



CITTA' DI MARIANO COMENSE

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE

P.I.A.O. 2023/2025

Approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 79 del 29.05.2023

Sommario

Riferimenti normativi	3
Introduzione	3
SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA	5
SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE, ANTICORRUZIONE	6
2.1 Valore pubblico.....	6
2.1.1 Semplificazione e digitalizzazione	11
2.1.2 PNRR	13
2.1.3 Rete dei Comuni Sostenibili.....	20
2.2 Performance.....	21
2.2.1 Piano triennale delle azioni positive 2023/2025	22
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza.....	29
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	30
3.1 Modello organizzativo dell'Ente	30
3.2 Piano organizzativo del Lavoro Agile (POLA) 2023/2025.....	33
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale.....	34
3.3.1 Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche	35
3.4 Formazione del personale	38
SEZIONE 4. MONITORAGGIO.....	45
Allegati.....	46

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 nell'ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa - in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile, il Piano triennale dei fabbisogni del personale e il Piano di azioni positive - quale misura finalizzata alla possibile semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del PNRR.

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

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

Ai sensi del comma 1 del citato art. 6, le pubbliche amministrazioni adottano il PIAO entro il 31 gennaio di ogni anno, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro tale data. Per gli enti locali, in ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, tale termine è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci (art. 8 DM 30 giugno 2022). Il termine ultimo per l'approvazione del PIAO è fissato al 30 giugno 2023 a seguito del differimento del termine per l'approvazione del bilancio al 31 maggio 2023.

Introduzione

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

Ragionare con un filo conduttore unico, in sintesi, significa concentrarsi su cosa si vuole raggiungere (obiettivi), con quali vincoli operare (modalità di azione), con che mezzi (risorse da impiegare); queste diverse componenti che sono i tasselli fondanti per realizzare le politiche dell'amministrazione, porta a enfatizzare un tema fondamentale: il Valore pubblico generato dalle strategie.

Questo nuovo documento deve avere quindi un orientamento al "valore pubblico", inteso come l'insieme dei benefici diretti che le amministrazioni devono produrre per gli utenti. Secondo le Linee

Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica, per Valore pubblico in senso stretto si intende l'insieme equilibrato degli IMPATTI prodotti dalle politiche dell'ente, o di una filiera di enti, sul livello finale di BENESSERE economico, sociale, ambientale dei cittadini, mentre in accezione ampia il valore pubblico è un volano per mettere a sistema le performance di un ente, governandone il loro perseguimento in modo equilibrato e funzionale attraverso indicatori di impatto/outcome.

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

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

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

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA

Scheda Anagrafica

Denominazione Ente: Comune di Mariano Comense

Indirizzo: P.le Console T. Manlio, 6/8 22066 Mariano Comense (CO)

PEC: comune.marianocomense@pec.regione.lombardia.it

Partita Iva: 01358150132

Codice Fiscale: 81001190131

Codice Istat: 013143

Codice IPA: c_e951

Sito web istituzionale: <https://www.comune.mariano-comense.co.it>

Pagina Facebook: @marianocomense – Città di Mariano Comense

Account Instagram: @mariano_comense – Città di Mariano Comense

Numero dipendenti al 31 dicembre 2022: maschi: 33 - femmine: 51 - totale: 84 di cui 8 titolari di incarichi di Elevata Qualificazione – EQ (ex posizioni organizzative).

Superficie e abitanti (dati al 31.12.2022)

Superficie: 13,80 kmq

Abitanti: maschi: 12.502 - femmine: 12.880 - totale: 25.382

Territorio

Il territorio comunale si estende per 13,80 Km². nell'estrema parte meridionale della Provincia di Como, nella popolosa e industrializzata zona della Brianza, compresa fra Monza e Cantù, all'inizio delle colline moreniche che ne caratterizzano il paesaggio. Geograficamente è localizzato a 45°41'53.83" di latitudine nord ed a 9°10'48.42"E di longitudine est con un'altitudine media di 256 metri sul livello del mare ed una superficie di 13,80 Km².

La rete idrografica include nella zona a nord compresa nell'Ambito del Parco Sovracomunale della Brughiera Briantea un piccolo specchio lacustre denominato "laghetto della Mordina". Il reticolo idrico principale è costituito dal corso del torrente Roggia Vecchia. Una serie di torrenti e rogge attraversa il territorio costituendo quello che è denominato "reticolo idrico minore".

La rete stradale comunale ha una lunghezza di 97 Km. (di cui 24 vicinali).

La parte nord del territorio comunale è attraversato per 4 Km dalla strada provinciale "Novedratese". Le piste ciclabili si estendono per circa 13 Km.

Il Comune è raggiungibile da Milano con la rete ferroviaria regionale di TRENORD. La stazione ferroviaria è nodo di interscambio nel collegamento treno/bus da Milano a Como. Il capoluogo regionale è facilmente raggiungibile anche via stradale percorrendo la S.S. Milano-Meda e la S.S. n. 36.

Il Piano di Governo del Territorio (P.G.T) vigente è stato adottato con deliberazione di Consiglio comunale n. 36 del 29.05.2012 ed approvato con deliberazioni di Consiglio comunale nn. 78-79-80-81 del 10-11-12-13/12/2012 e successiva variante adottata con deliberazione di Consiglio comunale n. 30 del 02.03.2016 ed approvata con deliberazione di Consiglio comunale n. 75 del 25.07.2016.

È in corso la procedura di aggiornamento dello strumento urbanistico vigente avviata con deliberazione di Giunta comunale n. 138 del 02.07.2021. Gli indirizzi strategici sono stati approvati con deliberazione di Consiglio comunale n. 34 del 28.04.2022.

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE, ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

Il Valore Pubblico rappresenta l'insieme di effetti positivi, sostenibili e duraturi, sulla vita sociale, economica e culturale di una qualsiasi comunità, determinato dall'azione convergente dell'Amministrazione Pubblica, degli attori privati e degli stakeholder. 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". In generale può essere definito come l'incremento del benessere, attraverso l'azione dei vari soggetti pubblici, che perseguono tale obiettivo utilizzando risorse tangibili (risorse economico-finanziarie, infrastruttura tecnologica, ecc.) e intangibili (capacità relazionale e organizzativa, prevenzione dei rischi e dei fenomeni corruttivi, ecc.).

Il Valore Pubblico si riferisce sia al miglioramento degli impatti esterni prodotti dall'Amministrazione verso l'utenza ed i diversi stakeholder, sia del benessere e della soddisfazione interne all'Ente (persone, organizzazione, relazioni); è dunque generato quando le risorse a disposizione sono utilizzate in modo efficiente e riescono a soddisfare i bisogni del contesto socioeconomico in cui si opera.

In tale prospettiva il valore pubblico si crea programmando obiettivi operativi specifici con adeguati indicatori in grado di misurarli e obiettivi operativi trasversali come la semplificazione, la digitalizzazione, la piena accessibilità, le pari opportunità e l'equilibrio di genere.

Il ciclo della performance dell'Ente, disciplinato dall'art. 4 del D.lgs. 150/2009 e dal vigente sistema di misurazione e valutazione della performance, di cui alla deliberazione di Giunta comunale n. 83 del 29.04.2021, si sviluppa come segue:

- Documento Unico di Programmazione (DUP)
- Bilancio di Previsione
- Piano esecutivo di gestione
- Piano della Performance
- Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza
- Rendiconto della Gestione, con allegata la Relazione di Gestione
- Relazioni dell'attività di controllo successivo di regolarità amministrativa
- Relazione sulla Performance.

Il Documento Unico di Programmazione (DUP) 2023-2025, di cui alla deliberazione di Consiglio comunale n. 120 del 21.12.2022 e s.m.i., individua i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici in coerenza con la programmazione finanziaria e con le linee programmatiche di mandato.

In questa sottosezione vengono trattati i risultati attesi in termini di obiettivi strategici, definiti in coerenza con i documenti finanziari dell'Ente con riferimento alle previsioni generali della sezione strategica del DUP alla quale si rinvia per il dettaglio. Questi obiettivi riflettono le linee programmatiche di mandato per il quinquennio 2019/2024.

Ai fini di individuare una metodologia per il contenuto relativo al valore pubblico, si è operata una selezione degli obiettivi del DUP ritenuti di valore pubblico in quanto correlabili alle linee programmatiche di mandato, in grado di restituire potenzialmente risultati in termini di impatto delle strategie e delle politiche attuate dall'ente nel corso della gestione. Tali obiettivi sono collegati ad alcuni degli obiettivi di performance per i quali si rimanda alla sezione 2.2.

Trasparenza e informazione. Al fine di rendere una visione sempre più ampia dell'operato svolto dall'Amministrazione e in un'ottica di maggior e migliore trasparenza, procedere alla redazione e realizzazione di uno strumento dedicato alla comunicazione istituzionale ed all'interscambio fra Amministrazione e Cittadinanza, garantendo un facile reperimento di informazioni sui servizi e sugli uffici comunali, sia attraverso la versione cartacea sia con quella digitalizzata, consultabile sul sito del comune in maniera semplificata e intuitiva. Rendere il sito istituzionale uno strumento utile per i cittadini, sempre più fornito ed aggiornato inteso come un nuovo modello organizzativo volto sempre più all'attenzione e cura verso la comunità.

Trasparenza e prevenzione della corruzione. Attuazione delle norme e disposizioni in materia di trasparenza anche attraverso la realizzazione integrale del piano anticorruzione dell'Ente con la declinazione degli obblighi di pubblicazione previsti dal D. Lgs. n. 33/2013, al fine di garantire il soddisfacimento delle esigenze di informazione e trasparenza amministrativa della cittadinanza mediante l'utilizzo degli strumenti previsti. Attuazione delle misure finalizzate alla prevenzione della corruzione nel rispetto della L. n. 190/2012 ed in applicazione al Piano aggiornato anticorruzione dell'Ente.

Amministrazione efficiente e funzionale. Rafforzamento della capacità operativa dell'Ente funzionale alla realizzazione degli obiettivi prefissati ed al miglioramento del rapporto PA-cittadino, nonché funzionale alla partecipazione alla sfida del Next Generation EU, che rappresenta un'opportunità imperdibile di sviluppo, investimenti e riforme, tra le quali riveste importanza cruciale la modernizzazione della pubblica amministrazione e della sua prima linea, le amministrazioni locali.

La partecipazione e l'ascolto dei cittadini. Creare percorsi per favorire la partecipazione attiva dei cittadini e delle organizzazioni del territorio nell'elaborazione di proposte a supporto delle scelte pubbliche in tema di utilizzo di spazi ed aree pubbliche, organizzazione dei servizi, riqualificazione degli spazi urbani. Favorire la nascita di collaborazioni tra comitati, gruppi formali e informali, singoli cittadini e l'Amministrazione Comunale nonché promuovere l'adesione dei cittadini all'Albo dei Volontari Civici e organizzarne la partecipazione alle iniziative di volontariato. Coinvolgere il tessuto sociale cittadino nelle scelte progettuali per gli interventi sul territorio anche attraverso la forma del "bilancio partecipativo".

L'organizzazione dell'ente e il personale. Verificare puntualmente gli effetti della riorganizzazione del personale dipendente e procedere alla correzione delle criticità e delle carenze in termini di organico. Assicurare la crescita delle competenze apicali del personale di cat. D. Potenziare la qualità del flusso di informazioni fra ambito politico e ambito gestionale per una complessiva efficacia dell'azione amministrativa. Ridisegnare il piano formativo, che dovrà tener conto della necessità di aggiornamento sulle specifiche competenze dei vari uffici nonché delle priorità dell'Ente, valorizzando la cultura della progettualità e della programmazione in tutto il personale dipendente.

I sistemi informativi. Incentivare tutte le possibili forme di "sburocratizzazione" semplificando, informatizzando e digitalizzando le procedure affinché il cittadino possa interagire con gli uffici comunali in modo da ridurre i tempi di risposta procedendo quindi ad un miglioramento del piano di informatizzazione comunale e dando attuazione al piano triennale dell'informatica.

Capacità di attrarre risorse. Individuare risorse alternative alle entrate proprie dell'Ente per la realizzazione degli obiettivi, sviluppando in particolare la capacità di attrarre risorse attraverso la partecipazione a bandi e altre opportunità di finanziamento, tenuto conto soprattutto delle opportunità offerte dal PNRR. Fondamentale è il coordinamento tra i vari Settori per avere a disposizione anticipatamente i progetti relativi alle opere/interventi da realizzare nel mandato.

Sicurezza del territorio. Al fine di assicurare un maggior presidio del territorio, ampliare l'organico del corpo di Polizia Locale, potenziare la rete di telecamere comunali e provvedere all'adeguamento dell'illuminazione pubblica, con particolare attenzione alle zone periferiche, alle piazze, alle fermate dei mezzi pubblici e ai parchi. Potenziare la dotazione strumentale del Comando attraverso la revisione dell'attuale e implementando la stessa, anche attraverso il reperimento di nuovi strumenti atti al controllo del territorio.

Promozione della legalità per una comunità "informata". Agire sulla sicurezza percepita lavorando per conquistare una città più pulita, più ordinata, più civile, più rispettosa delle esigenze di tutti, in particolare nelle zone dove si concentrano fenomeni di microcriminalità e di degrado, promuovendo una cultura della sicurezza e della legalità per riappropriarsi degli spazi pubblici e dei luoghi nei quali si consolida il senso di appartenenza, anche attraverso la partecipazione e la condivisione dei beni comuni per rendere vivibile la città. L'attività di educazione stradale nelle scuole, la formazione di una cultura al rispetto delle regole e di prevenzione di comportamenti lesivi oppure i momenti di incontro tra la cittadinanza e il Corpo di Polizia Locale sono inoltre fondamentali per una comunità informata.

La scuola di quartiere. La verticalizzazione scolastica rappresenta la modalità ordinaria della gestione delle scuole di base che ha dimostrato di poter intensificare i rapporti tra scuola, territorio e comunità locali. Occorre quindi completare il processo di integrazione verticale al fine di garantire continuità didattica.

La sicurezza degli edifici scolastici. Garantire la sicurezza degli edifici scolastici tramite interventi di manutenzione ordinaria e straordinaria, al fine di assicurare il corretto svolgimento dell'attività educativa sul territorio.

Le attività e gli spazi culturali. Implementare e sviluppare l'attività culturale sul territorio, valorizzando luoghi, persone e tradizioni. Proporre momenti tematici, come dibattiti, tavole rotonde, eventi musicali, teatrali, letterari e incontri riguardo temi d'attualità e rivisitazioni storiche, sulla base della sensibilità evidenziata dalla cittadinanza. Affrontare il tema degli spazi della cultura: la sala civica quale luogo centrale di aggregazione; la riorganizzazione degli spazi di Villa Sormani; interventi di ammodernamento sulla biblioteca rimodulando gli spazi esistenti, prevedendo una migliore dislocazione del patrimonio e destinando uno spazio specifico per genitori e utenti in tenera età.

Lo sport. Porsi quale soggetto di riferimento per le associazioni sia nella proposta di attività che nella soluzione dei problemi. Tramite strumenti di coordinamento, come le consulte, avviare una collaborazione durevole con associazioni, modo della scuola, privati e commercianti al fine di realizzare insieme eventi di richiamo e reperire le relative risorse promuovendo occasioni che stimolino i giovani alla pratica sportiva.

Aggiornamento degli strumenti urbanistici. Considerando che l'attuale Piano del Governo del Territorio è stato approvato nel 2012 e che le esigenze dei Marianesi sono in continua evoluzione, così come la normativa urbanistica sia nazionale che regionale, si ritiene necessario procedere ad un aggiornamento degli strumenti urbanistici vigenti.

La variante dovrà essere elaborata recependo i principi introdotti dalle recenti leggi regionali con particolare riferimento: all'introduzione di meccanismi per la rigenerazione urbana intesa come l'insieme coordinato di interventi urbanistico-edilizi e di iniziative sociali che prevedono la riorganizzazione dell'assetto urbano attraverso la realizzazione, il recupero o il potenziamento di attrezzature, infrastrutture, spazi verdi e servizi esistenti ed il risanamento dei fabbricati costruiti;

all'individuazione, classificazione e introduzione di norme per il recupero di aree dismesse; all'introduzione di nuove norme per la riduzione del consumo di suolo.

Inoltre, aspetti centrali della nuova configurazione urbanistica del territorio di Mariano Comense saranno: elaborazione di nuove norme per i centri storici di Mariano e Perticato, introducendo incentivi per la ristrutturazione degli edifici esistenti, meccanismi di premialità economica o volumetrica legati ad interventi che prevedano riqualificazione estetica ed energetica degli edifici; nuove regole per una più razionale gestione degli interventi di natura commerciale e produttiva al fine di contribuire alla riorganizzazione dell'intero assetto urbano della città attraverso la realizzazione, il recupero o il potenziamento di attrezzature e infrastrutture esistenti; attenzione particolare all'area della stazione ferroviaria e alla linea delle F.N.M..

Contestualmente all'approvazione del PGT verranno portati in approvazione il nuovo regolamento edilizio, l'adeguamento del piano cimiteriale ed il piano urbano della mobilità sostenibile. Dovranno, inoltre, essere avviati i procedimenti relativi allo studio dell'invarianza idraulica e l'aggiornamento del piano di classificazione acustico del territorio, la mappatura acustica ed il piano di azione degli assi stradali.

La riqualificazione della Cascina Mordina. La Cascina Mordina è una delle più significative testimonianze del passato rurale del territorio. Un bene architettonico da salvaguardare attraverso un intervento di riqualificazione, per il quale è stato ottenuto un finanziamento con i fondi del PNRR, nel rispetto dell'architettura originaria e del contesto naturale in cui è inserita con la finalità che diventi un fulcro per attività innovative e sostenibili.

Una gestione dei rifiuti più efficiente e attenta all'ambiente. La cura, la pulizia e il rispetto dell'ambiente che ci circonda sono fondamentali in quanto indicativi di amor proprio e orgoglio di identità; una città pulita è più accogliente e vivibile per tutti. Assicurare un livello di decoro adeguato, contrastando con determinazione tutti quei fenomeni che alimentano la percezione di trascuratezza, in particolare l'abbandono dei rifiuti sul territorio comunale e il non corretto conferimento degli stessi. Anche a livello locale occorre predisporre le infrastrutture per favorire la transizione da un modello di economia lineare, basata sul paradigma acquista-consuma-elimina, all'economia circolare, dove ogni componente dei beni di consumo è già progettata nell'ottica del suo futuro riutilizzo.

Chiusura della discarica di Cascina Settuzzi e avvio della fase di post gestione operativa. Completare il progetto delle opere di chiusura della discarica per la messa in sicurezza e, dopo il collaudo da parte degli enti competenti, avviare la fase di post gestione operativa della discarica.

La valorizzazione del verde pubblico. Il verde pubblico inteso quale risorsa comune, oltre all'aspetto puramente ornamentale. Valorizzare gli ambiti dei parchi e aumentare i benefici per la cittadinanza, attraverso il potenziamento dei servizi offerti. Con l'impronta culturale del parco di Villa Sormani, e con il parco di via dei Vivai dare risposte ai bisogni espressi dalle diverse fasce di cittadini.

Ridurre l'inquinamento dell'aria. Realizzare le infrastrutture necessarie sul territorio comunale per dare l'impulso ed il sostegno alla mobilità elettrica privata e privilegiare la trazione elettrica per gli automezzi comunali. L'obiettivo sarà perseguito anche attraverso l'elaborazione e l'approvazione del Piano della Mobilità Sostenibile (PUMS) che avrà lo scopo di individuare e mettere a sistema diverse soluzioni per ridurre le emissioni causate dal traffico veicolare. Nell'ambito delle iniziative finalizzate all'incentivazione del fotovoltaico sia sugli edifici pubblici che su quelli privati, un ruolo fondamentale assume inoltre l'attivazione di una Comunità Energetica

Rinnovabile per la quale si è aderito alla manifestazione di interesse avviata da Regione Lombardia.

La riduzione del traffico relativo all'attraversamento nelle zone centrali del territorio comunale. Dare soluzione al forte traffico di attraversamento del territorio comunale di collegamento tra la S.S. 26 e la S.P. 32 mediante l'individuazione e la realizzazione di una strada che possa consentire l'attraversamento del territorio, evitando le zone centrali del Paese. Per quanto riguarda gli spostamenti veicolari interni, potenziare e rendere pienamente fruibili alcuni tracciati stradali già esistenti, alleggerendo di conseguenza alcuni tracciati stradali esistenti sovrautilizzati.

Il potenziamento della rete ciclopedonale. Potenziare la rete ciclopedonale esistente, realizzando una rete di percorsi quanto più continua possibile che possa consentire di effettuare gli spostamenti all'interno del territorio casa-lavoro e casa-scuola utilizzando la bicicletta o comunque evitando l'uso dell'auto.

La promozione dell'integrazione sociale degli stranieri. Mariano Comense è un comune che presenta una popolazione straniera molto variegata e anche nuovi cittadini che hanno acquistato la cittadinanza italiana ma che necessitano di interventi che gli consentano di essere "realmente" cittadini. Sicuramente un elemento fondamentale del processo di integrazione è la lingua in quanto una conoscenza linguistica adeguata consente di intraprendere un reale percorso di integrazione.

Inclusione e partecipazione dei cittadini disabili. Perseguire l'inclusione dei cittadini disabili finalizzata a garantire l'accesso ai quei servizi che favoriscono inclusione e partecipazione. Il sostegno dovrà avvenire attraverso un adeguato inserimento nelle strutture scolastiche, garantendo il servizio di trasporto, la rimozione delle barriere architettoniche e promuovendo l'ampliamento della gestione associata con l'integrazione di ulteriori servizi attualmente gestiti dall'Ente.

La tutela delle persone anziane. Assumere la funzione di coordinamento creando le migliori condizioni necessarie ad assicurare un'adeguata integrazione tra i diversi "attori" del sistema, delineando aree di intervento flessibili per realizzare l'obiettivo generale di tutela dei diritti della persona fragile primo fra tutti quello di rimanere presso il domicilio e nel proprio contesto di vita, evitando istituzionalizzazioni precoci o inappropriate. Prevedere i bisogni futuri e potenziare il sistema assistenziale in modo da rendere partecipe alla vita sociale della nostra città la popolazione anziana, creando momenti di aggregazione e confronto tra anziani e popolazione giovane.

Il contrasto alla povertà. Estendere e perfezionare le azioni necessarie, in stretta collaborazione con l'Azienda consortile Tecum, a prevenire lo stato di povertà in modo da supportare i cittadini che si trovano in condizioni di difficoltà transitoria per evitare che la stessa si cronicizzi e intervenire in modo da affiancare e sostenere le persone in condizione di povertà. Sviluppare nuove modalità di facilitazione dell'incontro tra domanda ed offerta di lavoro a favore dei cittadini che si trovino in situazione di disagio.

La promozione delle realtà commerciali e di artigianato di servizio locale. Promuovere iniziative e incentivi per la valorizzazione e lo sviluppo dell'artigianato e del commercio locale, in tutte le sue componenti proseguendo il lavoro già avviato di gestione del mercato cittadino, nonché attraverso il "Distretto del Commercio – Brianza Green" costituito con i Comuni limitrofi e attraverso il miglioramento del servizio farmaceutico offerto ai cittadini marianesi mediante l'apertura di una nuova farmacia comunale.

Favorire l'insediamento di nuove attività produttive. Favorire l'insediamento di nuove attività produttive nonché programmare una serie di interventi dell'Amministrazione tramite erogazione di contributi incentivanti l'apertura di nuovi locali privati ed aziende.

Valorizzazione aree dismesse. Valutare la conversione aree da produttive a commerciali. Il recupero di queste aree deve avere come risultato la pubblica utilità e un interesse di benessere economico per la comunità.

2.1.1 Semplificazione e digitalizzazione

Grande rilievo viene attribuito anche alla semplificazione e digitalizzazione.

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

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

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

Le attività in corso sono:

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

Il lavoro si è dunque concentrato sulla mappatura dei servizi attualmente erogati dagli uffici comunali con l'obiettivo di definire una strategia di digitalizzazione. A tal fine, **con deliberazione di Consiglio comunale n. 92 del 28.11.2022 è stato approvato il Piano triennale per l'informatica del Comune di Mariano Comense 2023-2025.**

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

- **ABILITAZIONE AL CLOUD PER LE PA LOCALI**, per l'implementazione di un Piano finalizzato alla migrazione dei CED delle Pubbliche Amministrazioni verso ambienti cloud, comprensivo delle attività di assessment, pianificazione della migrazione, esecuzione e completamento della migrazione, formazione.

- **ESPERIENZA DEL CITTADINO NEI SERVIZI PUBBLICI**, finalizzato al miglioramento della qualità e dell'utilizzo dei servizi pubblici digitali, sia con riferimento ai siti comunali (ossia l'insieme delle pagine web che possono essere ospitate all'interno di uno dei domini istituzionali riservati per i Comuni italiani da parte dell'Anagrafe dei domini, il cui scopo è far sì che tutti i cittadini ricevono le medesime e più recenti informazioni rispetto all'amministrazione locale, ai servizi che essa eroga al cittadino, alle notizie ed ai documenti pubblici dell'amministrazione stessa) che relative ai servizi digitali per il cittadino erogati dal Comune e fruibili online, cioè attraverso l'insieme di interfacce digitali, flussi e processi, tipicamente a seguito di un login identificativo, il cui scopo è che il cittadino richieda e si veda erogata una prestazione da parte dell'amministrazione, o effettui un adempimento verso l'amministrazione.

- **ADOZIONE PIATTAFORMA PAGOPA**, misura collegata all'art. 5 del D.lgs. n. 82/2005 recante il codice dell'amministrazione digitale che ha previsto in capo alle pubbliche amministrazioni, ai gestori di pubblici servizi e alle società a controllo pubblico l'obbligo di accettare, tramite la piattaforma pagoPA, i pagamenti spettanti a qualsiasi titolo attraverso sistemi di pagamento elettronico. Le pubbliche amministrazioni, quindi, sono obbligate ad aderire al sistema pagoPA per consentire alla loro utenza di eseguire pagamenti elettronici nei loro confronti. Saranno oggetto di migrazione i servizi di incasso erogati dal Comune.

- **ADOZIONE APP IO**, misura collegata all'articolo 64-bis del CAD il quale prevede che le pubbliche amministrazioni, tramite l'app IO, rendano fruibili digitalmente i propri servizi. In particolare l'App IO mette a disposizione una piattaforma comune e semplice da usare con la quale relazionarsi in modo personalizzato, rapido e sicuro, consentendo l'accesso ai servizi e alle comunicazioni delle amministrazioni direttamente dal proprio smartphone, favorendo così una maggiore fruibilità dei servizi online, nonché l'accesso ad una pluralità di servizi e informazioni.

- **ESTENSIONE UTILIZZO SPID – CIE**, finalizzato all'estensione a tutti i cittadini italiani dell'utilizzo di una identità digitale e all'ampliamento alla totalità delle amministrazioni pubbliche che adottano l'identificazione elettronica tramite SPID e CIE.

- **PIATTAFORMA NOTIFICHE DIGITALI**, con lo scopo di permettere alla Pubblica Amministrazione di inviare ai cittadini notifiche a valore legale relative agli atti amministrativi, raggiungendo gli stessi attraverso canali di comunicazione digitale (PEC/SERCQ) o analogica (Raccomandata AR o 890), ed appoggiandosi ad ulteriori canali di comunicazione (email, SMS, messaggi su app IO) per aumentare la probabilità di riuscire a contattare il cittadino destinatario della notifica.

Il raggiungimento dei sopra richiamati obiettivi primari, indispensabile ai fini dell'erogazione dei contributi assegnati, sarà accompagnata da una attività di verifica, ammodernamento ed implementazione della strumentazione informatica e della connettività dell'Ente, da considerarsi entrambe necessarie ai fini di un pieno e duraturo conseguimento dei risultati attesi.

2.1.2 PNRR

Per il PNRR di seguito si indicano i progetti già finanziati nell'ambito delle diverse Misure come traduzione della politica dell'ente in valore pubblico. Ad oggi i finanziamenti riconosciuti hanno riguardato 21 interventi per un totale di oltre 10 milioni di euro (€ 10.213.105,00 su complessivi € 11.965.631,20).

Oltre ai progetti già assegnatari di un finanziamento PNRR, inoltre, il Comune di Mariano Comense ha presentato ulteriori candidature che attualmente sono in attesa della pubblicazione degli esiti delle attività istruttorie svolte dalle amministrazioni centrali titolari dei progetti. Altrettanti progetti, infine, sono ancora in fase di predisposizione in vista dell'apertura di nuovi bandi d'interesse comunale.

Intervento RESTAURO CA' DE PASSER VIA GARIBALDI OPERE DI RESTAURO	
CUP I65F20000440004	Missione M5. C2. INV. 2.1
Importo progetto	euro 150.000,00
<i>di cui contributo fondi PNRR</i>	<i>euro 150.000,00</i>
<i>di cui cofinanziamento</i>	<i>euro 0,00</i>
Atto accettazione – Atto d'obbligo	Accettazione del 28/04/2022

Intervento AMPLIAMENTO E RIQUALIFICAZIONE BIBLIOTECA COMUNALE III LOTTO VIA GARIBALDI AMPLIAMENTO E RIQUALIFICAZIONE	
CUP I68I20000940004	Missione M5. C2. INV. 2.1
Importo progetto	euro 250.000,00
<i>di cui contributo fondi PNRR</i>	<i>euro 220.000,00</i>
<i>di cui cofinanziamento</i>	<i>euro 30.000,00</i>
Atto accettazione – Atto d'obbligo	Accettazione del 10/05/2022

Intervento	
AMPLIAMENTO E RIQUALIFICAZIONE BIBLIOTECA COMUNALE - IV LOTTO VIA GARIBALDI AMPLIAMENTO E RIQUALIFICAZIONE	
CUP I68I20000930004	Missione M5. C2. INV. 2.1
Importo progetto	euro 190.000,00
<i>di cui contributo fondi PNRR</i>	<i>euro 105.000,00</i>
<i>di cui cofinanziamento</i>	<i>euro 85.000,00</i>
Atto accettazione – Atto d'obbligo	Accettazione del 10/05/2022

Intervento	
COMPLETAMENTO E RIQUALIFICAZIONE PIANO INTERRATO ISTITUTO COMPRENSIVO DON MILANI VIA VINCENZO BELLINI, 4 COMPLETAMENTO E RIQUALIFICAZIONE PIANO INTERRATO ISTITUTO COMPRENSIVO DON MILANI	
CUP I69E19000720004	Missione M5. C2. INV. 2.1
Importo progetto	euro 330.000,00
<i>di cui contributo fondi PNRR</i>	<i>euro 330.000,00</i>
<i>di cui cofinanziamento</i>	<i>euro 0,00</i>
Atto accettazione – Atto d'obbligo	Accettazione del 29/04/2022

Intervento	
RIQUALIFICAZIONE CASCINA MORDINA VIA SANT'AGOSTINO - RIQUALIFICAZIONE CASCINA	
CUP I64E21001710004	Missione M5. C2. INV. 2.1
Importo progetto	euro 3.595.000,00
<i>di cui contributo fondi PNRR</i>	<i>euro 3.595.000,00</i>
<i>di cui cofinanziamento</i>	<i>euro 0,00</i>
Atto accettazione – Atto d'obbligo	Accettazione del 29/04/2022

Intervento AMPLIAMENTO PARCO VIA DEI VIVAI	
CUP I66E19000080004	Missione M5. C2. INV. 2.1
Importo progetto	euro 600.000,00
<i>di cui contributo fondi PNRR</i>	<i>euro 600.000,00</i>
<i>di cui cofinanziamento</i>	<i>euro 0,00</i>
Atto accettazione – Atto d’obbligo	Accettazione del 29/04/2022

Intervento AMPLIAMENTO MENSA SCUOLA PRIMARIA “G. DEL CURTO”	
CUP I64E22000440005	Missione M4. C1. INV. 1.2
Importo progetto	euro 98.000,00
<i>di cui contributo fondi PNRR</i>	<i>euro 95.000,00</i>
<i>di cui cofinanziamento</i>	<i>euro 3.000,00</i>
Atto accettazione – Atto d’obbligo	Accettazione del 7/10/2022

Intervento RIQUALIFICAZIONE ROGGIA VECCHIA TRATTO PONTE DI VIA LUINI E PONTE DI VIA CARAVAGGIO – LOTTO II ALVEO	
CUP I64J19000010004	Missione M2. C4. INV. 2.2
Importo progetto	euro 350.000,00
<i>di cui contributo fondi PNRR</i>	<i>euro 350.000,00</i>
<i>di cui cofinanziamento</i>	<i>euro 0,00</i>
Assegnato con decreto del Ministero dell’Interno del 23/02/2021	
Note: Decreto F.L. 25/08/2022, art. 2 – Sospensione dell’applicazione della sanzione per PUA e PEBA	

Intervento	
ADEGUAMENTO SISMICO, ENERGETICO, PREVENZIONE INCENDI ED IMPIANTISTICO SCUOLA DELL'INFANZIA M. MONTESSORI	
CUP I68E19000010004	Missione M4. C1. INV. 3.3
Importo progetto	euro 2.691.786,20
<i>di cui contributo fondi PNRR</i>	<i>euro 1.926.760,00</i>
<i>di cui cofinanziamento</i>	<i>euro 765.026,20</i>
Assegnato con decreto del Ministero istruzione 23/06/2021	

Intervento	
LAVORI DI RIQUALIFICAZIONE E MESSA IN SICUREZZA DELLA VIA VIRGILIO	
CUP I67H21000010004	Missione M2. C4. INV. 2.2
Importo progetto	euro 170.000,00
<i>di cui contributo fondi PNRR</i>	<i>euro 170.000,00</i>
<i>di cui cofinanziamento</i>	<i>euro 0,00</i>
Assegnato con Decreto del Ministero Interno del 30/01/2020 e del 11/11/2020	

Intervento	
MESSA IN SICUREZZA EDIFICI COMUNALI	
CUP I65F21000710001	Missione M2. C4. INV. 2.2
Importo progetto	euro 90.000,00
<i>di cui contributo fondi PNRR</i>	<i>euro 90.000,00</i>
<i>di cui cofinanziamento</i>	<i>euro 0,00</i>
Assegnato con Decreto del Ministero Interno del 30/01/2020 e del 11/11/2020	

Intervento	
RIQUALIFICAZIONE VIA S. CATERINA DA SIENA – II LOTTO	
CUP I67H19000900004	Missione M.2 C4. INV. 2.2
Importo progetto	euro 320.000,00
<i>di cui contributo fondi PNRR</i>	<i>euro 130.000,00</i>
<i>di cui cofinanziamento</i>	<i>euro 190.000,00</i>
Assegnato con Decreto del Ministero Interno del 30/01/2020	

Intervento	
ADEGUAMENTO SISMICO, ENERGETICO, PREVENZIONE INCENDI ED IMPIANTISTICO SCUOLA DELL'INFANZIA G. GARIBALDI	
CUP I64I19000160004	Missione M4. C1. INV. 3.3
Importo progetto	euro 2.100.000,00
<i>di cui contributo fondi PNRR</i>	<i>euro 1.585.500</i>
<i>di cui cofinanziamento</i>	<i>euro 514.500,00</i>
Assegnato con Decreto del Ministero Istruzione 10/03/2020	

Intervento	
LAVORI DI ADEGUAMENTO VIABILITA' ESISTENTE V.LE LOMBARDIA, VIA MILANO, VIA COMO - LOTTO 5 : REALIZZAZIONE STRADA DI COLLEGAMENTO TRA VIA S. CATERINA E VIA DON L. STURZO.	
CUP I67H22000600009	Missione M2. C4. INV. 2.2
Importo progetto	euro 295.000,00
<i>di cui contributo fondi PNRR</i>	<i>euro 130.000,00</i>
<i>di cui cofinanziamento</i>	<i>euro 165.000,00</i>
Assegnato con Decreto del Ministero Interno del 30/01/2020	

Intervento ABILITAZIONE AL CLOUD PER LE PA LOCALI	
CUP I61C22000130006	Missione M1. C1. INV. 1.2
Importo progetto	euro 252.118,00
<i>di cui contributo fondi PNRR</i>	<i>euro 252.118,00</i>
<i>di cui cofinanziamento</i>	<i>euro 0,00</i>
Assegnato con Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 26/05/2022	

Intervento ESPERIENZA DEL CITTADINO NEI SERVIZI PUBBLICI	
CUP I61F22000470006	Missione M1. C1. INV. 1.4 MIS. 1.4.1
Importo progetto	euro 280.932,00
<i>di cui contributo fondi PNRR</i>	<i>euro 280.932,00</i>
<i>di cui cofinanziamento</i>	<i>euro 0,00</i>
Assegnato con Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 30/06/2022	

Intervento ESTENSIONE DELL'UTILIZZO DELLE PIATTAFORME NAZIONALI DI IDENTITA' DIGITALE – SPID CIE	
CUP I61F22001680006	Missione M1. C1. INV. 1.4 MIS. 1.4.4
Importo progetto	euro 14.000,00
<i>di cui contributo fondi PNRR</i>	<i>euro 14.000,00</i>
<i>di cui cofinanziamento</i>	<i>euro 0,00</i>
Assegnato con Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 13/07/2022	

Intervento ADOZIONE appIO	
CUP I61F22001920006	Missione M1. C1. INV. 1.4 MIS. 1.4.3
Importo progetto	euro 36.400,00
<i>di cui contributo fondi PNRR</i>	<i>euro 36.400,00</i>
<i>di cui cofinanziamento</i>	<i>euro 0,00</i>
Assegnato con Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 13/07/2022	

Intervento ADOZIONE PIATTAFORMA NOTIFICHE DIGITALI	
CUP I61F22003970006	Missione M1. C1. INV. 1.4 MIS. 1.4.5
Importo progetto	euro 59.966,00
<i>di cui contributo fondi PNRR</i>	<i>euro 59.966,00</i>
<i>di cui cofinanziamento</i>	<i>euro 0,00</i>
Assegnato con Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 23/11/2022	

Intervento ADOZIONE PIATTAFORMA DIGITALE NAZIONALE DATI	
CUP I61F22001680006	Missione M1. C1. INV. 1.4 MIS. 1.3.1
Importo progetto	euro 30.515,00
<i>di cui contributo fondi PNRR</i>	<i>euro 30.515,00</i>
<i>di cui cofinanziamento</i>	<i>euro 0,00</i>
Assegnato con Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 02/03/2023	

Intervento ADOZIONE PIATTAFORMA PAGOPA	
CUP I61F22002330006	Missione M1. C1. INV. 1.4 MIS. 1.4.3
Importo progetto	euro 61.914,00
<i>di cui contributo fondi PNRR</i>	<i>euro 61.914,00</i>
<i>di cui cofinanziamento</i>	<i>euro 0,00</i>
Assegnato con Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 13/12/2022	

2.1.3 Rete dei Comuni Sostenibili

Tra le attività finalizzate alla creazione di Valore Pubblico, rientra sicuramente l'adesione nel 2021 da parte del Comune di Mariano Comense all'Associazione della Rete dei Comuni Sostenibili che ha lo scopo di misurare l'attuazione dei 17 obiettivi di sostenibilità dell'Agenda 2030 all'interno delle amministrazioni locali. Tale adesione ha consentito di misurare in che modo le politiche dell'Amministrazione concorrono al raggiungimento degli obiettivi dell'Agenda 2030 attraverso la valorizzazione di un set di indicatori. In particolare, il Comune di Mariano Comense ha partecipato al monitoraggio per gli anni 2021 e 2022 e, all'esito di tali misurazioni, la percentuale di indicatori quantitativi scelti dalla Rete con tendenza positiva è stata pari all'82,35%. Il rapporto annuale 2022 sulla Strategia di Sviluppo Sostenibile del Comune di Mariano Comense è stato presentato il 17 maggio 2023.

Nella definizione delle proprie strategie e prendendo le mosse dal Rapporto presentato per l'anno 2022, nel prossimo triennio il Comune di Mariano Comense dovrà lavorare nella direzione di collegare gli obiettivi strategici e operativi dell'Amministrazione declinati nel DUP e nel Piano delle performance agli obiettivi dell'Agenda 2030.

2.2 Performance

Tale sottosezione è predisposta secondo quanto previsto dal capo II del D.lgs. 150/2009 e dalle Linee Guida ministeriali e contiene gli obiettivi misurati da indicatori di performance di efficienza e di efficacia dell'Amministrazione, in aderenza al vigente Sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della performance e in applicazione di quanto previsto dall'art. 7, comma 1, del D.lgs. n. 150/2009, il quale dispone che "Le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa ed individuale. A tale fine adottano con apposito provvedimento il Sistema di misurazione e valutazione della performance".

Ai fini di un puntuale adeguamento ai principi della riforma, si è attuato un aggiornamento dei processi e della metodologia di valutazione già in uso che ha portato all'adozione di un nuovo Sistema di misurazione e valutazione della Performance approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 83 del 29.04.2021.

Nella logica della performance, per ogni Settore sono stati individuati uno o più obiettivi strategici, funzionali al conseguimento delle linee programmatiche di mandato. Ciò che caratterizza un obiettivo strategico è il fatto che richiede, di norma, un orizzonte temporale di medio termine (almeno due/tre anni). Da ogni obiettivo strategico discendono uno o più obiettivi "gestionali" o "esecutivi".

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

Il Piano della Performance si pone dunque come il documento di programmazione strategico che rappresenta il punto di partenza del ciclo di gestione della performance.

La formalizzazione delle strategie di performance avviene attraverso la compilazione delle schede del Piano della performance. Le schede presentano un'integrazione con il ciclo di programmazione finanziaria attraverso l'indicazione dei capitoli di PEG eventualmente correlati. A tal proposito, il PEG è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 7 del 16.01.2023 e successivamente variato con deliberazione di Giunta Comunale n. 66 del 03.05.2023.

In particolare, gli obiettivi sono stati definiti con le strutture dell'Ente a partire dalla strategia del DUP 2023-2025 e identificano le azioni e modalità realizzative che le stesse attueranno nel corso della gestione.

Nello specifico ciascun obiettivo riporta il collegamento al programma triennale di riferimento e gli indicatori con i valori attesi previsti per il triennio 2023-2025 ai fini della realizzazione dell'obiettivo gestionale e in una visione più ampia della strategia del DUP.

Per l'assegnazione degli obiettivi ad ogni Settore si rimanda al Piano della Performance per gli esercizi 2023/2025 allegato al presente documento. Il Piano risulta suddiviso in Obiettivi comuni a tutti i Settori, Obiettivi specifici di Settore ed attività comuni ad ogni Settore. Nella parte dedicata ad ogni Settore, oltre agli obiettivi inseriti, con relative fasi ed indicatori, risultano dettagliate le risorse umane e le risorse strumentali assegnate al singolo Settore; a chiusura viene riportato l'elenco non esaustivo delle attività principali effettuate dal Settore con rendicontazione rispetto all'annualità 2022.

Il piano della performance risulta infatti presupposto per l'erogazione della retribuzione di risultato ai titolari di incarichi di Elevata Qualificazione e della performance organizzativa ai dipendenti aventi diritto. Lo stesso risulta quindi documento fondamento del Ciclo della performance come definito dal Capo I del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 72 del 19.04.2021.

Il piano sarà oggetto di validazione da parte del Nucleo di valutazione ed eventuali osservazioni rispetto a quanto approvato saranno oggetto di successivo monitoraggio che, come previsto dal Regolamento degli Uffici e servizi, verrà coordinato dal Segretario Generale con i vari Responsabili di Settore, anche alla luce di sopravvenute necessità rispetto agli obiettivi inseriti nello stesso che potranno emergere nel corso dell'anno.

Si evidenzia, infine, che la Giunta comunale non si è avvalsa della facoltà, prevista dal vigente CCDI e dal vigente sistema di misurazione e valutazione della performance, di individuare, tra gli obiettivi strategici inseriti nel Piano della performance, quelli a cui collegare un maggiore budget di risorse da erogarsi a titolo di performance organizzativa.

2.2.1 Piano triennale delle azioni positive 2023/2025

Il Piano triennale delle azioni positive è previsto dal D.Lgs. n. 198 del 11/04/2006, recante il "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", la cui disciplina è finalizzata alla rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, nonché a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale. Il "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" è stato da ultimo aggiornato con la legge 5 novembre 2021, n. 162 "Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo".

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

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

A tal fine, il C.U.G. di Mariano Comense ha approvato il proprio regolamento in data 16.03.2016 e, da ultimo, è stato rinnovato con determinazione adottata dal responsabile del Settore Affari Generali n. 26 del 14.01.2021.

Obiettivi e finalità generali

Il presente Piano di Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative proposte dal Comune di Mariano Comense per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dal D.Lgs. 11.04.2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246".

Il principio di parità e di pari opportunità tra donne e uomini, nell'ambito della vita lavorativa e sociale di ogni persona, si fonda sulla rimozione degli ostacoli che ancora si frappongono al conseguimento di una sostanziale uguaglianza tra i sessi e sulla valorizzazione della differenza di genere nel lavoro e in ogni altro ambito sociale ed organizzativo.

La strategia delle azioni positive si occupa di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, nel rispetto dei diritti universali di cittadinanza. Le azioni positive sono complementari alle legislazione sulla parità e consentono di costruire condizioni di pari opportunità esigibili nella vita di tutti i giorni.

La pianificazione del Comune a sostegno delle pari opportunità contribuisce altresì a definire il risultato prodotto dall'Amministrazione nell'ambito del c.d. ciclo di gestione della performance, previsto dal d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150. Quest'ultima normativa, infatti, richiama i principi espressi dalla disciplina in tema di pari opportunità e prevede, in particolare, che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa tenga conto, tra l'altro, del raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità. Viene stabilito il principio, pertanto, che un'amministrazione è tanto più performante quanto più riesce a realizzare il benessere dei propri dipendenti.

Il Piano nel Comune di Mariano Comense

Il Piano delle azioni positive elaborato dal Comune di Mariano Comense per il triennio 2023-2025 si pone come strumento programmatico-operativo per lo sviluppo delle politiche di pari opportunità sia all'interno dell'Ente sia verso l'esterno. Il Piano propone la diffusione di una cultura organizzativa orientata alla valorizzazione del contributo di donne e uomini dove la differenza di genere è fattore di qualità nelle relazioni con i cittadini, nelle modalità lavorative e nelle relazioni esterne.

Il piano delle azioni positive, oltre a rispondere ad un obbligo di legge, si configura come uno dei fattori di miglioramento dell'organizzazione, in quanto prevede interventi di tutela delle pari opportunità tra uomini e donne. Il piano, infatti, svolge la funzione di collettore di azioni, promosse dal datore di lavoro, anche in collaborazione con soggetti esterni, finalizzate al conseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, del rispetto e della valorizzazione delle differenze, della conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita, compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro.

Il presente Piano si propone come uno strumento per offrire alle lavoratrici e ai lavoratori strumenti per svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo attento a prevenire, per quanto possibile, situazioni di malessere e di disagio.

In tale contesto normativo, e con le finalità sopra descritte individuate dalla legge, il Comune di Mariano Comense adotta il proprio Piano al fine di svolgere un ruolo propositivo e propulsivo

finalizzato alla promozione ed attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche di gestione del personale.

Il Piano per il triennio 2023-2025 ripropone due obiettivi, non completamente attuati nell'anno precedente, attesa l'importanza e le considerevoli dimensioni del progetto e con l'intenzione di proseguire nella definizione di percorsi di formazione e informazione rivolti al personale, finalizzati a massimizzare la conoscenza dei contenuti e il conseguimento delle pari opportunità. Tali obiettivi tengono anche conto degli esiti di quanto emerso con riferimento all'obiettivo relativo a "Realizzare studi e indagini sul personale a sostegno delle pari opportunità, promuovendo altresì un'indagine sul benessere organizzativo" (inserito nel PAP 2021/2023) mediante la somministrazione di un questionario a tutti i dipendenti i cui esiti sono stati riportati alla Giunta Comunale nell'anno 2021.

Ed è proprio da quanto risultante dalla sopra citata indagine che si è deciso di riproporre l'obiettivo, volto in particolare a sensibilizzare il personale sugli strumenti di valutazione dell'Ente e sulla loro applicazione.

Viene altresì riproposta la promozione e lo sviluppo del Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.), da aggiornare nella sua composizione a seguito di avvenute e previste cessazioni, per diffondere, anche fra i componenti dello stesso, l'importanza ed il ruolo propositivo che dovrebbe avere all'interno dell'Ente.

Ruolo centrale rimane comunque la formazione, quale leva di consapevolezza di tali tematiche all'interno dell'Ente.

La diffusione del piano delle azioni positive 2023-2025 e dei risultati raggiunti sarà garantita tramite l'utilizzo dei canali di comunicazione interna.

Il contesto organizzativo

Il punto di partenza indispensabile per qualsiasi attività di pianificazione è costituito da una rappresentazione della situazione di fatto nella quale si opera e, pertanto, per ciò che riguarda le politiche connesse allo sviluppo delle pari opportunità, dalla raffigurazione di una aggiornata situazione del contesto organizzativo, distinto per Settori, del Comune di Mariano Comense.

La macro struttura dell'Ente è costituita da otto Settori, che nel dettaglio risultano i seguenti:

- SEGRETERIA GENERALE
- AFFARI GENERALI
- RISORSE ECONOMICO – FINANZIARIE
- SERVIZI DEMOGRAFICI ED URP
- SERVIZI CULTURALI
- SERVIZI SOCIALI E FORMATIVI
- SUE-SUAP
- TERRITORIO
- SERVIZI PER LA SICUREZZA LOCALE

Fotografia del personale prevista alla data del 1.01.2023

Allo stato attuale la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto fra la situazione di uomini e donne (escluso il Segretario Generale):

DIPENDENTI N. 83

Di cui: UOMINI: 34 DONNE: 49

Così suddivisi per Settore:

SETTORE	UOMINI	DONNE
Segreteria Generale	0	1
Affari Generali	1	7
Risorse economico - finanziarie	2	7
Servizi demografici ed URP	3	10
Servizi culturali	5	2
Servizi sociali e formativi	3	9
Sue suap	5	4
Territorio	6	5
Servizi per la sicurezza locale	9	4
TOTALE	34	49

Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale (escluso il Segretario):

CATEGORIA	UOMINI	DONNE
A	0	0
B	1	0
B3	5	11
C	23	29
D	4	9
D3	1	0
TOTALE	34	49

Schema monitoraggio disaggregato per genere e orario di lavoro della composizione del personale:

CATEGORIA A	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti a tempo pieno	0	0	0
Posti a tempo parziale	0	0	0
CATEGORIA B	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti a tempo pieno	1	0	1
Posti a tempo parziale	0	0	0
CATEGORIA B3	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti a tempo pieno	5	7	12
Posti a tempo parziale	0	4	4
CATEGORIA C	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti a tempo pieno	23	21	44
Posti a tempo parziale	0	8	8
CATEGORIA D	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti a tempo pieno	4	8	12
Posti a tempo parziale	0	1	1
CATEGORIA D3	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti a tempo pieno	1	0	1
Posti a tempo parziale	0	0	0

OBIETTIVI ANNI 2023 – 2025

Nel triennio 2023 – 2025 il Comune di Mariano Comense intende portare a realizzazione un piano di azioni positive teso a:

- **Obiettivo 1.** Promuovere e potenziare il ruolo del Comitato Unico di Garanzia (CUG).
- **Obiettivo 2.** Favorire all'interno dell'Ente, fra i dipendenti in servizio, la conoscenza del sistema di valutazione e la condivisione dello stesso.
- **Obiettivo 3.** Favorire all'interno dell'Ente, a seguito della sottoscrizione del CCNL Funzioni Locali 16.11.2022, la conoscenza degli istituti contrattuali previsti, anche alla luce di una migliore conciliazione lavoro – esigenze personali.

OBIETTIVO 1

Promuovere e potenziare il ruolo del Comitato Unico di Garanzia (CUG).

Promuovere e potenziare il ruolo del Comitato Unico di Garanzia per renderlo più efficace rispetto alle azioni generali del piano quale organismo di concreto supporto all'attività interna dell'Amministrazione rivolta ai dipendenti, al fine di favorire la collaborazione con gli altri Settori, migliorando altresì la diffusione nell'Ente delle informazioni sull'attività del CUG:

- *Azione 1: Approfondimenti sulle competenze e sui ruoli richiesti dei componenti del CUG.*
- *Azione 2: Formare i dipendenti e promuovere approfondimenti in tema di Pari Opportunità, di benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni ed alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro e, più in generale, in ogni contesto della vita quotidiana, condividendone i contenuti con il CUG.*
- *Azione 3: Attivare strumenti per implementare e facilitare la fruibilità delle informative relative ai temi del benessere organizzativo.*

Attivare, attraverso l'utilizzo degli strumenti informatici, una sezione dedicata al CUG (esempio cartella in rete) nella quale fornire tutte le informazioni relative al tema del benessere organizzativo.

Periodo di realizzazione: 2023-2024.

OBIETTIVO 2

Favorire all'interno dell'Ente, fra i dipendenti in servizio, la conoscenza del sistema di valutazione e la condivisione dello stesso.

Al fine di accrescere il grado di condivisione del sistema di misurazione e valutazione della performance, promuovere il percorso di sviluppo professionale incentivando incontri periodici tra responsabili e propri collaboratori, in modo da verificare il raggiungimento degli obiettivi prefissati, effettuare valutazioni intermedie per migliorare/correggere i risultati di performance complessiva. L'azione del Cug dovrà inoltre essere inserita tra gli obiettivi e le funzioni dei Settori di riferimento.

La Direttiva 2/2019 richiama l'attenzione delle amministrazioni ad acquisire sempre il parere del Cug, tra gli altri, anche sui criteri di valutazione del personale.

- *Azione 1: Diffusione delle informazioni al personale in relazione al sistema di valutazione dell'Ente, attraverso incontri individuali e assemblee del personale allo scopo convocate.*

Periodo di realizzazione: anno 2023.

OBIETTIVO 3

Favorire all'interno dell'Ente, a seguito della sottoscrizione del CCNL Funzioni Locali 16.11.2022, la conoscenza degli istituti contrattuali previsti, anche alla luce di una migliore conciliazione lavoro – esigenze personali.

Al fine di presentare ed illustrare le novità introdotte dal CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022 in relazione agli istituti contrattuali o, in alcuni casi, riproporre quanto già previsto dai precedenti CCNL, si predisporranno idonee comunicazioni da parte del Servizio Risorse Umane, curando in particolar modo la capillare diffusione delle informazioni nelle stesse contenute. Potranno essere attivati anche momenti di confronto con i dipendenti, volti ad incrementare la conoscenza sugli strumenti presenti e la percezione di una migliore gestione del parallelismo lavoro – esigenze personali.

- *Azione 1: Diffusione delle informazioni al personale in relazione agli istituti contrattuali previsti nel nuovo CCNL 16.11.2022.*
- *Azione2: Valutazione, anche alla luce di quanto introdotto dal Titolo Vi "lavoro a distanza" del CCNL Funzioni Locali 16.11.2022, della possibilità di attivare forme di lavoro a distanza presso l'Ente.*

Periodo di realizzazione: anno 2023 e 2024.

AGGIORNAMENTO, MONITORAGGIO E VERIFICA DEL PIANO

Le linee guida e di indirizzo previste dal Piano saranno monitorate periodicamente, al fine di valutare l'effettiva applicazione e l'eventuale correzione di obiettivi e metodologie adottati. Le azioni, le misure e le iniziative inserite nel Piano potranno essere modificate, integrate ed ampliate sulla base delle effettive necessità che dovessero presentarsi. In particolare, l'attività di verifica sui risultati connessi alle azioni positive illustrate nel presente Piano competerà primariamente al CUG.

Il presente Piano è stato inoltrato alla Consigliera di parità della Provincia di Como, la quale in data 3.03.2023 ha rilasciato sullo stesso parere positivo (cfr. comunicazione prot. n. 0011018/2023 depositata agli atti del Settore Affari generali – Risorse umane).

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza - PTPCT costituisce stralcio del PIAO ed è stato approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 52 del 12.04.2023.

La rilevanza dell'attività di prevenzione della corruzione comporta che le amministrazioni inseriscano le attività che realizzano per l'attuazione della L. 190/2012 e dei decreti attuativi, nella programmazione strategica e operativa, definita in via generale nel DUP e nel Piano della Performance. Il rispetto degli obblighi del D. Lgs. n. 33/2013 e della L. n. 190/2012 sono parte della Performance divenendo un obiettivo strategico "intersettoriale" per tutti i settori dell'Ente.

Il Piano 2023-2025 prevede azioni di integrazione tra la prevenzione della corruzione, le misure per la trasparenza e la performance dei dipendenti tramite il raccordo tra PTPCT e Piano Performance e il coinvolgimento attivo dei Responsabili di settore nell'analisi della mappatura dei rischi.

In particolare, il Comune di Mariano Comense ha inteso dare attuazione alla legge 190/2012 attraverso la mappatura dei procedimenti dell'ente e delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione, nonché attraverso il coinvolgimento di tutti i Responsabili di Settore nell'attività di analisi e valutazione, di proposta e definizione delle misure specifiche del PTPCT e nell'attività di monitoraggio. Il Piano prevede l'adozione di misure specifiche, necessarie a mitigare le categorie di rischio corruttivo ad esse collegate, e le misure di carattere generale che, proprio in virtù della loro natura di strumenti ad ampio raggio, risultano idonee ad incidere sul complesso sistema di prevenzione.

Tutte le misure sono state introdotte nella stesura del Piano con l'indicazione del responsabile di riferimento; tutti i Responsabili di settore devono applicare le misure, la cui verifica deve essere effettuata dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

Il Piano 2023-2025 tiene conto delle indicazioni del nuovo Piano Nazionale Anticorruzione - PNA 2022.

Si rimanda al PTPCT 2023/2025 allegato al presente documento.

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Modello organizzativo dell'Ente

Struttura organizzativa

Lo schema organizzativo dell'Ente prevede le seguenti strutture organizzative:

- Segreteria generale
- Settori
- Servizi

Segreteria generale

La Segreteria Generale provvede ad attuare gli indirizzi e gli obiettivi stabiliti dal Sindaco, dal Consiglio e dalla Giunta comunale ed è titolare delle funzioni di sovrintendenza e di programmazione della gestione dell'Ente. È sovraordinata rispetto alle altre strutture dell'Ente. Il Segretario generale è titolare della funzione di direzione complessiva dell'organizzazione amministrativa e garantisce il necessario raccordo tra organi politici ed organi gestionali. Al Segretario spetta il coordinamento unitario dell'azione amministrativa al fine di assicurarne la sua efficienza e regolarità ed in funzione della realizzazione degli obiettivi fissati negli atti di programmazione dell'Amministrazione comunale.

Settori

I settori rappresentano le unità operative di massimo livello dell'Ente, deputate alla programmazione, realizzazione e controllo di attività, servizi e progetti omogenei. I settori operano con ampia autonomia gestionale nel rispetto degli indirizzi degli organi di governo. Alla direzione di ogni settore è preposto un dipendente inquadrato nell'area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni (ex categoria D), che assume la denominazione di Responsabile di settore, che assicura, nell'ambito degli indirizzi e dei programmi fissati dall'Amministrazione, il raggiungimento degli obiettivi assegnati con la necessaria autonomia progettuale, operativa e gestionale, organizzando le risorse finanziarie, strumentali e umane assegnate.

Servizi

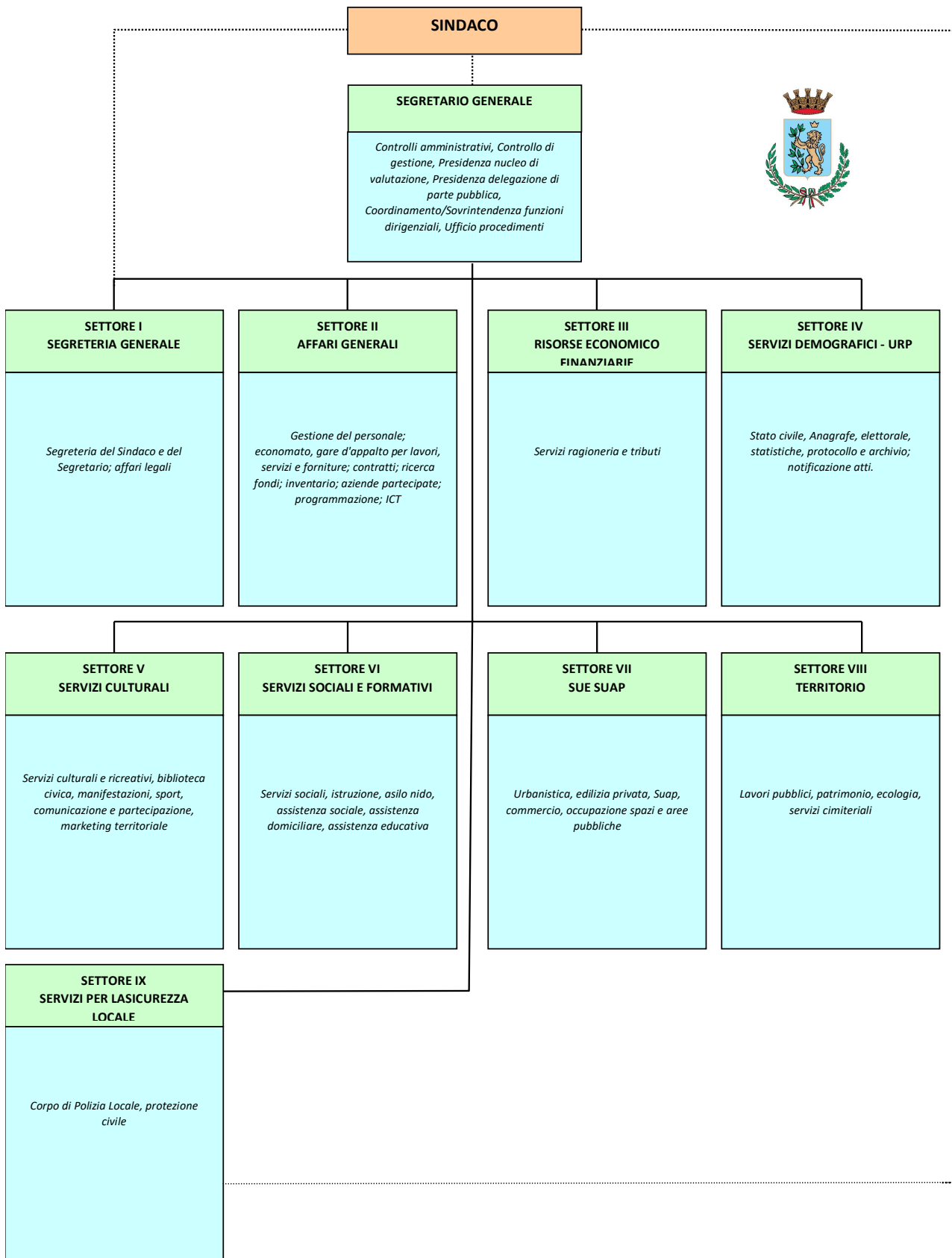
I servizi rappresentano un ambito organizzativo omogeneo sotto il profilo gestionale. Al servizio è assegnata la cura di specifici obiettivi e/o attività, con conseguente responsabilizzazione in ordine al raggiungimento dei risultati. Di norma, i servizi sono posti all'interno dei settori.

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

- Settore 1 Segreteria generale
- Settore 2 Affari generali
- Settore 3 Risorse economico-finanziarie
- Settore 4 Servizi demografici - URP
- Settore 5 Servizi culturali
- Settore 6 Servizi sociali e formativi
- Settore 7 SUE SUAP
- Settore 8 Territorio
- Settore 9 Servizi per la sicurezza locale

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

Di seguito si riporta la struttura organizzativa dell'Ente, vigente dal 1.03.2021:



Dotazione organica

La dotazione organica dell'Ente suddivisa per profili, risulta dalla somma dei dipendenti in servizio e delle coperture di posti inseriti nel fabbisogno di personale. A seguito della sottoscrizione del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022, le categorie A, B, C e D, sono state sostituite dal nuovo sistema di classificazione in vigore dal 1.04.2023. Al posto delle categorie oggi risultano quattro Aree in cui il personale è stato automaticamente inquadrato: Area degli Operatori (ex categoria A), Area degli Operatori Esperti (ex categoria B), Area degli Istruttori (ex categoria C) ed Area Dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni. Sono state soppresse anche le relative posizioni economiche, diventate un unico differenziale al momento del servizio. Pertanto la nuova dotazione organica, può essere così rappresentata:

PROFILO PROFESSIONALE	NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE AREA	TEMPO PIENO (TP)/TEMPO PARZIALE (%)	POSTI ATTUALI
Operatore Tecnico	Area degli Operatori Esperti	TP	1
Collaboratore Amministrativo	Area degli Operatori Esperti	TP	10
Collaboratore Amministrativo	Area degli Operatori Esperti	70%	2
Collaboratore Amministrativo	Area degli Operatori Esperti	83%	1
Collaboratore Amministrativo	Area degli Operatori Esperti	75%	1
Operatore Professionale	Area degli Operatori Esperti	TP	1
Agente Polizia Locale	Area degli Istruttori	TP	11
Agente Polizia Locale	Area degli Istruttori	50%	1
Assistente Amministrativo	Area degli Istruttori	TP	19
Assistente Amministrativo	Area degli Istruttori	70%	3
Assistente Contabile	Area degli Istruttori	TP	2
Assistente Contabile	Area degli Istruttori	83%	1
Assistente Contabile	Area degli Istruttori	70%	1
Assistente Informatico	Area degli Istruttori	TP	1
Istruttore Tecnico	Area degli Istruttori	TP	9
Istruttore Tecnico	Area degli Istruttori	83%	1
Istruttore Tecnico	Area degli Istruttori	70%	1
Assistente di Biblioteca e Cultura	Area degli Istruttori	TP	3
Assistente di Biblioteca	Area degli Istruttori	TP	1
Istruttore Direttivo di Vigilanza	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	TP	2
Istruttore Direttivo	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	TP	6
Assistente Sociale	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	TP	2
Assistente Sociale	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	70%	1
Istruttore Direttivo	Area dei Funzionari e dell'Elevata	TP	2

Tecnico	Qualificazione		
Funzionario Tecnico	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	TP	1

Fabbisogno annualità 2023

PROFILO PROFESSIONALE	NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE AREA	TEMPO PIENO (TP)/TEMPO PARZIALE (%)	POSTI DA COPRIRE
Istruttore direttivo	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	TP	2
Istruttore direttivo tecnico	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	TP	1 (0 restanti)
Assistente Amministrativo	Area degli istruttori	TP	2
Agente di Polizia Locale	Area degli istruttori	TP	4 (2 restanti)
Istruttore tecnico	Area degli istruttori	TP	2 (1 restante)
Assistente Amministrativo (L.68/1999)	Area degli istruttori	TP	1
Collaboratore amministrativo	Area degli Operatori Esperti	70%	1
Collaboratore amministrativo (L. 68/1999)	Area degli Operatori Esperti	TP	1

*il personale già assunto, ma programmato nel fabbisogno, risulta inserito nella tabella dei dipendenti in servizio.

3.2 Piano organizzativo del Lavoro Agile (POLA) 2023/2025

Nelle more della regolamentazione del lavoro a distanza, disciplinato dal contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al triennio 2019/2021 e sottoscritto in data 16.11.2022, che disciplina a regime l'istituto per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale, così come indicato nelle premesse delle "Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche", adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica il 30/11/2021 e per le quali è stata raggiunta l'intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'art. 9, comma 2, del D.Lgs. n. 281 del 28/08/1997, in data 16/12/2021, gli istituti del lavoro agile e del lavoro da remoto presso il Comune di Mariano Comense rimangono regolati dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 171 del 26.11.2022, esecutiva ai sensi di Legge, e successive deliberazioni n. 14 del 23.01.2023 e n. 31 del 6.03.2023, è stata approvata e successivamente aggiornata, la Sezione 3.3 “Organizzazione e capitale umano” del Piano integrato delle attività (P.I.A.O.) 2023-2025.

Il Piano, adottato nel rispetto della complessa normativa vigente in materia di assunzioni del personale, è aggiornato alle nuove disposizioni disposte dal decreto ministeriale del 17.03.2020 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 108 del 27.04.2020 e dalla circolare pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 108 del 27.04.2020, attuativi dell’art. 33 del D.L. n. 34/2019, convertito in L. 58/2019, che dispone il superamento della regola del turn over e introduce la regola della sostenibilità finanziaria per la quale la capacità assunzionale è determinata in base al rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti: più precisamente, è possibile procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell’equilibrio di bilancio asseverato dall’organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi e al netto dell’IRAP, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

Come espressamente disposto dalle disposizioni sopra richiamate, la maggior spesa per assunzioni a tempo indeterminato derivante dall’applicazione della nuova disciplina per gli enti virtuosi non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall’art. 1 c. 557-quater della Legge 296/2006.

Inoltre l’entrata in vigore della nuova disciplina di cui all’art. 33 del D.L. n. 34/2019, convertito in L. 58/2019, ha effetti sul limite al trattamento accessorio del personale di cui all’art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017, in quanto consente l’adeguamento delle risorse destinate al fondo per i trattamenti economici accessori e alle posizioni organizzative (ora incarichi di Elevata Qualificazione – EQ), in aumento o in diminuzione, per garantire il valore medio pro-capite riferito al 2018, fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio sia inferiore al numero dei dipendenti al 31.12.2018.

La nuova disciplina ha quindi la finalità di allargare gli spazi di assunzione rispetto a quanto previsto dalla previgente normativa, in quanto fa riferimento anche alle nuove assunzioni quali “leve” per perseguire le finalità di cui all’art. 33, comma 1, del D.L. n. 34/2019.

Alla luce della nuova disciplina delle assunzioni di personale, l’Ente intende utilizzare quanto più possibile della capacità di assunzione che è consentita dalla normativa vigente per coprire il turn over e cercare di consolidare i percorsi di riassetto organizzativo finalizzati a rafforzare la struttura dell’ente con figure professionali idonee, ad alto contenuto tecnico-professionale. Inoltre, nell’individuazione delle figure professionali di cui si è prevista l’assunzione, sono state considerate le esigenze connesse all’attuazione dei progetti previsti dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza di cui al D.L. n. 80/2021 convertito in L. n. 113/2021 e del D.L. n. 152/2021 convertito in L. n. 233/2021.

In particolare, il piano triennale dei Fabbisogni di Personale è soggetto ad costante monitoraggio da parte del Segretario generale con il Responsabile del Settore Affari generali e l’Ufficio personale al fine di verificare lo stato di attuazione del piano e apportare eventuali aggiornamenti o modifiche.

3.3.1 Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche

Con Decreto del Dipartimento della funzione pubblica del 8 maggio 2018, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018, ai sensi dell'art. 6-ter, comma 1 del D.lgs. 30.3.2001 n. 165, come novellato dal D.lgs. 25.5.2017 n. 75, sono state emanate le linee guida per la predisposizione dei Piani di fabbisogno di personale.

Tale documento rafforza il nuovo concetto di dotazione organica, già introdotto con l'innovazione apportata all'art. 6 del D.lgs. 165/2001 dal citato D.lgs. 75/2017.

La dotazione organica non è più un "contenitore rigido" da cui partire per definire il PTFP, ma un valore finanziario di "spesa potenziale massima sostenibile" al cui interno le amministrazioni, in termini flessibili, individuano il proprio fabbisogno di personale in relazione alle funzioni ed esigenze organizzative in stretto raccordo con il piano della performance.

Le linee guida indicano le modalità per addivenire alla definizione della "spesa potenziale massima sostenibile che trovano riscontro nell'art. 1, comma 557, e seguenti della Legge 296/2006 quale limite di spesa del personale e nel decreto Ministeriale del 17.03.2020, attuativo dell'art. 33 del D.L. 34/2019, convertito in L. 58/2019, in merito alla capacità assunzionale.

Con Decreto del Dipartimento della funzione pubblica del 22.07.2022, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 215 del 14.09.2022 sono state aggiornate ed integrate le linee guida introducendo l'individuazione delle competenze legate ai vari profili di cui si prevede la copertura.

In tale contesto, posta l'inesistenza di posizioni soprannumerarie (previa verifica ex art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 a seguito della quale non si registrano condizioni di eccedenza e/o di sovrannumero del personale), occorre innanzitutto individuare le capacità assunzionali previste a legislazione vigente nell'ambito delle quali esprimere il fabbisogno di personale coerente con le esigenze organizzative espresse nei documenti di programmazione e tenuto conto di tutti gli strumenti, anche innovativi, a disposizione per la migliore allocazione delle risorse nuove ed esistenti, secondo il principio della continua ricerca dell'ottimale impiego delle risorse pubbliche.

Di seguito si riporta quindi il fabbisogno di personale, in termini di unità di personale da assumere ed utilizzo di capacità assunzionale, come approvato e successivamente aggiornato con le deliberazioni di Giunta comunale riportate sopra, alle quali si rimanda per la completezza del Piano:

ANNO 2023

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

Quantità	Profilo professionale	Settore di assegnazione
2 (*1)	Istruttore direttivo, tempo pieno, Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione - ex categoria D	Affari Generali Risorse economico - finanziarie
3 (*2)	Agente di Polizia locale, tempo pieno, Area degli Istruttori - ex categoria C	Servizi per la sicurezza locale
1	Agente di Polizia locale, tempo pieno, Area degli Istruttori - ex categoria C (ex fabbisogno 2022)	Servizi per la sicurezza locale
2	Assistente amministrativo, tempo pieno, Area degli Istruttori - ex categoria C	Servizi demografici ed URP Territorio

1 (*3)	Assistente amministrativo, tempo pieno, Area degli Istruttori - ex categoria C (assunzione per categoria protetta L. 68/1999)	Servizi sociali e formativi
1	Collaboratore amministrativo, tempo parziale 25 h, Area degli Operatori Esperti - ex categoria B3	Servizi culturali
1	Collaboratore amministrativo, tempo pieno, Area degli Operatori Esperti - ex categoria B3 (assunzione per categoria protetta L. 68/1999 ex fabbisogno 2022)	Servizi demografici ed Urp
1	Istruttore tecnico, tempo pieno, Area degli Istruttori - ex categoria C	SUE - SUAP
1	Istruttore tecnico, tempo pieno, Area degli Istruttori - ex categoria C	Territorio
1	Istruttore direttivo tecnico, tempo pieno, Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione - ex categoria D	Territorio

(*1) Le assunzioni delle unità di personale con figura professionale di Istruttore direttivo, categoria D, si realizzeranno in subordine alla cessazione per collocamento a riposo di una dipendente in servizio presso l'Ente con pari figura professionale e categoria ed in subordine alla scadenza della conservazione del posto disposta con determinazione n. 627/2022 nei confronti di una dipendente cessata dal servizio presso l'Ente con pari figura professionale e categoria.

(*2) L'assunzione di una delle tre unità di personale con figura professionale di Agente di P.L., categoria C, si realizzerà in subordine al trasferimento di una unità presso altro Ente con pari figura professionale e categoria, dal 16 aprile 2023.

(*3) L'assunzione di tale unità è subordinata al pensionamento per vecchiaia, di una unità assegnata allo stesso Settore.

ANNO 2024

Da definire

ANNO 2025

Da definire

A seguito delle necessità dell'Ente e considerata la positiva esperienza pregressa, è stata confermata, per l'anno 2023, ad integrazione e a supporto del personale assegnato ai diversi Settori dell'Ente, l'adesione allo strumento DoteComune, attivando i tirocini formativi nei limiti delle risorse disponibili a bilancio e secondo le esigenze funzionali ed organizzative di volta in volta emergenti. Ad oggi sono già stati attivati tre tirocini di DoteComune presso tre distinti Settori dell'Ente.

In riferimento alle disponibilità dell'Ente rispetto alle assunzioni a tempo determinato, si sottolinea che, ai sensi della normativa vigente in materia, ed in particolare dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, come modificato, da ultimo, dall'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014, il limite della spesa annuale per lavoro flessibile risulta pari a complessivi di Euro **157.310,00** (spesa sostenuta nell'anno 2009) e che le stesse potranno essere effettuate, rispettando tale soglia, in osservanza della vigente normativa in materia e tenuto conto

delle necessità che eventualmente emergeranno dai vari Settore dell'Ente in relazione a tale tipologia di personale.

Si evidenzia che in relazione alle assunzioni previste per l'anno 2023, la capacità finanziaria a disposizione dell'Ente, pari ad Euro 633.464,19 risulta quindi utilizzata come segue:

UTILIZZO INCREMENTO SPESA ANNO 2023					
<i>Incremento spesa utilizzabile</i>					
633.496,15					
		Tabellare	Oneri	Trattamento accessorio medio con oneri	Totale
1	istruttore direttivo	25.146,71	6.709,14	2.026,88	33.882,73
	<i>Rimanenza</i>				599.613,42
1	istruttore direttivo	25.146,71	6.709,14	2.026,88	33.882,73
	<i>Rimanenza</i>				565.730,69
1	assistente amministrativo	23.175,61	6.183,25	2.026,88	31.385,74
	<i>Rimanenza</i>				534.344,94
1	assistente amministrativo	23.175,61	6.183,25	2.026,88	31.385,74
	<i>Rimanenza</i>				502.959,20
1	istruttore tecnico	23.175,61	6.183,25	2.026,88	31.385,74
	<i>Rimanenza</i>				471.573,46
1	collaboratore amministrativo	21.745,62	5.801,73	2.026,88	29.574,23
	<i>Rimanenza</i>				441.999,23
1	agente P.L.	23.175,61	6.183,25	2.026,88	31.385,74
	<i>Rimanenza</i>				410.613,48
1	agente P.L.	23.175,61	6.183,25	2.026,88	31.385,74
	<i>Rimanenza</i>				379.227,74
1	agente P.L.	23.175,61	6.183,25	2.026,88	31.385,74
	<i>Rimanenza</i>				347.842,00
1	agente P.L.	23.175,61	6.183,25	2.026,88	31.385,74
	<i>Rimanenza</i>				316.456,25
1	istruttore tecnico	23.175,61	6.183,25	2.026,88	31.385,74
	<i>Rimanenza</i>				285.070,51
1	assistente amministrativo	categoria protetta			-
	<i>Rimanenza</i>				285.070,51
1	istruttore direttivo tecnico	25.146,71	6.709,14	2.026,88	33.882,73
	<i>Rimanenza</i>				251.187,78
1	collaboratore amministrativo	categoria protetta			-
	<i>Rimanenza</i>				251.187,78

In relazione alla capacità finanziaria come sopra esplicitata ed ai vincoli di bilancio e normativi rispetto alle assunzioni di personale presso i Comuni, si ritiene di specificare che la copertura di posti che si dovessero rendere vacanti nel corso dell'anno 2023 verrà automaticamente considerata quale fabbisogno di personale da attuare, facendo salva la verifica delle disponibilità di bilancio e della capacità finanziaria rimanente e disponibile, salvo diverse decisioni rispetto al posto oggetto di copertura (ad esempio assunzione di una unità inquadrata in diversa categoria giuridica, copertura del posto in Settore diverso da quello in cui dovesse verificarsi la cessazione); in tale caso verrà predisposto apposito atto formale di integrazione del fabbisogno.

In relazione alle modalità di copertura dei posti individuati nel fabbisogno e delle successive integrazioni, si demanda al Responsabile del Settore Affari Generali l'individuazione delle modalità di reclutamento da attivarsi previo confronto con il Segretario generale e l'Amministrazione Comunale anche a seguito di apposita Informativa alla Giunta.

La proposta del fabbisogno e le successive proposte di integrazioni sono state sottoposte all'esame del Collegio dei Revisori dei Conti, al fine dell'accertamento della conformità dell'atto al rispetto del principio di contenimento della spesa di cui alla normativa vigente. Il Collegio ha espresso, su tutte le proposte, parere favorevole, come da documentazione depositata agli atti del Settore, Affari Generali, confermando altresì l'asseverazione di cui al D.L. 34/2019, art. 33 comma 2 come convertito nella Legge n. 58/2019, in relazione al rispetto degli equilibri pluriennali di bilancio.

3.4 Formazione del personale

La formazione rientra nella strategia organizzativa dell'Ente, in linea con le finalità previste dall'art. 1, comma 1, del D.Lgs. n.165/2001 che è finalizzato all'accrescimento dell'efficienza delle Amministrazioni, la razionalizzazione del costo del lavoro e la migliore utilizzazione delle risorse umane.

Le politiche di riduzione della spesa del personale, da anni imposte rispetto al contenimento dei costi del personale della Pubblica Amministrazione, impongono una severa ed attenta pianificazione della attività che puntano a professionalizzare ed allo stesso tempo valorizzare le risorse umane dell'Ente.

In questo ambito per il Comune di Mariano Comense, la formazione del personale svolge un ruolo strategico di gestione della complessità in contesti di sviluppo caratterizzati da continui cambiamenti normativi, tecnologici ed organizzativi, imposti sia dalle nuove normative di settore che dall'esigenza di adeguamento alle nuove tecnologie informatiche e digitali. La formazione è da sempre considerata fondamentale e strategica per la crescita, lo sviluppo delle competenze, delle conoscenze e delle professionalità dei propri dipendenti, ritenute indispensabili per la gestione di tutti quei processi che caratterizzano l'azione amministrativa dell'ente nel suo complesso.

L'obiettivo generale, in relazione alla formazione a livello di Ente, è quello di mantenere strutturato in maniera permanente il sistema formativo per favorire lo sviluppo delle risorse umane, anche in ragione dei cambiamenti organizzativi e culturali che nascono dalla spinta dei nuovi bisogni della comunità locale, valorizzando le risorse e le competenze personali per ottenere, in parallelo, un efficace sviluppo organizzativo, nonché per soddisfare il fabbisogno formativo dettato da:

- innovazioni di carattere normativo e/o tecnologico;
- nuove assunzioni;

- nuove assegnazioni settoriali di personale;
- obblighi di legge;
- necessità di aggiornamento professionale;
- obiettivi di performance assegnati ai Responsabili di Settore, che implicano conoscenze e competenze nuove;
- processi di riorganizzazione ed innovazione dell'Ente.

Il Segretario generale svolge la funzione di direzione, in condivisione con il Settore Affari Generali, nell'impostazione degli indirizzi strategici finalizzati all'analisi dei fabbisogni formativi rivolti ai dipendenti; il Settore Affari Generali svolge altresì la funzione di interfaccia per la segnalazione delle varie esigenze formative, monitorando le richieste di partecipazione ai corsi di natura settoriale e trasversale, anche quelle che emergono durante il Comitato di Direzione.

L'Ente aderisce a diverse iniziative sia di altri Enti presenti sul territorio che di soggetti privati per la promozione di iniziative formative, l'organizzazione di seminari, webinar e corsi di interesse generale, per fornire l'assistenza tecnico-giuridica ed amministrativa, la consulenza con esperti qualificati su tutte le questioni e problemi interessanti gli Enti Locali, l'invio di circolari informative sulle più recenti produzioni normative, su risoluzioni ministeriali e giurisprudenza. In ragione di tali adesioni, il Comune di Mariano Comense da sempre garantisce la partecipazione dei propri dipendenti a diverse attività formative e servizi andando incontro alla crescente esigenza/richiesta di formazione.

Il Capo V – Formazione del personale (articoli dal 54 al 56) del CCNL Funzioni Locali 16.11.2022, definisce il ruolo della formazione quale “*primario*” nelle strategie di cambiamento dell'ente al fine di conseguire maggiore qualità ed efficacia delle attività dell'Amministrazione. A tale scopo risulta necessario dare impulso all'investimento in attività formative, utilizzando, oltre alle risorse economiche interne all'Ente, anche canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali e/o regionali. Gli enti possono anche assumere iniziative di collaborazione con altri Enti del territorio o Amministrazioni al fine di realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.

Con una nota del 24 marzo 2023, inoltre, il Ministero per la PA ha pubblicato la Direttiva relativa alla “Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza”. La direttiva prevede che, entro il 30 giugno 2023, le Amministrazioni che non lo abbiano ancora fatto aderiscano a Syllabus e che, entro sei mesi dall'iscrizione, forniscano attività di formazione digitale ad almeno il 30% del personale, poi al 55% entro il 2024 e ad almeno il 75% entro il 2025. Le altre materie su cui viene chiesto ai dipendenti di formarsi sono la transizione ecologica e amministrativa, secondo un'offerta formativa erogata dal Dipartimento della funzione pubblica anche avvalendosi della Sna e di FormezPa. A ciascun dipendente pubblico, inoltre, dovranno essere garantite almeno 24 ore di formazione all'anno, arrivando quindi a circa tre giornate lavorative su base annua da dedicare all'accrescimento delle competenze.

Nuovo è anche l'approccio in base al quale per il dipendente la formazione è al tempo stesso un diritto ed un dovere da considerare a tutti gli effetti come un'attività lavorativa che impatta sulla carriera e, per le amministrazioni, un investimento e non un costo. La partecipazione ai corsi entra a far parte della valutazione individuale e conta ai fini delle progressioni professionali all'interno della stessa area e tra le aree o qualifiche diverse.

Destinatario del piano della formazione annuale a livello di Ente risulta tutto il personale, compreso il personale comandato e/o distaccato, in assegnazione temporanea e/o in utilizzo congiunto.

Ai sensi del Capo V – Formazione del personale (articoli dal 54 al 56) del CCNL Funzioni Locali 16.11.2022, del d.lgs. 165/2001 (art. 13) e del d.lgs. n. 81/2008, l'attività formativa dell'Ente si andrà a sviluppare prevalentemente sulle seguenti aree tematiche:

Area tecnico-specialistica: include la formazione di settore e l'aggiornamento su normative di carattere tecnico, mirati all'acquisizione ed al consolidamento delle competenze necessarie per lo svolgimento delle mansioni attinenti ad attività o a profili specifici.

Area informatica e innovazione: comprende la formazione specifica su applicativi gestionali specifici e generali di uso comune, nonché l'aggiornamento del personale su strumenti ed innovazioni digitali.

Area formazione sulla sicurezza sui luoghi di lavoro: include la formazione obbligatoria a carico del datore di lavoro discendente dalla prescrizione normativa; in quest'ambito potranno inoltre rientrare iniziative programmate inerenti alla programmazione generale e specifica e dei vari aggiornamenti.

Area formazione anticorruzione e trasparenza: con l'adozione del Piano Triennale della Prevenzione e della Trasparenza 2023-2025, si prevede di organizzare corsi di formazione specifica per il personale maggiormente coinvolto nei processi esposti a più elevato rischio.

La programmazione della formazione, tenuto conto delle sopra elencate aree tematiche, verrà strutturata con approcci differenziati su tre livelli:

- generale, rivolto a tutti i dipendenti;
- specifica, afferente a tematiche specifiche legate al settore di appartenenza;
- obbligatoria, relativa alle tematiche dell'anticorruzione, della privacy, della sensibilizzazione generale sull'etica e sulla legalità, della sicurezza e nei vari ambiti per i quali la formazione è considerata obbligatoria.

La formazione generale risulta volta a colmare lacune di competenze rispetto ad ambiti strategici comuni a tutti i dipendenti (ad esempio informatica e nuove tecnologie digitali, procedimento amministrativo, nozioni di contabilità degli enti locali, appalti ecc.); la formazione specifica risulta collegata alla normativa settoriale (ad esempio CCNL di comparto, contabilità avanzata, codice dei contratti e degli appalti ecc.). A corollario delle due tipologie di formazione, si inserisce la formazione obbligatoria di Ente, su tematiche definite dalla normativa, come sopra elencate, trasversali a tutti i Settori dell'Amministrazione, formazione non derogabile e come già detto obbligatoria. In particolare, in riferimento all'anticorruzione la formazione è intesa come una misura finalizzata a formulare una strategia di prevenzione del fenomeno corruttivo che punta ad esaminare l'organizzazione, le sue regole e le sue prassi di funzionamento in termini di "possibile esposizione" al fenomeno della corruzione.

La programmazione della formazione a livello di Ente, durante le varie annualità, è in fase di definizione continua, una sorta di "work in progress" in quanto si cerca di realizzare corsi e seminari di formazione tenendo conto delle esigenze, delle richieste degli addetti ai lavori stando al passo con le continue novità legislative.

Per l'anno 2023, tenuto conto delle premesse sopra riportate, si definisce il piano formativo a livello di Ente come nello schema in allegato.

In particolare nella definizione dello stesso, si è proceduto come segue:

- **formazione generale:** l'Ente, come anche inserito nel Piano triennale dell'Informatica approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 92 del 28.11.2022, ha aderito alla misura formativa Syllabus. Tale formazione, articolata su un triennio, risulta destinata a tutto il personale dipendente dell'Ente. Obiettivo di tale processo formativo è quello di incrementare le competenze informatiche e digitali di base del singolo dipendente, rilevate tramite dei questionari su specifici singoli argomenti, attraverso corsi di formazione individualizzati e disponibili sulla relativa piattaforma, previa autenticazione. La fruizione dei corsi risulta libera ed ogni singolo dipendente, dalla propria postazione, ha la possibilità di seguire questi corsi mirati quando preferisce; l'attività formativa non risulta pertanto vincolata a date ed orari precisi, né alla gestione dell'attività amministrativa di ogni singolo settore/servizio.
- **formazione specifica per ogni singolo Settore:** tale formazione viene definita di concerto fra i dipendenti interessati, il competente Responsabile di Settore ed il Segretario generale. Oltre ai corsi spot (di norma concentrati in un'unica giornata formativa) destinati ad approfondire e/o accrescere la conoscenza rispetto a singoli argomenti o novità legislative, magari non approfondite in specifici momenti, l'anno si caratterizza per i corsi di durata superiore ad una giornata formativa focalizzati su intervenuti mutamenti contrattuali e/o legislativi di ampia portata. Esempi di questa tipologia di formazione e di corsi effettuati o che si andranno ad effettuare durante l'anno, sono i "master" sulle risorse umane (effettuati nella prima parte dell'anno del personale adibito a tale servizio a seguito della sottoscrizione del nuovo CCNL) ed i "master" sul nuovo codice degli appalti (da effettuarsi nella seconda metà dell'anno da dipendenti in servizio presso settori diversi dell'Ente).
- **formazione obbligatoria:** durante l'annualità si procederà con l'ultimazione dei corsi relativi all'anticorruzione, programma iniziato lo scorso anno con una serie di corsi divisi per argomenti e dedicati, su definizione del competente Responsabile, a tutti i dipendenti in servizio presso l'ente. In relazione alla normativa sulla sicurezza sul luogo di lavoro si programmerà la definizione e l'effettuazione dei corsi suddivisi per livello di rischio (generico e specifico).

Tutto quanto sopra esplicitato risulta riportato nella tabella allegata, denominata Piano della formazione annualità 2023. Lo stesso risulta comunque sempre in divenire e soggetto ad eventuali interventi, alla luce di emanande normative e necessità emergenti a livello di ente, nonché alla luce del successivo confronto con le Organizzazioni sindacali e le R.S.U. di Ente.

Le tabelle sotto riportate, suddivise per tipologia\area tematica di formazione, sono aggiornate a quanto effettuato al mese di approvazione del presente Piano ed a quanto già programmato per l'annualità corrente.

ANNUALITA' 2023 specifica		
Titolo	Area tematica	Target
Il nuovo CCNL	Tecnico -Specialistica	Dipendenti del Servizio Personale
Le innovazioni normative per l'effettuazione dei concorsi: la modifica del D.P.R. 487/94	Tecnico -Specialistica	Dipendenti del servizio personale
Controlli su società ed enti partecipati	Tecnico -Specialistica	Dipendenti del Servizio Appalti e Contratti
Gestione finanziaria di parte corrente e gli accantonamenti	Tecnico -Specialistica	Dipendenti del Settore risorse economico-finanziarie;servizi appalti-contratti

Gestione finanziaria di parte capitale	Tecnico -Specialistica	Dipendenti del Settore risorse economico-finanziarie
Rendiconto 2022 -Parte finanziaria I	Tecnico -Specialistica	Dipendenti del Settore risorse economico-finanziarie
Rendiconto 2022 -Parte finanziaria II	Tecnico -Specialistica	Dipendenti del Settore risorse economico-finanziarie
Sose	Tecnico -Specialistica	Dipendenti del Settore risorse economico-finanziarie
Rendiconto 2022 -Parte Economica	Tecnico -Specialistica	Dipendenti del Settore risorse economico-finanziarie
Gestione di cassa:pianificazione dei flussi e controllo dei vincoli	Tecnico -Specialistica	Dipendenti del Settore risorse economico-finanziarie
Contabilità al tempo del Covid: la Certificazione 2022	Tecnico -Specialistica	Dipendenti del Settore risorse economico-finanziarie
PEF TARI	Tecnico -Specialistica	Dipendenti del Settore risorse economico-finanziarie
Corsi di aggiornamento al Sistema Bibliotecario Comunale	Tecnico -Specialistica	Dipendenti del Servizio biblioteca comunale
Gestire l'utenza multi-problematica:un focus sul gioco d'azzardo patologico	Tecnico -Specialistica	Dipendenti del Settore servizi sociali-formativi
Corso: A.E.S.	Tecnico -Specialistica	Dipendenti del Settore servizi sociali-formativi
Corso: " SIUSS"	Tecnico -Specialistica	Dipendenti del Settore servizi sociali-formativi
La semplificazione amministrativa nel procedimento di pubblico spettacolo, anche alla luce della novità introdotte dalla legge di conversione del decreto Milleproroghe	Tecnico -Specialistica	Dipendenti del Settore Sue-Suap
La normativa sulle opere di urbanizzazione alla luce della giurisprudenza: un'analisi approfondita	Tecnico -Specialistica	Dipendenti del Settore Sue-Suap
Gli strumenti ordinari del governo del territorio piani attuativi e convenzioni urbanistiche	Tecnico -Specialistica	Dipendenti del Settore Sue-Suap
Laboratorio M5C2 INV.2.1	Tecnico -Specialistica	Dipendenti del Settore Territorio
Il PNRR	Tecnico -Specialistica	Dipendenti del Settore Territorio
Riforma Cartabia	Tecnico -Specialistica	Dipendenti del Settore Servizi per la sicurezza locale
Il Responsabile di progetto (RUP) nel nuovo codice ed i compiti principali - I e II modulo	Tecnico -Specialistica	Personale con attribuzione di incarico di posizione organizzativa
Percorso di Qualificazione per Ufficiali di Polizia Locale Polis Lombardia - Modulo I	Tecnico -Specialistica	Dipendenti del Settore Servizi per la sicurezza locale

Prevenzione della corruzione e trasparenza negli appalti pubblici	Tecnico -Specialistica	Dipendenti del Settore servizi sociali-formativi
Aggiornamento sulla tutela del paesaggio dei luoghi identitari e l'evoluzione culturale	Tecnico -Specialistica	Dipendenti del Settore Sue-Suap
Affidamenti e contratti sottosoglia nel nuovo Codice degli Appalti	Tecnico -Specialistica	Dipendenti del Servizio Appalti e Contratti
Le implicazioni organizzative nel passaggio dal d.lgs. N.50/2016 al Nuovo Codice dei Contratti	Tecnico -Specialistica	Dipendenti del Servizio Appalti e Contratti
Il nuovo Codice dei Contratti Pubblici	Tecnico -Specialistica	Dipendenti del Servizio Appalti e Contratti
Corsi in materia di contabilità pubblica periodo gennaio-agosto 2023	Tecnico -Specialistica	Dipendenti del Settore risorse economico-finanziarie

ANNUALITA' 2023 informatica/innovazione		
Titolo	Area tematica	Target
Applicativi ditta Maggioli -sez-servizi diversi	Informatica e Innovazione	Dipendenti dei Settori diversi
Software di gestione delle attività del Settore servizi per la sicurezza locale	Informatica e Innovazione	Dipendenti del Settore servizi della polizia locale
Corsi di approfondimento su applicativi informatici a seguito introduzione EVO	Informatica e Innovazione	Dipendenti dei Settori diversi
Attivazione del portale Sue per gestione pratiche	Informatica e Innovazione	Dipendenti dei Settori diversi
Corsi di approfondimento sulla materia della Contabilità Pubblica	Informatica e Innovazione	Dipendenti del Settore risorse economico-finanziarie
Corso sul sito comunale	Informatica e Innovazione	Dipendenti dei Settori diversi
Programma formativo Syllabus – competenze digitali nella P.A.	Informatica e Innovazione	Dipendenti dei Settori diversi

ANNUALITA' 2023 sicurezza		
Titolo	Area tematica	Target
Corso formazione addetti primo soccorso	Formazione sulla sicurezza sui luoghi di lavoro	Dipendenti assegnati ai vari Settori
Corso formazione addetti antincendio	Formazione sulla sicurezza sui luoghi di lavoro	Dipendenti assegnati ai vari Settori
Corso aggiornamento RLS	Formazione sulla sicurezza sui luoghi di lavoro	Dipendenti assegnati ai vari Settori
Esercitazione annuale tiro a segno	Formazione sulla sicurezza sui luoghi di lavoro	Dipendenti del Settore Servizi per la sicurezza locale
Corso per il Datore di Lavoro	Formazione sulla sicurezza sui luoghi di lavoro	Datore di Lavoro
Programmazione generale e specifica	Formazione sulla sicurezza sui luoghi di lavoro	Dipendenti assegnati ai vari Settori

ANNUALITA' 2023 anticorruzione e trasparenza		
Titolo	Area tematica	Target
Formazione in tema di prevenzione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione e trasparenza	Formazione Anticorruzione e Trasparenza	Dipendenti assegnati ai vari Settori
Corso sulla codice di condotta disciplinare e sul codice di comportamento	Formazione Anticorruzione e Trasparenza	Dipendenti assegnati ai vari Settori
Formazione in tema di privacy	Formazione Anticorruzione e Trasparenza	Dipendenti assegnati ai vari Settori

La formazione è sottoposta a continuo monitoraggio da parte del Settore referente; a fine anno verrà predisposto relativo monitoraggio, utile a valutare l'impatto formativo a livello di ente, sia in relazione alle ore formazione\ dipendente, che alla specificità dei corsi effettuati.

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

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

- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance";
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";
- dal Nucleo di Valutazione (NdV) relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.

Performance

Il monitoraggio sullo stato di attuazione degli obiettivi strategici e operativi del **Documento Unico di Programmazione** avviene annualmente, in occasione dell'approvazione da parte del Consiglio comunale, organo di indirizzo e controllo politico, della verifica degli equilibri e dell'assestamento generale di bilancio.

Il monitoraggio infrannuale sullo stato di attuazione degli obiettivi gestionali del **Piano delle Performance**, definito dai Regolamenti e dal sistema di misurazione e valutazione delle performance adottati dall'Ente, è effettuato dai Responsabili dei Settori insieme al Segretario generale segnalando eventuali scostamenti o aree di criticità riscontrate nonché le possibili azioni correttive, intraprese o da porre in essere, ai fini delle valutazioni in ordine all'adozione delle misure ritenute più opportune. L'eventuale revisione degli obiettivi gestionali è oggetto di nuova approvazione da parte della Giunta comunale previa condivisione con il NdV.

A fine esercizio la rendicontazione dei risultati raggiunti in relazione agli obiettivi e ai target programmati è sottoposta ad istruttoria di verifica ed è validata dal NdV per costituire allegato parte integrante della Relazione sulle Performance.

Queste relazioni sono poi alla base di un confronto tra Segretario generale e Responsabili di Settore e costituiscono la base per la valutazione dei Responsabili stessi, oltre che uno spunto di riflessione per l'individuazione di eventuali difficoltà operative e per la proposizione di azioni correttive.

Il monitoraggio del **Piano triennale delle azioni positive** avviene prioritariamente ad opera del Comitato Unico di Garanzia – CUG che redige una relazione annuale sullo stato di attuazione delle misure per promuovere le pari opportunità.

Organizzazione e Capitale Umano

I Piani integrati nel presente documento relativi all'Organizzazione del Personale e gestione del Capitale Umano sono di seguito specificati:

- Piano triennale dei fabbisogni di personale 2023/2025, come riportato al punto 3.3;
- Piano della Formazione: come riportato al punto 3.4.

Per il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) 2023/2025 si rinvia al punto 3.2.

Il monitoraggio del **Piano triennale dei fabbisogni di personale** avviene previo confronto tra il Responsabile del Settore Affari Generali ed il Segretario generale anche a seguito di apposita Informativa alla Giunta Comunale.

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale – PTFP 2023-2025, quale stralcio della sezione 3.3 “Organizzazione e capitale umano” del Piano integrato delle attività (P.I.A.O.) 2023-2025, è stato approvato, dapprima, con deliberazione di Giunta Comunale n. 171 del 26.11.2022 e successivamente aggiornato con deliberazioni di Giunta comunale n. 14 del 23.01.2023 e n. 31 del 6.03.2023.

Anticorruzione

Il Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza - RPCT conduce l'attività di vigilanza e monitoraggio del Piano, con riferimento agli ambiti previsti dal PNA, anche ai fini della redazione della relazione prevista all'art. 1, comma 14, della legge n. 190/2012. La Relazione viene pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente nella sezione “Amministrazione trasparente”, sottosezione “Altri contenuti-Corruzione” entro i termini prescritti da ANAC. Per la Relazione annuale 2022 il termine è stato il 15 gennaio 2023.

Il monitoraggio compete ai medesimi soggetti che partecipano al processo di gestione del rischio; quindi, è effettuato dai Responsabili per i Settori di loro competenza. Nell'attività di monitoraggio e vigilanza il responsabile potrà utilizzare strumenti informatici, anche per assicurarne la tracciabilità e potrà procedere con modalità campionarie.

Il sistema di monitoraggio è annuale per la valutazione dell'effettiva attuazione delle **misure specifiche** di prevenzione e viene effettuato, di norma, nel mese di dicembre dell'anno di riferimento. Accanto alle misure specifiche sono previste all'interno del Piano le **misure generali** che intervengono in modo trasversale sull'Amministrazione; per ciascuna di queste misure è prevista l'indicazione di una descrizione, della periodicità del monitoraggio e del suo Responsabile.

Allegati

- Piano della performance 2023/2025
- Piano per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (PTPCT) 2023/2025 approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 52 del 12.04.2023