



COMUNE DI SAN COLOMBANO AL LAMBRO

Città Metropolitana di Milano

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA'
E ORGANIZZAZIONE
2023 – 2025**

(Art. 6 commi da 1 a 4 D.L. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021)

Sommario

PREMESSA.....	3
RIFERIMENTI NORMATIVI.....	3
1 SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO	5
1.1 Analisi del contesto esterno	5
1.2 Analisi del contesto interno.....	11
1.2.1 Organigramma dell'ente.....	15
2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE, ANTICORRUZIONE	17
2.1 Valore Pubblico.....	17
2.2 Performance	20
2.2.1 Performance individuale	23
2.2.2 Performance organizzativa	23
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	24
3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	24
3.1 Struttura organizzativa – Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente	24
3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere.....	24
3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale	26
3.1.3 Obiettivi per il mantenimento della salute finanziaria	28
3.2 Organizzazione del lavoro agile	29
3.3 Piano triennale dei fabbisogni del personale	30
3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente	30
3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane	32
3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno	36
3.3.4 Formazione del personale	36
4 MONITORAGGIO.....	42

PREMESSA

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, nonché assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, 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 missione pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori, si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

RIFERIMENTI NORMATIVI

L'art. 6 commi da 1 a 4 del decreto legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni in legge 6 agosto 2021 n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, 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, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

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

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsione, entro 30 giorni dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.

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

- autorizzazione/concessione;

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

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

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

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2023-2025, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 46 del 28/12/2022 ed il bilancio di previsione finanziario 2023-2025 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 51 del 28/12/2022.

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022, integra il Piano dei fabbisogni di personale, il Piano delle azioni concrete, il Piano della performance (che per gli Enti con meno di 50 dipendenti non risulta obbligatorio) il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile, il Piano di azioni positive ed il Piano della Formazione.

1 SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune	SAN COLOMBANO AL LAMBRO
Indirizzo	Via Monti 47
Codice fiscale / Partita IVA	84503820155 / 04833950159
Sindaco	Cesari Giovanni
Numero dipendenti al 31.12.2022	28
Numero abitanti al 31.12.2022	7.343
Telefono	0371.2931
Sito web istituzionale	www.comune.sancolombanoallambro.mi.it
E-mail	comune@comune.sancolombanoallambro.mi.it
PEC	comune.sancolombano@cert.saga.it

1.1 Analisi del contesto esterno

La popolazione

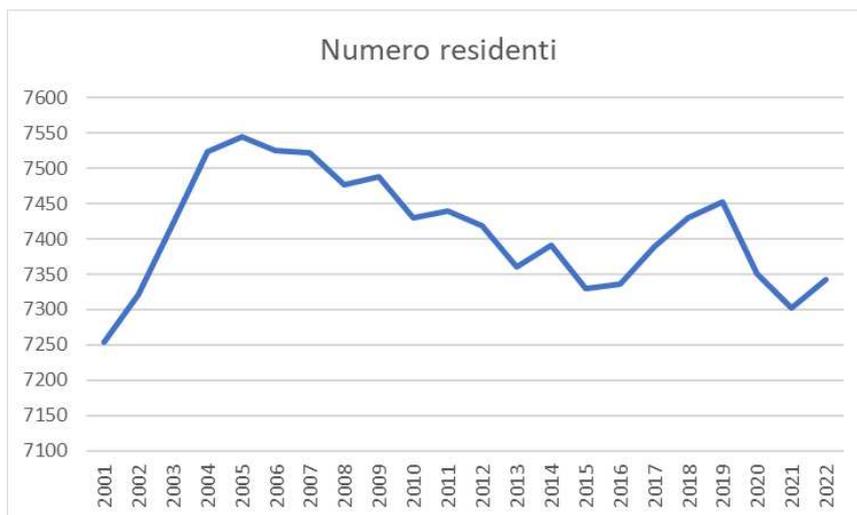
La popolazione totale residente nell'ambito territoriale dell'Ente secondo i dati dell'ultimo censimento (2019) ammonta a n. 7.444 ed alla data del 31/12/2022, secondo i dati anagrafici, ammonta a n. 7.343.

Con i grafici seguenti si rappresenta l'andamento negli anni dei residenti:

Tabella 1: Popolazione residente

Anni	Numero residenti
2011	7439
2012	7419
2013	7360
2014	7392
2015	7330
2016	7336
2017	7390
2018	7430
2019	7452
2020	7351
2021	7302
2022	7343

Diagramma 1: Andamento della popolazione residente



Il quadro generale della popolazione ad oggi è descritto nella tabella seguente, evidenziando anche l'incidenza nelle diverse fasce d'età e il flusso migratorio che si è verificato durante l'anno.

Tabella 2: Quadro generale della popolazione

Popolazione legale al censimento 2019			7.444
Popolazione al 01/01/2022			7.302
	Di cui	Maschi	3.590
		Femmine	3.712
Nati nell'anno			42
Deceduti nell'anno			104
Saldo naturale			-62
Immigrati nell'anno			343
Emigrati nell'anno			240
Saldo migratorio			103
Popolazione residente al 31/12/2022			7.343
	Di cui	Maschi	3.628
		Femmine	3.715
		Nuclei familiari	3.358
		Comunità/Convivenze	3
		In età prescolare (0 / 5 anni)	284
		In età scuola dell'obbligo (6 / 14 anni)	544
		In forza lavoro (15/ 29 anni)	1.055

	In età adulta (30 / 64 anni)	3.527
	In età senile (oltre 65 anni)	1.932

La composizione delle famiglie, al 31/12/2022 per numero di componenti è la seguente:

Tabella 3: Composizione famiglie per numero componenti

Nr Componenti	Nr Famiglie	Composizione %
1	1.221	36,34%
2	1.028	30,60%
3	598	17,80%
4	394	11,80%
5 e più	117	3,46%
TOTALE	3.358	100%

Tabella 5: Popolazione residente per classi di età e sesso

Classi di età	Maschi	Femmine	Totale	% Maschi	% Femmine
< 1 anno	22	21	43	51,16	48,84
1-4	105	83	188	55,85	44,15
5 -9	152	147	299	50,84	49,16
10-14	138	160	298	46,31	53,69
15-19	178	164	342	52,05	47,95
20-24	187	166	353	52,97	47,03
25-29	182	178	360	50,56	49,44
30-34	184	175	359	51,25	48,75
35-39	212	204	416	50,96	49,04
40-44	224	195	419	53,46	46,54
45-49	263	287	550	47,82	52,18
50-54	308	279	587	52,47	47,53

Classi di età	Maschi	Femmine	Totale	% Maschi	% Femmine
55-59	304	346	650	46,77	53,23
60-64	279	267	546	51,10	48,90
65-69	248	251	499	49,70	50,30
70-74	236	238	474	49,79	50,21
75-79	188	210	398	47,24	52,76
80-84	120	154	274	43,80	56,20
85 >	98	190	288	34,03	65,97
TOTALE	3.628	3.715	7.343	49,41	50,59

La condizione socio-economica delle famiglie

Gli ultimi dati disponibili sono relativi ai redditi relativi all'anno 2020. Da essi si evince che il reddito medio dei residenti del Comune di San Colombano al Lambro è pari ad € 16.241,00. La condizione socio-economica delle famiglie può essere considerata di medio livello.

COMUNE DI SAN COLOMBANO AL LAMBRO						
Anno di imposta	Contribuenti	Popolazione	% Contribuenti/Popolazione	imponibile lordo in €	Media/Dichiarazione in €	Media/Popolazione in €
2012	5.333	7.299	73,1%	115.145.613	21.591	15.776
2013	5.312	7.376	72,0%	117.983.203	22.211	15.996
2014	5.285	7.399	71,4%	119.089.373	22.533	16.095
2015	5.293	7.343	72,1%	121.858.468	23.023	16.595
2016	5.350	7.336	72,9%	123.283.998	23.044	16.805
2017	5.387	7.394	72,9%	122.615.660	22.761	16.583
2018	5.458	7408	73,7%	120.263.749	22.034	16.234
2019	5.432	7.452	72,89%	119.742.839	22.044	16.068
2020	5.435	7.302	74,43%	118.595.057	21.821	16.241

Dati tratti dal Ministero delle Finanze. Dati e statistiche fiscali. Dichiarazioni fiscali.

Il territorio

Secondo l'ordinamento degli enti locali, spettano al comune tutte le funzioni amministrative relative alla popolazione e al territorio, in particolare modo quelle connesse con i servizi alla persona e alla comunità, l'assetto ed uso del territorio e lo sviluppo economico. Il comune, per poter esercitare tali funzioni in ambiti adeguati, può mettere in atto anche delle forme di decentramento e di cooperazione con altri enti territoriali.

Il territorio, e in particolare le regole che ne disciplinano lo sviluppo e l'assetto socio economico, rientrano tra le funzioni fondamentali attribuite al comune.

La circoscrizione del Comune è costituita dal Capoluogo e dalle località Belfuggito, Bovera, Coste Cornaggia, Coste dei Grossi, Madonna dei Monti, Moccia, Mostiola, San Bruno e Mariotto.

Il territorio del Comune confina con i Comuni di Graffignana (Lo), Borghetto Lodigiano (Lo), Livraga (Lo), Orio Litta (Lo), Chignolo Po (PV) e Miradolo Terme (PV).

SUPERFICIE IN KMQ: 16,00

- RISORSE IDRICHE**
- Laghi: 0
 - Fiumi e torrenti: 1

- STRADE:**
- Statali km: 0
 - Provinciali km: 11
 - Comunali km: 35
 - Vicinali km: 29
 - Autostrade km: 0

PIANI E STRUMENTI URBANISTICI VIGENTI

PIANO DI GOVERNO DEL TERRITORIO - approvato con atto del Consiglio Comunale n.49 del 10/12/2012 – pubblicato sul BUBRL n.16 del 17/04/2013;

PIANO DI EDILIZIA ECONOMICO POPOLARE: NO

PIANO INSEDIAMENTI PRODUTTIVI: NO

Strutture

L'ente destina parte delle risorse ai servizi generali, ossia a quegli uffici che forniscono un supporto al funzionamento dell'intero apparato comunale. Di diverso peso è il budget dedicato ai servizi per il cittadino, nella forma di servizi a domanda individuale, produttivi o istituzionali. Si tratta di prestazioni di diversa natura e contenuto, perché:

- i servizi produttivi tendono ad autofinanziarsi e quindi operano in pareggio o producono utili di esercizio;
- i servizi a domanda individuale sono in parte finanziati dalle tariffe pagate dagli utenti, beneficiari dell'attività;
- i servizi di carattere istituzionale sono prevalentemente gratuiti, in quanto di stretta competenza pubblica.

Queste attività posseggono una specifica organizzazione e sono inoltre dotate di un livello adeguato di strutture.

TIPOLOGIA								
	Anno 2022		Anno 2023		Anno 2024		Anno 2025	
1.3.2.1 – Asili nido -n.1	Posti n.	32						
1.3.2.2 – Scuole materne-n.1	Posti n.	76						
1.3.2.3 – Scuole elementari – n.1	Posti n.	400						

1.3.2.4 – Scuole medie -n.1	Posti n.	225	Posti n.	225	Posti n.	225	Posti n.	225
1.3.2.5 – Strutture residenziali per anziani – n.1	Posti n.	/	Posti n.	/	Posti n.	/	Posti n.	
1.3.2.6 – Farmacie Comunali n.0	Posti n.	/	Posti n.	/	Posti n.	//	Posti n.	/
1.3.2.7 – Rete fognaria in km								
	- bianca	0		0		0		
	- nera	0		0		0		
	- mista	36,45		36,45		36,45		
1.3.2.8 – Esistenza depuratore								
1.3.2.9 – Rete acquedotto in km	60		60		60		60	
1.3.2.10 – Attuazione servizio idrico integrato								
1.3.2.11 – Aree verdi, parchi, giardini	n.5		n.5		n.5		n.5	
	hq 6		hq 6		hq 6		hq 6	
1.3.2.12 – Punti di illuminazione pubblica	n.1220		n.1220		n.1225		n.1225	
1.3.2.13 – Rete gas in km	49		49		49		49	
1.3.2.14 – Raccolta rifiuti in Quintali	35.415,33		36.477,78		36.123,63		35.769,48	
Di cui: civile	//		//		//		//	
Industriale								
Raccolta differenziata	25.445,73		26.718,01		27.252,37		27.797,41	
1.3.2.15 – Esistenza discarica	0		0		0		0	
1.3.2.16 – Mezzi operativi	n.3		n.3		n.3		n.3	
1.3.2.17 – Veicoli	n.9		n.9		n.9		n.9	
1.3.2.18 – Centro elaborazione dati	n.1		n.1		n.1		n.1	
1.3.2.19 – Personal computer	n.26		n.26		n.26		n.26	
1.3.2.20 – Altre strutture (specificare)								

Analisi del contesto criminologico

Pur essendo il comune di SAN COLOMBANO AL LAMBRO amministrativamente appartenente alla ex Provincia (ora Area Metropolitana) di Milano, posto che lo stesso è sostanzialmente “riferibile all’area della Provincia di Lodi (di cui costituisce una enclave) il cui Tribunale è quello competente “per territorio”, si farà riferimento ai dati della provincia di Lodi

Applicando l’indirizzo dell’ANAC, secondo i dati e le informazioni contenuti nella “Relazione sull’attività delle forze di polizia, sullo stato dell’ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata” per il 2016, trasmessa dal Ministro dell’Interno alla Presidenza della Camera dei deputati il 15 gennaio 2018 (Documento XXXVIII, numero 5) nonché della Relazione suddetta per l’anno 2017 emerge che il numero complessivo dei

delitti commessi nella Provincia di Lodi risulta abbastanza contenuto rispetto alle altre Province. Inoltre dai dati in possesso dalla Polizia Locale, come da comunicazione del 28 gennaio 2020, nel territorio del Comune di SAN COLOMBANO AL LAMBRO non sono stati rilevati, nel corso dell'anno 2019, avvenimenti criminosi SIGNIFICATIVI.

Non risultano disponibili altri dati specifici sui reati di concussione/corruzione riguardanti la Provincia di Lodi.

1.2 Analisi del contesto interno

Composizione degli organi di indirizzo

Sono organi del Comune: il Consiglio, la Giunta ed il Sindaco.

Il Consiglio Comunale, rappresentando l'intera comunità, determina l'indirizzo ed esercita il controllo politico e amministrativo.

La Giunta è organo di impulso e di gestione amministrativa, collabora col Sindaco al governo del Comune e impronta la propria attività ai principi della trasparenza e dell'efficienza.

Il Sindaco è eletto direttamente dai cittadini secondo le modalità stabilite nella legge, egli rappresenta il Comune ed è l'organo responsabile dell'amministrazione, esercita le funzioni attribuitegli dalle leggi, dallo Statuto, dai regolamenti e sovrintende all'espletamento delle funzioni statali o regionali attribuite al Comune.

Sindaco	Cesari Giovanni	Affari Generali – Protocollo – Trasparenza e prevenzione della corruzione – Qualità e valutazione dei risultati – Risorse Umane – Procedimenti disciplinari – Urbanistica ed edilizia privata – Manutentivo e gestione del patrimonio – Polizia Locale – Protezione civile –Vigilanza Territoriale
Vice Sindaco - Assessore	Gazzola Giuseppina	delegato ai Servizi Demografico Cimiteriale – Elettorale e Leva - Socio Assistenziale - Istruzione
Assessore	Granata Alessandro	delegato ai Servizi Lavori Pubblici – Ambiente, parco ed agricoltura – Sportello unico, attività produttive e commercio – Fiere e mercati - Turismo, manifestazioni e rapporti con associazioni
Assessore	Dott.ssa Antonietti Sofia Maria	delegato ai Servizi Cultura e biblioteca – Ambito giovanile – Trasporti locali
Assessore	Dott. Chiesa Stefano	delegato ai Servizi Finanziario – Controllo di Gestione – Tributi ed economato – Sistema informatico – Attività sportive e tempo libero
Consigliere	Steffenini Mario	delegato al Manutentivo e gestione del territorio
Consigliere	Polenghi Paolo Enrico	delegato a Sportello unico, attività produttive e commercio – Fiere e mercati – Turismo, manifestazioni e rapporti con associazioni
Consigliere	Coldani Daniele	delegato a Demografico Cimiteriale – Elettorale e leva
Consigliere	Cremonesi Rosalba	
Consigliere	Bianchi Battista	
Consigliere	Rizzi Cristiana Virginia Enrica	
Consigliere	Brusati Lorenzo	
Consigliere	Dott. Steffenini Mauro	

Struttura organizzativa

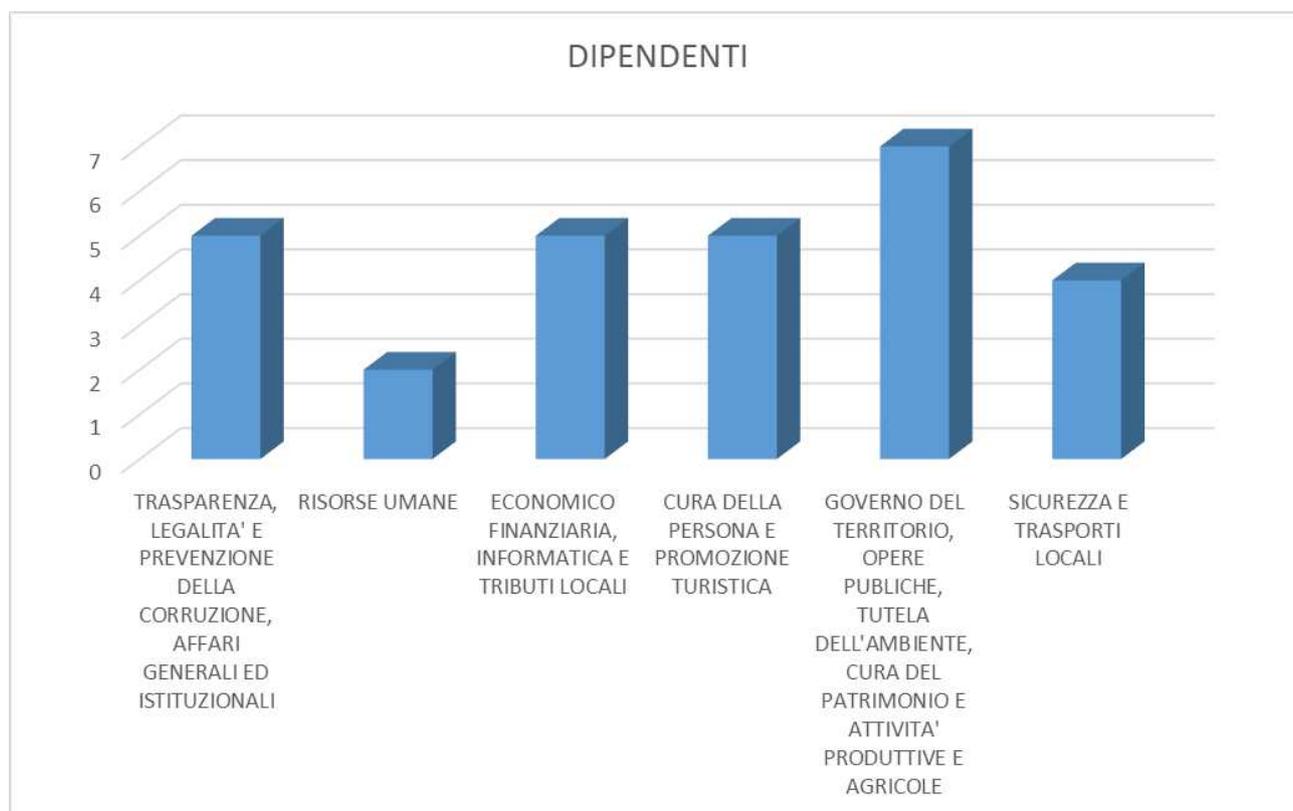
La struttura organizzativa dell'ente è definita con la deliberazione della Giunta Comunale n.49 del 29/05/2020.

La struttura è ripartita in Aree Strategiche, a loro volta ripartite in Servizi. Al vertice di ciascuna Area Strategica è posto un Responsabile, appartenente all'Area dei Funzionari ed Elevate Qualificazioni, titolare di incarico di elevata qualificazione (posizione organizzativa). Non è prevista la dirigenza.

Al 01/01/2023 il personale in servizio è così determinato:

- un Segretario Comunale, che svolge il ruolo di Responsabile Anticorruzione, Responsabile Trasparenza, Responsabile dei controlli amministrativi interni, Referente Interno Nucleo di valutazione..
- n. 28 dipendenti, dei quali i titolari di incarico di Elevata qualificazione - posizione organizzativa sono n. 4.

La distribuzione dei dipendenti tra le Aree Strategiche è rappresentata nel grafico che segue



Per la dotazione organica prevista si rinvia al paragrafo 3.3.2 - Programmazione strategica delle risorse umane di questo documento.

Compiti:

La struttura organizzativa è chiamata a svolgere tutti i compiti e le funzioni che l'ordinamento attribuisce. In primo luogo, a norma dell'art. 13 del d.lgs. 267/2000 e s.m.i. (il Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali - TUEL) spettano al comune tutte le funzioni amministrative che riguardano la popolazione ed il territorio comunale, precipuamente nei settori organici:

- dei servizi alla persona e alla comunità;
- dell'assetto ed utilizzazione del territorio;
- dello sviluppo economico;

salvo quanto non sia espressamente attribuito ad altri soggetti dalla legge statale o regionale, secondo le rispettive competenze.

Inoltre, l'art. 14 del medesimo TUEL, attribuisce al comune la gestione dei servizi, di competenza statale, elettorali, di stato civile, di anagrafe, di leva militare e di statistica. Le relative funzioni sono esercitate dal Sindaco quale "Ufficiale del Governo".

Il comma 27 dell'art. 14 del DL 78/2010 (convertito con modificazioni dalla legge 122/2010), infine, elenca le "funzioni fondamentali".

Sono funzioni fondamentali dei comuni, ai sensi dell'articolo 117, comma 2, lettera p), della Costituzione:

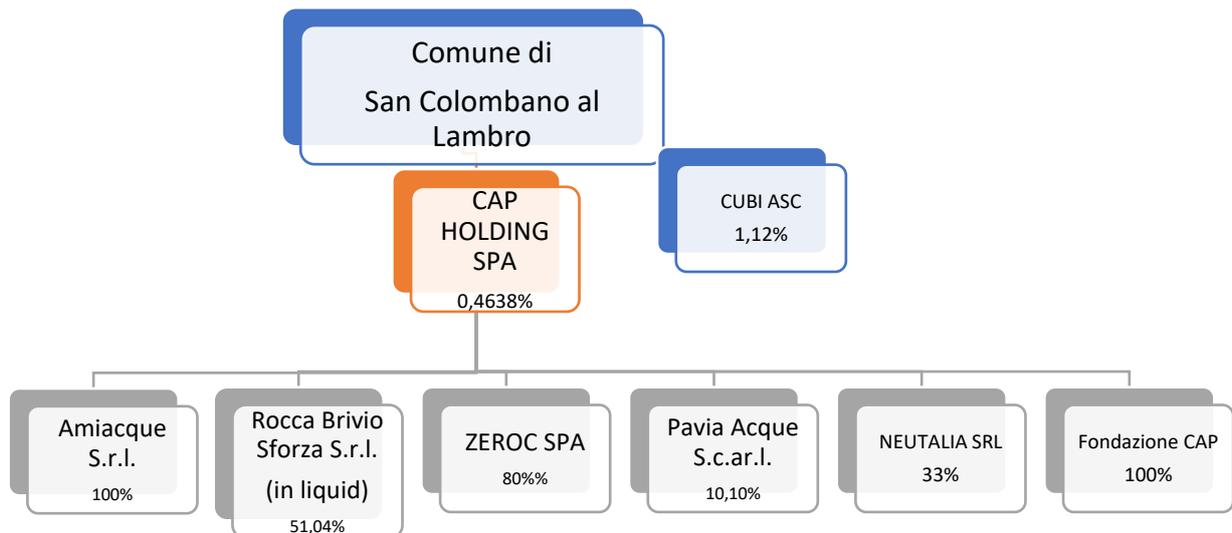
- a) organizzazione generale dell'amministrazione, gestione finanziaria e contabile e controllo;
- b) organizzazione dei servizi pubblici di interesse generale di ambito comunale, ivi compresi i servizi di trasporto pubblico comunale;
- c) catasto, ad eccezione delle funzioni mantenute allo Stato dalla normativa vigente;
- d) la pianificazione urbanistica ed edilizia di ambito comunale nonché la partecipazione alla pianificazione territoriale di livello sovracomunale;
- e) attività, in ambito comunale, di pianificazione di protezione civile e di coordinamento dei primi soccorsi;
- f) l'organizzazione e la gestione dei servizi di raccolta, avvio e smaltimento e recupero dei rifiuti urbani e la riscossione dei relativi tributi;
- g) progettazione e gestione del sistema locale dei servizi sociali ed erogazione delle relative prestazioni ai cittadini, secondo quanto previsto dall'articolo 118, quarto comma, della Costituzione;
- h) edilizia scolastica per la parte non attribuita alla competenza delle province, organizzazione e gestione dei servizi scolastici;
- i) polizia municipale e polizia amministrativa locale;
- l) tenuta dei registri di stato civile e di popolazione e compiti in materia di servizi anagrafici nonché in materia di servizi elettorali, nell'esercizio delle funzioni di competenza statale;
- lbis) i servizi in materia statistica.

L'Allegato 1 al Piano triennale di prevenzione della corruzione 2022-2024 individua le seguenti Aree di Rischio relativamente alle attività svolte dall'ente:

AREA	DESCRIZIONE
Acquisizione e progressione del personale	Processi finalizzati all'acquisizione e alla progressione del personale
Affidamento di lavori, servizi e forniture	Processi finalizzati all'affidamento di lavori, servizi e forniture nonché all'affidamento di ogni altro tipo di commessa o vantaggio pubblici
Autorizzazione o concessione	Processi finalizzati all'adozione di provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario
Concessione ed erogazione di sovvenzioni e contributi	Processi finalizzati all'adozione di provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario

Organismi ed enti strumentali, società controllate e partecipate

Rappresentazione grafica della struttura delle società partecipate direttamente e indirettamente dall'Ente alla data del 31/12/2022.



Il valore complessivo delle partecipazioni del Comune, valutate con il metodo del patrimonio netto è pari ad € 3.936.095,03. Nel corso del 2022 si è acquisita una quota della nascente Azienda Speciale Consortile Cubi, per l'erogazione del servizio bibliotecario, che sostituirà nel corso del 2023 la vigente convenzione con il sistema bibliotecario Milano Est

Quanto ai rapporti con Cap Holding Spa, la società risulta affidataria del servizio idrico integrato, di pubblico di interesse generale. L'onere a carico del bilancio del Comune per i servizi esternalizzati è così quantificato nel rendiconto 2022:

Per acquisizione beni e servizi (utenze acqua)	35.586,00
--	-----------

Da Cap Holding spa, l'ente accerta somme in entrata, per € 8.385,10, per rimborso prestiti sostenuti dall'ente verso la cassa depositi e prestiti.

Tutti gli organismi partecipati hanno approvato il bilancio d'esercizio al 31/12/2021 e sono stati inseriti nel bilancio consolidato anno 2021, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 35 del 29 settembre 2022. Il Bilancio Consolidato del Comune di San Colombano al Lambro presenta risultanze finali positive

Il consiglio comunale ha inoltre deliberato, con proprio atto n° 52 del 28 dicembre 2022 la "Adozione del Piano di razionalizzazione delle società partecipate del Comune di San Colombano al Lambro 2022 e rendicontazione del Piano 2021, in ottemperanza all'art. 20 del D.Lgs. 175/2016 del Testo Unico delle Società a partecipazione pubblica", dando atto del mantenimento senza interventi della partecipazione diretta in Cap Holding spa e nelle sue partecipate.

1.2.1 Organigramma dell'ente



COMUNE di SAN COLOMBANO AL LAMBRO
 "BORGO INSIGNE" (Titolo Araldico)
 Città Metropolitana di Milano

Funzionigramma del Comune di San Colombano al Lambro

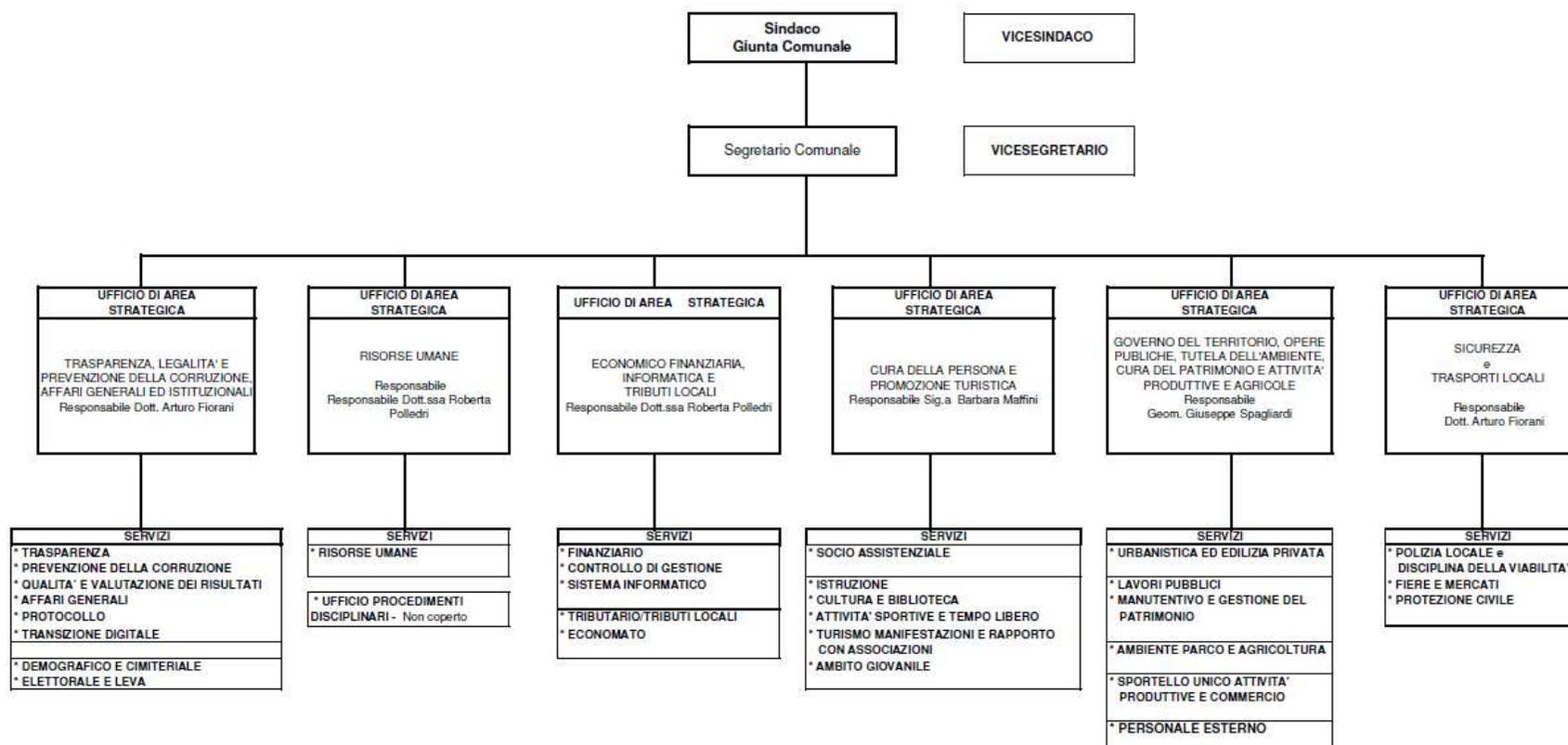


Tabella dei dipendenti in servizio al 31/12/2022 suddivisi per area

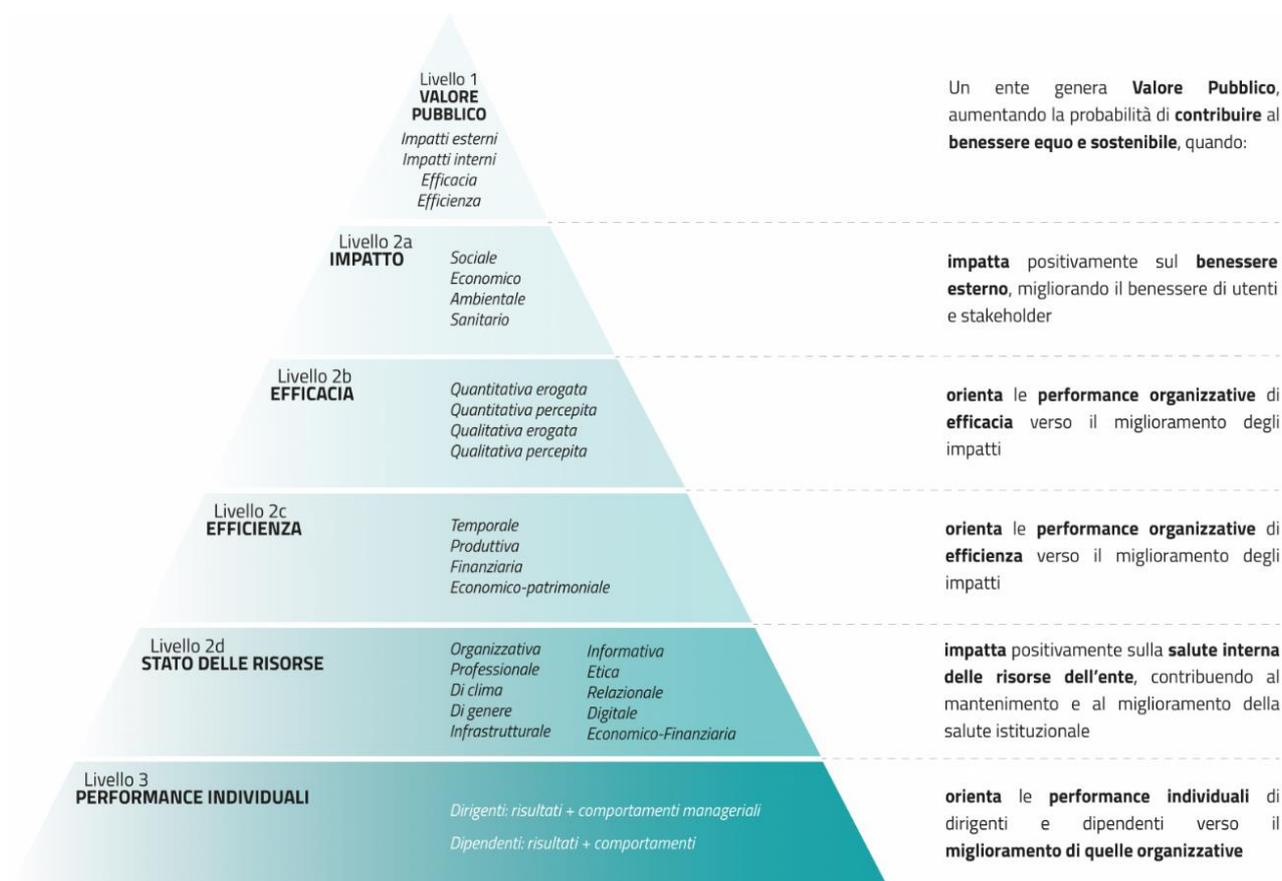
Responsabile titolare di Incarico Elevata Qualificazione	Servizi	Numero dipendenti in servizio
Dr. Arturo Fiorani Vicesegretario	Affari Generali, Segreteria, Trasparenza, Transizione digitale	1,50
	Demografico, Cimiteriale, Elettorale, Leva	3,00
	Polizia Locale, Fiere e mercati, Protezione Civile	3,00
	totale per responsabile	7,50
Geom. Giuseppe Spagliardi	Urbanistica ed edilizia privata	2,00
	Ambiente, Parco e Agricoltura	1,00
	Lavori pubblici, Manutentivo e Gestione del patrimonio	3,00
	Sportello unico attività produttive e Commercio	0,00
	totale per responsabile	6,00
Sig.a Barbara Maffini	Istruzione, Cultura e biblioteca, Sport e tempo libero , Turismo, manifestazioni, Ambito giovanile	1,00
	Socio assistenziale (compreso nido)	3,00
	totale per responsabile	4,00
dott.ssa Roberta Polledri	Finanziario, Controllo di gestione e Sistema Informatico	2,50
	Tributi, Economato	1,50
	Risorse Umane	2,50
	totale per responsabile	6,50
4,00	Totale generale	24,00

2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE, ANTICORRUZIONE

2.1 Valore Pubblico

Le Linee guida per il Piano della Performance – Ministeri, n. 1, giugno 2017 del Dipartimento della Funzione Pubblica definiscono il Valore Pubblico come il “miglioramento del livello di benessere economico-sociale rispetto alle condizioni di partenza della politica o del servizio, degli utenti e degli stakeholder (impatto)”.

Fonte: CERVAP – Centro di ricerca sul Valore Pubblico.



Dunque, il Valore pubblico, ad impatto sia esterno (utenti e stakeholders) sia interno (personale, organizzazione, relazioni), rappresenta 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, rispetto ad una baseline, o livello di partenza. Deve quindi intendersi come il benessere sociale di una comunità amministrata perseguito da un Ente in grado di svilupparsi economicamente basandosi su valori quali la capacità organizzativa, le competenze delle sue risorse umane, la rete di relazioni interne ed esterne, la capacità di leggere e comprendere il proprio territorio di appartenenza fornendo risposte adeguate e combattendo un'opaca trasparenza o fenomeni corruttivi che porterebbero inevitabilmente ad una riduzione del valore pubblico che intende avvalorare. Sono state identificate le seguenti dimensioni del Valore Pubblico, fondamentali per favorire la transizione dell'Ente:

- Economica: si riferisce alle varie componenti del tessuto economico (altre istituzioni, imprese, terzo settore, professionisti, ecc.) e alle relative condizioni economiche;
- Personale e Socio-culturale: si riferisce allo sviluppo di una comunità basata sulla promozione

del benessere psico-fisico, della formazione e sulla diffusione culturale sia internamente sia esternamente all'Amministrazione, con particolare attenzione ai soggetti fragili (minori, donne, ecc.) e alle relative condizioni sociali;

- Ambientale: è relativa alle sfide ambientali, climatiche energetiche ed urbanistiche che l'Ente dovrà affrontare al fine di erogare servizi inclusivi, appropriati e sostenibili con il territorio circostante.

Quindi, l'Amministrazione crea valore pubblico quando persegue (e consegue) un miglioramento congiunto ed equilibrato degli impatti delle diverse categorie.

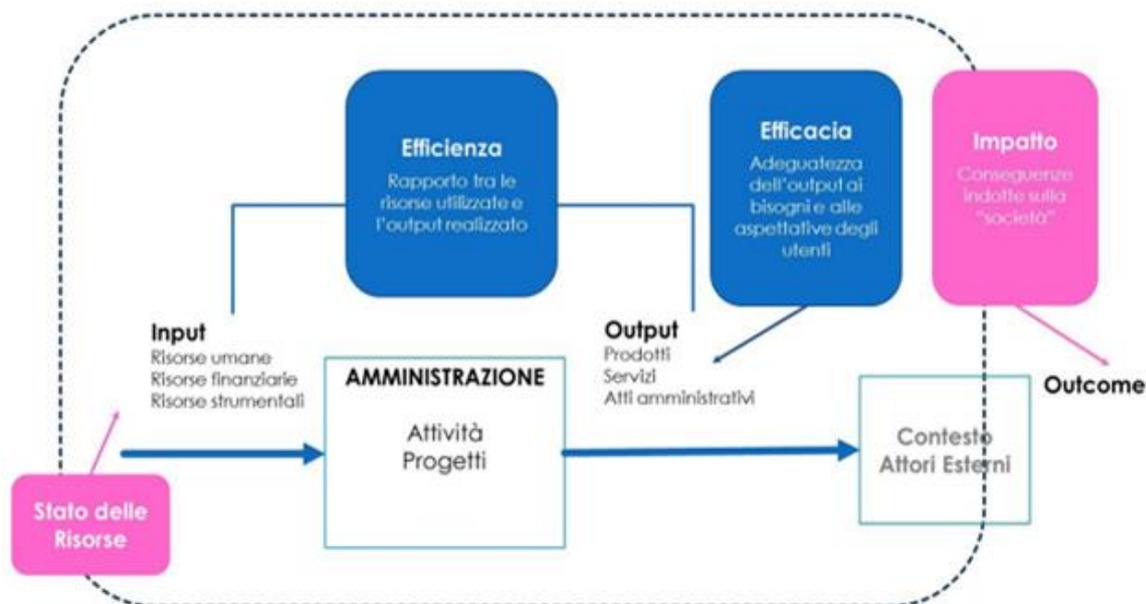


Il Dipartimento della Funzione Pubblica definisce l'indicatore di impatto come la "misura dell'impatto esterno, ossia dell'esito finale che la spesa pubblica, o in generale l'azione dell'amministrazione, insieme ad altri fattori esterni, produce sulla collettività e sul contesto di riferimento. Esprime la capacità di un intervento o di una politica pubblica di modificare comportamenti esterni verso una direzione desiderata. È caratterizzato da forti interdipendenze con fattori esogeni all'azione dell'amministrazione; il valore che assume l'indicatore dipende solo in parte dall'azione dell'amministrazione che attua l'intervento o la politica. L'indicatore di impatto è una delle tipologie di indicatori utilizzate nelle Note integrative (cfr. art. 6 del DPCM 18/09/2012, contenente le linee guida per il sistema di indicatori ai fini della misurazione dei risultati attesi dai programmi di bilancio) e nel Piano della performance".

Gli indicatori d'impatto esprimono l'effetto atteso o generato (outcome) da una politica o da un servizio sui destinatari diretti o indiretti, nel medio-lungo termine, nell'ottica della creazione di valore pubblico, ovvero del miglioramento del livello di benessere economico-sociale rispetto alle condizioni di partenza della politica o del servizio. Possono riferirsi a diversi ambiti d'impatto degli obiettivi dell'amministrazione e possono essere misurati sia in valori assoluti che in termini di variazione percentuale rispetto alla condizione di partenza.

A titolo esemplificativo:

- impatto economico: esprime l'impatto indotto sulle varie componenti del tessuto economico (altre istituzioni, imprese, terzo settore, ecc.) e sulle relative condizioni economiche e può essere misurato in valori assoluti oppure come variazione percentuale rispetto alla condizione economica di partenza;
- impatto personale e socio-culturale: esprime l'impatto indotto sulle varie componenti della società (giovani, anziani, turisti, ecc.) e sulle relative condizioni sociali e può essere misurato in valori assoluti oppure come variazione percentuale rispetto allo stato di bisogno;
- impatto ambientale: esprime l'impatto indotto sulle varie componenti del contesto geomorfologico in cui opera l'Amministrazione e sulle relative condizioni ambientali e può essere misurato in valori assoluti oppure come variazione percentuale rispetto alla condizione ambientale di partenza.



Fonte: Dipartimento della Funzione Pubblica – Linee guida per il Piano della Performance Ministeri

Linee programmatiche di mandato

L'attività di pianificazione di ciascun ente parte da lontano, ed ha origine con la definizione delle linee programmatiche di mandato, che hanno accompagnato l'insediamento dell'amministrazione.

In data 26 maggio 2019 si sono tenute le elezioni amministrative del Comune di San Colombano al Lambro e, in esito alle stesse, in data 27 maggio 2019 è stato proclamato eletto Sindaco il signor Giovanni Cesari; successivamente, in attuazione dell'art. 46 comma 3, art. 42 comma 3 del TUEL e ai sensi dell'art. 12 dello Statuto Comunale, il Consiglio Comunale con atto n.34 del 18/7/2019, ha approvato le Linee Programmatiche di mandato per il quinquennio 2019/2024, dando così avvio al ciclo di gestione della Performance. Attraverso tale atto di Pianificazione, sono state definite nr. 13 aree di intervento strategico, che rappresentano le politiche essenziali da cui derivano i programmi, i progetti e singoli interventi da realizzare nel corso del mandato.

Le Linee Programmatiche, che attengono ai diversi ambiti di intervento dell'Ente, sono state così denominate:

N.	Linee Programmatiche dell'Amministrazione periodo 2019-2024
1	Giovani e famiglie
2	Anziani e persone sole
3	ASP Valsasino
4	Gestione migranti
5	Sicurezza
6	Lavoro, sviluppo, ambiente e turismo
7	Digitalizzazione dei servizi al cittadino
8	Urbanistica, territorio e parcheggi
9	Castello Belgioioso

10	Parco collinare, viabilità, trasporti e piste ciclabili
11	Impianti sportivi
12	Scuola, cultura, sport e associazioni
13	Salute alimentare

Le Linee programmatiche sono state definite con deliberazione di Giunta Comunale n. 85 del 01/07/2019, proposte al Consiglio Comunale e da questo approvate con deliberazione n° 34 del 18/07/2019. Sono consultabili al seguente link: [Linee programmatiche](#).

La fase di programmazione finalizzata alla creazione di valore pubblico continua con la predisposizione del DUP (Documento Unico di Programmazione), che risulta suddiviso in due Sezioni: una strategica ed una operativa.

La Sezione Strategica, di stretta derivazione dalle Linee Programmatiche di Mandato, ha durata temporale pari al mandato amministrativo (5 anni) e rappresenta la traduzione strategica degli obiettivi che l'Amministrazione si è posta con le Linee Programmatiche di Mandato approvate.

La Sezione Operativa, di durata pari alla validità del Bilancio triennale e con questo necessariamente coerente, rappresenta la traduzione in operativa della sezione strategica.

Il DUP è un documento a scorrimento. Necessita infatti ogni anno di essere verificato ed eventualmente aggiornato, per tenere conto delle novità normative e del mutamento del contesto in cui l'Ente si muove.

Al seguente link è possibile consultare la Nota di Aggiornamento al DUP – Documento Unico di Programmazione 2023/2025: [Nota aggiornamento al DUP](#).

Il Bilancio triennale viene approvato dopo l'approvazione della nota di aggiornamento del Dup ed in coerenza con lo stesso.

2.2 Performance

Seppur non obbligatoria per gli enti con meno di 50 dipendenti, il Comune di San Colombano al Lambro ha ritenuto utile la predisposizione della sottosezione in argomento 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, conformemente altresì ai suggerimenti contenuti in numerose deliberazioni di varie Sezioni di Controllo Regionali della Corte dei Conti.

Successivamente all'approvazione del Bilancio di Previsione, la Giunta approva il Piano Esecutivo di Gestione, assegnando ai Responsabili di Servizio gli obiettivi di performance individuale e di amministrazione per periodo considerato, insieme alle risorse finanziarie, umane e strumentali necessarie per raggiungere gli obiettivi assegnati.

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 Comune di San Colombano al Lambro ha approvato con Deliberazione di Giunta n. 1 del 05/01/2023 il Piano Esecutivo di Gestione per il triennio 2023/2025 - poste finanziarie ed individuazione indirizzi operativi per i responsabili di Area strategica; con Deliberazione di Giunta n. 29 del 10/05/2023 il Piano Esecutivo Di Gestione (PEG) - obiettivi di attività ordinaria e obiettivi gestionali 2023/2025.

Gli obiettivi gestionali sono accompagnati dalla puntuale descrizione dei risultati attesi mediante appositi indicatori. Si elencano gli stessi nella tabella che segue:

Servizio di Area Strategica	Obiettivi gestionali
Demografico, Cimiteriale, Elettorale e Leva	Informativa agli utenti sulle dichiarazioni di volontà alla donazione di organi e tessuti in sede di rilascio di CIE
Demografico, Cimiteriale, Elettorale e Leva	Attività di carattere amministrativo/burocratico riguardanti le estumulazioni/esumazioni ordinarie da loculi e aree ventennali e ossari con concessione scaduta
Trasparenza e Prevenzione della corruzione, Qualità e valutazione dei risultati, Affari generali, Protocollo	Partecipazione ai finanziamenti nell'ambito del PNNR – Misura M1C1 – Digitalizzazione, innovazione e sicurezza nella PA
Trasparenza e Prevenzione della corruzione, Qualità e valutazione dei risultati, Affari generali, Protocollo	Istituzione di un registro relativo alle nomine di Consiglieri comunali ed Assessori comunali
Risorse umane	Digitalizzazione fascicoli personale dipendente
Risorse umane	Adeguamento normativo CCNL 2022
Risorse umane	Redazione proposta PIAO 2023-2025
Finanziario e Sistema informatico	Gestione contabile dei vincoli di bilancio, sia di competenza che di cassa
Finanziario e Sistema informatico	Prosecuzione affidamento servizio di gestione in convenzione dell'attività di tesoreria comunale annualità 2023-2027
Tributi ed Economato	TARI – Adeguamento agli obblighi di qualità contrattuale e tecnica, affiancati da indicatori di qualità, in recepimento della delibera ARERA 15/2022 con riferimento alla parte dedicata alla tariffazione
Tributi ed Economato	Recupero evasione tributi locali – focus IMU anno 2018
Tributi ed Economato	Recupero evasione tributi locali – focus su TARI anno 2021 (omessi versamenti) e anni 2018 e 2019 (omesse denunce)
Cura della persona e Promozione turistica	Progetto “Cammino di crescita 0-6”
Cura della Persona e Promozione turistica	Progetto “Coltivare relazioni inclusive” – Collaborazione tra Asilo nido comunale e Servizio Formazione dell'Autonomia SFA
Cura della Persona e Promozione turistica	Progetto “Post scuola” anno scolastico 2023/2024
Cura della Persona e Promozione turistica	Progetto “Oasi d'argento”
Cura della Persona e Promozione turistica	Recupero evasione – insoluti relativi ai servizi educativi/scolastici/socio assistenziali – ultima fase
Urbanistica, Edilizia privata	Proposta al Consiglio Comunale di adozione della variante al Piano delle Regole del Piano di Governo del Territorio
Urbanistica, Edilizia privata	Affidamento di incarico a professionista esterno per l'adeguamento del Piano di Governo del Territorio al Piano Metropolitan

Ambiente, Agricoltura	Parco,	Intervento “Sanco Bike Park. Itinerari ad esperienze di fruizione rurale della collina di San Colombano”. Procedura di gara d’appalto per la ricerca dell’operatore economico cui affidare l’esecuzione dei lavori
Ambiente, Agricoltura	Parco,	Appalto di manutenzione del verde pubblico. Procedura di gara d’appalto per la ricerca dell’operatore economico cui affidare l’esecuzione del servizio per il biennio 2023-2024
Lavori Manutentivo	pubblici,	Assistenza tecnico-operativo-amministrativa di tutta la struttura tecnica indirizzata alla attuazione di attività culturali e manifestazioni varie di spettacolo organizzate da soggetti vari
Lavori Manutentivo	pubblici,	Esecuzione di attività finalizzate alla partecipazione al bando regionale per l’istituzione di una comunità energetica
Lavori Manutentivo	pubblici,	Progetto per il “Rifacimento e adeguamento dei servizi igienici degli atleti della palestra poliuso e della palestra della scuola secondaria” via Don Colombano Baruffo n. 27 – via Ottavio Steffenini n. 96B. Procedura di gara d’appalto per la ricerca dell’operatore economico cui affidare l’esecuzione dei lavori
Polizia locale, Fiere e mercati, Protezione civile, Vigilanza territoriale		Approvazione del progetto per l’assegnazione di cofinanziamenti per l’acquisto di dotazioni tecnico/strumentali, rinnovo e incremento del parco veicoli, destinati alla Polizia Locale anno 2023 (L.R. 6/2015, Artt. 8 e 25) – Approvazione del progetto
Polizia locale, Fiere e mercati, Protezione civile, Vigilanza territoriale		Installazione di impianti di videosorveglianza nei parchi comunali e nelle aree regionali protette di cui alla L.R. 86/1983 per elevare la sicurezza urbana (L.R. 25/2021, Art. 2, c. 4)
Polizia locale, Fiere e mercati, Protezione civile, Vigilanza territoriale		Progetto per l’assegnazione di contributi su base triennale per l’acquisizione di mezzi ed attrezzature ad uso esclusivo di Protezione Civile, destinati ad enti aventi un gruppo comunale/intercomunale di Protezione civile operativo, o una convenzione con una organizzazione di volontariato di Protezione Civile iscritta nell’elenco territoriale della Lombardia (L.R. 27/2021) – Acquisto autoveicolo ad uso esclusivo della Protezione Civile
Polizia locale, Fiere e mercati, Protezione civile, Vigilanza territoriale		Approvazione del nuovo Piano di emergenza comunale
Polizia locale, Fiere e mercati, Protezione civile, Vigilanza territoriale		Introduzione dell’obbligo di identificazione genetica dei cani al fine di allestire una banca genetica dei cani presenti sul territorio comunale per porre rimedio al problema dell’abbandono delle deiezioni canine
Obiettivi trasversali ai servizi		Rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali
Obiettivi trasversali ai servizi		Attuazione e monitoraggio delle previsioni contenute nel piano triennale per la prevenzione della corruzione e trasparenza 2021-2023 (P.T.P.C.)

Al seguente link è possibile consultare il Piano Esecutivo di Gestione esercizio 2023-2025, poste finanziarie ed individuazione di indirizzi operativi per i Responsabili di Area Strategica: [PEG 23-25 Poste finanziarie ed individuazione indirizzi operativi](#)

Al seguente link è possibile consultare la sezione di Amministrazione trasparente dove è pubblicato il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) – Obiettivi di attività ordinaria e obiettivi gestionali 2023/2025: [AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE / PERFORMANCE - PIANO DELLA PERFORMANCE](#)

La Relazione annuale sulla performance evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi e indicatori programmati e alle risorse previste, con rilevazione degli eventuali scostamenti. Essa è preventivamente validata dal Nucleo di valutazione.

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

Il vigente sistema di valutazione della performance dell'Ente è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 198 del 21/12/2017, il vigente sistema di valutazione della performance del Segretario Comunale è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 26 del 19/04/2023.

Le Relazioni sulla Performance sono pubblicate nell'apposita Sezione di Amministrazione Trasparente del Comune di San Colombano al Lambro consultabile al seguente link: [AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE / PERFORMANCE - RELAZIONE SULLA PERFORMANCE](#)

2.2.1 Performance individuale

La valutazione della performance individuale concerne la misurazione dell'apporto fornito da ciascuna figura dell'Ente – in ragione del ruolo e responsabilità ricoperti – alla realizzazione degli obiettivi collegati ai bisogni e alle esigenze della collettività, la realizzazione degli obiettivi strategici relativi all'amministrazione nel suo complesso.

2.2.2 Performance organizzativa

La valutazione della performance organizzativa riguarda la rilevazione del grado di attuazione delle politiche e il conseguimento di obiettivi collegati ai bisogni e alle esigenze della collettività, la realizzazione degli obiettivi strategici relativi all'amministrazione nel suo complesso, nonché la rilevazione dei risultati conseguiti dalle singole articolazioni organizzative, in relazione agli obiettivi gestionali ad esse affidati.

La metodologia individua i seguenti fattori di apprezzamento:

- a) il sapere applicato: inteso come il patrimonio di conoscenze intellettuali concernenti l'ambito disciplinare di appartenenza, derivante dagli studi effettuati e dalle esperienze maturate. La valutazione non concerne la dimensione statica di questo fattore, bensì ne apprezza la dimensione, in ragione della disponibilità del dipendente interessato a sviluppare il proprio patrimonio di saperi, attraverso l'aggiornamento, la formazione, il confronto con altre esperienze. Ancora, il sapere deve trovare concreta applicazione ("Non basta sapere, si deve anche applicare"), quindi l'apprezzamento di questo fattore concerne anche la propensione a metter in pratica le conoscenze al fine di realizzare gli obiettivi individuali e di performance;
- b) le competenze relazionali: intese come capacità di porsi positivamente in un contesto organizzativo, sia per quanto concerne l'efficacia delle relazioni interne alla struttura di appartenenza, che con le altre strutture e con gli amministratori (relazioni interne all'ente), oltre che nei rapporti con i cittadini e con tutti gli altri soggetti istituzionali e non (relazioni esterne all'Ente), con i quali l'interessato si relazioni;
- c) la motivazione e valutazione dei collaboratori: intesa come attitudine a valorizzare le competenze individuali, anche attraverso un processo valutativo focalizzato sulle aree di miglioramento e, laddove le dimensioni lo consentano, a promuovere il lavoro di gruppo e l'interdipendenza positiva tra i collaboratori. La differenziazione delle valutazioni non costituisce un valore in sé, ma rileva la capacità del responsabile di evitare appiattimenti nel giudizio in presenza di capacità, competenze e apporti tra di loro diversi (il presente fattore è riservato ai responsabili di struttura);
- d) la capacità realizzativa: che rileva il grado di conseguimento degli obiettivi e dei compiti affidati, in relazione a specifici indicatori predeterminati.

Gli obiettivi di attività debbono essere misurabili e monitorabili e i relativi risultati attesi espressi mediante indicatori di:

- a) efficacia, secondo profili di qualità, di equità dei servizi e di soddisfazione dell'utenza;

b) efficienza, intesa quale rapporto tra risorse utilizzate e quantità di servizi prodotti o attività svolta, anche in relazione al rispetto dei tempi predeterminati.

La valutazione definitiva è effettuata al termine di ciascun anno. Compito dei soggetti competenti per la valutazione è quello di monitorare con continuità l'attività e le prestazioni dei dipendenti.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Attesta l'assenza di fatti corruttivi, disfunzioni amministrative, significative modifiche organizzative, nonché modifiche agli obiettivi strategici, come stabilito dal paragrafo 10.1.2 del PNA 2022 si conferma la programmazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 4 del 18/01/2022 e confermata con deliberazione di Giunta Comunale n. 23 del 19/04/2023.

Il Piano è predisposto dal Responsabile della Prevenzione della corruzione e trasparenza, ruolo attribuito al Segretario Comunale.

Per le finalità proprie del PIAO, si rileva poi che il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (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:

- Prima parte: Il piano di prevenzione del rischio
- Seconda parte: Il sistema di gestione del rischio – risk management
- Terza parte: Programma per la trasparenza
- Quarta parte: Altri contenuti

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.

Con Prot. 18230 in data 01/12/2022 è stata avviata procedura di consultazione pubblica volta ad acquisire proposte di modifica e/o integrazioni al PTPCT, non sono state ricevute segnalazioni.

Al seguente indirizzo è possibile prendere visione degli atti relativi al PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA 2022-2024: [AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE / DISPOSIZIONI GENERALI / PROGRAMMA PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ](#)

3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa – Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente

3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere

L'uguaglianza di genere è una questione di grande importanza nella pubblica amministrazione, e per questo motivo in base agli obiettivi indicati dall'articolo 5 del DL n. 36/2022 convertito in Legge n. 79/2022 il Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Ministero per le Pari Opportunità e la Famiglia hanno elaborato delle linee guida per supportare le PA nel creare un ambiente di lavoro più inclusivo e rispettoso

della parità di genere.

Con nota prot. n. 5754 del 17/04/2023 si è provveduto a richiedere il parere di competenza al Consigliere di parità della Città metropolitana di Milano; con nota prot. n. 5955 del 20/04/2023 è stato ricevuto parere positivo di congruità del Piano Triennale delle Azioni Positive 2023-2025 rispetto alle finalità previste dall'art. 1 della Legge 125/91.

Con nota prot. 1832 del 07/02/2023 è stata avviata la procedura di costituzione del Comitato Unico di Garanzia inviando comunicazione alle Organizzazioni sindacali, lo stesso non risulta ancora costituito.

Il Piano Triennale delle Azioni Positive 2023-2025 è stato inoltre trasmesso, con prot. 5807 del 18/04/2023, alle Organizzazioni sindacali ed alle RSU.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute di genere dell'amministrazione contenuti nel Piano Triennale delle Azioni Positive 2023-2025 – Allegato 1).

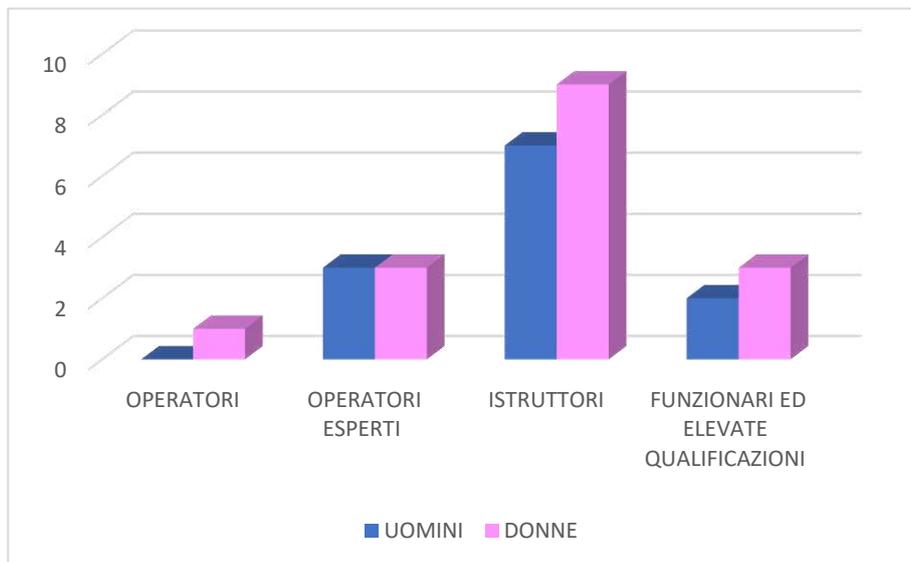
Obiettivo 1	Promuovere il benessere organizzativo e tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni
Obiettivo 2	Realizzare un diverso modello di organizzazione del lavoro fondato sulla possibilità per le persone di flessibilità ed autonomia nella scelta degli spazi e degli orari a fronte di una maggiore responsabilizzazione sui risultati, attraverso la prosecuzione dell'esperienza del lavoro agile nel solco delle indicazioni previste in sede nazionale, a valle dell'emergenza epidemiologica da Covid_19
Obiettivo 3	Facilitare le forme di flessibilità oraria finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio
Obiettivo 4	Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale nonché in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale
Obiettivo 5	Valorizzare le competenze, le attitudini e le diversità, unitamente alle conoscenze e al merito, affinché ogni lavoratore possa esprimere il meglio di sé e, conseguentemente, contribuire all'ottimizzazione dei risultati

Il rapporto tra donne e uomini, considerando il personale attualmente in servizio presso l'ente, è riassumibile nelle seguenti tabelle:

CATEGORIA	UOMINI	DONNE
OPERATORI	0	1
OPERATORI ESPERTI	3	3
ISTRUTTORI	7	9
FUNZIONARI ED ELEVATE QUALIFICAZIONI	2	3
TOTALE	12	16

ELEVATE QUALIFICAZIONI

AREE STRATEGICHE	UOMINI	DONNE	TOTALE
Trasparenza, legalità e prevenzione della corruzione, affari generali e istituzionali e Area Sicurezza e trasporti locali	1	0	1
Economico Finanziaria, Informatica e tributi locali e Servizio Risorse Umane	0	1	1
Governo del territorio, opera pubbliche, tutela dell'ambiente, cura del patrimonio e attività produttive e agricole	1	0	1
Cura persona e promozione turistica	0	1	1
SEGRETARIO COMUNALE	0	1	1



3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale

La digitalizzazione della Pubblica Amministrazione è una sfida importante per il futuro del nostro Paese, con l'obiettivo di rendere i servizi pubblici più efficienti, accessibili e rispondenti alle esigenze dei cittadini e delle imprese. L'Agenzia per l'Italia Digitale ha pubblicato l'edizione 2022-2024 del Piano triennale per l'informatica nella PA, che rappresenta un importante strumento per la definizione e l'implementazione delle strategie e degli interventi per la digitalizzazione del sistema pubblico.

La rilevanza del tema della digitalizzazione per l'Amministrazione è confermata dall'adozione all'interno delle Linee Programmatiche di Mandato di una sezione dedicata (la numero 7 "Digitalizzazione dei Servizi al Cittadino), secondo la quale *"La diffusione delle tecnologie informatiche e di telecomunicazione è una opportunità che utilizzeremo per dare la massima efficienza ai servizi amministrativi per i cittadini. Ci avvarremo di esperti in materia. Lo scopo è riuscire a portare nelle case la fruizione diretta dei servizi comunali, evitando il più possibile l'accesso agli uffici per certificati, tributi e pratiche urbanistiche. In questo modo gli orari di disponibilità dei servizi risulteranno ampliati"*.

Ancora prima dell'adesione ai progetti PNRR Digitalizzazione, ampiamente descritti nella Nota di Aggiornamento al DUP 2023-2025 cui questo documento fa ampio riferimento, l'Amministrazione ha pianificato (delibera Giunta n° 140 del 25/11/2021 "Aumento della sicurezza e delle performance del sistema informatico dell'Ente, Azioni di sviluppo. Approvazione progetto di implementazione") ed attuato interventi finalizzati a:

- implementare il sistema di telefonia acquistando un centralino virtuale in tecnologia VoIP con accesso in cloud, con l'obiettivo di garantire piena fruibilità dei servizi comunali e disponibilità degli operatori indipendentemente dalla dislocazione fisica. Il sistema descritto risulta conforme anche alle Linee guida indicate dal Ministro per la Pubblica Amministrazione per la possibilità di accesso anche in remoto (lavoro in smart working), utilizzando i cellulari previsti in Convenzione Consip Mobile 8 come dotazione telefonica dei dipendenti;
- Implementare la connessione internet dotando l'Ente di Fibra ad 1 Gb per garantire piena fruibilità dei servizi comunali ai dipendenti e ai cittadini e permettere il passaggio in Cloud degli applicativi,

della produttività individuale e del sistema di telefonia, implementandone la sicurezza, così come previsto dal Piano Triennale dell'Informatica per la PA, dall'Agid e dal CAD;

- implementare i servizi on line, per i quali si è proceduto all'acquisto dell'opportuno modulo della ditta fornitrice del gestionale dell'Ente e per i quali, si procederà all'attivazione dei servizi con il ridisegno, dopo approfondita analisi, dei procedimenti interni all'ente.

Nella redazione del progetto di implementazione si sono seguite le indicazioni dal Piano triennale AgID previste dall'Ente, in particolare:

- digital & mobile first (digitale e mobile come prima opzione): aumentare la gestione dei servizi in digitale;
- digital identity only (accesso esclusivo mediante identità digitale): adottare in via esclusiva sistemi di identità digitale definiti dalla normativa assicurando l'accesso tramite SPID e/o CIE;
- cloud first (cloud come prima opzione): prevedere il passaggio in cloud dei sistemi quanto prima;
- servizi inclusivi e accessibili: prevedere che i servizi siano inclusivi e che incontrino le esigenze di persone,
- attività produttive e terzo settore del territorio amministrato;
- sicurezza e privacy by design: nella definizione degli elementi di progetto si è data particolare rilevanza alla fruizione in modo sicuro e garante della protezione dei dati personali;
- once only: nella progettazione di sviluppo si considera di evitare di chiedere ai cittadini e alle imprese

L'amministrazione ha inoltre ottenuto, nel corso del 2022, i seguenti finanziamenti a valere sulle risorse PNRR digitalizzazione:

OBIETTIVI P.N.R.R. ENTE
Misura 1.4.4: Adozione identità digitale - Estensione utilizzo piattaforme nazionali di identità digitale-SPID CIE
Misura 1.4.3 - Adozione APP IO
Misura 1.4.3 - Adozione piattaforma PAGO PA
Misura 1.2 - Abilitazione al cloud per le PA locali
Misura 1.4.1 - Esperienza del cittadino nei servizi pubblici (richiedere accesso agli atti- richiesta pubblicazione di matrimonio – richiesta iscrizione asilo nido-richiesta permesso passo carrabile-sito internet istituzionale)
Misura 1.4.5 Digitalizzazione degli avvisi pubblici cds e regolamenti
Misura 1.3.1 Piattaforma digitale nazionale dati

I progetti finanziati presentano una forte aderenza con gli obiettivi che l'Amministrazione si è posta sin dal suo insediamento e consentiranno all'Amministrazione di rafforzare il proprio posizionamento in tema di digitale.

A favorire il miglioramento della salute digitale è intervenuta anche la direttiva del 23/03/2023 del Ministro per la Pubblica Amministrazione, che ha stabilito l'obiettivo per le Amministrazioni pubbliche, anche locali, di rafforzare attraverso la leva formativa, le competenze digitali dei dipendenti pubblici. A tal fine è stata promossa la piattaforma Syllabus, approfondita nella Sezione formazione del presente documento.

In tema di salute digitale, particolarmente rilevante è la definizione annuale degli obiettivi di accessibilità alle persone con disabilità alle informazioni ed ai servizi informatici e telematici della Pubblica Amministrazione. In applicazione del principio di eguaglianza, scopo della legge 4/2004 è quello di abbattere le "barriere" che limitano l'accesso dei disabili agli strumenti della società dell'informazione e li escludono dal mondo del lavoro, dalla partecipazione democratica e da una migliore qualità della vita. Il concetto di "accessibilità", si riferisce alla "capacità dei sistemi informatici, ivi inclusi i siti web e le applicazioni mobili, nelle forme e nei limiti consentiti dalle conoscenze tecnologiche, di erogare servizi e fornire informazioni fruibili, senza discriminazioni, anche da parte di coloro che a causa di disabilità necessitano di tecnologie assistive o configurazioni particolari".

Con propria deliberazione n° 19 del 29/03/2023, la Giunta Comunale ha stabilito gli obiettivi di accessibilità per l'anno 2033, cui si rinvia per maggior dettaglio. Gli stessi sono pubblicati in Amministrazione Trasparente, sezione – “Altri contenuti” – “Accessibilità e Catalogo di dati, metadati e banche dati”: [Obiettivi di accessibilità](#)

Di seguito gli indicatori più significativi. La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale “a scorrimento”, in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati

indicatore	Situazione partenza	2023	2024	2025
N. servizi a pagamento che consentono uso PagoPA / n. totale servizi erogati a Pagamento	9/15	12/15	15/15	15/15
Pagamento sanzioni codice strada, violazione regolamenti comunali e concessioni con pagoPA	100%	100%	100%	100%
PC portatili	27	27	27	27
% PC portatili sul totale dei dipendenti	Oltre 90%	90%	90%	90%
Dipendenti abilitati alla connessione via VPN	19	19	19	19
Dipendenti con firma digitale	21	21	23	23

3.1.3 Obiettivi per il mantenimento della salute finanziaria

La misurazione della salute finanziaria della pubblica amministrazione è un'attività importante per valutare la stabilità e la sostenibilità finanziaria di un ente pubblico e rientra a pieno titolo fra gli elementi da prendere in considerazione nel momento in cui si intende valutare il contributo dello stato di salute delle risorse di Ente alla realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute finanziaria dell'amministrazione. La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale “a scorrimento”, in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati

indicatore	Situazione partenza	2023	2024	2025
Incidenza spese rigide (debito e personale) su entrate correnti	23,14%	<25%	<25%	<25%
Valutazione esistenza di deficit strutturale sulla base dei parametri individuati dal Ministero dell'Interno	Parametri tutti positivi Nessun deficit	mantenimento	mantenimento	mantenimento
Incidenza dei procedimenti di esecuzione forzata sulle spese correnti oltre un valore soglia	Nessun procedimento di esecuzione forzata	mantenimento	mantenimento	mantenimento
Velocità di pagamento della spesa				

corrente sia per la competenza sia per i residui	Nessun ritardo sui pagamenti	mantenimento	mantenimento	mantenimento
*Il mantenimento di questo indicatore è obiettivo trasversale assegnato a tutti i Servizi dell'Ente con Il Piano Esecutivo di Gestione 2023-2025				

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Nel comune di San Colombano al Lambro il lavoro agile, ampiamente utilizzato nel periodo pandemico, è attualmente regolato da accordi individuali conformi al “Regolamento per la disciplina del lavoro agile. Smart Working”, approvato, dopo il necessario confronto con le Organizzazioni sindacali e le RSU (nota Prot. 17997 del 21/10/2021), con delibera di Giunta Comunale n° 120 del 27/10/2021.

Il Regolamento, conforme alle “Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche” concordate tra il Ministero della Pubblica Amministrazione e le organizzazioni sindacali nel settembre 2021, prevede che lo svolgimento del lavoro agile sia rimesso alle previsioni dell’accordo individuale ed è possibile alle ulteriori condizioni richieste dalle linee guida (invarianza dei servizi resi all’utenza; adeguata rotazione del personale, adozione di appositi strumenti tecnologici idonei a garantire l’assoluta riservatezza; prevalente svolgimento in presenza della prestazione lavorativa; fornitura al lavoratore di idonea dotazione tecnologica, che garantisca la sicurezza).

L’inserimento dello smart working all’interno dell’Ente risponde alla finalità di permettere ai dipendenti di avvalersi di nuove modalità spazio – temporali di svolgimento della prestazione lavorativa, in modo da:

- a) Sperimentare e introdurre nuove soluzioni organizzative che favoriscano lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per obiettivi e risultati e, al tempo stesso, orientata a un incremento dell’efficienza, dell’efficacia e della produttività dell’intera struttura;
- b) Creare le condizioni effettive per una maggiore autonomia e responsabilità dei lavoratori nella gestione dei tempi di lavoro e nel raggiungimento dei risultati;
- c) Razionalizzare e adeguare l’organizzazione del lavoro;
- d) Rafforzare le misure di conciliazione dei tempi di vita e lavoro anche nell’ottica del miglioramento in termini di benessere organizzativo.

Centrale è il ruolo del responsabile di servizio cui è affidata la gestione del personale che svolge la prestazione in smart working, che deve individuare le attività da svolgere in smart working definendo per ciascun lavoratore le priorità.

Non potendosi configurare attività da svolgersi interamente mediante lavoro agile, possono essere ordinariamente prestate in smart working un numero prestabilito di giornate lavorative (2 giorni/settimana per un totale di ore inferiore al 50%, con la garanzia della copertura degli sportelli al pubblico).

Gli strumenti sono assegnati in uso dall’Amministrazione, che ne garantisce la sicurezza ed il buon funzionamento, e sono oggetto di consegna formale.

Ai fini della sua applicabilità, è stata valutata, e periodicamente rivalutata, la sussistenza di alcuni requisiti, i più rilevanti dei quali attengono alla possibilità di delocalizzare almeno in parte le attività assegnate, all’autonomia del dipendente nell’esecuzione della prestazione lavorativa; ed alla possibilità di monitorare e valutare i risultati delle attività assegnate al dipendente, che opera in condizioni di autonomia, rispetto agli obiettivi programmati.

L’accordo individuale determina i contenuti della prestazione da rendere in smart working e gli strumenti per il suo monitoraggio, attraverso modalità e strumenti comuni e condivisi all’interno dell’organizzazione, Stabilisce altresì la durata dell’accordo stesso (di norma annuale).

Per tutta la durata del presente Piano sarà proposto ai responsabili e ai dipendenti la partecipazione a corsi,

in particolare sul tema del miglioramento nell'utilizzo degli strumenti tecnologici, della condivisione delle attività di team e del lavoro di gruppo e sulla cyber security.

In questa sezione del Piano l'amministrazione definisce gli obiettivi e gli indicatori di programmazione organizzativa del lavoro agile, facendo riferimento alle modalità attuative e alle condizioni abilitanti descritte sinteticamente.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

indicatore	Situazione partenza	2023	2024	2025
Approvazione Piano Lavoro Agile	Si	Si	Si	Si
Unità in lavoro agile	7	8	9	9
Totale dipendenti lavoro agile/totale dipendenti	25%	ca. 27%	ca. 29%	ca. 29%
% applicativi consultabili in lavoro agile	100%	mantenimento	mantenimento	mantenimento
% banche dati consultabili in lavoro agile	100%	mantenimento	mantenimento	mantenimento

3.3 Piano triennale dei fabbisogni del personale

Riferimenti normativi:

- articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
- articolo 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- articolo 1, comma 1, lett. a) del d.p.r. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);
- articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- *(per i comuni, nell'esempio seguente)* articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
- *(per i comuni, nell'esempio seguente)* d.m. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri *soglia* e della capacità assunzionale dei comuni);
- articolo 1, comma 557 o 562, della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;
- articolo 33 del d.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

Il CCNL Funzione Enti Locali triennio 2019-2021 stipulato in data 16/11/2022, ha modificato il sistema di classificazione del personale degli Enti Locali, introducendo un'articolazione in quattro aree, che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali, denominate, rispettivamente:

- Area degli Operatori (ex categoria A);
- Area degli Operatori esperti (ex categorie B e B.3);

- Area degli Istruttori (ex categoria C);
- Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex categoria D).

Le aree corrispondono a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie all'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative individuate mediante le declaratorie definite nell'Allegato A al medesimo CCNL, che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento in ciascuna di esse. I profili professionali descrivono il contenuto professionale delle attribuzioni proprie dell'area.

Con nota Prot. 5812 del 18/04/2023 è stata data informazione alle Organizzazioni sindacali ed alle RSU per l'attivazione del confronto ai sensi dell'art. 5, comma 3, del CCNL 16/11/2022, lo stesso non è stato richiesto.

I nuovi Profili Professionali sono stati approvati con deliberazione di Giunta comunale n. 30 del 10/05/2023.

CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31/12/2022

Al 31 dicembre del 2022 erano in servizio 28 dipendenti a tempo indeterminato, di cui n.2 a tempo parziale.

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE DI INQUADRAMENTO	
N. personale dipendente	Aree di inquadramento
n. 5	Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione
n. 16	Area degli Istruttori
n. 6	Area degli Operatori Esperti
n. 1	Area degli Operatori

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NEI PROFILI PROFESSIONALI		
AREA	PROFILO PROFESSIONALE	N. DIPENDENTI
Funzionari ed Elevata Qualificazione	Funzionario di Polizia Locale	N. 1
	Funzionario Contabile	N. 1
	Funzionario Tecnico	N. 1
	Funzionario Amministrativo	N. 2
Istruttori	Istruttore Tecnico	n. 4
	Istruttore Amministrativo Contabile	n. 8
	Educatore (profilo ad esaurimento)	n. 1
	Agente di Polizia Locale	n. 3
Operatori Esperti	Operatore Amministrativo Contabile esperto	n. 3
	Operatore Tecnico Esperto	N. 2
	Operatore Socio Assistenziale Esperto	N. 1
Operatori	Operatore Socio Assistenziale	N.1

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

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

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 2020, 2021 e 2022 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2022 per la spesa di personale:

- Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al **20,08%**;
- 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 107.418,96 €, con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della *Tabella 1* del decreto, di € 1.405.537,37;
- Non ricorre 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 superiore alla "soglia" di Tabella 1, individuando una ulteriore "soglia" di spesa parti a € 1.447.824,91 € (determinata assommando alla spesa di personale dell'anno 2018 di € 1.158.259,93 un incremento, pari al 25%, per € 289.564,98
- il Comune non dispone 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.;
- Come evidenziato dal prospetto di calcolo **Allegato A)** alla presente programmazione, la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del comune per l'anno 2023, ammonta pertanto conclusivamente a € 107.418,96, portando a individuare la *soglia* di riferimento per la spesa di personale per l'anno 2023, secondo le percentuali della richiamata Tabella 2 di cui all'art. 5 del D.M. 17/03/2020, in un importo insuperabile di € 1.405.537,37;

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.

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 A** alla presente programmazione. Si tenga presente che i "valori soglia" della Tabella 2, per la verifica del rispetto della "soglia" anche nella restante parte del triennio oggetto di

programmazione, sono attualmente fissati solo fino al 2024, e potrebbero essere aggiornati successivamente.

- 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 l'anno 2023, 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 della legge 296/2006 come segue:

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: € 1.123.785,34
spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2023: € 1.087.470,58

Alla presente programmazione, per maggior dettaglio, si allega il prospetto “**Allegato B**” per gli anni 2023/2025.

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

La spesa di questa tipologia non può superare il 100% della medesima spesa impegnata per l'anno 2009. Se nel 2009 la spesa impegnata fosse uguale a 0,00 (zero), l'Ente può utilizzare la media del triennio 2007-2009. Nel triennio di riferimento, la spesa impegnata dal Comune di San Colombano al Lambro è stata pari a 0,00 (zero). Per questa ragione non sono previste spese di personale per lavoro flessibile per il triennio.

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

Si dà 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, 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 San Colombano al Lambro non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

b) stima del trend delle cessazioni:

Si dà atto che allo stato attuale non sono previste cessazioni nel triennio di riferimento. In ogni caso per il periodo coperto dalla presente programmazione è autorizzata la sostituzione, previa

valutazione da parte della Giunta e del Segretario Comunale e previa verifica del rispetto dei vincoli di bilancio e di spesa di personale, del personale cessato dal servizio in data successiva alla data di approvazione del presente provvedimento da parte della Giunta Comunale.

c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:

Considerato che, in relazione agli obiettivi strategici definiti nella Sezione 2.1 (Valore pubblico) del presente Piano integrato di attività e organizzazione, si evidenziano i seguenti elementi di rilievo a fondamento delle necessità dotazionali dell'ente:

- è in corso l'assunzione di n.1 unità nell'area di inquadramento degli Istruttori con profilo professionale "Agente di Polizia Locale" per l'area Strategica Sicurezza e Trasporti Locali;
- si prevede l'assunzione nel corso dell'anno 2023 nell'Area strategica Cura della Persona e Promozione Turistica di un Funzionario Socio-Assistenziale inquadrato nell'area dei Funzionari ed Elevate Qualificazioni;
- sempre nell'Area Strategica Cura della Persona e Promozione Turistica è prevista l'assunzione, nel 2024, di un Operatore Amministrativo Contabile esperto in regime di part time 30 ore su 36 settimanali (corrispondenti all'83,33%);
- si prevede la sostituzione, previa valutazione da parte della Giunta e del Segretario Comunale e previa verifica del rispetto dei vincoli di bilancio e di spesa di personale, del personale cessato dal servizio in data successiva alla data di approvazione del presente provvedimento da parte della Giunta Comunale.

Per le annualità 2024 e 2025 saranno comunque effettuate ulteriori valutazioni, anche a seguito della finalizzazione delle assunzioni previste nell'annualità 2023 e del ricalcolo del parametro di sostenibilità finanziaria. In ogni caso per il periodo coperto dalla presente programmazione è autorizzata la sostituzione, previa valutazione da parte della Giunta e del Segretario Comunale e previa verifica del rispetto dei vincoli di bilancio e di spesa di personale, del personale cessato dal servizio in data successiva alla data di approvazione del presente provvedimento da parte della Giunta Comunale.

d) Dotazione organica complessiva prevista con l'attuazione del Piano

DOTAZIONE ORGANICA						
AREA INQUADRAMENTO	NUMERO POSTI	PROFILO PROFESSIONALE	PERSONALE IN SERVIZIO 2022	POSTI VACANTI 2023 procedure eseguite o in corso	POSTI VACANTI 2023	POSTI VACANTI 2024
Funzionari ed elevata qualificazione	6	Funzionario di Polizia Locale	1			
		Funzionario Contabile	1			
		Funzionario Tecnico	1			
		Funzionario Amministrativo	1			
		Funzionario Amministrativo	1			
		Funzionario Socio Assistenziale				1
Istruttori	17	Istruttore Tecnico	1			
		Istruttore Tecnico	1			
		Istruttore Tecnico	1			
		Istruttore Tecnico	1			

		Istruttore Amministrativo Contabile	1			
		Istruttore Amministrativo Contabile	1			
		Istruttore Amministrativo Contabile	1			
		Istruttore Amministrativo Contabile	1			
		Istruttore Amministrativo Contabile	1			
		Istruttore Amministrativo Contabile	1			
		Istruttore Amministrativo Contabile	1			
		Educatore	1			
		Agente Polizia Locale	1			
		Agente Polizia Locale	1			
		Agente Polizia Locale	1			
		Agente Polizia Locale		1		
Operatori esperti	7	Operatore Amministrativo Contabile esperto	1			
		Operatore Amministrativo Contabile esperto	1			
		Operatore Amministrativo Contabile esperto	1			
		Operatore Amministrativo Contabile esperto				1
		Operatore Tecnico Esperto	1			
		Operatore Tecnico Esperto	1			
		Operatore Socio Assistenziale Esperto	1			
Operatori	1	Operatore Socio Assistenziale	1			
Totale generale	31					

Nell'ambito del tetto finanziario massimo potenziale, il Comune di San Colombano al Lambro procederà a rimodulare annualmente, sia qualitativamente che quantitativamente, la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni necessari all'assolvimento dei compiti istituzionali e per il raggiungimento degli obiettivi strategici e di performance. In ottemperanza all'attuale normativa la dotazione di personale dell'Ente si compone dei dipendenti in servizio oltre alle figure professionali necessarie per il raggiungimento degli obiettivi programmati e verificato che la dotazione organica per aree di inquadramento e profili professionali, redatta in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di personale 2023-2025, con le facoltà assunzionali consentite e con gli strumenti di programmazione finanziaria pluriennale, prevede a regime un numero di posti pari a 31 ed è contenuta nel limite potenziale massimo di spesa pari a €uro 1.123.785,34 (spesa personale triennio 2011/2013) in quanto tale valore rappresenta il "valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile".

e) certificazioni del Revisore dei conti:

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.14 del 02/05/2023.

Della presente sezione è stata data informazione, ai sensi dell'art. 4, comma 5, del CCNL del 16/11/2022, alle Organizzazioni sindacali ed alle RSU con nota Prot. 6597 in data 05/05/2023.

3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno

a) assunzioni mediante mobilità volontaria:

si prevede la possibilità di utilizzare lo strumento della mobilità volontaria ex art. 30 del d.lgs.165/2001, previo esperimento procedure ex art. 34-bis del D.Lgs. 165/2001, a copertura di posti individuati nel paragrafo "c) stima dell'evoluzione dei bisogni" della sezione "3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane" per l'anno 2024. Per l'annualità 2023 lo strumento non sarà utilizzato, in virtù della sospensione dell'obbligo fino al 31.12.2024, ai sensi dell'art. 1, co. 14.ter, del D.L. 80/2021;

b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:

si prevedono di assunzione mediante scorrimento di graduatoria concorsuale pubblica in corso di validità vigente e, ove questa non sia disponibile, di procedura concorsuale pubblica a copertura dei posti individuati nel paragrafo "c) stima dell'evoluzione dei bisogni" della sezione "3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001.

c) progressioni verticali di carriera:

non sono previste procedure di progressione verticale di carriera, ex art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. 165/2001, a copertura di posti individuati - nel paragrafo "c) stima dell'evoluzione dei bisogni" della sezione "3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane". Sarà valutata nel triennio la possibilità offerta dall'art. 13 comma 6 del nuovo CCNL funzioni Locali 16/11/2022

d) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:

non sono ad oggi previste assunzioni mediante forme di lavoro flessibile, ovvero a tempo determinato, con contratti di somministrazione di lavoro, tirocini formativi o di altro genere, LPU/LSU, cantieri di lavoro etc., in conformità alla spesa prevista nella sezione "Programmazione strategica delle risorse umane" con riferimento al rispetto del limite ex art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito in legge 122/2010, a copertura di posti/fabbisogni individuati - nel paragrafo "c) stima dell'evoluzione dei bisogni" della sezione "3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane. Ciò in ragione di quanto espresso nel precedente paragrafo a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile, nel quale si definisce che il limite di spesa per il Comune di San Colombano al Lambro è pari ad euro 0,00. Ove si rendesse necessario, conformemente alle indicazioni contenute nella Deliberazione n° 1/2017 della Corte dei Conti Sezione Autonomie, l'Amministrazione potrà con successivo provvedimento motivato, individuare un nuovo parametro di riferimento costituito dalla spesa strettamente necessaria per far fronte ad un Servizio essenziale per l'Ente

3.3.4 Formazione del personale

Negli ultimi anni la formazione ha ritrovato un'importanza centrale nell'ambito della Pubblica Amministrazione, considerata attore fondamentale per la ripartenza del Paese.

A tal proposito, il Dipartimento della Funzione Pubblica ha presentato "Ri-formare la PA. Persone qualificate per qualificare il paese", il Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano, che si pone

l'obiettivo di accompagnare gli enti pubblici all'assunzione di personale sempre più qualificato e di potenziare e sviluppare le competenze di chi già lavora nella PA. Lo sviluppo delle competenze rappresenta, insieme alla digitalizzazione, al reclutamento ed alla semplificazione, una delle principali direttrici dell'impianto riformatore avviato con il D.L. 80/2021. La valenza della formazione è duplice: rafforzare le competenze individuali dei singoli dipendenti e rafforzare strutturalmente le amministrazioni pubbliche, nella prospettiva del miglioramento continuo della qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Il PNRR e la sua realizzazione, in particolare, hanno posto il tema al centro dell'attenzione, evidenziando la necessità di un'attività di formazione che parta dai reali fabbisogni delle stesse Amministrazioni e sia accompagnata dalla valutazione degli impatti ottenuti.

Il PNRR prevede, nell'ambito del sub-investimento 2.3.1, iniziative finalizzate allo sviluppo delle competenze chiave dei dipendenti pubblici, a partire da quelle relative alla transizione digitale, ecologica e amministrativa, attraverso corsi online, la creazione di comunità di pratica per la condivisione di best practices e il supporto alla progettazione e implementazione di programmi formativi su competenze di tipo specialistiche o settoriali.

A tal fine il Dipartimento della Funzione Pubblica ha creato e messo a disposizione degli Enti la Piattaforma Syllabus.

Il conseguimento dei target del progetto PNRR appena citato in materia di formazione del personale delle pubbliche amministrazioni è pertanto da considerare come responsabilità diffusa e collettiva di tutte le amministrazioni pubbliche.

In tale contesto, il Ministro per la pubblica amministrazione ha adottato, in data 23 marzo 2023, la Direttiva ***"Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza"***, che mira a fornire le indicazioni metodologiche e operative alle amministrazioni per la pianificazione, la gestione e la valutazione delle attività formative, al fine di promuovere lo sviluppo delle conoscenze e delle competenze, attraverso l'utilizzo della piattaforma telematica *"Syllabus - Nuove competenze per le pubbliche amministrazioni"*, portale per la formazione per i dipendenti delle amministrazioni pubbliche, anche locali.

Nel quadro delle priorità strategiche e degli obiettivi formativi di carattere generale, le amministrazioni sono tenute a programmare obiettivi di sviluppo delle competenze del personale funzionali alla realizzazione delle transizioni digitale, ecologica e amministrativa individuate dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

"I potenziali destinatari della formazione debbono essere tutti i dipendenti dell'amministrazione. A questo proposito, giova ricordare che il perseguimento dei target fissati dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza – espressi in termini di "dipendenti pubblici partecipanti ad iniziative di up-skilling e re-skilling" e di "dipendenti che hanno completato con successo le attività di formazione" – è da considerarsi responsabilità collettiva di tutte le amministrazioni: è, infatti, la loro adesione alle finalità e agli obiettivi formativi individuati dal PNRR che consente il raggiungimento del risultato di un rafforzamento diffuso e uniforme delle competenze del personale di tutte le amministrazioni, centrali e locali" (Direttiva Ministro Funzione Pubblica, 23/03/2023).

Anche grazie all'offerta formativa del Dipartimento della funzione pubblica, della Scuola Nazionale dell'Amministrazione e di Formez PA, ciascuna amministrazione dovrà garantire almeno 24 ore di formazione/anno per dipendente.

Con specifico riguardo allo sviluppo delle competenze digitali ed ai fini del perseguimento dei target fissati dal PNRR, la Direttiva prevede che entro il 30.06.2023, le amministrazioni aderiscano alla piattaforma Syllabus, assicurando inoltre:

- il completamento delle attività di assessment e l'avvio della formazione da parte di almeno il 30% dei propri dipendenti entro il 31/12/2023;
- il completamento delle attività di assessment e conseguimento dell'obiettivo formativo da parte di una ulteriore quota del personale non inferiore al 25% entro il 31/12/2024;

- il completamento delle attività di assessment e conseguimento dell'obiettivo formativo da parte di una ulteriore quota del personale non inferiore al 20% entro il 31/12/2025.

I corsi attualmente proposti dalla piattaforma Syllabus riguardano l'acquisizione delle competenze digitali. Saranno successivamente pubblicati e resi disponibili corsi inerenti alla transizione ecologica, amministrativa e alla Cyber security.

In Syllabus, le competenze digitali da acquisire o da migliorare sono organizzate in 5 aree, 11 specifiche competenze e tre livelli di padronanza (base, intermedio e avanzato):

- 1 Dati, informazioni e documenti informatici;
- 2 Comunicazione e condivisione;
- 2 Sicurezza;
- 3 Servizi OnLine;
- 4 Trasformazione digitale.

Nella tabella che segue sono indicate le aree di formazione e le competenze da sviluppare. Si tratta di competenze digitali richieste ad ogni dipendente pubblico, con particolare riferimento a quelle connesse a norme e strumenti relativi ai processi di trasformazione digitale dell'amministrazione italiana e all'erogazione dei servizi on-line ai cittadini e alle imprese.

N. 5 AREE di COMPETENZA	N.11 COMPETENZE SPECIFICHE		
1. DATI, INFORMAZIONI E DOCUMENTI INFORMATICI	1.1 GESTIRE, DATI INFORMAZIONI E CONTENUTI DIGITALI Conoscere la differenza tra dato e informazione. Saper raccogliere i dati e le informazioni di interesse da Internet e saperli organizzare e archiviare in maniera efficiente e funzionale	1.2 PRODURRE, VALUTARE E GESTIRE I DOCUMENTI INFORMATICI Produrre e riconoscere la validità di un documento informatico. Acquisire, gestire e conservare appropriatamente documenti informatici.	1.3 CONOSCERE GLI OPEN DATA Conoscere le caratteristiche degli Open Data. Sapere quali obiettivi si possono soddisfare con la messa a disposizione di Open Data comprendendone i vantaggi per le amministrazioni, i cittadini e le imprese.
2. COMUNICAZIONE E CONDIVISIONE	2.1 COMUNICARE E CONDIVIDERE ALL'INTERNO DELL'AMMINISTRAZIONE Conoscere tutti gli strumenti tecnologici a disposizione per interagire quotidianamente con i colleghi e le altre strutture dell'amministrazione di appartenenza e per condividere informazioni e documenti di lavoro. Saper selezionare le modalità di comunicazione e condivisione digitale più opportune anche in funzione della natura e dei contenuti da veicolare e del grado di formalità richiesto.	2.2 COMUNICARE E CONDIVIDERE CON CITTADINI, IMPRESE ED ALTRE PA Saper individuare gli strumenti digitali e lo stile di comunicazione più appropriati in funzione dei diversi messaggi e contenuti da veicolare, al fine di interagire appropriatamente con le altre amministrazioni e, soprattutto, di attivare una comunicazione pubblica e forme di partecipazione efficaci in favore di cittadini e imprese. Saper riconoscere il valore attribuito alle comunicazioni trasmesse a mezzo PEC nei confronti di cittadini e imprese e le modalità per inoltrare	

		validamente istanze e dichiarazioni per via telematica. Conoscere le implicazioni operative dell'obbligo di acquisire d'ufficio le informazioni già in possesso dall'amministrazione e del domicilio digitale di cittadini, professionisti e imprese.	
3. SICUREZZA	3.1 PROTEGGERE I DISPOSITIVI Conoscere l'esistenza degli attacchi informatici e dei rischi ad essi associati e saperli prevenire attraverso l'adozione di appropriate precauzioni a partire dalle più semplici, come una corretta impostazione della password. Saper riconoscere, valutare e affrontare un attacco informatico al proprio dispositivo personale.	3.2 PROTEGGERE I DATI PERSONALI E LA PRIVACY Conoscere la normativa vigente sulla protezione dei dati personali e saperla applicare in modo appropriato.	
4. SERVIZI ON LINE	4.1 CONOSCERE L'IDENTITA' DIGITALE Conoscere il concetto di identità digitale e le relative implicazioni nell'accesso ai servizi on-line offerti dalle amministrazioni. Conoscere i diversi strumenti di autenticazione per accedere ai servizi della pubblica amministrazione, il funzionamento di SPID (Sistema pubblico di identità digitale) e le sue caratteristiche principali.	4.2 EROGARE SERVIZI ON-LINE Conoscere l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di rendere i propri servizi disponibili on-line e di consentire al cittadino di esprimere il proprio grado di soddisfazione in merito ai servizi fruiti. Conoscere il diritto dei cittadini a effettuare pagamenti nei confronti dell'amministrazione attraverso il canale digitale e il sistema pagoPA. Conoscere i principi che guidano l'erogazione dei servizi on-line, tra cui il concetto di interoperabilità.	
5. TRASFORMAZIONE DIGITALE	5.1 CONOSCERE LE TECNOLOGIE EMERGENTI PER LA TRASFORMAZIONE DIGITALE Riconoscere le principali tecnologie emergenti e come possono o potranno essere utilizzate per la trasformazione digitale della pubblica amministrazione.	5.2 CONOSCERE GLI OBIETTIVI DELLA TRASFORMAZIONE DIGITALE Conoscere le strategie di crescita digitale del Paese e le principali modalità attuative. Conoscere i diversi attori istituzionali coinvolti nel governo e nell'attuazione della trasformazione digitale della pubblica amministrazione italiana.	

Anche il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale di comparto Funzioni Locali per il triennio 2019/2021 sottoscritto in data 16/11/2022 dedica una sezione alla formazione del personale (artt. 54 -55 – 56), in considerazione del suo ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni.

GLI INTERVENTI 2023 - 2025

Nel rispetto dei contenuti della normativa vigente e delle linee guida approvate, il Piano Formativo del Comune di San Colombano al Lambro intende mantenere strutturato in maniera permanente il sistema formativo per lo sviluppo delle risorse umane, confermando le linee di intervento, già approvate per l'anno 2022 con deliberazione di Giunta Comunale n.99 del 26/08/2022.

Le aree di intervento sono le seguenti:

- digitalizzazione delle procedure e utilizzo piattaforme collaborative a distanza;
- programmazione e gestione del personale, alla luce del CCNL funzione enti locali 2019/2021 sottoscritto in data 16/11/2022;
- procedure di gara e applicazione del codice degli appalti, (in data 31/03/2023 è stato pubblicato in G.U. il nuovo codice degli appalti - D.Lgs. 36/2023);
- programmazione e gestione del bilancio – tributi locali;
- programmazione e realizzazione delle opere pubbliche;
- aggiornamento riguardo la gestione anagrafica ed elettorale;
- aggiornamento ed adeguamento al dl 81/2008 sicurezza sui luoghi di lavoro.

La formazione sarà erogata al personale dipendente, con particolare attenzione ai dipendenti neo-assunti, verrà finalizzata al rafforzamento delle competenze sia tecniche che trasversali, soprattutto con riferimento alle competenze in materia digitale, di transizione amministrativa ed ecologica e di cyber security.

LA FORMAZIONE FINALIZZATA ALLE COMPETENZE DIGITALI

Il percorso volto alla digitalizzazione e l'uso pervasivo di nuove tecnologie richiedono competenze sempre più specifiche, che consentano di semplificare e velocizzare la gestione dei rapporti con i cittadini ed ampliare l'offerta di servizi agli utenti. Una formazione adeguata in ambito digitale rappresenta quindi un'importante opportunità per le Amministrazioni.

Obiettivo trasversale all'organizzazione sarà il tendenziale rispetto dei target definiti dalla direttiva del Ministero sopra descritta rispetto alla formazione in materia di digitalizzazione (e successivamente di transizione amministrativa ed ecologica e cyber security), attraverso la piattaforma Syllabus (avvio alla formazione del 30% dei dipendenti entro 2023, +25% entro il 2024, +20% entro il 2025).

Il personale sarà inoltre destinatario di specifici interventi di formazione in materia di Cyber security e Phishing, già a disposizione dell'Ente e in programmazione per la seconda parte dell'anno 2023.

I responsabili di servizio saranno parte attiva nella definizione, nella pianificazione e nel monitoraggio dei percorsi formativi del personale assegnato, in modo da rendere effettivo il rafforzamento delle competenze dello stesso.

Lo sviluppo delle competenze in tale ambito costituisce infatti leva positiva per il raggiungimento degli obiettivi che l'Amministrazione si è posta con l'ottenimento dei finanziamenti PNRR in materia di digitalizzazione, già descritti nella Nota di Aggiornamento al DUP 2023/2025 (approvata con delibera n. 131 del 28/11/2022) e qui indicati:

OBIETTIVI P.N.R.R. ENTE
1.4.4 - Adozione identità digitale - Estensione utilizzo piattaforme nazionali di identità digitale-SPID CIE
1.4.3 - Adozione APP IO
1.4.3 - Adozione piattaforma PAGO PA
1.2 - Abilitazione al cloud per le PA locali
1.4.1 - Esperienza del cittadino nei servizi pubblici (richiedere accesso agli atti- richiesta pubblicazione di matrimonio – richiesta iscrizione asilo nido- richiesta permesso passo carrabile-sito internet istituzionale)
1.4.5 - Digitalizzazione degli avvisi pubblici cds e regolamenti
1.3.1 - Piattaforma digitale nazionale dati

Al fine di massimizzare l'effetto positivo delle attività formative in materia di competenze digitali previste dalla direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 23 marzo 2022, le stesse saranno pianificate e gestite con il supporto della società che affianca l'Ente nella gestione dei progetti PNRR appena descritti.

LA FORMAZIONE TECNICA E DI AGGIORNAMENTO

Proseguirà la formazione continua dei dipendenti sulle materie tecniche di più stretta competenza dei servizi di riferimento.

Gli interventi formativi di questa tipologia, relativa agli argomenti più sopra indicati (bilancio, appalti, personale, tributi, ecc.) sono in massima parte erogate da associazioni cui l'ente aderisce (ANUSCA - Associazione Nazionale Ufficiali di Stato Civile e d'Anagrafe, ACL-Associazione dei Comuni Lodigiani, ANUTEL-Associazione Nazionale Uffici Tributi Enti Locali, ecc.) e da società specializzate con cui l'Ente sottoscrive abbonamenti.

Ove possibile i dipendenti fruiscono di corsi di formazione gratuiti, erogati da enti ed associazioni (per esempio IFEL, ANCI, ASMEL, ecc.) sulle diverse tematiche, soprattutto di aggiornamento rispetto alle numerose modifiche normative che intervengono nel corso del tempo.

Infine, per il rafforzamento delle conoscenze e delle competenze, i dipendenti richiedono l'iscrizione a corsi a pagamento, erogati da soggetti altamente specializzati. In questo caso la partecipazione è richiesta al Servizio Risorse Umane che, nell'ambito delle risorse disponibili, gestisce il procedimento di impegno di spesa relativo.

Sono inoltre a disposizione pacchetti di giornate formative, erogati dai fornitori del software dell'ente, finalizzati al miglioramento dell'utilizzo dei programmi gestionali in uso

Saranno proposti inoltre nel triennio corsi di formazione a partecipazione obbligatoria relativamente ai seguenti temi:

- anticorruzione e trasparenza;
- privacy e protezione dei dati personali;
- sicurezza sul lavoro.

Continuerà ad essere garantita la partecipazione a corsi di formazione e/o aggiornamento professionale richieste per particolari figure professionali.

A partire dall'anno 2020, le attività formative sono gestite in massima parte come formazione a distanza (*webinar, e-learning ecc.*).

Ove ritenuto opportuno saranno organizzati corsi presso l'Ente in presenza, in particolare quando rivolti ad un numero significativo di dipendenti (es. formazione annuale anticorruzione).

La presente sezione è stata inviata alle Organizzazioni sindacali ed alle RSU, con nota Prot. 6847 in data 09/05/2023, ai fini dell'attivazione dell'eventuale confronto ai sensi dell'art. 5, comma 3, CCNL 16/11/2022; lo stesso non è stato richiesto.

4 MONITORAGGIO

Seppur non obbligatoria per gli enti con meno di 50 dipendenti, il Comune di San Colombano al Lambro ha ritenuto utile la predisposizione della sottosezione in argomento perché funzionale alla chiusura del ciclo di pianificazione e programmazione ed all'avvio del nuovo ciclo annuale.

Sulla base delle indicazioni fornite dal DL n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021 in merito alle procedure da adottare per la misurazione della performance dei Responsabili e delle Strutture ad essi assegnate, il monitoraggio dello stato di avanzamento delle attività connesse al raggiungimento degli obiettivi assegnati a ciascuna struttura sarà effettuato secondo i seguenti passi.

1. I Responsabili effettueranno il monitoraggio intermedio di tutti gli obiettivi loro assegnati almeno una volta entro il 31/07, indicando:

- a. la percentuale di avanzamento dell'attività;
- b. la data di completamento dell'attività (solo se l'attività è conclusa);
- c. inserendo nelle note spiegazioni circa le modalità di completamento, evidenziando eventuali criticità superate o che hanno reso impossibile il completamento dell'obiettivo.

2. Alla conclusione dell'anno i Dirigenti/Responsabili effettueranno il monitoraggio conclusivo degli obiettivi indicando per ciascuno di essi le medesime informazioni indicate nel precedente elenco.

3. Il monitoraggio parziale e quello conclusivo saranno esaminati dall'Organismo di valutazione.