede anche alcune Misure generali che si affiancano alle Misure specifiche (ad esempio consegna del Codice di comportamento all'atto di sottoscrizione dei contratti...ect). Tutte le misure generiche sono state introdotte nella stesura del Piano con l'indicazione del responsabile di riferimento e degli indicatori del monitoraggio; tutti i Responsabili di Settore devono applicare le misure, la cui verifica viene effettuata dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

Il rispetto degli obblighi del D. Lgs. n. 33/2013 e della L. n. 190/2012 sono parte della Performance divenendo un obiettivo strategico "intersettoriale" per tutti i settori dell'Ente.



## SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

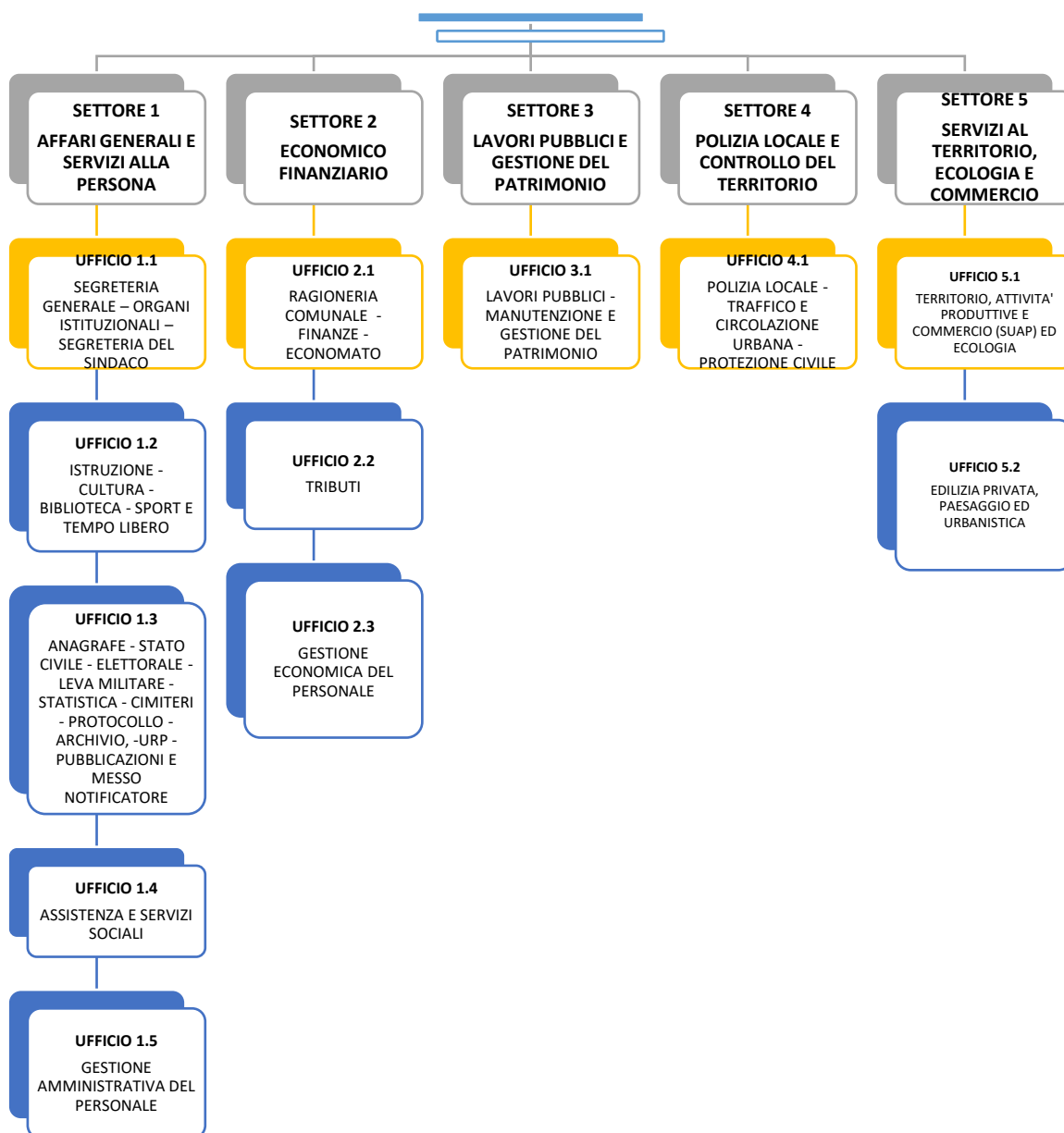
### 3.1 Modello organizzativo dell'Ente

#### La struttura organizzativa

La struttura organizzativa di massima dimensione si articola nelle seguenti Settori:

- Settore 1 Affari generali e servizi alla persona
- Settore 2 Economico Finanziario
- Settore 3 Lavori Pubblici e gestione del patrimonio
- Settore 4 Polizia Locale e controllo del territorio
- Settore 5 Servizi al territorio, ecologia e commercio

L'articolazione della struttura non costituisce fonte di rigidità organizzativa, ma razionale ed efficace strumento di gestione, orientata al raggiungimento dei risultati prefissati dall'Ente, al fine di assicurare efficienza nella gestione e qualità nell'attuazione dei compiti istituzionali.



## Dotazione organica

La dotazione organica dell'ente suddivisa per categorie/profili, come da prospetti riepilogativi allegati al Piano triennale del Fabbisogno di Personale 2022/2024 di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n.77 del 11/08/2022, risulta così composta:

Categorie	Dotazione	Coperti	Vacanti
D3	1	1	0
D	5	4	1
C	9	9	0
B3	1	1	0
<b>TOT</b>	<b>16</b>	<b>15</b>	<b>1</b>

La sede di segreteria comunale è attualmente vacante e il ruolo di Segretario Comunale è ricoperto con incarico di reggenza.

### 3.2 Lavoro Agile (POLA) 2022/2024

Nelle more della regolamentazione del lavoro agile, ad opera dei contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al triennio 2019/2021 che disciplineranno a regime l'istituto per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale, così come indicato nelle premesse delle "Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche", adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica il 30/11/2021 e per le quali è stata raggiunta l'intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'art. 9, comma 2, del D. Lgs. n. 281 del 28/08/1997, in data 16/12/2021, gli istituti del lavoro agile e del lavoro da remoto presso il Comune di Monticello Brianza rimangono regolati dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione.

### 3.3 Azioni positive 2021/2023

Il Comune di Monticello Brianza ha approvato, con deliberazione di Giunta Comunale n. 10 del 08/02/2022, l'aggiornamento del Piano triennale delle azioni positive 2022/2024, previsto dal D. Lgs. n. 198 del 11/04/2006 recante il "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", che ha recepito la Legge n. 125 del 10/04/1991 e il D. Lgs. n. 196 del 23/05/2000, norme finalizzate alla rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale.

L'attuazione di politiche di pari opportunità è un principio già contenuto nel D. Lgs. 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" quale leva fondamentale per il miglioramento della qualità dei servizi resi ai cittadini e alle imprese, per il benessere nelle condizioni lavorative e nell'ambiente di lavoro, così come un impulso volto a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica all'interno della pubblica amministrazione.

La L. n. 183 del 4/11/2010 ha inoltre istituito i CUG (Comitati Unici di Garanzia) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, con compiti propositivi sulla promozione delle iniziative dirette a diffondere la cultura delle pari opportunità e su indagini di clima, codici etici e di condotta idonei a prevenire e rimuovere situazioni di discriminazioni, disagi o violenze di ogni tipo, funzioni consultive attraverso la formulazione di pareri sulle tematiche di propria competenza e azioni di verifica in

particolare sullo stato di attuazione del piano triennale delle azioni positive e delle buone pratiche in materia di pari opportunità.

A tal fine il Comune di Monticello Brianza, con deliberazione di Giunta Comunale n. 60 del 15/07/2020, ha approvato il Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia, e, con determinazione adottata dal responsabile del Settore 1 Affari Generali e servizi alla persona n. 49 del 25/06/2020, è stato nominato il CUG, modificato poi con determinazione n. 21 del 29/03/2021.

Il Piano 2022/2024, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 10 del 08/02/2022, contiene l'analisi delle misure, denominate azioni positive, che il Comune adotta al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione delle pari opportunità, consapevole della funzione delle amministrazioni pubbliche nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione dei principi di parità e pari opportunità e per la rimozione di ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, nei luoghi di lavoro.

Il Comune di Monticello Brianza, coi precedenti Piani delle Azioni Positive per le pari opportunità, ha già adottato tutta una serie di atti e provvedimenti amministrativi che garantiscono le effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e che tengono conto della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia.

L'Ente rivolge particolare attenzione ai temi della conciliazione dei tempi, del contrasto alle discriminazioni, della promozione della cultura di genere, valorizzando le differenze ed in particolar modo ponendo particolare attenzione al benessere lavorativo, così come previsto dalla normativa sulla sicurezza nei luoghi di lavoro.

Per raggiungere tali obiettivi, il Comune propone misure, azioni specifiche ed iniziative di sensibilizzazione ed informazione su tutte le tematiche che riguardano pari opportunità, contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e benessere nei luoghi di lavoro.

Le linee guida e di indirizzo previste dal Piano saranno monitorate periodicamente, al fine di valutare l'effettiva applicazione e l'eventuale correzione di obiettivi e metodologie adottati.

Le azioni, le misure e le iniziative inserite nel Piano potranno essere modificate, integrate ed ampliate sulla base delle effettive necessità che dovessero presentarsi.

Il Piano delle Azioni Positive si pone come obiettivi:

1. tutelare l'ambiente di lavoro da casi di mobbing, molestie e discriminazioni;
2. garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di assunzione di personale;
3. agevolare l'utilizzo di forme di flessibilità oraria finalizzata al superamento di particolari situazioni di disagio o di necessità personali e familiari attraverso la realizzazione di azioni positive volte a favorire l'armonizzazione tra tempi di vita quotidiana e tempi professionali per la lavoratrici e i lavoratori;
4. garantire condizioni di lavoro individuali e collettive volte a tutelare il rispetto della dignità e della libertà delle persone per favorire il benessere individuale delle lavoratrici e lavoratori;

### **3.4 Fabbisogni di personale**

Il piano triennale del fabbisogno del personale 2022-2024 è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 22 del 05/04/2022, successivamente aggiornato con deliberazione di Giunta Comunale n. 77 del 11/08/2022, debitamente corredati del parere

favorevole del Revisori dei Conti.

Il piano, adottato nel rispetto della normativa vigente in materia di assunzioni del personale, è aggiornato con le nuove disposizioni disposte dal Decreto Ministeriale del 11/01/2022 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 49 del 28/02/2022, attuativo dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019, convertito in L. 58/2019, che dispone il superamento della regola del turn over e introduce la regola della sostenibilità finanziaria per la quale la capacità assunzionale è determinata in base al rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti: in particolare la nuova disciplina ha la finalità di allargare gli spazi di assunzione rispetto a quanto previsto dalla previgente normativa.

Per il dettaglio completo della programmazione delle assunzioni prevista per il triennio 2022/2024 si rimanda al piano approvato.

### **3.5 Formazione del personale**

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 e quindi dei servizi alla comunità.

In quest'ottica, la formazione è un processo complesso che risponde a diverse esigenze e funzioni: la valorizzazione del personale e, conseguentemente, il miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'ente.

L'attività formativa garantisce l'accrescimento e l'aggiornamento professionale per disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi ed al miglioramento dei servizi. 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 i rapidi cambiamenti a cui è chiamata la pubblica amministrazione.

Con la continua formazione si vuole tendere alla:

- 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 al cittadini;
- uguaglianza ed 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 ed impatto sul lavoro;
- efficienza: la formazione deve essere erogata sulla base di una ponderazione tra qualità della formazione offerta e costi ella stessa.

La programmazione e gestione delle attività formative devono inoltre 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.

Anche per l'anno 2022 il Comune di Monticello Brianza ha aderito al programma

formativo promosso dal Comune di Triuggio, in collaborazione con UPEL Milano, rivolto ai dipendenti comunali inquadrati in tutte le categorie e profili professionali, e per le materie di interesse di tutti i servizi comunali.

La formula adottata consente:

- una larga partecipazione dei dipendenti, appartenenti a tutti i settori dell'Ente;
- la tenuta dei corsi da parte di esperti del settore della formazione per gli enti pubblici;
- l'aggiornamento del programma di formazione, in caso di introduzione o modifiche di normative che incidano in modo sostanzioso sull'operato della pubblica amministrazione;
- un risparmio economico per l'Ente, tenuto conto del numero di eventi formativi programmati (almeno 40);
- lo svolgimento, in modalità da remoto, con la possibilità, offerta a tutti i dipendenti, di visualizzare, in modalità diretta o registrata, i corsi organizzati e di scaricare la documentazione dei webinar tenuti.

In aggiunta alla suddetta proposta di formazione:

- sono attivi specifici abbonamenti a riviste con news giornaliera on line e riviste specialistiche di settore che pervengono con cadenze periodiche settimanali e sono visionabili dai settori interessati;
- è attiva l'adesione ad ANUSCA per i servizi demografici;
- è previsto l'affidamento del servizio di formazione specialistica (tiro a segno) per gli operatori di Polizia Locale.

Si evidenzia, inoltre, che alcuni pacchetti per l'attivazione di nuove procedure informatiche includono momenti di formazione rivolti a tutti i dipendenti oppure a gruppi ristretti di dipendenti, anche in presenza, necessari sia all'implementazione che alla personalizzazione di procedure alle esigenze dell'Ente, sia all'apprendimento generalizzato delle funzionalità stesse.

Viene inoltre garantita la formazione obbligatoria per l'applicazione del D. Lgs. n. 81/2008 e ss.mm.ii. e della L. n. 190/2012 e successivi decreti attuativi.

Nella Pubblica Amministrazione quando si parla di transizione alle modalità operative digitali, ciò che si deve intendere è il passaggio a modelli digitali precostituiti e resi via via obbligatori da norme specifiche. Nel corso degli anni SPID, CIE, PagoPA e tutti gli strumenti implementati da AgID sono divenuti veri e propri standard ai quali l'ente deve necessariamente guardare per procedere con la propria digitalizzazione.

Nell'ambito della formazione specifica, l'Ente ha implementato la formazione e-learning soprattutto in questo frangente storico dove "la competenza digitale" è diventata fondamentale per garantire lo svolgimento di moltissime attività.

A questo proposito, per il prossimo anno, oltre ai vari corsi di formazione in materia di transazione digitale l'Ente darà un forte impulso al processo di **"alfabetizzazione digitale"** aderendo all'iniziativa **"Syllabus per la formazione digitale"** promosso dal Dipartimento della Funzione Pubblica: un'iniziativa che ha l'obiettivo di promuovere, attraverso un test di autoverifica delle competenze digitali dei dipendenti (non specialisti IT), una formazione personalizzata, in modalità e-learning, sulle competenze digitali considerate di base e necessarie per poter operare in una pubblica amministrazione.

L'obiettivo è quello di accompagnare l'innovazione della pubblica amministrazione

attraverso lo sviluppo del capitale umano, affinare le competenze digitali dei dipendenti per migliorare i servizi per cittadini e imprese e realizzare l'alfabetizzazione digitale di tutto il personale.

Tutti i dipendenti coinvolti nell'iniziativa si sottoporranno ad un test di autovalutazione e sulla base delle risultanze del test di assessment, il sistema elaborerà il percorso formativo più idoneo e suggerirà i corsi di formazione da effettuare in e-learning disponibili sulla piattaforma della Funzione Pubblica. Una volta conclusa la formazione, il dipendente potrà effettuare un test di post-formazione.

Le risultanze dell'autovalutazione delle competenze da parte del personale verranno utilizzate per individuare gli ambiti in cui si manifesta maggiormente il bisogno formativo e su cui programmare la formazione nei prossimi anni, andando ad integrare quella offerta dal Syllabus.

Le aree di formazione sono 5 :

- Dati, informazioni e documenti informatici:
- Comunicazione e condivisione
- Sicurezza
- Servizi on-line
- Trasformazione digitale