



Comune di SANT'ANGELO LODIGIANO

Provincia di LODI

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE

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)

Anagrafica

Comune di Sant'Angelo Lodigiano

Indirizzo	Piazza Mons. N. De Martino, 10
Pec	comune.santangelolodigiano@pec.regione.lombardia.it
Partita IVA	03143120156
Codice Fiscale	84503930152
Codice Istat	098080
Sito web istituzionale	https://www.comune.santangelolodigiano.lo.it/

Dimensioni dell'ente

Popolazione	Numero
Totale residenti alla data del 1° gennaio 2023	13.513

Superficie	Km ²
Estensione territoriale dell'ente	20,05

Personale dipendente	Previsti in pianta organica	In servizio 1/1/2023
Dirigenti		
D	7	6
C	29	22
B	8	8
A		

Strutture	Nr.	Posti
Asili nido Comunale	1	24
Asilo nido Privato	1	23
Scuole materne	2	200
Scuole primarie	2	610
Scuole secondarie di primo grado	2	600
Strutture residenziali per anziani		
- RSA PRIVATA	1	126
- CENTRO DIURNO	1	30
Farmacie comunali (numero)	1	

Organismi gestionali	Nr.	Note
Consorzi		
Aziende Specoaò	1	
Istituzioni		
Società di capitali	4	
Concessioni	4	

Articolazione organo esecutivo

Sindaco / assessorati	Nome	Deleghe
Sindaco	Maurizio VILLA	Dimissionario dal 22/2/2023
Vice - Sindaco	ANTONIO LUCINI	Urbanistica-Ecologia-Lavori Pubblici e Ambiente
Assessore	MARIKA BOTTAZZI	Bilancio, Tributi, Attività Produttive e Partecipate
Assessore	CARLO MARIA SPEZIANI	Patrimonio, Sport, Tempo Libero e Eventi
Assessore	LUISA ITALIA PELLEGRINI	Pubblica Istruzione, Cultura, Biblioteca e Pari Opportunità
Assessore	DOMENICO BECCARIA	Servizi Sociali, Sicurezza e Viabilità

Articolazione struttura organizzativa

Centro di responsabilità	Responsabile
Servizi finanziari	Maria Carla CORDONI
Gestione territorio	Stefano PORCARI
Servizi alla persona	Giuseppina BRACCHI
Servizi istituzionali	Giovanna MAESTRI
Servizi al cittadino	Giovanna MAESTRI – Interim sino 31/07/2023
Sviluppo territorio	Eleonora BERSANI
Vigilanza	Flavio GRASSI

Sezione 2. Valore pubblico, Performance e Anticorruzione

Sottosezione di programmazione: Valore Pubblico
--

La presente sottosezione descrive, in coerenza con i documenti di programmazione economica e finanziaria, le strategie per la creazione di valore pubblico, da intendersi come incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale e ambientale a favore dei cittadini e del tessuto produttivo.

Le azioni concrete volte a migliorare la qualità della vita dei cittadini, ad implementare i servizi ed a promuovere la valorizzazione delle risorse vengono individuate nell'ambito delle linee programmatiche di mandato, le quali a loro volta vengono sviluppate nell'ambito della sezione strategica (SES) del Documento Unico di Programmazione (DUP) attraverso la definizione di obiettivi strategici.

Tale processo è supportato da un'analisi strategica delle condizioni interne ed esterne all'ente, sia in termini attuali che prospettici, così che l'analisi degli scenari possa rilevarsi utile all'Amministrazione nel compiere le scelte più appropriate.

Gli obiettivi strategici da perseguire entro la fine del mandato sono definiti per ogni missione di bilancio tenuto conto della disponibilità di risorse e della compatibilità con i vincoli di finanza pubblica e delle disposizioni del patto di stabilità interno.

Per tutte queste ragioni il concetto di valore pubblico deve essere inteso quale miglioramento del livello di benessere sociale di una comunità amministrata e capacità di svilupparsi facendo leva sulla riscoperta del suo vero patrimonio intangibile (ad esempio la capacità organizzativa, le competenze delle sue risorse umane, la rete di relazioni interne ed esterne, la capacità di dare risposte adeguate al proprio territorio e la sostenibilità ambientale delle scelte).

Il Comune di Sant'Angelo Lodigiano ha approvato con Deliberazione di Giunta n. 28 del 21/02/2023 il PEG per il triennio 2023/2025 all'interno del quale troviamo il Piano delle Performance per il triennio 2023/2025 ed il PDO (piano dettagliato degli obiettivi).

L'art. 169 del D.Lgs. 267/2000 disciplina il PEG quale strumento che permette di declinare con maggior dettaglio la programmazione operativa prevista all'interno del Documento Unico di Programmazione (DUP).

I contenuti del PEG sono il risultato di un processo partecipato ed iterativo che coinvolge la Giunta ed i Responsabili dell'Ente. Infatti il PEG rappresenta lo strumento attraverso il quale si guida la relazione tra organo esecutivo e responsabili dei servizi. Attraverso questo documento si provvede ad attribuire ai titolari dei centri di responsabilità amministrativa le risorse necessarie al raggiungimento degli obiettivi assegnati e quindi risulta essere il principale strumento di determinazione degli obiettivi di gestione.

Il Piano della Performance, attuato ai sensi dell'art. 10 co 1 lett a) del Dlgs 150/2009, ed il Piano degli obiettivi sono organicamente unificati nel PEG così come disposto dal D.Lgs 267/2000 (Testo Unico Enti Locali) .

Gli obiettivi sono stati concordati coi titolari di Posizione organizzativa e sottoposti al Nucleo di Valutazione in conformità a quanto previsto dal sistema di valutazione delle performance.

E' importante sottolineare che l'Amministrazione Comunale di Sant'Angelo Lodigiano pone l'attenzione ad effettuare continue analisi dell'ente, a verificare il progredire o meno del raggiungimento degli obiettivi ed ad aiutare nell'individuare le cause di eventuali ritardi, evidenziare l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa proprio al fine di offrire il miglior output possibile ai propri stakeholder (cittadini e fruitori dei servizi comunali).

Gli obiettivi assegnati ai dipendenti dell'Ente consentono se massimizzati nella sua realizzazione di raggiungere dei risultati strategici operativi e gestionali in linea con gli strumenti di programmazione dell'ente e un notevole valore pubblico per la cittadinanza.

In particolare, essi sono in linea con i seguenti strumenti di programmazione:

1) Le **Linee Programmatiche di mandato** (articolo 46 del TUEL), presentate al Consiglio Comunale all’inizio del mandato amministrativo individuano le priorità strategiche e rappresentano il presupposto per lo sviluppo del sistema di programmazione pluriennale e annuale delle risorse e delle performance dell’Ente coincidono con il programma elettorale della lista “Villa Sindaco” che ha espresso l’attuale maggioranza politica. In data 3 e 4 ottobre 2021 si sono svolte le elezioni amministrative che hanno premiato la coalizione Villa Sindaco supportato da Lega Nord – Fratelli d’Italia – Forza Italia Lista Civica “Sant’Angelo Nostra” che appunto ha visto l’elezione a Sindaco di Maurizio Villa. E’ indubbio che l’elezione dell’attuale amministrazione è avvenuta in un periodo segnato dall’emergenza sanitaria causata dal Covid-19 che ha inciso profondamente anche sul profilo finanziario degli Enti Locali non già per la mancanza di ristori da parte del Governo quanto invece per l’incertezza delle Entrate proprie derivanti dalle ricadute negative che il tessuto economico e sociale ha subito a causa delle pandemia e di conseguenza sugli indirizzi e le relative aspettative.

Gli indirizzi e gli obiettivi strategici dell’Ente sono stati esplicitati con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 35 del 20/10/2021, che ha approvato il programma di mandato e ha dato avvio al ciclo della Performance.

Innanzitutto si segnala che con riferimento al triennio 2023-2025 la manovra su aliquote, detrazioni e tariffe dei tributi comunali e sui servizi pubblici al momento resta invariata nonostante le numerose innovazioni legislative introdotte in questo periodo (accorpamento della TASI nell’IMU con soppressione della TASI, nuove metodologie di calcolo della TARI disciplinate dall’Autorità di regolazione ARERA e novità circa la riscossione coattiva e l’accertamento esecutivo anche per i tributi locali).

Sicuramente sul fronte delle entrate la riscossione ha subito un forte rallentamento ad opera di diversi decreti legge che, al fine di mitigare gli effetti della pandemia da Covid-19 sull’economia, hanno nel tempo disposto la sospensione per i versamenti e la riscossione coattiva delle entrate locali. Nonostante tutto ciò la disponibilità di cassa è adeguata al fabbisogno ordinario dell’Ente.

Oltre a questo indirizzo generale di natura strategica di seguito sono qui sommariamente riepilogati le azioni e i progetti da realizzare nel corso del mandato:

SICUREZZA

- Ufficio per la sicurezza;
- Sorveglianza sul territorio;
- Controllo delle nuove attività di licenza commerciale al fine di scongiurare la presenza di attività illegali

POLITICHE SOCIALI

- Contributi sociali;
- Trasporto persone inferme;
- Centro ricreativo;
- Servizio pasti anziani;
- Centri estivi e ricreativi

ISTRUZIONE & CULTURA

- Scuole statali;
- Biblioteca comunale;
- Tradizioni;
- Giovani;

TERRITORIO, AMBIENTE ED ENERGIA

- Territorio;
- Raccolta rifiuti;
- Centro storico;
- Giardini pubblici;
- Viabilità e parcheggi;
- Energie rinnovabili;

SPORT E TEMPO LIBERO

- Impianti sportivi;
- Sport come aggregazione, disabilità e prevenzione

COMMERCIO

- Consulta costante tra Commercianti/Artigiani e l'Amministrazione Comunale;
- Rilancio della Pro Loco

e continuo monitoraggio sul **futuro del Nostro Ospedale Delmati**.

2) il **Documento Unico di Programmazione (DUP)** (previsto dall'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. Il DUP 2022/2024 e le relative note di aggiornamento sono stati approvati con atti di Consiglio Comunale. La quarta nota di aggiornamento al DUP, attualmente vigente, è stata approvata con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 49 del 18/11/2022.

Nel Documento Unico di Programmazione dell'Ente è ben in evidenza che la naturale conclusione dell'emergenza sanitaria causata dalla Pandemia da Coronavirus coincide con l'emergere di una nuova *emergenza*, questa volta *di tipo energetico*, che, causa tra gli altri del conflitto tra Russia ed Ucraina, ha portato ad un incremento della spesa per l'approvvigionamento di luce e gas da parte di famiglie, imprese e pubbliche amministrazioni, tanto da spingere il Governo Centrale ad adottare, negli ultimi mesi, misure straordinarie volte a fronteggiare il problema del "*caro bollette*". Per gli Enti Locali, il problema è legato alla necessità di reperire le risorse necessarie a coprire le maggiori spese, che, com'è facile immaginare, rivestono natura obbligatoria e non sono passibili di immediate misure di contenimento dei costi. Per tale ragione è stato stimato un incremento dei costi delle utenze per l'anno 2023 pari al 35% .

Nel corso del mandato amministrativo, la Giunta Comunale ha rendicontato al Consiglio Comunale, annualmente, lo stato di attuazione dei programmi di mandato. Il

monitoraggio relativo allo stato di attuazione della programmazione rappresenta infatti il presupposto necessario per la programmazione futura. Il periodo di mandato non coincide con l'orizzonte temporale del bilancio di previsione 2023-2025, in quanto il mandato elettivo terminerà nel mese di ottobre 2026.

Nella nota di aggiornamento al DUP 2023-2025 viene ben analizzato attraverso un'analisi strategica delle condizioni esterne ed interne il contesto nel quale si trova la pianificazione comunale di Sant'Angelo Lodigiano.

Dalla pagina 5 del documento sopra richiamato ben si analizzano i seguenti elementi:

1. Il contesto mondiale, europeo e nazionale:

- Il quadro economico e sociale;
- Il contesto mondiale;
- Il contesto europeo;
- Il contesto italiano;
- Il contesto regionale;
- Nuove sfide in un contesto in continua evoluzione

2. Analisi strategica delle condizioni interne:

- Valutazione corrente e prospettica della situazione socio-economica del territorio;
- Organizzazione e modalità di gestione dei servizi pubblici locali;
- Indirizzi generali di natura strategica relativa alle risorse e agli impieghi

E' altresì importante poi evidenziare che tra gli obiettivi strategici la Giunta Comunale di Sant'Angelo Lodigiano ha individuato una serie di interventi da realizzare sul territorio i quali sono inseriti nel PNRR e nel programma NEXT Generation EU che rappresenta una miscela di opportunità per i Comuni. La durata del Piano è di 6 anni dal 2021 al 2026.

I singoli interventi sono riassumibili nelle seguenti categorie:

- Servizio gestione del territorio;
- Servizio istruzione e politiche sociali;

- Servizi generali e sport.

Sottosezione di programmazione: Performance
--

Il Regolamento sul funzionamento degli Uffici e servizi comunali approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 157 del 3/11/2018 istituisce il Piano delle Performance disciplinandone le procedure attuative nei seguenti paragrafi:

Misurazione e valutazione delle Performance:

- Art. 14 Principi e finalità;

Ciclo di gestione delle Performance:

- Art. 14/bis Fasi del ciclo di gestione della Performance;
- Art. 14/ter La valutazione delle Performance;
- Art. 14/quater Il Piano della Performance;
- Art. 14/quinquies Sistema premiante;
- Art. 14/sixies Rendicontazione dei risultati;

Coerentemente al D.Lgs. 150/2019 deve sottolinearsi che l'Amministrazione Comunale ha posto particolare attenzione al sistema di misurazione e valutazione della performance dei propri dipendenti e del Segretario Comunale.

In relazione allo sviluppo del ciclo delle Performance, il Comune di Sant'Angelo Lodigiano con Deliberazione di Giunta n. 28 del 21/02/2023 ha approvato il Piano della Performance per l'anno 2023 del quale si evidenzia la seguente suddivisione degli obiettivi in due parti:

Parte prima - Performance organizzativa:

- Performance organizzativa operativa;
- Performance organizzativa finanziaria;

Parte seconda - Performance individuale:

- Servizi finanziari;
- Gestione del territorio;
- Servizi alla persona;
- Servizi istituzionali;
- Servizi al cittadino;
- Sviluppo del territorio;
- Vigilanza;
- Segretario Generale

All'interno del documento i contenuti sono articolati in due parti in quanto:

- la prima parte presenta le priorità organizzative e gestionali e gli obiettivi generali del prossimo triennio, individuate dall'organo esecutivo dell'ente in coerenza con le linee programmatiche di mandato ed i programmi contenuti nel documento unico di programmazione; ad ogni priorità sono correlati gli obiettivi operativi specifici assegnati alle varie unità organizzative in cui si articola l'ente; la presentazione delle priorità organizzative e gestionali è completata dalla presentazione dei parametri e dei vincoli della gestione finanziaria nel rispetto dei quali potrà svilupparsi l'attività gestionale;
- la seconda parte riporta, per ogni unità organizzativa apicale, le schede relative alla presentazione degli obiettivi di miglioramento e sviluppo assegnati (con esplicitazione delle risorse umane, finanziarie e strumentali dedicate, dei risultati attesi, del profilo temporale di attuazione, degli indicatori/parametri di risultato), la previsione circa l'andamento dei parametri correlati all'attività ordinaria ed il prospetto riepilogativo delle risorse finanziarie assegnate all'intera unità organizzativa.

La Giunta Comunale, recentemente, con propria Deliberazione n. 10 del 26/01/2023 ad oggetto "Decreto Legislativo n. 198 del 11/04/2006 – Codice delle pari opportunità tra uomo e donna – Aggiornamento delle Azioni positive per il triennio 2023-2025" ha approvato tale documento per armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto degli uomini e delle donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

Tale ulteriore documento, allegato alla Deliberazione citata al quale si rimanda, costituisce un ulteriore obiettivo di performance per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere all'interno dell'Amministrazione Comunale di Sant'Angelo Lodigiano.

Si pone infine evidenza sul fatto che, seppur non obbligatoria la compilazione di questa sottosezione per gli enti con meno di 50 dipendenti, il Comune di Sant'Angelo Lodigiano ha ritenuto utile la sua predisposizione per favorire la massima trasparenza e per ottenere i dati più attendibili e realistici possibili in merito alle valutazioni e per la distribuzione della retribuzione di risultato ai propri dipendenti.

Per tali ragioni l'Amministrazione Comunale ha ritenuto doveroso di procedere ugualmente alla sua predisposizione conformemente altresì ai suggerimenti contenuti in numerose deliberazioni di varie Sezioni di Controllo Regionali della Corte dei Conti.

Sottosezione di programmazione: Rischi corruttivi e Trasparenza

Il Piano Triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza è stato approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 116 del 28/06/2022.

Preso atto che ANAC con un proprio comunicato in data 2/05/2022 ha chiarito che si può confermare il previgente PTPCT se coerente con il PNA e se non ci sono stati episodi di mala amministrazione.

Ciò premesso il Piano approvato dalla Giunta del Comune di Sant'Angelo Lodigiano in data 28/06/2022 si pone quale mero aggiornamento annuale dei precedenti piani ed altresì si esplicita che lo stesso costituisce la "prima ipotesi" di piano anticorruzione e potrà essere oggetto di adeguamento ed aggiornamento, oltre che in sede di verifica annuale, anche a seguito:

a) delle direttive emanate o delle indicazioni eventualmente fornite dall'Autorità Nazionale Anticorruzione;

b) delle indicazioni da parte del Responsabile della Prevenzione della Corruzione, secondo le risultanze dell'attività di monitoraggio da effettuare mediante relazione annuale sulla validità del Piano, ai sensi della Legge 190/2012;

Il Piano è predisposto dal Responsabile della Prevenzione della corruzione e trasparenza, ruolo attribuito al Segretario Comunale con delibera di Giunta n. 21 del 27/02/2013.

Per le finalità proprie del PIAO, si rileva poi che correttamente il PTPCT è correttamente uniformato agli aggiornamenti al PNA (Piano Nazionale Anticorruzione) ha durata triennale e viene aggiornato annualmente ed allo stesso modo riporta in maniera articolata le modalità relative all'accesso civico ed alla trasparenza in particolar modo relativamente alle pubblicazioni obbligatorie ed agli obblighi specifici.

Il PTPCT è suddiviso nelle seguenti sezioni:

1. Analisi del contesto:

- Contesto esterno;
- Mappatura dei processi;
- Contesto interno;

2. Processo di adozione del PTPC:

- Data e documento di approvazione del Piano da parte degli organi di indirizzo politico-amministrativo;
- Attori interni all'Amministrazione che hanno partecipato alla predisposizione del Piano, nonché canali e strumenti di partecipazione;
- Individuazione degli attori esterni all'Amministrazione che hanno partecipato alla predisposizione del Piano nonché dei canali e degli strumenti di partecipazione;
- Indicazione di canali, strumenti e iniziative di comunicazione dei contenuti del Piano;

3. Gestione del rischio:

- Indicazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione, "aree di rischio";
- Metodologia utilizzata per effettuare la valutazione del rischio;

4. Formazione in tema di anticorruzione:

- Formazione in tema di anticorruzione e programma annuale della formazione;
- Individuazione dei soggetti a cui viene erogata la formazione in tema di anticorruzione;
- Individuazione dei soggetti che erogano la formazione in tema di anticorruzione;
- Indicazione dei contenuti della formazione in tema di anticorruzione;
- Indicazione di canali e strumenti di erogazione della formazione in tema di anticorruzione;
- Quantificazione di ore/giornate dedicate alla formazione in tema di anticorruzione;

5. Codice di comportamento:

- Adozione delle integrazioni al codice di comportamento dei dipendenti pubblici;
- Meccanismi di denuncia delle violazioni del codice di comportamento;
- Ufficio competente ad emanare pareri sull'applicazione del codice di comportamento;

6. Altre iniziative:

- Indicazione dei criteri di rotazione del personale;
- Indicazione delle disposizioni relative al ricorso all'arbitrato con modalità che ne assicurino la pubblicità e la rotazione;
- Elaborazione della proposta di decreto per disciplinare gli incarichi e le attività non consentite ai pubblici dipendenti;
- Elaborazione di direttive per l'attribuzione degli incarichi dirigenziali, con la definizione delle cause ostative al conferimento e verifica dell'insussistenza di cause di incompatibilità;

- Definizione di modalità per verificare il rispetto del divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto;
- Elaborazione di direttive per effettuare controlli su precedenti penali ai fini dell'attribuzione degli incarichi e dell'assegnazione degli uffici;
- Adozione di misure per la tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (*whistleblower*);
- Realizzazione del sistema di monitoraggio del rispetto dei termini, previsti dalla legge o dal regolamento, per la conclusione dei procedimenti;
- Indicazione delle iniziative previste nell'ambito dell'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere;
- Indicazione delle iniziative previste nell'ambito di concorsi e selezione del personale.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della presente sottosezione comunque avverrà solo 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.

Nel corso dell'anno 2022 non sono stati monitorati nuovi processi, ad oggi la mappatura dei processi indagati ai fini della prevenzione dei fenomeni corruttivi sono complessivamente 56 come dalle schede numerate e allegate alla stessa deliberazione di Giunta di aggiornamento alla quale si rimanda per la consultazione dettagliata di ogni singolo processo.

Sezione. 3 Organizzazione e capitale umano

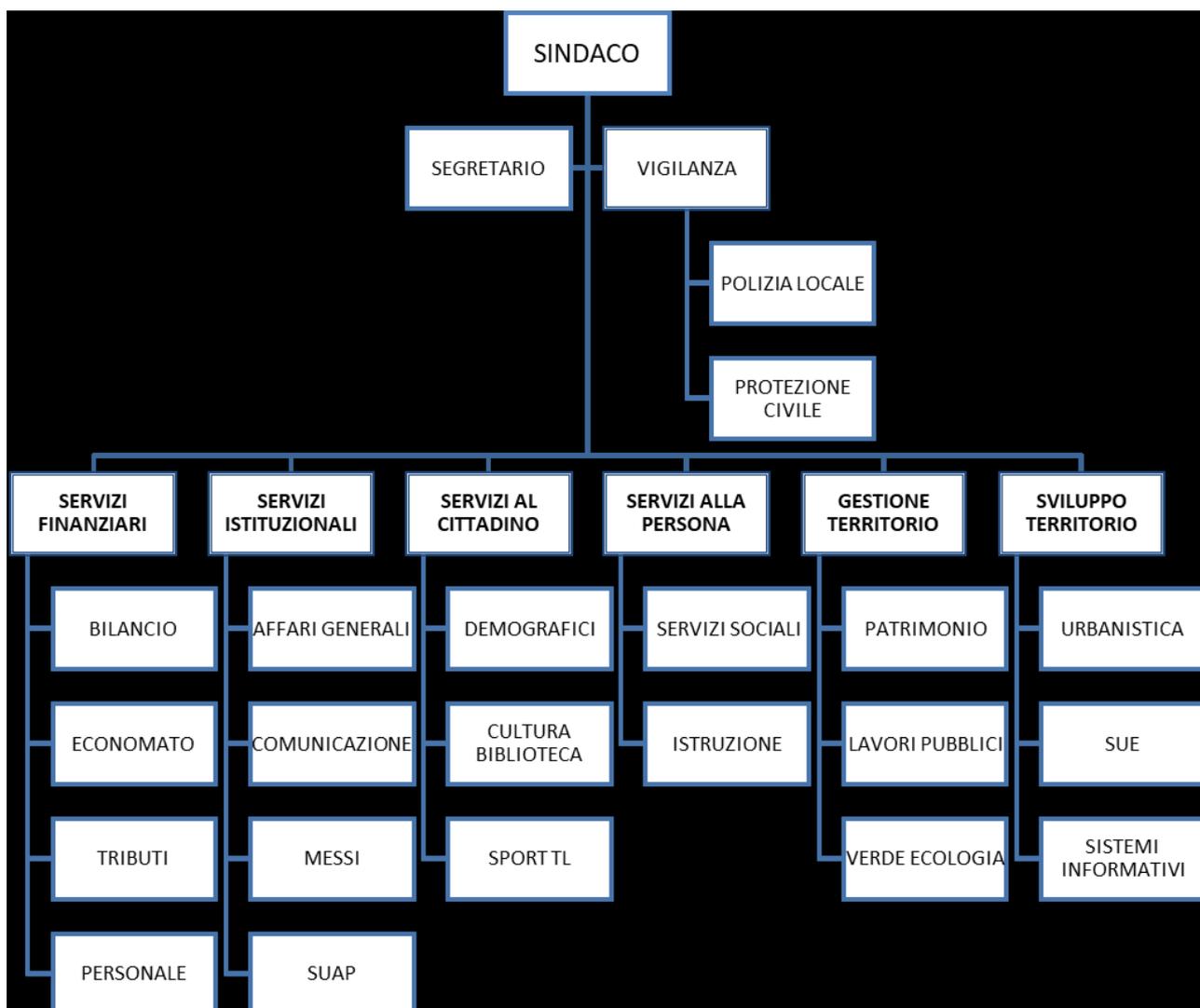
Sottosezione di programmazione della struttura organizzativa

Con Deliberazione n. 125 del 18/07/2022 avente ad oggetto *“Riorganizzazione degli Uffici e sei servizi comunali”* la Giunta Comunale ha deciso di dotarsi di una nuova organizzazione, a seguito della diagnosi organizzativa effettuata da un consulente esterno tenendo ovviamente conto della dotazione organica esistente e delle limitazioni in vigore sul reclutamento del personale. La proposta di riorganizzazione esplica i suoi effetti dal 1° gennaio 2023.

La struttura generale non si è modificata nella sua impostazione anche se sono intervenuti nel periodo 2017-2021 fattori endogeni (pensionamento di Posizioni Organizzative) ed esogeni (impossibile non citare l’impatto dell’emergenza sanitaria generata dalla pandemia nel 2020-2021) che hanno costretto al *“riassetto”* di emergenza di alcuni servizi per garantirne l’erogazione alla collettività.

Nel 2022 poi si sono verificate ulteriori significative uscite dalla dotazione organica per la messa in quiescenza di figure apicali dell’Ente: il Segretario generale, il Dirigente Unico ed un’altra posizione organizzativa.

L’Organizzazione dell’Ente anche oggi ricalca lo schema di suddivisione in Aree funzionali con assetto basato su n. 6 aree funzionali sotto la Direzione di altrettanti responsabili (articolazione in Servizi ed Uffici) che gestiscono le sotto-aree di competenza, oltre all’Area Vigilanza di stretta dipendenza dal Sindaco così come sinteticamente rappresentato dall’organigramma sotto rappresentato:



Quindi è indubbio che dal 1/01/2023 la nuova impostazione della struttura generale della struttura organizzativa è anche influenzata dalle recenti significative “uscite” dalla dotazione organica.

Del resto l’Amministrazione Comunale, confermata nel 2021, ritiene di procedere ad un coinvolgimento degli apicali dell’Ente in un percorso formativo finalizzato a ridefinire il miglior assetto organizzativo per rispondere efficacemente agli obiettivi amministrativi del Mandato elettorale.

Tale nuovo modello, rappresentato nel diagramma (sopra) è sicuramente un modello organizzativo orientato alla performance e tale da stimolare il perseguimento degli obiettivi di efficacia ed efficienza istituzionalmente demandati agli Enti locali.

La definizione dell'assetto organizzativo fornisce altresì la base per l'individuazione delle responsabilità di Direzione delle unità organizzative primarie (Servizi) e per l'attribuzione degli incarichi di posizione organizzativa.

Del resto anche relativamente alla formazione che l'Amministrazione ha pensato e iniziato ad organizzare per i propri dipendenti si è pensato che il core-business dell'operazione fosse trasferire ai partecipanti vere e proprie capacità operative, nonché specifici strumenti organizzativi e tecniche di lavoro.

Al vertice delle aree indicate vengono nominati dei Responsabili apicali di servizio a cui compete *“lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa”*.

Ai sensi dell'art. 109, 2° comma e dell'art. 50, 10° comma del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 – TUEL, del vigente Regolamento in materia di Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 124 del 30/12/2016 e della deliberazione di Giunta Comunale n. 125 del 18/7/2022 di individuazione delle aree di Posizioni Organizzative ed in coerenza con l'art. 13 del CCNL 2016/2018 sono state attribuite le relative competenze, con decorrenza 1° ottobre 2022, ai sottoelencati Responsabili:

Responsabile Servizio 1^ Vigilanza	Grassi Flavio
Responsabile Servizio 2^ Gestione del Territorio	Porcari Stefano
Responsabile Servizio 3^ Sviluppo del Territorio	Bersani Eleonora Antonia
Responsabile Servizio 4^ Servizi Istituzionali	Maestri Giovanna
Responsabile Servizio 5^ Servizi al Cittadino	Interim: Maestri Giovanna
Responsabile Servizio 6^ Servizi Alla Persona	Bracchi Giuseppina
Responsabile Servizio 7^ Servizio Economico Finanziario	Cordoni Maria Carla

La distribuzione del personale nei diversi servizi comunali alla data del 15/11/2022 per le singole Aree funzionali è strutturata nel modo seguente:

Area funzionale	Dotazione organica	Posti ricoperti al 01/01/2023
Servizio 1^ Vigilanza	9	7
Servizio 2^ Gestione del Territorio	9	8
Servizio 3^ Sviluppo del Territorio	3	3
Servizio 4^ Servizi Istituzionali	5	5
Servizio 5^ Servizi al Cittadino	7	5
Servizio 6^ Servizi Alla Persona	5	4
Servizio 7^ Servizio Economico Finanziario	6	4
Totali	44	36

Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile

Non adottato in quanto trattasi di adempimento non previsto per gli enti con meno di 50 dipendenti.

L'obiettivo dell'ente è comunque quello di consentirlo, su richiesta del dipendente e in relazione al servizio svolto, al fine di migliorare il benessere organizzativo del personale, garantire comunque la continuità operativa dei servizi dell'Ente e fornire quindi in definitiva al dipendente un utile strumento conciliativo dei tempi di vita e di lavoro.

Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale

Il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale indica la consistenza di personale al 31.12 dell'anno precedente a quello di adozione del Piano suddiviso per inquadramento professionale ed evidenzia le strategie di formazione del personale, le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo.

Il più recente Piano Triennale del Fabbisogno di Personale risulta approvato con la deliberazione di Giunta n. 27 del 21/02/2023 ed evidenzia la consistenza dei dipendenti in servizio nel numero di 36 e dei posti da ricoprire nell'anno 2023 nel numero di 8 e nell'anno 2024 nel numero di 2.

In sede di predisposizione del PIAO 2023/2025 è stata verificata la capacità assunzionale di cui all'art. 33, comma 4, D.L. 34/2019 e del D.P.C.M. 17/3/2020, oltre, alla sostenibilità economica della spesa sul bilancio pluriennale 2023/2025.

Nell'ambito della programmazione 2023/2025 sono state previste, con la citata deliberazione della Giunta, nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzione a tempo indeterminato e di lavoro flessibile le seguenti assunzioni:

PIANO ASSUNZIONALE ANNO 2023

N.	Unità	Categoria	Settore	Profilo	Tipol. di assunzione
1	1	C.1	Finanziario	Istruttore	Contratto a tempo indeterminato
2	1	C.1	Finanziario	Istruttore	Contratto a tempo indeterminato
3	1	C.1	Al cittadino	Istruttore	Contratto a tempo indeterminato

4	1	C.1	Gest. territorio	Istruttore	Contratto a tempo indeterminato
5	1	C.1	Gest. territorio	Istruttore	Contratto a tempo indeterminato
6	1	C.1	Svil. territorio	Istruttore	Contratto a tempo indeterminato
7	1	C.1	Alla persona	Istruttore	Contratto a tempo indeterminato
8	1	C.1	Vigilanza	Agente Polizia Locale	Contratto a tempo indeterminato

PIANO ASSUNZIONALE ANNO 2024

N.	Unità	Categoria	Settore	Profilo	Tipologia assunzione
1	1	C.1	Finanziario	Istruttore	Contratto a tempo indeterminato
2	1	C.1	Alla persona	Istruttore	Contratto a tempo indeterminato

PIANO ASSUNZIONALE ANNO 2025

Al momento per l'anno 2025 non sono previste nuove assunzioni.

Nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato e di lavoro flessibile (art. 9, co 28 D.L. 78/2010 e art. 36 D.Lgs n. 165/2001)e, nonché delle norme in materia di finanza pubblica e di contenimento della spesa di personale, nel triennio 2023/2025 sono comunque consentiti:

- Eventuali sostituzioni di personale cessato;
- Eventuali incrementi del monte ore settimanale di figure con rapporto di lavoro a tempo parziale, da valutare su richiesta da parte del personale interessato;
- Trasferimenti interni di personale, nel rispetto della normativa e dei contratti collettivi vigenti.

Nell'ambito della copertura del Fabbisogno oltre a quanto specificamente previsto nel citato Piano, si provvederà anche a favorire modalità di copertura attraverso progressioni verticali per valorizzare le professionalità interne e le capacità acquisite nel corso degli anni dal personale comunale.

La spesa derivante dalla programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2023/2025, per le nuove assunzioni a tempo indeterminato è pari ad Euro **301.428,53** così suddivisa:

- Euro 241.607,31 per le nuove assunzioni a tempo indeterminato nell'anno 2023;
- Euro 59.821,22 per le nuove assunzioni a tempo indeterminato nell'anno 2024;
- Euro ZERO per le nuove assunzioni a tempo indeterminato nell'anno 2025.

Sezione 4. Monitoraggio

Sebbene tale sezione del PIAO non sia espressamente disposta tra gli obblighi normativi per i comuni con un numero di dipendenti inferiore a 50 (cinquanta), il Comune di Sant'Angelo Lodigiano nell'ottica della massima trasparenza, del miglioramento dei servizi offerti e rapporto ente/cittadini prevede che la funzione di monitoraggio sia funzionale alla pianificazione e programmazione annuale nonché necessaria per l'erogazione di istituti premianti e la verifica del permanere delle condizioni di assenza di fatti corruttivi in genere.

Il monitoraggio del Piano Integrato di attività ed Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, co. 3 del Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni, nella Legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5 del Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione sarà effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, co 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 (PNA), relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";
- su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione delle performance (OIV) di cui all'art. 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di Valutazione, ai sensi dell'art. 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi della performance.

Nel corso del triennio 2023-2025 verrà rilevata, elaborata e pubblicata la customer satisfaction dei cittadini /utenti al fine di acquisire informazioni ed indicazioni utili per migliorare i servizi pubblici erogati (per tale ragione saranno disponibili presso gli uffici aperti al pubblico brevi questionari in forma anonima per valutare il gradimento del servizio ottenuto. Tali questionari saranno poi rielaborati dal NdV o OIV e resi disponibili come dato aggregato.

La sfida da affrontare per il 2023-2025 per il Comune di Sant'Angelo Lodigiano sarà quella di proporre altresì una metodologia di lavoro che garantisca la semplificazione ed il coordinamento dei tempi e delle modalità del monitoraggio.

Il primo passo è riuscire a:

- raccordare le scadenze e fare coincidere quelle facoltative con le obbligatorie;
- informatizzare le modalità di monitoraggio.