



COMUNE DI LOMAZZO

Provincia di Como

Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

Triennio 2023 – 2025

(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)

Approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. _____ del __/__/2023

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 2023 il documento ha necessariamente un carattere sperimentale essendo la prima volta che viene adottato.

Riferimenti normativi

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

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

Il Decreto Reclutamento fissava al 31 gennaio 2022 la scadenza per adottare il PIAO. Il decreto legge "Milleproroghe", varato il 23 dicembre 2021 dal Consiglio dei Ministri, aveva spostato la data al 30 aprile 2022 e al 31 luglio 2022 per gli enti locali. Infine, il Decreto PNRR 2 aveva spostato la scadenza al 30 giugno 2022 e al 30 settembre 2022 per gli enti locali, più 120 giorni dalla data di approvazione del bilancio per gli enti locali in sede di prima applicazione.

Il Ministro dell'Interno ha poi disposto il differimento al 31 luglio 2022 del termine per la deliberazione del bilancio di previsione 2022/2024 da parte degli enti locali. Il termine per la presentazione del PIAO per gli enti locali slittava quindi a novembre.

Con il decreto del 28 luglio 2022, il Ministro dell'Interno ha ulteriormente prorogato il termine per l'approvazione dei bilanci di previsione degli enti locali al 31 agosto 2022.

Ulteriore effetto della proroga del termine per l'approvazione del bilancio di previsione è lo slittamento al 31 dicembre p.v. (120 giorni successivi) del termine per l'approvazione del PIAO, in base all'articolo 8 comma 3 del DM 24 giugno 2022.

Pertanto per l'anno 2022 con delibera della Giunta n. 91 del 30.6.2022 era stata fatta una delibera ricognitoria per il rispetto di tutti gli adempimenti previsti e inclusi nel PIAO.

Mentre per il 2023 si predispone per la prima volta in presente Piano, che verrà pubblicato sul sito istituzionale dell'ente e inviato al Dipartimento della funzione pubblica per la pubblicazione sul portale dedicato.

Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025, ha quindi il compito principale di fornire una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

SEZIONE 1 PROGRAMMAZIONE

SCHEDA ANAGRAFICA DEL COMUNE DI LOMAZZO

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

Dati sul territorio e la popolazione, tratti dal Documento unico di programmazione 2023 – 2025.

Territorio

Superficie in Km^q	9,36
- Frazioni	2
- Densità media	n. 1.062 ab/km
Risorse Idriche	
- Laghi	0
- Fiumi e torrenti	1

Viabilità

Strade Km	2022
Comunali	27,15
Vicinali	12,50
Provinciali	9,75
Statali	0,00
Autostrade	4,50
Totale Km strade	53,90

Popolazione

Popolazione legale all'ultimo censimento		9.194
Popolazione residente a fine 2021 (art.156 D.Lgs 267/2000)	n.	9.942

	di cui:	maschi	n.	4.858
		femmine	n.	5.084
	nuclei familiari		n.	4.286
	comunità/convivenze		n.	6
Popolazione al 1° gennaio 2021			n.	9.957
Nati nell'anno		n.	75	
Deceduti nell'anno		n.	95	
saldo naturale			n.	-20
Immigrati nell'anno		n.	422	
Emigrati nell'anno		n.	417	
saldo migratorio			n.	5
Popolazione al 31-12-2021			n.	9.942
di cui				
In età prescolare (0/6 anni)			n.	650
In età scuola dell'obbligo (7/14 anni)			n.	841
In forza lavoro 1. occupazione (15/29 anni)			n.	1.329
In età adulta (30/65 anni)			n.	5.147
In età senile (oltre 65 anni)			n.	1.975

Tasso di natalità ultimo quinquennio:	Anno	Tasso
	2017	0,93%
	2018	0,97%
	2019	0,82%
	2020	0,82%
	2021	0,75%
Tasso di mortalità ultimo quinquennio:	Anno	Tasso
	2017	0,99%
	2018	0,87%
	2019	0,95%
	2020	1,32%
	2021	0,96%

Popolazione massima insediabile come strumento urbanistico vigente				
Abitanti n.	10.009	entro il	20-03-2018	

SEZIONE 2

VALORE PUBBLICO PERFORMANCE ANTICORRUZIONE

2.1 VALORE PUBBLICO

Le Linee Guida DFP intendono per valore pubblico il livello complessivo di benessere economico, sociale, ma anche ambientale e/o sanitario, dei cittadini, delle imprese e degli altri stakeholders creato da un'amministrazione pubblica (o co-creato da una filiera di PA e organizzazioni private e no profit), rispetto ad una baseline, o livello di partenza. La novità sostanziale del PIAO è sicuramente quella di garantire l'unità ai processi della programmazione, combinando gli obiettivi di creazione di valore pubblico e quelli di performance (cioè dei risultati intermedi direttamente prodotti dalle amministrazioni). La sezione dedicata al valore pubblico deve poter individuare il valore pubblico atteso, la strategia per favorirne la creazione, i fruitori dello stesso, i tempi di attuazione delle politiche finalizzate al valore pubblico e gli indicatori di misurazione.

Il valore atteso corrisponde agli obiettivi strategici, individuati nella sezione strategica, e ai programmi operativi annuali-triennali, riportati nella sezione operativa, del DUP 2023-25, a cui si rinvia, e che coincidono inoltre con le Linee di Mandato del Sindaco per il quinquennio 2019/2024.

Il sistema integrato di programmazione prevede che gli obiettivi, strategici ed operativi, siano a loro volta collegati agli obiettivi di performance all'interno del PEG.

2.2 PERFORMANCE

Il sistema integrato di pianificazione e controllo per la gestione del ciclo della performance è definito nei vigenti "Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi" (Titolo V), "Regolamento sui Controlli Interni" e dal sistema di misurazione e valutazione della performance definito con deliberazione G.C. n. 98 del 17.5.2019 con la quale si approvava il Regolamento comunale in materia di istituzione e di valutazione dell'area delle posizioni organizzative. Tale sistema, armonizzando ai principi del Decreto Legislativo 150/2009, gli strumenti di pianificazione e controllo delineati dal Decreto Legislativo 267/2000, prevede la definizione degli obiettivi strategici, operativi e gestionali, degli indicatori e dei target attesi attraverso i seguenti strumenti di programmazione:

1) Linee Programmatiche di mandato (articolo 46 del TUEL), presentate al Consiglio Comunale all'inizio del mandato amministrativo, che individuano le priorità strategiche e costituiscono il presupposto per lo sviluppo del sistema di programmazione pluriennale e annuale delle risorse e delle performance dell'Ente;

Le Linee Programmatiche 2019/2024: illustrate al Consiglio Comunale in data 9/07/2019, costituiscono il programma strategico dell'Ente e definiscono le azioni ed i progetti da realizzare durante il mandato. Le Linee Programmatiche 2019/2024 sviluppano le seguenti tematiche strategiche generali cui si è ispirato il programma elettorale e che rappresentano il quadro di riferimento politico ed operativo per le attività ed i progetti che sono stati implementati nel corso del mandato:

SICUREZZA

TRIBUTI

PARTECIPAZIONE E TRASPARENZA
AMBIENTE, ECOLOGIA E QUALITA' DELLA VITA
LAVORO, COMMERCIO E ATTIVITA' PRODUTTIVE
SOCIALE
SALUTE, IGIENE E SANITA'
ISTRUZIONE
CULTURA
SPORT E TEMPO LIBERO
LAVORI PUBBLICI, MANUTENZIONE E URBANISTICA
MANERA

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

Il DUP 2022/204 è rinvenibile al seguente link <https://www.comune.lomazzo.co.it/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/119>

3) Piano Esecutivo di Gestione approvato dalla Giunta, che declina gli obiettivi della programmazione operativa contenuta nel Documento Unico di Programmazione nella dimensione gestionale propria del livello di intervento e responsabilità dirigenziale affidando ai Responsabili di posizione organizzativa obiettivi e risorse.

La struttura del PEG rappresenta l'effettiva struttura organizzativa dell'ente per Settori. Per ciascun Settore è individuato il relativo Responsabile di Settore.

Nell'allegato 1 vengono individuati per il triennio 2023/2025 per ogni Responsabile di Settore, l'insieme delle attività e dei servizi misurati mediante indicatori di performance, gli obiettivi esecutivi e di questi ultimi data rappresentazione in termini di processo e di risultati attesi e le risorse assegnate. L'attenzione continua ad essere spostata dalla descrizione delle attività svolte, alla definizione dei risultati da conseguire nel perseguimento degli obiettivi assegnati, favorendo la centralità degli indicatori. Gli indicatori sono stati determinati in funzione degli obiettivi che si intendono conseguire e rispetto ai quali i dirigenti sono responsabilizzati. Non tutto è misurabile e non tutte le misurazioni sono utili. E' stato chiesto ai Responsabili di Settore, nella definizione degli obiettivi e delle performance di valorizzare gli aspetti ritenuti importanti da misurare e tenere sotto controllo.

Il Piano triennale di azioni positive previsto dall'articolo 48 del decreto legislativo n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna) individua misure specifiche per eliminare in un determinato contesto le forme di discriminazione eventualmente rilevate.

Obiettivi generali delle azioni sono: garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e nei casi di mobilità; promuovere il benessere organizzativo e una migliore organizzazione del lavoro che favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro e vita privata; promuovere all'interno dell'amministrazione la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione.

Per la Programmazione degli obiettivi di performance per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere si rinvia all'**Allegato 2** al presente Piano.

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

2.3 ACCESSIBILITÀ, SEMPLIFICAZIONE ED INGEGNERIZZAZIONE DEI PROCESSI

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

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

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

- sportello SUAP;
- sportello digitale dell'edilizia;
- Sportello per servizio mensa;
- Sportello ANPR
- Sul sito del Comune è possibile reperire tutta la modulistica ed è possibile inviare pratiche, richieste e segnalazioni agli uffici comunali in qualunque momento della giornata e comodamente da casa o dall'ufficio.

La dichiarazione di accessibilità è rinvenibile al seguente link: <https://www.comune.lomazzo.co.it/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/161>

Semplificazione: il Comune di Lomazzo ha recepito le novità normative introdotte negli ultimi anni nell'ambito della disciplina del procedimento amministrativo contenuta nella legge n. 241/1990, con particolare riferimento agli istituti della segnalazione certificata di inizio attività (c.d. SCIA, di cui all'art. 19 l. 241/1990) e dello sportello unico telematico (art. 19 bis l. 241/1990). Nell'ultimo biennio, il legislatore è intervenuto nuovamente sulla disciplina generale del procedimento amministrativo, con la finalità di semplificare l'attività amministrativa e di consentire una efficace attuazione del PNRR.

Le novità introdotte dal D.L. n. 76/2020 (convertito nella legge 120/2020) e dal d.l. n. 77/2021 (convertito nella legge 108/2021), riguardano in particolare modo:

- l'inefficacia degli atti adottati successivamente alla scadenza del termine di conclusione del procedimento (art. 2, comma 8, bis, l. n. 241/1990);
- il preavviso di rigetto (art. 10, bis, l. n. 241/1990);
- il rilascio di attestazione circa il decorso dei termini del procedimento nelle ipotesi in cui il silenzio dell'amministrazione equivale ad accoglimento ai sensi dell'art. 20, comma 1, l. 241/1990 (art. 20, comma 2 – bis, l. n. 241/1990);
- gli istituti di compartecipazione di pubbliche amministrazioni diverse da quella procedente nella fase istruttoria e nella fase decisoria del procedimento amministrativo (artt. 16 e 17 bis, l. n. 241/1990);
- la conferenza di servizi (artt. 14 ss., l. 241/1990; art. 13, d.l. n. 76/2020, conv. in legge n. 120/2020 e s.m.i.);
- il ricorso alle autocertificazioni in sostituzione della documentazione comprovante i requisiti soggettivi e oggettivi richiesti dalla normativa di riferimento (art. 18, comma 3 -bis, l. n. 241/1990).

Le pubbliche amministrazioni sono pertanto chiamate a compiere scelte organizzative idonee a garantire la corretta attuazione delle suddette misure di semplificazione.

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

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

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

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

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

L'organizzazione del Comune si articola in: Settori, Servizi ed uffici.

Il Settore è strutturato per l'esercizio di attività omogenee e a rilevante complessità organizzativa con riferimento ai servizi forniti, alle competenze richieste, alle prestazioni assicurate e alla tipologia di domanda servita.

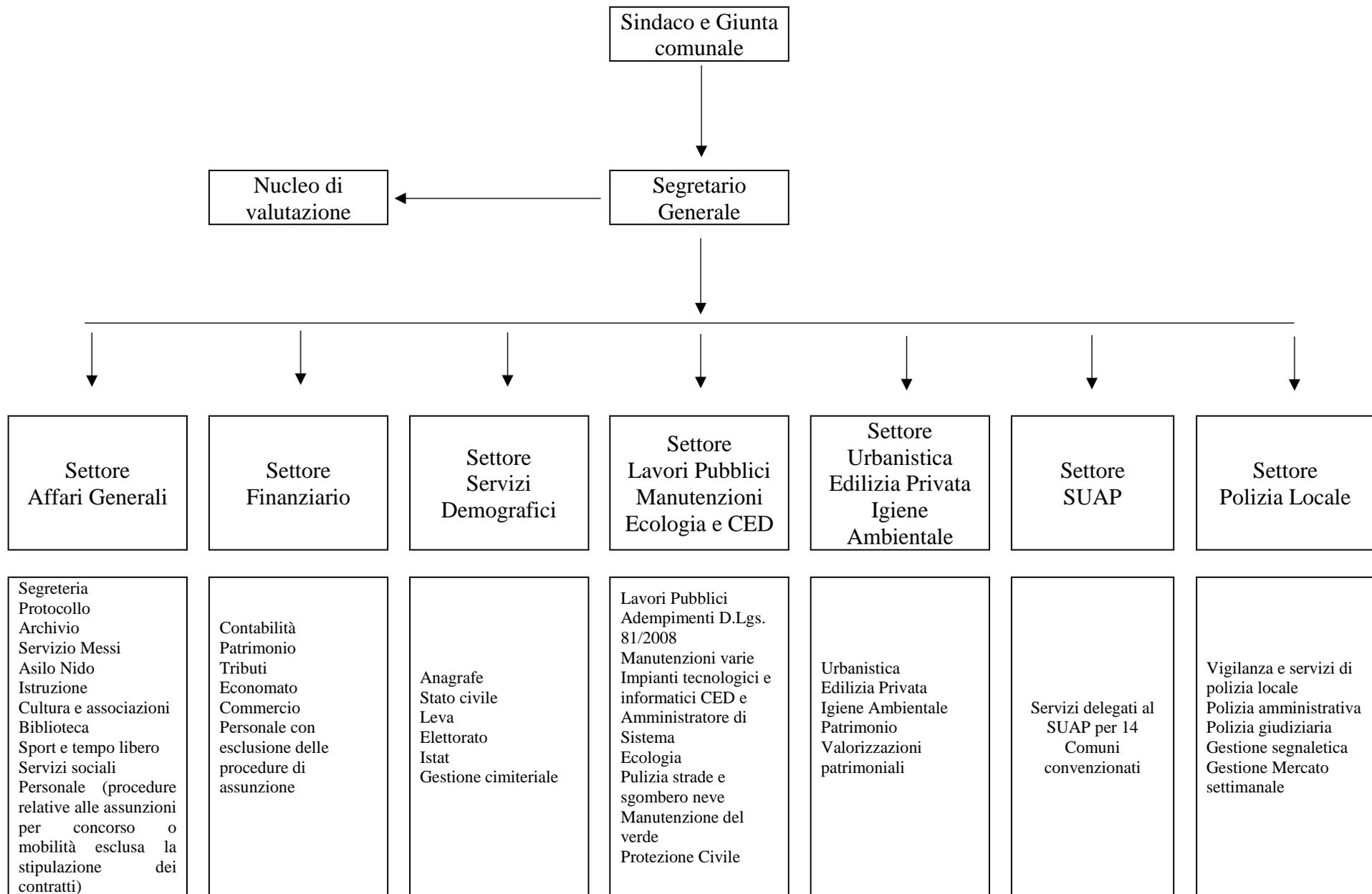
I Settori dispongono delle competenze amministrative, tecniche, finanziarie necessarie per il raggiungimento dei risultati.

Sono attualmente 7: Settore Affari Generali, Settore Servizi Demografici, Settore Economico Finanziario, Settore Lavori Pubblici, Manutenzioni, Ecologia e CED, Settore Urbanistica, Edilizia Privata ed igiene Ambientale, Corpo di Polizia Locale e il Settore SUAP con valenza sovracomunale occupandosi della gestione dello sportello per le imprese per altri 13 Comuni e con il Comune di Lomazzo quale Comune capofila della convenzione. Alla direzione dei Settori è posto un Responsabile di posizione organizzativa, tranne per il Settore Servizi Demografici a cui è preposto il Segretario Generale, che in ogni caso sostituisce i vari responsabili in caso di assenza. Ogni apicale assicura il raggiungimento degli obiettivi assegnati con la necessaria autonomia progettuale, operativa e gestionale, organizzando le risorse finanziarie, strumentali ed umane assegnate.

Le aree sono articolate in servizi ed uffici: il Servizio è struttura organizzativa di media complessità, caratterizzato da prodotti/servizi/processi identificabili, finalizzato alla realizzazione di obiettivi e prestazioni destinati ad una specifica funzione istituzionale. Esso, in generale, si delinea come Unità Organizzativa comprendente più unità operative elementari (Uffici) preposte allo svolgimento di funzioni/attività omogenee e correlate.

La struttura è prevista ed aggiornata all'interno del DUP come segue

La macro struttura organizzativa dell'ente:



3.2 PIANO ORGANIZZATIVO DEL LAVORO AGILE (POLA)

Il Pola è uno strumento previsto dall'art. 263 del decreto Rilancio (34/2020). Il provvedimento stabilisce che entro il 31 gennaio di ciascun anno (a partire dal gennaio 2021) le amministrazioni pubbliche debbano redigere, sentite le organizzazioni sindacali, il Pola (Piano organizzativo del lavoro agile). Il POLA individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 60% dei dipendenti possa avvalersene – percentuale ridotta poi al 15% dal Decreto legge 30 aprile 2021, n. 56 – e garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera. Definisce, altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative.

L'amministrazione di Lomazzo, nelle more della regolamentazione del lavoro agile ad opera dei contratti collettivi di lavoro che disciplineranno a regime l'istituto per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale, ha adottato il POLA quale allegato al Peg Piano della Performance 2022/2025 con delibera G.C. n. 180 del 29.12.2021 utilizzando il TEMPLATE già predisposto dal Dipartimento della Funzione pubblica.

A seguito della firma del nuovo CCNL Enti Locali 2019- 2021 si è provveduto ad adeguare il suddetto documento per il triennio 2023/2025. Pertanto per il triennio 2023/2025 si rinvia **all'allegato 4 e 4A per la dotazione strumentale dell'ente**.

3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

L'art. 33, comma 4, del D.L. 34/2019 ed il D.P.C.M. 17/03/2020 hanno riscritto le regole per determinare la capacità assunzionale degli Enti Locali per il quinquennio 2020/2024.

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

In ossequio alla predetta normativa la capacità assunzionale del Comune di Lomazzo per l'anno 2023 viene riepilogata di seguito:

3.3 Piano triennale dei	3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente	DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2022: <i>n.b.: il riferimento è sempre alla situazione al 31.12 dell'anno precedente il triennio oggetto di programmazione</i> TOTALE: n. 42 unità di personale coperto e n.1 vacante
--------------------------------	---	--

fabbisogni di personale

di cui:
n. 42 a tempo indeterminato coperti e n.1 vacante
n. 0 a tempo determinato
n. 37 a tempo pieno coperti e n.1 vacante
n. 5 a tempo parziale

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO

n. 7 cat. D coperti e n 1 vacante

così articolate:

n. 1 con profilo di Istruttore direttivo. Servizi contabili e finanziari
n. 2 con profilo di Istruttore direttivo Assistente Sociale, di cui 1 vacante
n. 1 con profilo di Funzionario Servizi Amministrativi
n. 1 con profilo di Funzionario Servizi tecnici urbanistica
n. 1 con profilo di Istruttore direttivo LL.PP
n. 1 con profilo di Funzionario PL Comandante
n. 1 con profilo di Funzionario servizi tecnici

n. 27 cat. C

così articolate:

n. 11 con profilo di Istruttore Amministrativo
n. 6 con profilo di Agente Polizia Locale
n. 2 con profilo di Istruttore Geometra
n. 4 con profilo di Istruttore tecnico
n. 2 con profilo di Istruttore economico finanziario
n. 1 con profilo di Istruttore Bibliotecario
n. 1 con profilo di Istruttore amministrativo- Messo Notificatore

n. 6 cat. B

così articolate:

n. 4 con profilo di Operatore Amministrativo
n. 1 con profilo di Operatore Biblioteca
n. 1 con profilo di Operatore ecologico

n. 2 cat. A

così articolate:

n. 2 con profilo di Operaio specializzato

In esito alla riclassificazione del personale, che entrerà in vigore il primo giorno del quinto mese successivo alla sottoscrizione definitiva del CCNL 2019/2021, quanto di cui sopra viene sostituito come segue:

		<p>AREA FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE <i>n. 7 coperti e n.1 vacante così articolati:</i> n. 1 Funzionario Servizi contabili e finanziari- EQ n. 2 Assistente Sociale, di cui 1 vacante n. 1 Funzionario Servizi Amministrativi- EQ n. 1 Funzionario Servizi tecnici urbanistica- EQ n. 1 Funzionario LL.PP- EQ n. 1 Funzionario PL Comandante- EQ n. 1 Funzionario servizi tecnici- EQ</p> <p>AREA ISTRUTTORI <i>n. 27 coperti così articolati:</i> n. 11 Istruttore (Amministrativo) n. 6 Istruttore (Agente Polizia Locale) n. 2 Istruttore (Geometra) n. 4 Istruttore (Tecnico) n. 2 Istruttore (Economico finanziario) n. 1 Istruttore (Bibliotecario) n. 1 Istruttore (Amministrativo- Messo Notificatore)</p> <p>AREA OPERATORI ESPERTI <i>n. 6 coperti così articolati:</i> n. 4 Operatore Esperto (Amministrativo) n. 1 Operatore Esperto (Biblioteca) n. 1 Operatore Esperto (Ecologico)</p> <p>AREA OPERATORI <i>n. 2 coperti così articolati:</i> n. 2 Operatore (Operaio specializzato)</p> <p>Per la definizione dei profili si rimanda all'allegato 3.3 C</p>
	<p>3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane</p>	<p>a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:</p> <p>a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato Atteso che, in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2019, 2020 e 2021 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2021 per la spesa di personale:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 22,74%

- Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al **26,90%** e quella prevista in Tabella 3 è pari al **30,90%**;
- Il comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del d.m. 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio **2023/2025**, con riferimento **all'annualità 2023, di Euro 1.817.478,14**, con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della *Tabella 1* del decreto, di **Euro 1.847.771,74**;
- Ricorre però l'applicazione dell'ulteriore parametro di incremento progressivo della spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell'anno 2018, previsto in *Tabella 2* del decreto attuativo, ex art. 5, comma 1, poiché questa restituisce un valore inferiore alla "soglia" di Tabella 1, individuando una ulteriore "soglia" di spesa sempre con **riferimento all'annualità 2023 pari a Euro 1.847.771,74** (determinata assommando alla spesa di personale dell'anno 2018 di **Euro 1.478.217,39** un incremento, **pari al 25%, per Euro 369.554,35**);
- il Comune dispone di **Euro 48.839,85** di resti assunzionali dei 5 anni antecedenti al 2020, che alla luce dell'art. 5 comma 2 del d.m. 17 marzo 2020 e della Circolare interministeriale del 13 maggio 2020, potrebbero essere usati "in superamento" degli spazi individuati in applicazione della *Tabella 2* summenzionata, tenendo conto della nota prot. 12454/2020 del MEF - Ragioneria Generale dello Stato, che prevede che tali resti siano meramente *alternativi*, ove più favorevoli, agli spazi individuati applicando la Tabella 2 del d.m.;
- **La spesa massima dell'anno 2023 è di Euro 1.817.478,14. La spesa prevista nel bilancio di previsione 2023-2025 nell'esercizio 2023 è pari a euro 1.707.406,00.**

Rilevato che, includendo le azioni assunzionali introdotte dalla presente deliberazione, dettagliate di seguito, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2023 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi dal d.m. 17 marzo 2020, come su ricostruiti, nei seguenti valori:

SPESA DI PERSONALE ANNO 2018 Euro 1.478.217,39 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 2 D.M. Euro 369.554,35 = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro 1.847.771,74 ≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2023 Euro 1.707.406,00

Allegato 3.3.A

Dato atto che:

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

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

Verificato, inoltre, che la spesa di personale per le annualità 2023/2025, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 (o 562) della legge 296/2006, come da Verbale del Revisore n. 30 del 15.12.2022.

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

Dato atto, inoltre, che non risulta prevista per le annualità 2023/2025 spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile

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

Dato atto che l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, come da attestazione del Responsabile dei servizi Finanziari del 06.12.2022, con esito negativo.

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

Atteso che:

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

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

b) stima del trend delle cessazioni:

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

ANNO 2023/ 2025: nessuna cessazione prevista

c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:

Nell'anno 2023, si prevede:

		<ul style="list-style-type: none"> - la sostituzione del posto di n. 1 Assistente Sociale, resosi vacante dal 20.12.2021 a seguito di dimissioni, attraverso concorso pubblico; - il passaggio da tempo parziale (18 ore) a tempo pieno dell'Istruttore Tecnico presso il Settore Urbanistica ed Edilizia Privata; - il passaggio da tempo pieno a tempo parziale (30 ore) dell'Istruttore Amministrativo presso il Settore Affari Generali Ufficio Segreteria. <p>d) certificazioni del Revisore dei conti:</p> <p>Dato atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo con Verbale n. 30 del 15.12.2022.</p>
	<p>3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse/ Strategia di copertura del fabbisogno</p>	<p>a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree: Niente da segnalare.</p> <p>b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti: Ritenuto di procedere alla copertura di n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato, di cat. D, con profilo di Istruttore direttivo Assistente sociale, da assegnare al Settore Affari Generali, attraverso l'attivazione, a seguito dell'esito negativo della procedura obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001 con procedura concorsuale pubblica.</p> <p>c) assunzioni mediante mobilità volontaria: Niente da segnalare</p> <p>d) progressioni verticali di carriera: Da definire in fase di contrattazione ai sensi del nuovo CCNL</p> <p>e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile: Niente da segnalare</p> <p>f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale: Niente da segnalare</p>

Il personale in servizio alla data 31/12/2022 è quello indicato nell'allegato 3.3.D

3.4 FORMAZIONE DEL PERSONALE

Il piano della formazione esprime le scelte strategiche dell'Amministrazione ed individua gli obiettivi concreti da perseguire attraverso la realizzazione delle attività formative programmate.

Il piano, che individua le linee guida all'interno delle quali si svilupperà l'offerta formativa nel periodo di riferimento, deve essere considerato uno strumento flessibile, in grado di adattarsi con tempestività ad eventuali mutamenti del quadro di riferimento che dovessero presentarsi in conseguenza di riforme legislative od organizzative e dell'individuazione di nuove priorità da parte dell'Amministrazione. Per il piano di formazione 2023/2025 si invia all'allegato 5 al presente Piano.

3.5 PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

Il Piano triennale di azioni positive previsto dall'articolo 48 del decreto legislativo n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna) individua misure specifiche per eliminare in un determinato contesto le forme di discriminazione eventualmente rilevate.

Obiettivi generali delle azioni sono: garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e nei casi di mobilità; promuovere il benessere organizzativo e una migliore organizzazione del lavoro che favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro e vita privata; promuovere all'interno dell'amministrazione la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione.

Per la Programmazione degli obiettivi di performance per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere si rinvia all'Allegato 2 al presente Piano.

SEZIONE 4 MONITORAGGIO

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

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

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

Il monitoraggio della sottosezione “Valore pubblico” e “Performance”, come stabilito dagli artt. 6 e 10 del d.lgs. 150/2009, in coordinamento con quanto previsto dai regolamenti interni dedicati ai controlli ed al sistema di valutazione delle performance, sono previsti dei momenti di rendicontazione intermedia e finale sull’avanzamento degli obiettivi strategici e gestionali con la possibilità di porre in essere eventuali interventi correttivi.

Le rendicontazioni strategica e gestionale troveranno rappresentazione nei documenti del Rendiconto di Gestione, nella valutazione finale dei Responsabili e nella Relazione sulla Performance. La relazione sulla performance nello specifico deve essere validata dal nucleo di valutazione.

L’attività di monitoraggio della sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza” è articolata a cadenza semestrale, collegata al momento dei controlli amministrativi interni. Il controllo è finalizzato ad intercettare i rischi emergenti e, nel caso, prevedere nuovi e più efficaci criteri per l’analisi e la ponderazione del rischio.

Inoltre viene redatta annualmente la relazione sull’anticorruzione, secondo il modello predisposto da ANAC, poi pubblicata in amministrazione trasparente.

Il controllo periodico rispetto all’attivazione delle misure di trasparenza, sempre in capo al RPCT, viene effettuato in occasione della redazione delle attestazioni, in capo al nucleo di valutazione, nella griglia di rilevazione, come da indicazioni annuali di ANAC, degli adempimenti relativi alle pubblicazioni obbligatorie nella sezione Amministrazione trasparente.

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

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

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

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