

# Comune di Bovisio Masciago

Provincia di Monza e Brianza

---



## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE

P.I.A.O.

2023 – 2025

(Art. 6 Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito in Legge 6 agosto 2021, n. 113)

Approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 95 del 20/07/2023

# Comune di Bovisio Masciago

Provincia di Monza e Brianza



## SOMMARIO

<b>PREMESSA</b> .....	3
<b>SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE</b> .....	6
<b>SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE</b> .....	7
2.1 – SOTTOSEZIONE VALORE PUBBLICO.....	7
2.2 – SOTTOSEZIONE PERFORMANCE.....	9
2.3 – SOTTOSEZIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA.....	11
<b>SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO</b> .....	18
3.1 – SOTTOSEZIONE STRUTTURA ORGANIZZATIVA.....	18
3.2 – SOTTOSEZIONE ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE.....	23
3.3. – SOTTOSEZIONE PIANO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE.....	29
PARTE 1 – QUADRO NORMATIVO.....	29
PARTE 2 – PROGRAMMAZIONE DEGLI OBIETTIVI PER LA COPERTURA DEL FABBISOGNO DI PERSONALE DELL'ENTE.....	44
PARTE 3 – PIANO DELLE AZIONI POSITIVE.....	52
PARTE 4 – FORMAZIONE.....	58
<b>SEZIONE 4 MONITORAGGIO</b> .....	64

### ALLEGATI

- A – Schede performance
- B – Mappatura processi e catalogo rischi
- C – Analisi dei rischi
- D – Macrostruttura
- E – Tabelle spesa di personale



## PREMESSA

L'articolo 6 del Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito in Legge 6 agosto 2021, n. 113, ha previsto, per tutte le Pubbliche Amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, l'adozione, ogni anno, entro il 31 gennaio, del Piano integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.).

In attuazione di tale norma risultano approvati successivamente i seguenti provvedimenti di carattere generale:

- D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 (G.U. n. 151 del 30 giugno 2022) *“Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano Integrato di Attività e Organizzazione”*, con il quale sono stati elencati, per le Pubbliche Amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, i seguenti adempimenti soppressi:
  - a) Piano dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6, commi 1, 4, 6, e all'articolo 6-ter del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
  - b) Piano delle azioni concrete, di cui all'articolo 60-bis del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
  - c) Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, di cui all'articolo 2, comma 594, lettera a), della Legge 24 dicembre 2007, n. 244 (adempimento già disapplicato a decorrere dall'anno 2020 dall'art. 57, comma 2, lettera e) del Decreto Legge 26 ottobre 2019, n. 124, convertito in Legge 19 dicembre 2019, n. 157);
  - d) Piano della performance, di cui all'articolo 10, comma 1, lettera a) e comma 1-ter, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
  - e) Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, di cui all'articolo 1, commi 5, lettera a), e 60, lettera a), della Legge 6 novembre 2012, n. 190;
  - f) Piano organizzativo del lavoro agile, di cui all'articolo 14, comma 1, della Legge 7 agosto 2015, n. 124;
  - g) Piano delle azioni positive, di cui all'articolo 48, comma 1, del Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198;
- D.M. 30 giugno 2022, n. 132 (G.U. n. 209 del 7 settembre 2022) *“Regolamento recante definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione”*, con il quale è stato predisposto uno schema tipo di P.I.A.O. che ne indica struttura e modalità redazionali, prevedendo, al contempo, modalità semplificate per l'adozione dello stesso da parte delle Pubbliche Amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti.

Restano esclusi dal P.I.A.O., come precisato dall'articolo 2, comma 2, del D.M. n. 132/2022, gli adempimenti di carattere finanziario, che ne costituiscono comunque il necessario presupposto: il successivo articolo 8, al comma 1, infatti, specifica che il P.I.A.O. deve essere elaborato assicurando la coerenza dei propri contenuti ai documenti di programmazione finanziaria previsti per ciascuna delle Pubbliche Amministrazioni obbligate alla relativa adozione.

In merito alla scadenza del 31 gennaio di ogni anno, l'art. 8, comma 2, del D.M. n. 132/2022 precisa che, in ogni caso di differimento del termine stabilito per la deliberazione dei bilanci di previsione, la scadenza ordinaria del 31 gennaio prevista per l'adozione del P.I.A.O. è differita di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei suddetti documenti di programmazione finanziaria; per l'anno 2023 tale scadenza è stata posticipata al 31 luglio 2023.

# Comune di Bovisio Masciago

Provincia di Monza e Brianza



Il P.I.A.O. ha durata triennale e viene aggiornato annualmente: l'articolo 11 del D.M. n. 132/2022 specifica che negli Enti Locali il P.I.A.O. è approvato dalla Giunta comunale.

**Si evidenzia che, nelle intenzioni del Legislatore, il P.I.A.O. rappresenta uno strumento di semplificazione e reingegnerizzazione dei processi, in quanto assorbe nelle proprie Sezioni e Sottosezioni gli adempimenti connessi all'adozione di Piani di programmazione previsti da specifiche disposizioni normative.**

Permangono, tuttavia, al riguardo, in particolare per gli Enti Locali, numerose difficoltà interpretative derivanti dalle differenti tempistiche di approvazione previste per i Piani di programmazione confluiti nel P.I.A.O., circostanza che rende tale documento non pienamente "integrato".

In diversi casi, inoltre, manca un pieno coordinamento rispetto ad altri documenti dell'Ente (in particolare Documento Unico di Programmazione D.U.P. e bilancio preventivo), situazione che rende molto difficoltosa e non conforme al principio di semplificazione l'attività di predisposizione del P.I.A.O.

Si evidenziano, altresì, alcuni aspetti di non chiarezza rispetto alle competenze assegnate dalla normativa ai diversi Organi dell'Amministrazione; ciò vale, per esempio, in materia di individuazione del "valore pubblico" e degli obiettivi generali rispetto ai quali non sono chiari i poteri della Giunta comunale rispetto ai documenti già approvati dal Consiglio comunale (in particolare rapporto fra contenuto del D.U.P. e contenuto del P.I.A.O.).

Significativa, in questo senso, la questione della programmazione del fabbisogno di personale. In passato l'approvazione dello schema di bilancio e del D.U.P. aggiornato seguiva l'approvazione da parte della Giunta comunale del Piano del fabbisogno di personale, con la nuova disciplina il P.I.A.O., all'interno del quale è rifluito il Piano del fabbisogno di personale, segue l'approvazione del bilancio da parte del Consiglio comunale.

A fronte di tale difficoltà di coordinamento tra tali documenti, causata dai limiti della normativa di riferimento che è stata oggetto di interventi parziali senza una visione complessiva che mettono in palese difficoltà gli operatori, si è espressa, negli ultimi mesi, anche la Commissione per l'armonizzazione degli enti territoriali (Arconet).

In sintesi, in attesa di avere a disposizione un quadro normativo complessivo coerente e chiaro, si è ritenuto di procedere come segue:

- a livello di D.U.P. proporre la situazione del personale in servizio al 1° gennaio 2023, comprensivo delle assunzioni e delle cessazioni già previste nel Piano di fabbisogno di personale 2022/2024 e in corso di attuazione;
- sempre a livello di D.U.P. indicare la spesa complessiva a carico del bilancio del personale di cui al punto precedente, nonché gli eventuali spazi assunzionali disponibili in applicazione della normativa vigente;
- a livello di P.I.A.O. si procederà a recepire le indicazioni generali contenute nel D.U.P., specificando puntualmente, nel rispetto dei vincoli normativi e di bilancio, le scelte di dettaglio in ordine al Piano di fabbisogno di personale.

**Sulla base di tali considerazioni si precisa che nella predisposizione del presente P.I.A.O. si è proceduto utilizzando un'ottica di ragionevolezza e di oggettiva semplificazione, con l'impegno, in caso di successivi interventi normativi e/o giurisprudenziali, nonché di altri chiarimenti, ad intervenire sul documento proposto con le necessarie precisazioni o integrazioni.**

Lo schema-tipo contenuto nell'allegato al D.M. n. 132/2022, il P.I.A.O. si compone della scheda anagrafica dell'Amministrazione, ed è articolato in Sezioni, a loro volta ripartite in Sottosezioni, riferite a specifici ambiti di attività gestionali.



# Comune di Bovisio Masciago

Provincia di Monza e Brianza



## Struttura del P.I.A.O.

- Sezione 1 - Scheda anagrafica dell'Amministrazione
- Sezione 2 - Valore pubblico, Performance e Anticorruzione
- Sezione 3 - Organizzazione e Capitale umano
- Sezione 4 - Monitoraggio.

La **Sezione 1** riporta i dati identificativi dell'Amministrazione.

La **Sezione 2** si compone di tre Sottosezioni:

- Valore pubblico  
Definisce i risultati dell'azione amministrativa in termini di obiettivi generali e specifici, tra i quali l'accessibilità fisica e digitale e la semplificazione delle procedure, finalizzati a generare valore pubblico, inteso come l'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo: per gli Enti Locali, la sottosezione Valore pubblico fa riferimento, con un orizzonte temporale di medio/lungo periodo (3/5 anni), alle linee programmatiche generali di mandato contenute nella Sezione strategica del Documento Unico di Programmazione (D.U.P.).
- Performance  
Descrive la programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia, di cui al D.Lgs. n. 150/2009, ponendo in relazione gli aspetti organizzativi e le responsabilità individuali con le strategie dell'Amministrazione, al fine di generare valore pubblico, con un orizzonte temporale di breve/medio periodo (1/3 anni).
- Rischi corruttivi e trasparenza  
Effettua la mappatura dei processi, per individuare e valutare i rischi di insorgenza di irregolarità connesse allo svolgimento delle attività, programmando le relative misure di prevenzione e contrasto finalizzate a garantire la corretta gestione dei procedimenti, perseguendo la trasparenza dell'azione amministrativa, monitorando il grado di attuazione delle iniziative adottate.

La **Sezione 3** si compone di tre Sottosezioni:

- Struttura organizzativa  
Presenta il modello organizzativo adottato dall'Ente, finalizzato alla realizzazione degli obiettivi strategici di valore pubblico individuati dall'Amministrazione.
- Organizzazione del lavoro agile  
Illustra i modelli di organizzazione del lavoro agile, finalizzati a promuovere flessibilità, responsabilità e autonomia gestionale del dipendente, perseguendo obiettivi di incremento della produttività e di miglioramento dei servizi rivolti a cittadini e imprese, favorendo al contempo una più ampia conciliazione dei tempi di lavoro con quelli della vita sociale.
- Piano triennale dei fabbisogni di personale  
Indica la programmazione delle assunzioni, calcolata sulla base dei vigenti vincoli in materia di spesa di personale, specificando le caratteristiche professionali richieste e i percorsi di valorizzazione dei dipendenti in servizio, in coerenza e correlazione con gli obiettivi perseguiti dall'Amministrazione.

La **Sezione 4** indica gli strumenti e le modalità di monitoraggio.

Indica i soggetti responsabili, le modalità e la frequenza dei controlli sul livello di attuazione dei programmi descritti nelle Sezioni/Sottosezioni, per supportare costantemente il processo decisionale, favorendo l'adozione di eventuali interventi correttivi, nell'ottica del perseguimento e realizzazione degli obiettivi strategici di valore pubblico individuati dall'Amministrazione.

# Comune di Bovisio Masciago

Provincia di Monza e Brianza



## SEZIONE 1 – SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Ente COMUNE DI BOVISIO MASCIAGO

Sede Piazza Oreste Biraghi, 3 - 20813 Bovisio Masciago (Monza e Brianza)

Telefono 0362/5111

Fax 0362/558720

Codice fiscale 03959350152

Partita I.V.A. 00767730963

Sito web [www.comune.bovisiomasciago.mb.it](http://www.comune.bovisiomasciago.mb.it)

Mail [protocollo@comune.bovisiomasciago.mb.it](mailto:protocollo@comune.bovisiomasciago.mb.it)

P.E.C. [comunebovisiomasciago@cert.legalmail.it](mailto:comunebovisiomasciago@cert.legalmail.it).

Popolazione 16.752 abitanti al 1° gennaio 2023

Superficie 4,93 km<sup>2</sup>

Densità abitativa 3.396,39 ab./km<sup>2</sup>

Codice I.S.T.A.T. 108019

Codice catastale B105

Altitudine 188 metri s.l.m., minima 180 e massima 221

Coordinate Geografiche

sistema sessagesimale

45° 36' 39,24" N 9° 9' 24,12" E

Sistema decimale 45,6109° N 9,1567° E

Nel 2009 il Comune di Bovisio-Masciago è passato dalla Provincia di Milano alla Provincia di Monza e della Brianza.



## SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

### 2.1 SOTTOSEZIONE VALORE PUBBLICO

Il Dipartimento della Funzione Pubblica, nelle Linee guida per il Piano della Performance, pubblicate nel giugno del 2017, ha definito il “valore pubblico” come l’aumento del benessere sociale ed economico degli utenti e degli stakeholder.

Il D.M. n. 132/2022, all’articolo 3, comma 1, lettera a), punto 4), definisce il valore pubblico generato dall’azione amministrativa come l’incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo destinatari delle politiche e dei servizi dell’Ente. Il quaderno A.N.C.I., pubblicato lo scorso mese di febbraio, contenente istruzioni tecniche e linee di indirizzo per la predisposizione del P.I.A.O., puntualizza che il primo passo per la corretta individuazione degli obiettivi di valore pubblico di una Amministrazione e degli indicatori di impatto per la loro misurazione, è l’analisi del contesto interno (struttura organizzativa) e del contesto esterno che caratterizza il territorio e l’ambiente nel quale l’Ente opera.

Il contesto interno è rappresentato dalla struttura organizzativa dell’Ente, articolata in aree/settori/uffici con relativa dotazione organica di personale: il personale dell’Ente, con differenti ruoli e responsabilità, gestisce processi/procedimenti amministrativi finalizzati all’erogazione di servizi mediante l’utilizzo di risorse finanziarie e strumentali appositamente assegnate.

Il contesto esterno è rappresentato dalle caratteristiche culturali, sociali ed economiche del territorio: le predette caratteristiche ambientali (strutturali e congiunturali), la domanda di servizi dei cittadini e le istanze degli operatori economici costituiscono i fattori che orientano le scelte politico-amministrative dell’Ente.

Il concetto di “valore pubblico” deve essere pertanto contestualizzato, in quanto correlato al proprio territorio e alla collettività amministrata, e orientato sulla base delle scelte espresse in sede di pianificazione degli obiettivi strategici di medio/lungo periodo contenuti nel programma di mandato dell’Amministrazione, e degli obiettivi di medio/breve periodo indicati nel Piano performance.

Per individuare gli obiettivi di “valore pubblico” perseguiti dall’Amministrazione e i relativi indicatori di impatto occorre quindi fare riferimento a fonti plurime e, in particolare:

- programma di mandato dell’Amministrazione;
- Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) di accompagnamento a ciascun bilancio di esercizio;
- obiettivi di performance dell’Ente;
- politiche nazionali, regionali e sovracomunali;
- missioni del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (P.N.R.R.).

La programmazione è uno strumento che orienta le strategie, gli interventi e le attività, ponendo quale punto di riferimento ultimo dell’azione amministrativa gli “impatti” indotti dalle scelte politiche sulla comunità amministrata, al fine di realizzare “valore pubblico per la collettività”, migliorandone le effettive condizioni di vita mediante l’incremento del benessere economico, sociale, culturale, e ambientale.

Ai fini che interessano rispetto alla presente Sottosezione, si rinvia al Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) 2023/2025, così come aggiornato con deliberazione del Consiglio comunale n. 18 del 26 aprile 2023.

# Comune di Bovisio Masciago

Provincia di Monza e Brianza



Tale documento è reperibile integralmente sul sito web dell'Ente all'indirizzo [www.comune.bovisiomasciago.mb.it](http://www.comune.bovisiomasciago.mb.it), Sezione Amministrazione trasparente, Sottosezione Bilanci, Voce Bilancio preventivo e consuntivo.

## **Sintesi obiettivi di “valore pubblico”**

Dal punto di vista generale, gli obiettivi di “valore pubblico” perseguiti dall'Amministrazione per i cittadini, gli utenti e il territorio del Comune di Bovisio Masciago possono essere così sintetizzati:

- Benessere territoriale-ambientale
- Benessere territoriale-sicurezza
- Benessere sociale, educativo, culturale e associativo
- Benessere economico
- Accountability, trasparenza e accessibilità digitale.

## **Obiettivi di digitalizzazione e di accessibilità**

In questa sede si ritiene rilevante un approfondimento in merito al processo di trasformazione digitale dell'Ente, già in corso da tempo, con il quale si intende promuovere uno sviluppo inclusivo, attraverso l'innovazione e la digitalizzazione al servizio delle persone, delle comunità e dei territori, nel rispetto della sostenibilità ambientale.

In relazione all'accessibilità dei propri sistemi informativi, intesi come capacità di erogare servizi e fornire le informazioni in modalità fruibile, senza discriminazioni, anche da parte di coloro che necessitano di tecnologie assistite o configurazioni particolari, l'Ente definisce e pubblica nell'apposita piattaforma presente sul sito dell'Agenzia per l'Italia Digitale (Ag.I.D.) gli obiettivi annuali di accessibilità.

Per rendere i propri servizi più accessibili ed inclusivi, l'Ente ha aderito all'apposita misura del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (P.N.R.R.), ottimizzando il proprio sito web istituzionale ed i propri servizi online con l'obiettivo di una elevata rispondenza alle specifiche tecniche e alle raccomandazioni contenute nelle linee guida WCAG 2.1 (Web Content Accessibility Guidelines).

Il Comune prosegue il percorso di digitalizzazione, aumentando e migliorando costantemente il numero e la qualità dei propri servizi online, mantenendoli in sicurezza e adeguandoli ad un contesto funzionale, tecnologico e normativo in continua evoluzione.

L'Amministrazione intende sfruttare al meglio le risorse messe a disposizione dal P.N.R.R. per la transizione al digitale; esse incideranno positivamente nel potenziamento delle infrastrutture, delle piattaforme e dei servizi I.C.T.; in particolare, l'Ente ha partecipato alle candidature ed ottenuto i finanziamenti P.N.R.R. nell'ambito delle seguenti Misure:

- Misura 1.2 - Abilitazione al Cloud per le P.A. locali
- Misura 1.4.1 - Esperienza del Cittadino nei servizi pubblici
- Misura 1.4.3 - Adozione App IO
- Misura 1.4.3 - Adozione Piattaforma PagoPA
- Misura 1.4.4 - Estensione dell'utilizzo delle piattaforme Nazionali di identità digitale -SPID CIE
- Misura 1.4.5 - Piattaforma Notifiche Digitali
- Misura 1.3.1 - Piattaforma Digitale Nazionale Dati.



## 2.2 SOTTOSEZIONE PERFORMANCE

La performance fa parte di un più generale ciclo di programmazione, pianificazione, gestione e rendicontazione, che prevede fasi temporali scandite mediante la redazione di documenti specifici.

In tema di programmazione strategica, per gli Enti Locali lo strumento di riferimento è rappresentato dal Documento Unico di Programmazione (D.U.P.), che costituisce, nel rispetto dei principi di coordinamento e coerenza, il presupposto necessario di tutti gli altri documenti programmatici.

Sulla base della programmazione strategica e finanziaria contenuta nel D.U.P. e nel Bilancio di previsione, vengono assegnati, ai Dirigenti/Responsabili di Area, gli obiettivi operativi da realizzare mediante la gestione delle risorse umane, finanziarie e strumentali messe a disposizione: la descrizione degli obiettivi è corredata di valori/indicatori, per monitorarne nel corso dell'esercizio finanziario il grado di realizzazione (con la possibile adozione di interventi correttivi), e per misurare le prestazioni fornite e i risultati conseguiti, provvedendo alla successiva rendicontazione.

Il Legislatore opera una distinzione tra performance organizzativa e performance individuale.

La performance organizzativa è il contributo che le Aree dell'Ente apportano al raggiungimento degli obiettivi di mandato amministrativo, in termini di qualità e quantità dei servizi erogati, soddisfazione dei bisogni della comunità, sviluppo delle relazioni con cittadini e utenti, incremento del benessere della collettività locale, modernizzazione dell'organizzazione, efficienza nell'impiego delle risorse, contenimento dei costi, ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi.

La performance individuale è la misurazione e valutazione dell'efficacia delle prestazioni individuali, in termini di raggiungimento di specifici obiettivi, competenze dimostrate e comportamenti professionali.

Performance organizzativa e performance individuale devono tuttavia essere strettamente legate, in un percorso di necessaria coerenza reciproca, in quanto entrambe concorrono alla realizzazione di "valore pubblico", in termini di accrescimento del benessere sociale, ambientale, economico, culturale, della comunità amministrata destinataria dei servizi erogati.

Per l'individuazione degli obiettivi di performance si è tenuto conto dei principi generali previsti dalla normativa vigente, secondo i quali i singoli obiettivi devono essere:

- rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'Amministrazione;
- specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
- confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
- correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

Si precisa, inoltre, che gli obiettivi di performance possono essere distinti in due tipologie:

- obiettivi di sviluppo (o miglioramento) riguardanti nuovi progetti, nuove attività caratterizzate da innovazione e rischio o interventi che esprimono un miglioramento del livello dei servizi offerti;
- obiettivi di mantenimento (o consolidamento) riguardanti l'attività di gestione ordinaria dell'ente, attività funzionale alla normale continuità dei vari servizi e del programma dell'amministrazione.

In particolare gli obiettivi di mantenimento (o consolidamento) sono finalizzati al miglioramento o al mantenimento delle performance gestionali delle attività ordinarie; in generale per gli obiettivi di mantenimento l'azione amministrativa risulta soddisfacente o comunque migliorabile con uno sforzo

# Comune di Bovisio Masciago

Provincia di Monza e Brianza



ordinario dell'unità organizzativa, anche senza la predisposizione e l'attuazione di un vero e proprio progetto.

Si precisa che l'attuale vigente disciplina regolamentare dell'Ente in materia di gestione della performance e dei controlli interni è in fase di completa revisione, nell'ottica di perseguire un ottimale livello di generale semplificazione, di chiarezza e di riduzione degli adempimenti di carattere formale; nello specifico gli attuali riferimenti sono:

- Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi (deliberazione della Giunta comunale n. 91 del 27 maggio 2010 e successive modificazioni);
- Regolamento Unità Interna di Valutazione (deliberazione della Giunta comunale n. 229 del 22 dicembre 2010);
- Regolamento sistema della performance (deliberazione della Giunta comunale n. 53 del 23 marzo 2011).

Nell'**ALLEGATO A "SCHEDE PERFORMANCE"** vengono accorpati e descritti gli obiettivi di performance dell'Ente per ciascuna Area di competenza; gli obiettivi sono associati al valore pubblico perseguito, ricompreso tra quelli individuati nelle premesse del presente documento, che per i cittadini, gli utenti e il territorio del Comune di Bovisio Masciago sono:

- Benessere territoriale-ambientale
- Benessere territoriale-sicurezza
- Benessere sociale, educativo, culturale e associativo
- Benessere economico
- Accountability, trasparenza e accessibilità digitale.



## 2.3 SOTTOSEZIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Con la Legge n. 190/2012 sono state adottate disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione.

Sulla base dei principi contenuti in tale Legge, il concetto di corruzione, definito dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (A.N.A.C.) a partire dal Piano Nazionale Anticorruzione 2013, ha un'accezione ampia, che comprende, oltre all'intero ventaglio dei reati contro la Pubblica Amministrazione, anche situazioni in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, emerge un malfunzionamento dell'azione amministrativa, intesa come assunzione di decisioni devianti rispetto alla cura dell'interesse generale.

La strategia nazionale si attua mediante il Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.), adottato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione.

Il P.N.A. individua i principali rischi di corruzione, i relativi rimedi e contiene l'indicazione degli obiettivi, dei tempi e delle modalità di adozione e attuazione delle misure di contrasto al fenomeno corruttivo; in ordine temporale il riferimento ultimo è al P.N.A. 2022 approvato con deliberazione dell'A.N.A.C. n. 7 del 17 gennaio 2023.

L'Amministrazione comunale, al fine di assicurare il perseguimento della "buona amministrazione", si prefigge di garantire, a tutti i livelli, il rispetto delle norme di Legge, oltre che di salvaguardare e tutelare l'immagine dell'istituzione, allo scopo di promuovere nei cittadini un clima di fiducia e partecipazione; per questa ragione il contrasto alla corruzione figura tra gli obiettivi strategici, che esprimono le priorità per l'Amministrazione comunale.

In tal senso, con il presente documento vengono individuati gli ambiti di azione dell'amministrazione e le responsabilità connesse, allo scopo di indirizzare le decisioni verso la massima coerenza con le previsioni normative e per assicurare trasparenza e imparzialità; particolare rilievo rivestono le prescrizioni relative alla verifica della eventuale insussistenza di conflitti di interessi, così come richiesto dall'Autorità Nazionale Anticorruzione.

Tali obiettivi contribuiscono all'accrescimento e consolidamento del "Valore pubblico n. 5 - Accountability, trasparenza e accessibilità digitale".

L'Amministrazione ritiene che la trasparenza sostanziale dell'azione amministrativa sia la misura principale per contrastare i fenomeni corruttivi e, pertanto, intende perseguire i seguenti obiettivi di trasparenza sostanziale:

- la trasparenza quale reale ed effettiva accessibilità totale alle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività dell'Amministrazione da realizzare con l'aggiornamento costante della sezione Amministrazione Trasparente mediante utilizzo degli automatismi dei programmi informatici utilizzati;
- implementazione della digitalizzazione delle aree di rischio;
- rafforzamento del grado di trasparenza in materia di contratti pubblici, nell'attuale fase storica nella quale il Legislatore ha introdotto regimi derogatori nelle procedure di affidamento degli appalti, in considerazione, inizialmente, dell'esigenza sanitaria da Covid-19 e, da ultimo, per favorire la realizzazione degli obiettivi/progetti/interventi del P.N.R.R.

### Principi metodologici

Si elencano i principi metodologici utilizzati per la redazione del presente documento:

- prevalenza della sostanza sulla forma: il sistema deve tendere ad una effettiva riduzione del livello di rischio di corruzione; a tal fine, il processo non deve essere attuato in modo formalistico,



# Comune di Bovisio Masciago

Provincia di Monza e Brianza



secondo una logica di mero adempimento, bensì progettato e realizzato in modo sostanziale, ossia calibrato sulle specificità del contesto esterno ed interno dell'Amministrazione;

- gradualità: le diverse fasi di gestione del rischio possono essere sviluppate con gradualità, ossia seguendo un approccio che consenta di migliorare progressivamente e continuamente l'entità o la profondità dell'analisi del contesto (in particolare nella rilevazione e analisi dei processi), nonché la valutazione e il trattamento dei rischi;
- selettività: occorre selezionare, sulla base delle risultanze ottenute in sede di valutazione del rischio, interventi specifici e puntuali volti ad incidere sugli ambiti maggiormente esposti ai rischi, valutando al contempo la reale necessità di individuare nuove misure, qualora quelle esistenti abbiano già dimostrato un'adeguata efficacia;
- integrazione: la gestione del rischio è parte integrante di tutti i processi decisionali e, in particolare, dei processi di programmazione, controllo e valutazione; in tal senso, occorre garantire una sostanziale integrazione tra il processo di gestione del rischio e il ciclo di gestione della performance; alle misure programmate devono corrispondere specifici obiettivi di performance, e nella misurazione e valutazione delle performance organizzative e individuali si deve tener conto del grado di attuazione di tali misure, della effettiva partecipazione delle strutture e degli individui alle varie fasi del processo di gestione del rischio, nonché del grado di collaborazione con il Responsabile della prevenzione della corruzione.

## Finalità

- Effettività: la gestione del rischio deve tendere ad una effettiva riduzione del livello di esposizione dell'organizzazione ai rischi corruttivi e coniugarsi con criteri di efficienza e efficacia complessiva dell'Amministrazione;
- Orizzonte del valore pubblico: la gestione del rischio deve contribuire alla generazione di valore pubblico, inteso come il miglioramento del livello di benessere delle comunità di riferimento delle Pubbliche Amministrazioni, mediante la riduzione del rischio di erosione del valore pubblico a seguito di fenomeni corruttivi.

## Procedura

Nel rispetto di quanto prescritto nei Piani Nazionali Anticorruzione, le Pubbliche Amministrazioni debbono adottare il Piano Triennale di Prevenzione alla Corruzione e Trasparenza (P.T.P.C.T. ora confluito nel P.I.A.O.) ai sensi dell'articolo 1, commi 5 e 60, della Legge n. 190/2012.

Il P.T.P.C.T. rappresenta il documento fondamentale per la definizione della strategia di prevenzione all'interno di ciascuna Amministrazione ed è un documento di natura programmatica che ingloba tutte le misure di prevenzione obbligatorie per Legge e quelle ulteriori, coordinando gli interventi.

Le Amministrazioni definiscono la struttura ed i contenuti specifici dei P.T.P.C.T. tenendo conto delle funzioni svolte e delle specifiche realtà amministrative.

Al fine di realizzare un'efficace strategia di prevenzione del rischio di corruzione, i P.T.P.C.T. devono essere coordinati rispetto al contenuto di tutti gli altri strumenti di programmazione presenti nell'Ente e, innanzi tutto, con il Piano delle Performance, anch'esso confluito nel P.I.A.O., e debbono essere strutturati come documenti di programmazione, con l'indicazione di obiettivi, indicatori, misure, responsabili, tempistica e risorse.



# Comune di Bovisio Masciago

Provincia di Monza e Brianza



Il Responsabile per la prevenzione e la trasparenza elabora e propone all'Organo di indirizzo politico lo schema di P.T.P.C.T., ovvero delle misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza da inserire, oggi, nel P.I.A.O.

L'attività di elaborazione non può essere affidata a soggetti esterni all'Amministrazione.

L'approvazione della presente Sottosezione del P.I.A.O. è stata preceduta dalla pubblicazione all'Albo Pretorio on line, sul sito internet istituzionale dell'Ente, nella home page e nella sezione "Amministrazione Trasparente", sottosezione "Altri Contenuti, Prevenzione della Corruzione", dell'avviso di partecipazione pubblica per l'aggiornamento del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2023-2025 (ora Sottosezione del P.I.A.O.), rivolto a tutta la cittadinanza e agli interessati, recante l'invito a presentare suggerimenti ai fini della stesura del presente documento.

Trascorso il termine (avviso pubblicato in data 19 giugno 2023, con scadenza in data 30 giugno 2023) non sono pervenute osservazioni, proposte e suggerimenti.

Il P.I.A.O. e i relativi allegati verranno pubblicati sul sito web dell'Ente, nella sezione "Amministrazione Trasparente", sottosezione "Altri Contenuti, Prevenzione della Corruzione", ai sensi del D.Lgs. n. 33/2013: *"Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle Pubbliche Amministrazioni"*.

## Mappatura dei processi e catalogo dei rischi

La mappatura dei processi costituisce lo strumento fondamentale per individuare gli ambiti di attività dell'Ente nei quali è più elevato il rischio corruttivo.

La mappatura dei processi dell'Ente è stata predisposta prendendo innanzitutto in considerazione le aree di rischio comuni a tutte le Pubbliche Amministrazioni, inizialmente individuate dalla Legge n. 190/2012 secondo la seguente sintetica aggregazione:

- assunzioni, progressioni di carriera, incentivi economici e gestione giuridica del personale;
- affidamento di lavori, servizi e forniture;
- provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari, privi di effetto economico diretto ed immediato;
- provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari, con effetto economico diretto ed immediato.

La mappatura dei processi è stata successivamente perfezionata sulla base delle indicazioni fornite dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (A.N.A.C.) nell'Allegato 1 al Piano Nazionale Anticorruzione 2019, che ha individuato, per gli Enti Locali, in considerazione delle peculiari attività svolte, le seguenti aree di rischio:

- acquisizione e gestione del personale;
- affari legali e contenzioso;
- contratti pubblici;
- controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
- gestione dei rifiuti;
- gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
- governo del territorio;
- incarichi e nomine;
- pianificazione urbanistica;
- provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari, con effetto economico diretto ed immediato;

# Comune di Bovisio Masciago

Provincia di Monza e Brianza



- provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari, privi di effetto economico diretto e immediato.

La mappatura dei processi e il catalogo dei rischi sono contenuti nell'**ALLEGATO B "MAPPATURA PROCESSI E CATALOGO RISCHI"**.

## **Criteri di valutazione del rischio**

Nella predisposizione della presente Sottosezione è stata recepita la metodologia di valutazione del rischio suggerita dall'A.N.A.C., descritta nell'Allegato 1 al Piano Nazionale Anticorruzione 2019: tale metodologia, caratterizzata da un approccio di tipo qualitativo (in sostituzione dei precedenti criteri di tipo quantitativo descritti nell'Allegato 5 al Piano Nazionale Anticorruzione 2013), si fonda su indicatori di stima del livello di rischio, che viene graduato, rispettivamente, in alto, medio, basso.

I processi gestiti dall'Ente sono stati analizzati utilizzando, pertanto, indicatori di tipo qualitativo: applicando tali criteri di valutazione si è giunti alla misurazione, per ciascuno dei processi, del relativo livello di esposizione al rischio, classificato in alto, medio, basso.

L'analisi dei rischi è contenuta nell'**ALLEGATO C "ANALISI DEI RISCHI"**.

## **Trattamento del rischio - Misure di contrasto**

Il trattamento del rischio è la fase in cui si individuano le misure idonee a prevenire il rischio dell'insorgenza di fenomeni corruttivi o irregolarità, programmandone l'attuazione.

Nei propri Piani di prevenzione della corruzione e della trasparenza, aggiornati annualmente, l'Ente ha individuato misure di contrasto ritenute adeguate alle caratteristiche del contesto territoriale nel quale l'Ente stesso opera, e sostenibili in termini organizzativi ed economici.

Le misure di contrasto ai rischi corruttivi e di irregolarità si suddividono in misure generali e misure specifiche.

Le misure generali intervengono in maniera trasversale sull'intera attività amministrativa dell'Ente e si caratterizzano per la loro incidenza sulla struttura organizzativa complessiva; le misure specifiche agiscono su rischi afferenti singoli ambiti di attività dell'Ente, in quanto contrastano criticità non neutralizzabili con il ricorso a misure generali.

Per le misure generali i riferimenti sono:

- **Codice di comportamento**  
In ottemperanza a quanto previsto dal D.P.R. n. 62/2013 "*Codice di comportamento dei dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni*", il Comune di Bovisio Masciago, con deliberazione di Giunta comunale n. 5 del 15 gennaio 2014 ha adottato il Codice di comportamento integrativo specificamente rivolto ai dipendenti dell'Ente.  
La misura è operativa.  
Aggiornamento della misura - Nel corso dell'anno 2023, l'Ente intende aggiornare il proprio Codice di comportamento integrativo, attuando le Linee Guida 2020 adottate dall'A.N.A.C. e recependo le previste modifiche al D.P.R. n. 62/2013, non ancora pubblicate, finalizzate, in particolare, al corretto utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e social media da parte dei dipendenti pubblici, al fine di tutelare l'immagine della Pubblica Amministrazione.
- **Conflitti di interessi**  
L'Ente applica le disposizioni contenute nell'articolo 6-bis della Legge n. 241/1990 e negli articoli 6, 7 e 14 del D.P.R. n. 62/2013, mediante la previsione di apposite dichiarazioni di insussistenza

# Comune di Bovisio Masciago

Provincia di Monza e Brianza



di conflitti di interesse e l'acquisizione, da parte dei dipendenti, della comunicazione di adesione o appartenenza ad associazioni od organizzazioni le cui finalità potrebbero interferire con le attività dell'ufficio di appartenenza.

L'Ente applica, altresì, secondo quanto disposto dall'articolo 42 del D.Lgs. n. 50/2016, le principali misure per prevenire possibili conflitti di interesse nello svolgimento delle procedure di aggiudicazione degli appalti, in modo da evitare qualsiasi distorsione della concorrenza e garantire la parità di trattamento degli operatori economici: nello specifico, in materia di contratti pubblici, vengono acquisite le dichiarazioni di insussistenza di conflitti di interesse rese dai dipendenti dell'Ente e dai soggetti esterni coinvolti nella procedura.

La misura è operativa.

Aggiornamento della misura - Nel corso dell'anno 2023, per i procedimenti afferenti gli appalti di lavori, servizi e forniture, in attuazione dei suggerimenti formulati dall'A.N.A.C. nel Piano Nazionale Anticorruzione 2022, l'Ente intende ampliare il contenuto delle informazioni da richiedere per la compilazione delle autodichiarazioni di insussistenza di conflitti di interesse, ricomprendendo tutte le fasi della procedura di gara, inclusa l'esecuzione del contratto.

- Inconferibilità e incompatibilità degli incarichi dirigenziali e di elevata qualificazione (ex posizioni organizzative)

Per gli incarichi dirigenziali e per gli incarichi di elevata qualificazione, l'Ente applica la disciplina contenuta negli articoli 50, comma 10, 107, 109 e 110 del D.Lgs. n. 267/2000: nello specifico, all'atto del conferimento dell'incarico gli interessati presentano dichiarazione sull'insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità e, successivamente, con cadenza annuale, i titolari dei predetti incarichi presentano apposita dichiarazione sull'insussistenza di cause di incompatibilità al mantenimento dell'incarico, ai sensi dell'articolo 20 del D.Lgs. n. 39/2013.

La misura è operativa.

- Formazione in tema di anticorruzione

L'Ente sta realizzando un programma di formazione, in materia di prevenzione della corruzione, strutturato su due livelli:

- livello generale: modulo formativo rivolto a tutti i dipendenti sui temi dell'etica e della legalità;
- livello specifico: modulo formativo di approfondimento di tematiche settoriali, in relazione al ruolo ricoperto presso aree e ambiti di attività maggiormente esposti a rischio corruttivo.

La misura è operativa.

- Divieto di svolgere attività incompatibili successivamente alla cessazione dal servizio (Pantouflage)

In attuazione dell'articolo 53, comma 16-ter, del D.Lgs. n. 165/2001, l'Ente applica le seguenti misure:

- ogni contraente e appaltatore dell'Ente, all'atto della stipulazione del contratto rende la dichiarazione di non avere conferito incarichi professionali, né di avere concluso contratti di lavoro con ex dipendenti del Comune di Bovisio Masciago che negli ultimi tre anni di servizio hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'Ente nei riguardi dell'appaltatore;
- la previsione della risoluzione del contratto nel caso di accertata violazione di tale divieto.

La misura è operativa.

Aggiornamento della misura - Nel corso dell'anno 2023, in attuazione dei suggerimenti formulati dall'A.N.A.C. nel Piano Nazionale Anticorruzione 2022, l'Ente intende procedere all'inserimento, nei contratti individuali di assunzione del personale, di specifica clausola che preveda il divieto per il dipendente di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso soggetti privati nei cui confronti, negli ultimi tre

# Comune di Bovisio Masciago

Provincia di Monza e Brianza



anni di servizio, abbia esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto del Comune di Bovisio Masciago.

Per le misure specifiche i riferimenti sono:

- informatizzazione dei processi per consentire la più ampia tracciabilità delle attività dell'Ente e delle singole fasi di ciascun procedimento amministrativo;
- principio di rotazione degli inviti negli affidamenti diretti di lavori, servizi e forniture, e verifica di congruità del corrispettivo;
- preventiva definizione dei criteri per la formazione delle graduatorie di accesso a servizi o a benefici economici diretti e indiretti;
- nei casi di ricorso al subappalto, verifiche sul possesso dei requisiti in capo al subappaltatore, pubblicazione dei nominativi delle imprese subappaltatrici e dei relativi importi contrattuali, tracciamento degli appalti rispetto ai quali è stato autorizzato tale istituto;
- pubblicazione in apposita sezione del sito istituzionale dei dati ed informazioni afferenti gli interventi finanziati con i fondi del PNRR.

Sono, inoltre, state individuate le seguenti misure da implementare:

- **Whistleblowing**  
In attuazione delle disposizioni contenute nell'articolo 54-bis del D.Lgs. n. 165/2001, che disciplina la tutela di coloro che, nell'interesse dell'integrità della Pubblica Amministrazione, segnalano illeciti di cui sono venuti a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro pubblico o privato, l'Ente intende dotarsi di una piattaforma digitale, accessibile dal sito web, che consente l'inoltro e la gestione di segnalazioni in maniera del tutto anonima.
- **Maggiore tempestività di pubblicazione dei dati nella Sezione "Amministrazione trasparente"**  
Al fine di assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi, eventualmente anche attraverso la costituzione di gruppi di lavoro intersettoriali, si intende migliorare il grado di tempestività con il quale i documenti, i dati e le informazioni da pubblicare sono resi pubblici.
- **Contratti pubblici**  
Pubblicazione dei dati estesa agli atti afferenti la fase esecutiva del contratto.  
Per effetto delle disposizioni introdotte dall'articolo 53, comma 5, lettera a), punto 2), del Decreto Legge n. 77/2021 (convertito nella Legge n. 108/2021), gli obblighi di pubblicazione in materia di contratti pubblici includono anche gli atti afferenti la fase esecutiva, oltre a quelli riguardanti le fasi della programmazione e aggiudicazione.  
Fatte salve le esigenze di riservatezza disciplinate da specifiche disposizioni contenute nel D.Lgs. n. 50/2016, la pubblicazione viene pertanto estesa a tutti gli atti adottati nella fase di esecuzione dei contratti pubblici, relativi a: modifiche soggettive, varianti e relativi importi, proroghe, rinnovi, quinto d'obbligo, subappalti (con indicazione del nominativo del subappaltatore, dell'importo e dell'oggetto del subappalto), certificato di collaudo o di regolare esecuzione, certificato di verifica di conformità, accordi bonari e transazioni, nomina del direttore dei lavori, del direttore dell'esecuzione, dei collaudatori, eventuale scostamento dell'importo liquidato rispetto alla somma impegnata.
- **Registro delle richieste di accesso civico**  
In attuazione degli indirizzi dettati dall'A.N.A.C. l'Ente ha in corso la revisione del Regolamento comunale in materia di esercizio del diritto di accesso, nell'ambito del quale verrà puntualmente disciplinato il registro delle richieste di accesso civico, da pubblicare nel sito internet istituzionale, nella sezione "Amministrazione trasparente" - sottosezione "Altri contenuti - Accesso civico"; il registro contiene l'elenco delle richieste, specificando l'oggetto e la data di acquisizione al

# Comune di Bovisio Masciago

Provincia di Monza e Brianza

---



protocollo dell'Ente, l'esito dell'istanza e la data del riscontro fornito, oscurando tutti i dati personali presenti.



## SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

### 3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

La struttura organizzativa dell'Ente è stata profondamente modificata con deliberazione della Giunta comunale n. 139 del 17 dicembre 2020.

Con l'approvazione dell'art. 33, comma 2, del Decreto Legge 30 aprile 2019, n. 34, "*Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi*", convertito in Legge 28 giugno 2019, n. 58 (come successivamente modificato dalla Legge 27 dicembre 2019, n. 160 e dal Decreto Legge 30 dicembre 2019, convertito in Legge 28 febbraio 2020), del Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica "*Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni*", del 17 marzo 2020 (pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 108 del 27 aprile 2020) e della "*Circolare sul Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, attuativo dell'art. 33, comma 2, del Decreto Legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni*", del 13 maggio 2020 (pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 226 dell'11 settembre 2020), il quadro normativo di riferimento in materia di assunzioni di personale nei Comuni risulta completamente rivoluzionato rispetto al passato.

Nello specifico, il sistema previgente fondato sul rispetto del vincolo di spesa massima per il personale basato sul valore storico del triennio 2011/2013 e, in concreto, la sola sostituzione del personale cessato (senza considerare quale "*cessato*" il personale in uscita per mobilità), è stato superato da un sistema impostato sulla sostenibilità finanziaria della spesa; alla spesa per il personale quale oggetto di contenimento e di obblighi di riduzione si sostituisce una grandezza dinamica costituita dal rapporto tra la spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'Amministrazione (tranne l'I.R.A.P.) e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione e, in ogni caso, nel rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio.

Alla luce di queste modifiche normative, è stato possibile procedere all'aggiornamento della Programmazione triennale del fabbisogno di personale con una strategia più ampia rispetto al passato, valutando, in primo luogo, un intervento sull'assetto organizzativo generale dell'Ente.

A tale proposito elemento centrale che è stato considerato è quello della crescita professionale del personale dipendente, nell'ottica di perseguire un adeguato livello di specializzazione nella gestione dell'Ente, come richiesto della disciplina attuale di riferimento.

A livello macro organizzativo assume rilievo, per queste finalità, la figura dirigenziale quale presupposto indispensabile per ottimizzare l'azione amministrativa in una logica di managerialità, performance, responsabilizzazione, flessibilità e cultura di risultato, come previsto dal Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*" e dall'art. 38 "*Principi organizzativi*" dello Statuto comunale.

La struttura organizzativa precedente era composta da 5 Settori con al vertice 4 Responsabili ai quali è stato assegnato un incarico di Posizione Organizzativa (ora Elevata Qualificazione); si è ritenuto che tale struttura non consentisse di garantire, per la naturale temporaneità di tali incarichi, quella stabilità nel tempo necessaria per attuare un percorso complesso ed articolato di ristrutturazione delle funzioni e dell'erogazione dei servizi.



# Comune di Bovisio Masciago

Provincia di Monza e Brianza



Per tali finalità è stato predisposto un riassetto della macrostruttura dell'Ente con articolazione in quattro Aree organizzative di livello dirigenziale (Area Sicurezza, Vigilanza, Demografici – Area Servizi Finanziari – Area Servizi alla Persona – Area Gestione del Territorio) e una Unità Operativa dipendente dal Segretario Generale (U.O. Segreteria Generale).

Con deliberazione della Giunta comunale n. 88 in data 13 luglio 2023, la macrostruttura dell'Ente è stata aggiornata come da **ALLEGATO D “MACROSTRUTTURA”**.

Il vigente Regolamento sull'Ordinamento dei Servizi e degli Uffici è stato interessato da 2 recenti modifiche:

- con deliberazione della Giunta comunale n. 54 del 27 aprile 2023 è stata approvata un'appendice ai fini dell'attuazione del nuovo sistema di classificazione del personale dipendente, ai sensi del C.C.N.L. del 16 novembre 2022;
- con deliberazione della Giunta comunale n. 55 del 27 aprile 2023 è stata approvata un'appendice per la disciplina puntuale delle posizioni dirigenziali e degli incarichi di Elevata Qualificazione (E.Q.) ai sensi, rispettivamente, del C.C.N.L. relativo al personale dell'Area delle Funzioni locali – Area dirigenziale, Triennio 2016/2018, sottoscritto in data 17 dicembre 2020, e del C.C.N.L. relativo al personale del Comparto Funzioni locali, Triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16 novembre 2022.

Il Regolamento sull'Ordinamento dei Servizi e degli Uffici, pur con tali modifiche, dovrà essere oggetto di una complessiva revisione; a tale proposito si attendono le indicazioni definitive di carattere nazionale in tema di assunzioni e di codice di comportamento.

Nel contesto sopra descritto, tutte le scelte in materia di determinazione del fabbisogno di personale da assumere sono state caratterizzate da approfondite valutazioni strategiche, con l'obiettivo di riorganizzare l'Ente in coerenza con i livelli di professionalità e di specializzazione oggi richiesti agli Enti locali.

I numeri complessivi testimoniano l'importanza di tali scelte: al 1° gennaio 2017 risultavano in servizio 53 dipendenti; oggi il numero è salito a 61, dei quali ben 36 di nuova assunzione.

Elemento base di ogni decisione è stato quello di non limitarsi mai alla semplice sostituzione del dipendente cessato, ma di riconsiderare ogni volta il livello complessivo delle attività di ogni Area: limiti, potenzialità, carenze, livello dei servizi erogato agli utenti, obiettivi strategici dell'Amministrazione.

Alla data del 1° giugno 2023 risultano in servizio con contratto di lavoro a tempo indeterminato n. 61 dipendenti, come dettagliati nella seguente tabella:

01-giu-23						
CONTRATTI A TEMPO INDETERMINATO						
n.	GIURIDICA	ECONOMICA	Nuovo inquadramento	GENERE	%	ETA'
1	Dirigente		Dirigenza	M	100	51
2	Dirigente			F	100	52
3	Dirigente			M	100	52
4	D1	D3	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	M	100	61
5	D1	D3		M	100	61
6	D1	D2		M	100	48
7	D1	D2		F	100	57
8	D1	D2		F	100	56
9	D1	D2		M	100	54
10	D1	D2		F	100	60
11	D1	D1		F	100	37
12	D1	D1		M	100	49
13	D1	D1		F	100	48
14	D1	D1		M	100	57
15	D1	D1		M	100	33

# Comune di Bovisio Masciago

Provincia di Monza e Brianza



16	D1	D1		M	100	35
17	D1	D1		M	100	40
18	D1	D1		F	100	48
19	D1	D1		F	100	45
20	D1	D1		F	100	32
21	D1	D1		F	100	52
22	D1	D1		M	100	40
23	D1	D1		F	100	45
24	D1	D1		F	100	27
25	D1	D1		F	100	33
26	C	C5		F	100	52
27	C	C4		M	50	53
28	C	C4		F	100	50
29	C	C3		F	100	60
30	C	C3		F	100	56
31	C	C2		F	100	62
32	C	C2		F	100	55
33	C	C2		F	100	62
34	C	C2		F	100	47
35	C	C2		F	100	40
36	C	C1		M	100	47
37	C	C1		M	94,44	43
38	C	C1		F	100	38
39	C	C1		F	100	31
40	C	C1		M	100	52
41	C	C1	Area degli Istruttori	M	100	40
42	C	C1		M	100	32
43	C	C1		M	100	35
44	C	C1		F	100	25
45	C	C1		F	100	31
46	C	C1		F	100	35
47	C	C1		F	100	36
48	C	C1		F	100	30
49	C	C1		F	100	37
50	C	C1		F	100	47
51	C	C1		F	100	31
52	C	C1		F	100	37
53	C	C1		F	100	44
54	C	C1		F	100	30
55	C	C1		M	100	29
56	C	C1		M	100	40
57	B3	B3		F	55,55	61
58	B3	B3		M	100	28
59	B1	B3	Area degli Operatori esperti	F	100	37
60	B1	B3		M	100	52
61	B1	B2		M	100	63

Ai fini statistici, risultano i seguenti dati principali:

## DIPENDENTI PER INQUADRAMENTO

Dirigenza n. 3 pari al 4,92%

Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione n. 22 pari al 36,06%

Area degli Istruttori n. 31 pari al 50,82%

Area degli Operatori esperti n. 5 pari al 8,20%



# Comune di Bovisio Masciago

Provincia di Monza e Brianza



## PART TIME

n. 3 pari al 4,92%

## ASPETTATIVA

n. 1 pari al 1,64%

## GENERE

Maschi n. 24 pari al 39,35%

Femmine n. 37 pari al 60,65%

## ETA' MEDIA

Anni 44,6

## ETA' MEDIA MASCHI

Anni 45,7

## ETA' MEDIA FEMMINE

Anni 43,9

## DIPENDENTI PER FASCE DI ETA'

da 18 a 29 anni n. 4 pari al 6,55%

da 30 a 39 anni n. 18 pari al 29,51%

da 40 a 49 anni n. 16 pari al 26,24%

da 50 a 59 anni n. 15 pari al 24,59%

60 e oltre n. 8 pari al 13,11%

## ETA' MEDIA DIPENDENTI PER INQUADRAMENTO

Dirigenza anni 51,6

Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione anni 46,2

Area degli Istruttori anni 42,1

Area degli Operatori esperti anni 48,2.

## TITOLI DI STUDIO

Laurea magistrale n. 22, pari al 36,07%, di cui:

- n. 7 Architettura
- n. 6 Giurisprudenza
- n. 3 Lettere
- n. 1 Scienze politiche
- n. 1 Pedagogia
- n. 1 Ingegneria
- n. 1 Filosofia
- n. 1 Urbanistica
- n. 1 Management e design dei servizi

Laurea triennale n. 12, pari al 19,67%, di cui:

- n. 3 Scienze servizio sociale

# Comune di Bovisio Masciago

Provincia di Monza e Brianza



- n. 2 Assistente sociale
- n. 2 Scienze giuridiche
- n. 1 Scienze della Pubblica Amministrazione
- n. 1 Economia
- n. 1 Scienze dell'educazione
- n. 1 I.S.E.F.
- n. 1 Grafica

Diploma di maturità n. 25, pari al 40,99%, di cui:

- n. 8 Ragioneria
- n. 4 Tecnico commerciale
- n. 3 Geometra
- n. 2 Istituto magistrale
- n. 2 Liceo scientifico
- n. 2 Istituto tecnico
- n. 1 Istituto turistico
- n. 1 Odontotecnico
- n. 1 Liceo linguistico
- n. 1 Perito chimico

Altri titoli n. 2, pari al 3,27%.

Oltre ai rapporti di lavoro a tempo indeterminato di cui sopra, risultano in essere:

- n. 1 rapporto di lavoro a tempo determinato ex art. 90 del D.Lgs. 267/2000 (tempo pieno – Area degli Istruttori – durata pari a quella del mandato del Sindaco);
- convenzione per lo svolgimento in forma associata del Servizio di Segretario Generale (classe 2) fra i Comuni di Bovisio Masciago, Bellagio e Premana (quota del Comune di Bovisio Masciago 60%).



## 3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

### Premessa

Il Comune di Bovisio Masciago dal 2020 ha avviato la sperimentazione del lavoro agile nel contesto emergenziale legato alla pandemia da Covid -19, contemperando l'esigenza di contrasto alla pandemia con la necessità di garantire l'erogazione dei servizi comunali.

In quel periodo, la permanenza forzata in smart working dei dipendenti e l'inaccessibilità degli uffici pubblici durante il lockdown, hanno favorito lo sviluppo di modalità lavorative e di erogazione dei servizi più avanzate che hanno comportato lo sviluppo dei servizi online, di riunioni e contatti mediante call, e l'abilitazione dei dipendenti all'accesso da casa alla rete aziendale in condizioni di sicurezza.

Tale nuova modalità di lavoro si è inserita nel processo di innovazione dell'organizzazione del lavoro allo scopo di stimolare il cambiamento della pubblica amministrazione, in direzione di una maggiore efficacia dell'azione amministrativa, della produttività del lavoro, di un orientamento ai risultati e della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

### Riferimenti normativi e contrattuali

La presente Sottosezione viene redatta ai sensi della seguente normativa:

- Artt. da 18 a 23 della Legge 22 maggio 2017, n. 81;
- Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 19 ottobre 2020, con cui si indicano le misure di organizzazione del lavoro pubblico in periodo emergenziale;
- Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 9 dicembre 2020, con cui si approvano le linee guida per il P.O.L.A.;
- D.P.C.M. 23 settembre 2021, con cui si stabilisce, a conclusione della fase emergenziale relativa alla pandemia da Covid 19, che *"a decorrere dal 15 ottobre 2021 la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle Amministrazioni di cui all'art. 1, c. 2, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 è quella svolta in presenza"*;
- Art. 1, comma 6, del Decreto del Ministero della Pubblica Amministrazione 8 ottobre 2021, *"Introduzione delle Linee guida per il rientro in presenza dei lavoratori nelle pubbliche amministrazioni"*;
- Linee guida in materia di lavoro agile nelle Amministrazioni pubbliche emanate dal Ministro per la Pubblica Amministrazione il 30 novembre 2021;
- Titolo VI - Lavoro a distanza - Capo I *"Lavoro Agile"* e Capo II *"Altre forme di lavoro a distanza"* - *"Lavoro da remoto"* del C.C.N.L. 2019/2021 del 16 novembre 2022.

**Per quanto concerne il Regolamento per la disciplina del lavoro in modalità agile, si evidenzia che è in corso di definizione uno schema a livello di Ente che sarà approvato non appena il quadro normativo nazionale di riferimento sarà stabilizzato.**

### Principi e obiettivi generali

La nuova modalità di svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile, introdotta in modo consistente con la pandemia da Covid 19, ha comportato un cambiamento organizzativo che verte sull'autonomia, sulla responsabilità dei dipendenti e sulla diffusione di una cultura basata sulla fiducia, sugli obiettivi e non solo sui processi e sul controllo.

Si evidenziano di seguito gli obiettivi che sottendono, dopo il superamento della fase di emergenza sanitaria, il lavoro agile e il suo sviluppo:

- migliorare la conciliazione vita-lavoro dei dipendenti;

# Comune di Bovisio Masciago

Provincia di Monza e Brianza



- valorizzare le competenze delle persone e migliorare il loro benessere organizzativo, anche attraverso la facilitazione della conciliazione dei tempi di vita familiare, sociale e di lavoro;
- diffondere la modalità di lavoro orientata ad una maggiore autonomia e responsabilità delle persone;
- diffondere una organizzazione del lavoro orientata al lavoro per progetti e attenta ai risultati;
- rispondere alle esigenze della tipologia dei lavoratori e lavoratrici nell'ottica delle pari opportunità;
- promuovere l'inclusione lavorativa di persone in situazione di fragilità permanente o temporanea;
- promuovere e diffondere le tecnologie digitali.

## Livello attuativo

Durante il biennio di pandemia 2020/2021 è stato necessario effettuare da parte dei Responsabili di Area, coordinati dal Segretario Generale e dall'Ufficio Risorse Umane, una mappatura delle attività compatibili con il lavoro agile.

E' stata pertanto svolta un'analisi dei seguenti aspetti:

- flessibilità e autonomia dell'attività lavorativa del dipendente;
- dimensione temporale di svolgimento delle attività;
- possibilità che l'attività possa essere effettuata in luogo diverso da quello della sede dell'ente;
- assenza della necessità di comunicazione con gli altri uffici e di relazioni continuative con l'utenza o la cittadinanza;
- possibilità di monitorare le attività analizzando i relativi risultati che devono essere verificabili con puntualità e semplicità;
- ridotti spazi fisici degli uffici dove lavorano contemporaneamente diversi dipendenti.

Sono stati, inoltre, valutati i seguenti requisiti oggettivi e professionali:

- grado di digitalizzazione dei documenti e dei processi anche comunicativi e decisionali;
- modalità di svolgimento delle attività con attenzione al livello di interscambio con l'utenza esterna i colleghi e i propri referenti;
- livello di utilizzo di strumenti informatici;
- fattibilità di misurazione della prestazione lavorativa;
- capacità di lavorare autonomamente per il conseguimento degli obiettivi;
- capacità di gestione del tempo;
- competenze informatiche;
- livello di autonomia nella gestione degli imprevisti.

Sulla base dei presupposti sopra indicati, si rileva che tra le attività da valutare come compatibili con il lavoro agile, non rientrano quelle relative:

- alla Polizia Locale, con riferimento al personale impegnato nei servizi da rendere necessariamente in presenza sul territorio;
- ai servizi che richiedono la presenza del personale per attività di sportello (contatto con l'utenza) e il controllo – accessi;
- alle attività che richiedono utilizzo di specifica strumentazione.

Più specificatamente, e a titolo esemplificativo, sono da considerarsi invece attività idonee al lavoro agile:

- progettazione;
- rendicontazione;
- inserimento/elaborazione dati;
- redazione di atti/bandi di concorso, avvisi di selezione;
- verbali/ relazioni;
- rilascio di pareri;

# Comune di Bovisio Masciago

Provincia di Monza e Brianza



- attestazioni/certificati;
- autorizzazioni e/o concessioni;
- analisi dei bisogni formativi;
- formazione a distanza;
- colloqui con collaboratori fuori sede;
- attività contabili finanziarie connesse al controllo e alla gestione di operazioni di contabilità;
- progettazione eventi.

Il lavoro di analisi delle attività svolto nel 2020, ripetuto nel 2021 a seguito di nuove assunzioni, è stato utile per dare attuazione al Decreto 8 ottobre 2021 del Ministro per la Pubblica Amministrazione che ha previsto il rientro in servizio "in presenza" come modalità ordinaria e ha attribuito importanza all'Accordo tra datore di lavoro e dipendente e al progetto individuale.

L'Accordo comprende i contenuti minimi previsti dalle Linee Guida del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 novembre 2021, ovvero le attività svolte, gli obiettivi e la modalità di monitoraggio. Nel biennio 2020 e 2021 è stato autorizzato il lavoro agile a n. 37 dipendenti e nell'applicazione dello smart working si è perseguito lo scopo di garantire il mantenimento delle condizioni di sicurezza negli uffici, di applicare un principio di rotazione del personale in presenza e di assicurare il mantenimento dei servizi agli utenti.

Dal 2022, sulla base delle premesse su indicate e dall'analisi dei ruoli e delle diverse attività espletate dai dipendenti, ai sensi dell'art. 263, comma 4-bis, del D.L. n. 34/2020, convertito con modificazioni dalla Legge n. 77/2020 e del D.L. 56/2021, viene rispettata la percentuale minima del 15% quale quota minima di personale adibito alle attività di lavoro in modalità agile.

Sulla base dell'esperienza del lavoro agile sopra descritta, continua il lavoro di coordinamento e di impulso circa l'applicazione della modalità lavorativa agile da parte dell'ufficio Risorse umane.

## **La centralità del progetto individuale e degli obiettivi**

Come previsto dal Decreto 8 ottobre 2021 del Ministro per la Pubblica Amministrazione viene attribuita importanza all'Accordo di lavoro agile e al progetto individuale che privilegia le necessità espresse dai dirigenti condivise con i dipendenti interessati.

Sono stati pertanto definiti gli Accordi individuali al lavoro agile ai dipendenti che rivestono ruoli e funzioni compatibili le cui attività prevedono i seguenti requisiti:

- possibilità di delocalizzare almeno parte della attività a cui è assegnato il lavoratore, senza la necessità di presenza fisica nella sede di lavoro;
- possibilità di organizzare l'esecuzione della prestazione lavorativa in piena autonomia nel rispetto degli obiettivi prefissati;
- possibilità di utilizzare strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro;
- possibilità di monitorare la prestazione e valutare i risultati conseguiti;
- la strumentazione informatica, tecnica e di comunicazione idonea e necessaria all'espletamento della prestazione in modalità agile è nella disponibilità del dipendente, o in alternativa è fornita dall'Amministrazione (nei limiti della disponibilità).

I requisiti sopra indicati garantiscono pertanto l'erogazione dei servizi rivolti a cittadini e alle imprese che devono avvenire con regolarità, continuità ed efficienza.

## **La procedura**

Il lavoro agile si applica su base volontaria a seguito di istanza presentata dal lavoratore al proprio Dirigente /Responsabile e all'Ufficio Risorse Umane.

# Comune di Bovisio Masciago

Provincia di Monza e Brianza



Il Dirigente/Responsabile verifica e valuta l'ammissibilità dell'istanza e in caso positivo definisce gli obiettivi di progetto e gli indicatori per il monitoraggio che vengono condivisi con il dipendente.

Il dipendente e il Dirigente/Responsabile condividono e sottoscrivono l'accordo individuale e il progetto come da modelli proposti dall'Ufficio Risorse Umane.

Per determinare le attività compatibili con il lavoro agile viene considerato il ruolo effettivamente svolto in concreto dal dipendente insieme all'organizzazione interna del servizio di riferimento e all'eventuale impatto esterno che la nuova modalità di lavoro può avere sul servizio reso alla cittadinanza.

## Le tecnologie

Le tecnologie digitali rivestono un ruolo determinante nell'agevolare e rendere possibili i nuovi modi di lavorare.

Il digitale consente di ampliare e rendere virtuale lo spazio di lavoro, creando un digital workplace in cui comunicazione, collaborazione e socializzazione sono indipendenti da orari e luoghi di lavoro.

La sperimentazione del lavoro agile durante l'emergenza sanitaria ha permesso di mettere in atto le tecnologie abilitanti attualmente utilizzate basate su:

- connessione tramite rete V.P.N. al server comunale;
- utilizzo di cartelle condivise e applicativi sul server comunale;
- prevalente utilizzo della connettività e strumenti privati dei dipendenti;
- utilizzo delle piattaforme Teams/Zoom per le riunioni e la formazione a distanza;
- utilizzo di smart phone di servizio.

## La formazione

La formazione è indispensabile per sviluppare le nuove competenze richieste dal lavoro agile, per accompagnare il cambiamento culturale necessario e per fornire solide basi teoriche e pratiche per rispettare i patti comportamentali.

In ambito formativo si prevede l'approfondimento delle seguenti aree:

- acquisizione di nuovi metodi, strumenti e conoscenze connesse alla gestione dei progetti di lavoro agile;
- tutela dei dati personali e la sicurezza durante il lavoro agile;
- acquisizione di nuove competenze digitali;
- nuova cultura manageriale: il lavoro per obiettivi, la fiducia, la delega;
- analisi dei rischi connessi al lavoro agile (overworking, underworking, difficoltà di comunicare, etc).

## Soggetti e processi

L'Ufficio Risorse Umane continua a svolgere un ruolo di coordinamento e di impulso per l'applicazione del lavoro agile e, su direttiva del Segretario Generale, si occupa:

- del coordinamento organizzativo e gestionale del lavoro agile;
- della supervisione e supporto metodologico;
- dell'informazione e della gestione della comunicazione in tema di lavoro agile;
- dello sviluppo di strumenti innovativi per la flessibilità organizzativa;
- dell'aggiornamento dei modelli di accordo di lavoro agile in coerenza con l'evoluzione normativa.

I Dirigenti/Responsabili provvedono a:

- valutare concretamente la compatibilità delle attività con il lavoro agile;
- verificare preliminarmente alla presentazione dell'istanza l'ammissibilità del lavoro agile richiesto

# Comune di Bovisio Masciago

Provincia di Monza e Brianza



- fissare gli obiettivi da raggiungere attraverso il lavoro agile predisponendo e sottoscrivendo la scheda progetto;
- monitorare il raggiungimento degli obiettivi indicati nell'accordo;
- favorire la crescita professionale e organizzativa attraverso una revisione migliorativa dei processi di lavoro.

Nell'ambito della valutazione si rende necessario cambiare il modo con cui gestire il processo di definizione degli obiettivi e di gestione della performance (in molti casi gli obiettivi rimangono gli stessi, anche se svolti in modo diverso).

La frequenza di allineamento tra aspettative e risultati non può essere quella della tradizionale valutazione annuale; servono cicli molto più ridotti di definizione degli obiettivi e anche i relativi controlli devono accorciarsi in segmenti molto brevi.

Dal punto di vista operativo si rende necessario scomporre gli obiettivi annuali in tappe intermedie oppure identificare e misurare delle attività progettuali di corto raggio.

Il processo di valutazione delle prestazioni assume caratteristiche tipiche delle organizzazioni che lavorano per progetti.

Naturalmente, anche l'intensità e la frequenza del flusso di comunicazione tra responsabile e collaboratore deve aumentare, spostando l'attenzione su una valutazione degli output e per poter essere efficace, questo cambiamento richiede un atteggiamento di maggiore delega e fiducia.

## **Nucleo di valutazione**

Il ruolo del Nucleo di valutazione è finalizzato a valutare complessivamente l'impostazione data alla programmazione del lavoro agile e al suo sviluppo.

La misurazione e la valutazione della performance riferita al lavoro svolto in modalità agile, sono attuate in coerenza con le previsioni contenute nel sistema generale di misurazione e valutazione.

## **Programma di sviluppo**

Nella previsione di favorire il lavoro agile e di sviluppare al meglio la potenzialità di questo istituto, si intende porre attenzione all'impatto di questa modalità lavorativa all'esterno e all'interno dell'Ente.

Viene pertanto posta attenzione all'efficienza e all'efficacia dei servizi resi ai cittadini con riferimento ai seguenti obiettivi:

- organizzare adeguatamente gli uffici per garantire il lavoro agile;
- garantire la formazione e l'assistenza per lo sviluppo di nuove competenze;
- garantire attrezzature e tecnologie abilitanti adeguate;
- favorire la digitalizzazione e la semplificazione dei servizi;
- promuovere la logica del lavoro per obiettivi e della flessibilità rispetto a quella del controllo.

Si intende ottimizzare l'organizzazione interna dell'Ente al fine di garantire la qualità dei servizi resi migliorando il benessere dei dipendenti e favorendo un modello relazionale datore di lavoro/lavoratore basato sulla fiducia, il dialogo e la crescita professionale.

## **Strumenti di monitoraggio**

Il lavoro agile impatta in modo consistente sulla misurazione della performance organizzativa e individuale; questa modalità di lavoro infatti sposta l'attenzione del lavoratore sugli obiettivi assegnati e permette un controllo qualitativo e quantitativo delle attività più preciso che porta il Dirigente o il Responsabile a valutare step by step le attività e le prestazioni rese.

Il monitoraggio relativo allo svolgimento delle attività verrà effettuato dai Dirigenti/Responsabili secondo modalità flessibili e discrezionali.

# Comune di Bovisio Masciago

Provincia di Monza e Brianza

---



Si prevede un monitoraggio intermedio a metà anno e uno conclusivo a fine anno.





## 3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

### PARTE 1 QUADRO NORMATIVO

#### Quadro normativo generale di riferimento

#### **Legge 27 dicembre 1997, n. 449 “Misure per la stabilizzazione della finanza pubblica”**

##### Art. 39, comma 1

“Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge n. 68/1999 (N.d.A.: regime assunzioni obbligatorie categorie protette)”.

#### **Legge 28 dicembre 2001, n. 448 “Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (Legge Finanziaria 2002)”**

##### Art. 19, comma 8

“ (...) i documenti degli enti locali di programmazione del fabbisogno di personale devono essere improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa (...) e che eventuali deroghe a tale principio devono essere analiticamente motivate”.

#### **Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”**

##### Art. 6

“1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2 (N.d.A.: regime assunzioni obbligatorie categorie protette). Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135 (N.d.A.: incremento uffici di livello dirigenziale), garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

4. (...).

5. (...).

# Comune di Bovisio Masciago

Provincia di Monza e Brianza



6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.

6-bis. (...).”

Art. 6 ter, comma 1

“1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali.”

**Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267 “Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali”**

Artt. 89 e 91

Impongono l'obbligo, da parte della Giunta comunale, di assumere determinazioni organizzative in materia di personale e, relativamente alle assunzioni, la necessità di procedere alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, quale atto di programmazione dinamica, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio e avendo come obiettivo la riduzione programmata della spesa di personale.

**Regolamento sull'ordinamento dei servizi e degli uffici**

Art. 23

“Per le finalità indicate al comma 1 dell'articolo 39 della L. 27 dicembre 1997 n. 499, la Giunta approva il programma sul fabbisogno del personale dell'Ente”.

**Disciplina Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.)**

**Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80 “Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia”, convertito in Legge 6 agosto 2021, n. 113**

Art. 6 “Piano integrato di attività e organizzazione”

“1. Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190.

2. Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:

- a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;
- b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;

# Comune di Bovisio Masciago

Provincia di Monza e Brianza



- c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;
- d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;
- e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;
- f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
- g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.
3. Il Piano definisce le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione degli utenti stessi mediante gli strumenti di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, nonché le modalità di monitoraggio dei procedimenti attivati ai sensi del decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 198.
4. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 del presente articolo pubblicano il Piano e i relativi aggiornamenti entro il 31 gennaio di ogni anno nel proprio sito internet istituzionale e li inviano al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri per la pubblicazione sul relativo portale.
5. Entro il 31 marzo 2022, con uno o più decreti del Presidente della Repubblica, adottati ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti da quello di cui al presente articolo.
6. Entro il medesimo termine di cui al comma 5, con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, è adottato un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni di cui al comma 1. Nel Piano tipo sono definite modalità semplificate per l'adozione del Piano di cui al comma 1 da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti.
- 6-bis. In sede di prima applicazione il Piano è adottato entro il 30 aprile 2022 e fino al predetto termine, non si applicano le sanzioni previste dalle seguenti disposizioni:
- a) articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
- b) articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124;
- c) articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.
7. In caso di mancata adozione del Piano trovano applicazione le sanzioni di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ferme restando quelle previste dall'articolo 19, comma 5, lettera b), del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114.

# Comune di Bovisio Masciago

Provincia di Monza e Brianza



8. All'attuazione delle disposizioni di cui al presente articolo le amministrazioni interessate provvedono con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente. Gli enti locali con meno di 15.000 abitanti provvedono al monitoraggio dell'attuazione del presente articolo e al monitoraggio delle performance organizzative anche attraverso l'individuazione di un ufficio associato tra quelli esistenti in ambito provinciale o metropolitano, secondo le indicazioni delle Assemblee dei sindaci o delle Conferenze metropolitane.”.

## **Quadro normativo inerente la verifica delle eccedenze di personale**

**Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”**

### **Art. 33**

“1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica.

2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.

3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.

4. Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area.

5. Trascorsi dieci giorni dalla comunicazione di cui al comma 4, l'amministrazione applica l'articolo 72, comma 11, del Decreto Legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2008, n. 133, in subordine, verifica la ricollocazione totale o parziale del personale in situazione di soprannumero o di eccedenza nell'ambito della stessa amministrazione, anche mediante il ricorso a forme flessibili di gestione del tempo di lavoro o a contratti di solidarietà, ovvero presso altre amministrazioni, previo accordo con le stesse, comprese nell'ambito della regione tenuto anche conto di quanto previsto dall'articolo 1, comma 29, del Decreto Legge 13 agosto 2011, n. 138, convertito, con modificazioni, dalla Legge 14 settembre 2011, n. 148, nonché del comma 6.

6. I contratti collettivi nazionali possono stabilire criteri generali e procedure per consentire, tenuto conto delle caratteristiche del comparto, la gestione delle eccedenze di personale attraverso il passaggio diretto ad altre amministrazioni al di fuori del territorio regionale che, in relazione alla distribuzione territoriale delle amministrazioni o alla situazione del mercato del lavoro, sia stabilito dai contratti collettivi nazionali. Si applicano le disposizioni dell'articolo 30.

7. Trascorsi novanta giorni dalla comunicazione di cui al comma 4 l'amministrazione colloca in disponibilità il personale che non sia possibile impiegare diversamente nell'ambito della medesima amministrazione e che non possa essere ricollocato presso altre amministrazioni nell'ambito regionale, ovvero che non abbia preso servizio presso la diversa amministrazione secondo gli accordi di mobilità.

8. Dalla data di collocamento in disponibilità restano sospese tutte le obbligazioni inerenti al rapporto di lavoro e il lavoratore ha diritto ad un'indennità pari all'80 per cento dello stipendio e dell'indennità integrativa speciale, con esclusione di qualsiasi altro emolumento retributivo comunque denominato, per la durata massima di ventiquattro mesi. I periodi di godimento dell'indennità sono riconosciuti ai fini della determinazione dei requisiti di accesso alla pensione e della misura della stessa. È riconosciuto altresì il



# Comune di Bovisio Masciago

Provincia di Monza e Brianza



diritto all'assegno per il nucleo familiare di cui all'articolo 2 del Decreto Legge 13 marzo 1988, n. 69, convertito, con modificazioni, dalla Legge 13 maggio 1988, n. 153.”.

## **Quadro normativo inerente la disciplina delle assunzioni a tempo indeterminato nei Comuni**

**Decreto Legge 30 aprile 2019, n. 34, “Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi”, convertito in Legge 28 giugno 2019, n. 58 (modificato dalla Legge 27 dicembre 2019, n. 160 e dal Decreto Legge 30 dicembre 2019, convertito in Legge 28 febbraio 2020)**

### **Art. 33, comma 2**

*“A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i Comuni possono 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 a carico dell'amministrazione, 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. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i Comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I Comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. (...). I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I Comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i Comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. (...).”.*

**Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni”, sottoscritto il 17 marzo 2020 e pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 108 del 27 aprile 2020.**

**“Circolare sul Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, attuativo dell’art. 33, comma 2, del Decreto Legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni”, sottoscritta il 13 maggio 2020 dai Ministri per la Pubblica Amministrazione, dell'Economia e delle Finanze e dell'Interno e pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 226 dell'11 settembre 2020.**

**Legge 19 giugno 2019, n. 56 “Interventi per la concretezza delle azioni delle pubbliche amministrazioni e la prevenzione dell’assenteismo”**

### **Art. 3, comma 8**

*“Fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, fino al 31 dicembre 2024, le procedure concorsuali bandite*

# Comune di Bovisio Masciago

Provincia di Monza e Brianza



dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001.". (N.d.A. mobilità volontaria).

**Decreto Legge 30 dicembre 2019, n. 162, "Disposizioni urgenti in materia di proroga di termini legislativi, di organizzazione delle pubbliche amministrazioni, nonché di innovazione tecnologica", convertito in Legge 28 febbraio 2020, n. 8**

Art. 17, comma 1 bis

"Per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli enti locali possono procedere allo scorrimento delle graduatorie ancora valide per la copertura dei posti previsti nel medesimo piano, anche in deroga a quanto stabilito dal comma 4 dell'articolo 91 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267."

## **Assunzioni a tempo indeterminato di Assistenti sociali finalizzate al raggiungimento dei Livelli Essenziali delle Prestazioni (L.E.P.)**

**Legge 30 dicembre 2020, n. 178 "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2021 e bilancio pluriennale per il triennio 2021-2023"**

Art. 1, commi 797 e 801

"797. Al fine di potenziare il sistema dei servizi sociali comunali, gestiti in forma singola o associata, e, contestualmente, i servizi di cui all'articolo 7, comma 1, del decreto legislativo 15 settembre 2017, n. 147, nella prospettiva del raggiungimento, nei limiti delle risorse disponibili a legislazione vigente, di un livello essenziale delle prestazioni e dei servizi sociali definito da un rapporto tra assistenti sociali impiegati nei servizi sociali territoriali e popolazione residente pari a 1 a 5.000 in ogni ambito territoriale di cui all'articolo 8, comma 3, lettera a), della legge 8 novembre 2000, n. 328, e dell'ulteriore obiettivo di servizio di un rapporto tra assistenti sociali impiegati nei servizi sociali territoriali e popolazione residente pari a 1 a 4.000, e' attribuito, a favore di detti ambiti, sulla base del dato relativo alla popolazione complessiva residente:

- a) un contributo pari a 40.000 euro annui per ogni assistente sociale assunto a tempo indeterminato dall'ambito, ovvero dai comuni che ne fanno parte, in termini di equivalente a tempo pieno, in numero eccedente il rapporto di 1 a 6.500 e fino al raggiungimento del rapporto di 1 a 5.000;
- b) un contributo pari a 20.000 euro annui per ogni assistente sociale assunto a tempo indeterminato dall'ambito, ovvero dai comuni che ne fanno parte, in termini di equivalente a tempo pieno, in numero eccedente il rapporto di 1 a 5.000 e fino al raggiungimento del rapporto di 1 a 4.000."

"801. Per le finalità di cui al comma 797, a valere sulle risorse di cui al comma 799 e nel limite delle stesse nonche' dei vincoli assunzionali di cui all'articolo 33 del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, i comuni possono effettuare assunzioni di assistenti sociali, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, fermo restando il rispetto degli obiettivi del pareggio di bilancio, in deroga ai vincoli di contenimento della spesa di personale di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e all'articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, anche ai sensi dell'articolo 57, comma 3-septies, del decreto legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126."

**Decreto Legge 14 agosto 2020, n. 104 "Misure urgenti per il sostegno e il rilancio dell'economia", convertito in Legge 13 ottobre 2020, n. 126**

Art. 57, comma 3 septies

# Comune di Bovisio Masciago

Provincia di Monza e Brianza



*“A decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente.”.*

## **Quadro normativo e contrattuale inerente la disciplina delle assunzioni a tempo determinato nei Comuni**

**Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”**

### **Art. 36**

1. Per le esigenze connesse con il proprio fabbisogno ordinario le pubbliche amministrazioni assumono esclusivamente con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato seguendo le procedure di reclutamento previste dall'articolo 35.

2. Le amministrazioni pubbliche possono stipulare contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, contratti di formazione e lavoro e contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, nonché avvalersi delle forme contrattuali flessibili previste dal codice civile e dalle altre leggi sui rapporti di lavoro nell'impresa, esclusivamente nei limiti e con le modalità in cui se ne preveda l'applicazione nelle amministrazioni pubbliche. Le amministrazioni pubbliche possono stipulare i contratti di cui al primo periodo del presente comma soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dall'articolo 35. I contratti di lavoro subordinato a tempo determinato possono essere stipulati nel rispetto degli articoli 19 e seguenti del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, escluso il diritto di precedenza che si applica al solo personale reclutato secondo le procedure di cui all'articolo 35, comma 1, lettera b), del presente decreto. I contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato sono disciplinati dagli articoli 30 e seguenti del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, fatta salva la disciplina ulteriore eventualmente prevista dai contratti collettivi nazionali di lavoro. Non è possibile ricorrere alla somministrazione di lavoro per l'esercizio di funzioni direttive e dirigenziali. Per prevenire fenomeni di precariato, le amministrazioni pubbliche, nel rispetto delle disposizioni del presente articolo, sottoscrivono contratti a tempo determinato con i vincitori e gli idonei delle proprie graduatorie vigenti per concorsi pubblici a tempo indeterminato. È consentita l'applicazione dell'articolo 3, comma 61, terzo periodo, della legge 24 dicembre 2003, n. 350, (N.d.A.: utilizzo graduatorie di altri Comuni) ferma restando la salvaguardia della posizione occupata nella graduatoria dai vincitori e dagli idonei per le assunzioni a tempo indeterminato.

2-bis. I rinvii operati dal decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, ai contratti collettivi devono intendersi riferiti, per quanto riguarda le amministrazioni pubbliche, ai contratti collettivi nazionali stipulati dall'ARAN.

3. Al fine di combattere gli abusi nell'utilizzo del lavoro flessibile, sulla base di apposite istruzioni fornite con direttiva del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, le amministrazioni redigono, dandone informazione alle organizzazioni sindacali tramite invio all'Osservatorio paritetico presso l'Aran, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, un analitico rapporto informativo sulle tipologie di lavoro flessibile utilizzate, con l'indicazione dei dati identificativi dei titolari del rapporto nel rispetto della normativa vigente in tema di protezione dei dati personali, da trasmettere, entro il 31 gennaio di ciascun anno, ai nuclei di valutazione e agli organismi indipendenti di valutazione di cui all'articolo 14

# Comune di Bovisio Masciago

Provincia di Monza e Brianza



del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, nonché alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica che redige una relazione annuale al Parlamento.

4. Le amministrazioni pubbliche comunicano, nell'ambito del rapporto di cui al precedente comma 3, anche le informazioni concernenti l'utilizzo dei lavoratori socialmente utili.

5. In ogni caso, la violazione di disposizioni imperative riguardanti l'assunzione o l'impiego di lavoratori, da parte delle pubbliche amministrazioni, non può comportare la costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato con le medesime pubbliche amministrazioni, ferma restando ogni responsabilità e sanzione. Il lavoratore interessato ha diritto al risarcimento del danno derivante dalla prestazione di lavoro in violazione di disposizioni imperative. Le amministrazioni hanno l'obbligo di recuperare le somme pagate a tale titolo nei confronti dei dirigenti responsabili, qualora la violazione sia dovuta a dolo o colpa grave. I dirigenti che operano in violazione delle disposizioni del presente articolo sono responsabili anche ai sensi dell'articolo 21 del presente decreto. Di tali violazioni si terrà conto in sede di valutazione dell'operato del dirigente ai sensi dell'articolo 5 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286.

(...).

5-quater. I contratti di lavoro posti in essere in violazione del presente articolo sono nulli e determinano responsabilità erariale. I dirigenti che operano in violazione delle disposizioni del presente articolo sono, altresì, responsabili ai sensi dell'articolo 21. Al dirigente responsabile di irregolarità nell'utilizzo del lavoro flessibile non può essere erogata la retribuzione di risultato.

5-quinquies. Il presente articolo, fatto salvo il comma 5, non si applica al reclutamento del personale docente, educativo e amministrativo, tecnico e ausiliario (ATA), a tempo determinato presso le istituzioni scolastiche ed educative statali e degli enti locali, le istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica. (...).”

**Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78 “Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica”, convertito in Legge 30 luglio 2010, n. 122**

Art. 9, comma 28

“A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione-lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, (NOTA: attività lavorative di natura occasionale nell'ambito di manifestazioni sportive, culturali, fieristiche o caritatevoli e di lavori di emergenza o di solidarietà anche in caso di committente pubblico) non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. (...). Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle



# Comune di Bovisio Masciago

Provincia di Monza e Brianza



spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. (...). Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009.”.

## **NOTA**

Sono escluse dal limite indicato le spese relative a:

- incarichi ex art. 110 Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267;
- assunzioni finanziate integralmente o parzialmente da risorse provenienti da altri soggetti (art. 57 septies Decreto Legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito in Legge 13 ottobre 2020, n. 126);
- assunzioni a carattere stagionale con oneri a carico di risorse derivanti da contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati (art. 22 Decreto Legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in Legge 21 giugno 2017, n. 96);
- assunzioni di personale stagionale strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale in ragione di motivate caratteristiche socio-economiche e territoriali connesse a significative presenze di turisti in Comuni con popolazione compresa tra 1.000 e 5.000 abitanti.

**Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81 “Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della Legge 10 dicembre 2014, n. 183”**

**Art. 23 “Numero complessivo di contratti a tempo determinato”**

“1 Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.

2. Sono esenti dal limite di cui al comma 1, nonché da eventuali limitazioni quantitative previste da contratti collettivi, i contratti a tempo determinato conclusi:

- a) nella fase di avvio di nuove attività, per i periodi definiti dai contratti collettivi, anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e comparti merceologici;
- b) da imprese start-up innovative di cui all'articolo 25, commi 2 e 3, del decreto-legge n. 179 del 2012, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 221 del 2012, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto articolo 25 per le società già costituite;
- c) per lo svolgimento delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2;
- d) per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi o per la produzione di specifiche opere audiovisive;
- e) per sostituzione di lavoratori assenti;
- f) con lavoratori di età superiore a 50 anni.

3. (...).

4. In caso di violazione del limite percentuale di cui al comma 1, restando esclusa la trasformazione dei contratti interessati in contratti a tempo indeterminato, per ciascun lavoratore si applica una sanzione amministrativa di importo pari:

# Comune di Bovisio Masciago

Provincia di Monza e Brianza



a) al 20 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale non è superiore a uno;

b) al 50 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale è superiore a uno.

5. I contratti collettivi definiscono modalità e contenuti delle informazioni da rendere alle rappresentanze sindacali aziendali o alla rappresentanza sindacale unitaria dei lavoratori in merito all'utilizzo del lavoro a tempo determinato.”.

## **Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto Funzioni Locali - Periodo 2019 - 2021 del 16 NOVEMBRE 2022**

### Art. 60

“1. Gli enti possono stipulare contratti individuali per l'assunzione di personale con contratto di lavoro a tempo determinato, nel rispetto dell'art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001 e, in quanto compatibili, degli articoli 19 e seguenti del D. Lgs. n. 81/2015, nonché dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

2. I contratti a termine hanno la durata massima di trentasei mesi e tra un contratto e quello successivo è previsto un intervallo di almeno dieci giorni, dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi ovvero almeno venti giorni, dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, fermo restando quanto previsto per le attività stagionali.

3. Il numero massimo di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato stipulati da ciascun ente complessivamente non può superare il tetto annuale del 20% del personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con arrotondamento dei decimali all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5. Per gli enti che occupano fino a 5 dipendenti è sempre possibile la stipulazione di un contratto a tempo determinato. Nel caso di inizio di attività in corso di anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in servizio al momento dell'assunzione.

4. Le ipotesi di contratto a tempo determinato esenti da limitazioni quantitative, oltre a quelle individuate dal D.Lgs. n. 81/2015, sono:

a) attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti;

b) particolari necessità di enti di nuova istituzione;

c) introduzione di nuove tecnologie che comportino cambiamenti organizzativi o che abbiano effetti sui fabbisogni di personale e sulle professionalità;

d) stipulazione di contratti a tempo determinato per il conferimento di supplenze al personale docente ed educativo degli enti locali;

e) stipulazione di contratti a tempo determinato per l'assunzione di personale da adibire all'esercizio delle funzioni infungibili della polizia locale e degli assistenti sociali;

f) personale che afferisce a progetti finanziati con fondi UE, statali, regionali o privati;

g) realizzazione di eventi sportivi o culturali di rilievo internazionale;

h) proroghe dei contratti di personale a tempo determinato interessato dai processi di stabilizzazione.

5. Gli enti disciplinano, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, nel rispetto dei principi di cui all'art. 35 del D. Lgs. n. 165/2001, le procedure selettive per l'assunzione di personale con contratto di lavoro a tempo determinato, tenuto conto della programmazione dei fabbisogni del personale di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001.

# Comune di Bovisio Masciago

Provincia di Monza e Brianza



6. *Nell'ambito delle esigenze straordinarie o temporanee sono ricomprese anche le seguenti ipotesi di assunzione di personale con contratto di lavoro a termine:*

a) *sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto, ivi compreso il personale che fruisce dei congedi previsti dagli articoli 4 e 5, della L. n. 53/2000; nei casi in cui si tratti di forme di astensione dal lavoro programmate, con l'esclusione delle ipotesi di sciopero, l'assunzione a tempo determinato può essere anticipata fino a trenta giorni al fine di assicurare l'affiancamento del lavoratore che si deve assentare;*

b) *sostituzione di personale assente per congedo di maternità, di congedo parentale e per malattia del figlio, di cui agli articoli 16, 17, 32 e 47 del D. Lgs. n. 151/2001; in tali casi l'assunzione a tempo determinato può avvenire anche trenta giorni prima dell'inizio del periodo di astensione.*

7. *Nei casi di cui alle lettere a) e b) del comma 6, l'ente può procedere ad assunzioni a termine anche per lo svolgimento delle mansioni di altro lavoratore, diverso da quello sostituito, assegnato a sua volta, anche attraverso il ricorso, ai sensi dell'art. 52 del D. Lgs. n.165/2001 e dell'art. 8 del CCNL del 14.09.2000, al conferimento di mansioni superiori a quelle proprie del lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto.*

8. *Nei casi di cui alle lettere a) e b), del comma 6, nel contratto individuale è specificata per iscritto la causa della sostituzione ed il nominativo del dipendente sostituito, intendendosi per tale non solo il dipendente assente con diritto alla conservazione del posto, ma anche l'altro dipendente di fatto sostituito nella particolare ipotesi di cui al precedente comma 7. La durata del contratto può comprendere anche periodi di affiancamento necessari per il passaggio delle consegne.*

9. *L'assunzione con contratto a tempo determinato può avvenire a tempo pieno ovvero a tempo parziale.*

10. *Il rapporto di lavoro si risolve automaticamente, senza diritto al preavviso, alla scadenza del termine indicato nel contratto individuale o, prima di tale data, comunque, con il rientro in servizio del lavoratore sostituito, nel caso di contratto a tempo determinato stipulato per ragioni sostitutive.*

11. *Ai sensi dell'art. 19, comma 2, del D. Lgs. n. 81/2015, fermo restando quanto stabilito direttamente dalla legge per le attività stagionali, nel caso di rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, riguardanti lo svolgimento di mansioni della medesima area, è possibile derogare alla durata massima di trentasei mesi di cui al comma 2. Tale deroga non può superare i dodici mesi, o termini diversi previsti da disposizioni di leggi speciali, e può essere attuata esclusivamente nei seguenti casi:*

a) *attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati a all'accrescimento di quelli esistenti;*

b) *particolari necessità di enti di nuova istituzione;*

c) *introduzione di nuove tecnologie che comportino cambiamenti organizzativi o che abbiano effetti sui fabbisogni di personale e sulle professionalità;*

d) *prosecuzione di un significativo progetto di ricerca e sviluppo;*

e) *rinnovo o la proroga di un contributo finanziario;*

f) *progetti pluriennali finanziati con fondi UE, statali, regionali o privati;*

g) *realizzazione di eventi sportivi o culturali di rilievo internazionale;*

h) *proroghe dei contratti di personale a tempo determinato interessato dai processi di stabilizzazione;*

i) *conferimento di supplenze al personale docente ed educativo degli enti locali;*

l) *attività finalizzate a fronteggiare emergenze sismiche.*

12. *Ai sensi dell'art. 21, comma 2, del D. Lgs. n. 81/2015, in deroga alla generale disciplina legale, nei casi di cui al comma 11, l'intervallo tra un contratto a tempo determinato e l'altro, nell'ipotesi di successione di contratti, può essere ridotto a cinque giorni per i contratti di durata inferiore a sei mesi e a dieci giorni per i contratti superiori a sei mesi. Le disposizioni in materia di intervallo tra contratti non*

# Comune di Bovisio Masciago

Provincia di Monza e Brianza



trovano applicazione nell'ipotesi di stipulazione di contratti a tempo determinato per il conferimento di supplenze al personale docente ed educativo degli enti locali e per l'assunzione di personale da adibire all'esercizio delle funzioni infungibili della polizia locale e degli assistenti sociali.

13. In nessun caso il rapporto di lavoro a tempo determinato può trasformarsi in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, ai sensi dell'art. 36, comma 5, del D. Lgs. n. 165/2001.

14. Per le assunzioni a tempo determinato, restano fermi i casi di esclusione previsti dall'art. 20 del D.Lgs. n. 81/2015.

15. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 50 del CCNL del 21.05.2018.”.

## **Disciplina specifica assunzioni di personale a tempo determinato in attuazione Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (P.N.R.R.)**

**Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80 “Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia”, convertito in Legge 6 agosto 2021, n. 113**

**Art. 1, commi 1, 2 e 3**

**NOTA:** disciplina le assunzioni a tempo determinato a valere sulle risorse del P.N.R.R.

“1. Al di fuori delle assunzioni di personale già espressamente previste nel Piano nazionale di ripresa e resilienza, di seguito «PNRR», presentato alla Commissione europea ai sensi degli articoli 18 e seguenti del regolamento (UE) 2021/241 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 12 febbraio 2021, le amministrazioni titolari di interventi previsti nel PNRR possono porre a carico del PNRR esclusivamente le spese per il reclutamento di personale specificamente destinato a realizzare i progetti di cui hanno la diretta titolarità di attuazione, nei limiti degli importi che saranno previsti dalle corrispondenti voci di costo del quadro economico del progetto. A tal fine, con circolare del Ministero dell'economia e delle finanze sono stabiliti le modalità, le condizioni e i criteri in base ai quali le amministrazioni titolari dei singoli interventi possono imputare nel relativo quadro economico i costi per il predetto personale da rendicontare a carico del PNRR. Il predetto reclutamento è effettuato in deroga ai limiti di spesa di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122 e alla dotazione organica delle amministrazioni interessate. L'ammissibilità di ulteriori spese di personale a carico del PNRR rispetto a quelle di cui al secondo periodo è oggetto di preventiva verifica da parte dell'Amministrazione centrale titolare dell'intervento di cui all'articolo 8, comma 1, del decreto-legge 31 maggio 2021, n. 77, di concerto con il Dipartimento della ragioneria generale dello Stato - Servizio centrale per il PNRR del Ministero dell'economia e delle finanze. La medesima procedura si applica per le spese relative ai servizi di supporto e consulenza esterni. Per i reclutamenti di cui ai commi 4 e 5, ciascuna amministrazione, previa verifica di cui al presente comma, individua, in relazione ai progetti di competenza, il fabbisogno di personale necessario all'attuazione degli stessi. In caso di verifica negativa le Amministrazioni possono assumere il personale o conferire gli incarichi entro i limiti delle facoltà assunzionali verificate.

2. Al fine di accelerare le procedure per il reclutamento del personale a tempo determinato da impiegare per l'attuazione del PNRR, le amministrazioni di cui al comma 1 possono ricorrere alle modalità di selezione stabilite dal presente articolo. A tal fine, i contratti di lavoro a tempo determinato e i contratti di collaborazione di cui al presente articolo possono essere stipulati per un periodo complessivo anche superiore a trentasei mesi, ma non eccedente la durata di attuazione dei progetti di competenza delle singole amministrazioni e comunque non eccedente il 31 dicembre 2026. Tali contratti indicano, a pena di nullità, il progetto del PNRR al quale è riferita la prestazione lavorativa e possono essere rinnovati o prorogati, anche per una durata diversa da quella iniziale, per non più di una volta. Il mancato



# Comune di Bovisio Masciago

Provincia di Monza e Brianza



conseguimento dei traguardi e degli obiettivi, intermedi e finali, previsti dal progetto costituisce giusta causa di recesso dell'amministrazione dal contratto ai sensi dell'articolo 2119 del codice civile.

3. Al fine di valorizzare l'esperienza professionale maturata nei rapporti di lavoro a tempo determinato di cui ai commi 4 e 5, lettera b), le amministrazioni di cui al comma 1 prevedono, nei bandi di concorso per il reclutamento di personale a tempo indeterminato, una riserva di posti non superiore al 40 per cento, destinata al predetto personale che, alla data di pubblicazione del bando, abbia svolto servizio per almeno trentasei mesi. I bandi di concorso per il reclutamento di personale a tempo indeterminato sono pubblicati come documenti in formato aperto ed organizzati in una base di dati ricercabile in ogni campo sul portale del reclutamento di cui all'articolo 3, comma 7, della legge 19 giugno 2019, n. 56.”

## **Circolare Ragioneria Generale dello Stato n. 4/2022**

Individua le modalità attuative dell'art. 1 suddetto.

## **Decreto Legge 6 novembre 2021, n. 152 “Disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per la prevenzione delle infiltrazioni mafiose”, convertito in Legge 29 dicembre 2021, n. 233**

### Art. 31 bis, commi 1 e 5

**NOTA:** disciplina le assunzioni a tempo determinato a valere sulle risorse proprie degli Enti

“1. Al solo fine di consentire l'attuazione dei progetti previsti dal Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), i comuni che provvedono alla realizzazione degli interventi previsti dai predetti progetti possono, in deroga all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e all'articolo 259, comma 6, del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, assumere con contratto a tempo determinato personale con qualifica non dirigenziale in possesso di specifiche professionalità per un periodo anche superiore a trentasei mesi, ma non eccedente la durata di completamento del PNRR e comunque non oltre il 31 dicembre 2026, nel limite di una spesa aggiuntiva non superiore al valore dato dal prodotto della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione, per la percentuale distinta per fascia demografica indicata nella tabella 1 annessa al presente decreto. Le predette assunzioni sono subordinate all'asseverazione da parte dell'organo di revisione del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio. La spesa di personale derivante dall'applicazione del presente comma, anche nel caso di applicazione del regime di “scavalco condiviso” previsto dalle vigenti disposizioni contrattuali, non rileva ai fini dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, e dell'articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

5. Al fine del concorso alla copertura dell'onere sostenuto dai comuni con popolazione inferiore a 5.000 abitanti per le assunzioni previste dai commi 1 e 3, è istituito un apposito fondo nello stato di previsione del Ministero dell'interno, con una dotazione di 30 milioni di euro annui per ciascuno degli anni dal 2022 al 2026. Le predette risorse sono ripartite tra i comuni attuatori dei progetti previsti dal PNRR con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, adottato su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'interno e con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentita la Conferenza Stato-Città ed autonomie locali, sulla base del monitoraggio delle esigenze assunzionali. A tale fine i comuni interessati comunicano al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri, entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, le esigenze di personale connesse alla carenza delle professionalità strettamente necessarie all'attuazione dei predetti progetti il cui costo non è sostenibile a valere sulle risorse disponibili nel bilancio degli enti. Il comune beneficiario è tenuto a riversare ad apposito capitolo di entrata del bilancio dello Stato l'importo del contributo non utilizzato nell'esercizio finanziario.”

TABELLA 1

# Comune di Bovisio Masciago

Provincia di Monza e Brianza



Fascia demografica	Percentuale
1.500.000 abitanti e oltre	0,25
250.000-1.499.999 abitanti	0,3
60.000-249.999 abitanti	0,5
10.000-59.999 abitanti	1
5.000-9.999 abitanti	1,6
3.000-4.999 abitanti	1,8
2.000-2.999 abitanti	2,4
1.000-1.999 abitanti	2,9
Meno di 1.000 abitanti	3,5

## **D.P.C.M. – Dipartimento Funzione Pubblica 8 maggio 2018 “Linee Guida per la predisposizione dei Piani dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni pubbliche”**

### Stralci significativi vari

*“La giusta scelta delle professioni e delle relative competenze professionali che servono alle amministrazioni pubbliche e l’attenta ponderazione che gli organi competenti sono chiamati a prestare nell’individuazione della forza lavoro e nella definizione delle risorse umane necessarie, appaiono un presupposto indispensabile per ottimizzare l’impiego delle risorse pubbliche disponibili e per meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa e di erogazione di migliori servizi alla collettività.*

*(...) il piano triennale dei fabbisogni di personale deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari (...). Quanto sopra implica, altresì, che è fondamentale definire fabbisogni prioritari o emergenti in relazione alle politiche di governo, individuando le vere professionalità infungibili, non fondandole esclusivamente su logiche di sostituzione ma su una maggiore inclinazione e sensibilità verso le nuove professioni e relative competenze professionali necessarie per rendere più efficiente e al passo con i tempi l’organizzazione del lavoro e le modalità anche di offerta dei servizi al cittadino attraverso, ad esempio, le nuove tecnologie.*

*Le presenti linee guida sono definite per la predisposizione dei piani triennali dei fabbisogni (PTFP) di personale delle pubbliche amministrazioni, nell’ottica di coniugare l’ottimale impiego delle risorse pubbliche disponibili e gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e di assicurare, da parte delle amministrazioni destinatarie, il rispetto degli equilibri di finanza pubblica.*

*In sede di elaborazione dei piani i profili quantitativi e qualitativi devono, pertanto, convivere ritenendo che, soprattutto in ragione dei vincoli finanziari esterni che incidono sulla quantificazione del fabbisogno, le scelte qualitative diventano determinanti al fine dell’ottimale utilizzo delle risorse tanto finanziarie quanto umane.*

*Il PTFP si sviluppa, (...), in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale. L’eventuale modifica in corso di anno del PTFP è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere in ogni caso adeguatamente motivata.*

*L’articolo 6 del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dall’articolo art. 4, del decreto legislativo n. 75 del 2017, introduce elementi significativi tesi a realizzare il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica.*

*Il termine dotazione organica, nella disciplina precedente, rappresentava il “contenitore” rigido da cui partire per definire il PTFP, nonché per individuare gli assetti organizzativi delle amministrazioni, contenitore che condizionava le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali contemplate.*



# Comune di Bovisio Masciago

Provincia di Monza e Brianza



*Secondo la nuova formulazione dell'articolo 6, è necessaria una coerenza tra il piano triennale dei fabbisogni e l'organizzazione degli uffici, da formalizzare con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti.*

*La centralità del PTFP, quale strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, è di tutta evidenza. Il PTFP diventa lo strumento programmatico, modulabile e flessibile, per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie all'organizzazione. La nuova visione, introdotta dal d.lgs. 75/2017, di superamento della dotazione organica, si sostanzia, quindi, nel fatto che tale strumento, solitamente cristallizzato in un atto sottoposto ad iter complesso per l'adozione, cede il passo ad un paradigma flessibile e finalizzato a rilevare realmente le effettive esigenze, quale il PTFP.*

*Nel PTFP la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari. Partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione, secondo l'ordinamento professionale dell'amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche. Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'articolo 20, comma 3, del d.lgs. 75/2017, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica adottata o, per le amministrazioni, quali le Regioni e gli enti locali, che sono sottoposte a tetti di spesa del personale, al limite di spesa consentito dalla legge.*

*Il PTFP deve essere redatto senza maggiori oneri per la finanza pubblica e deve indicare la consistenza, in termini finanziari, della dotazione organica nonché il valore finanziario dei fabbisogni programmati che non possono superare la "dotazione" di spesa potenziale derivante dall'ultimo atto approvato o i limiti di spesa di personale previsti. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti definiti nel PTFP avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente, nonché, per gli altri istituti o rapporti, nei limiti di spesa di personale previsti e sopra richiamati, nonché dei relativi stanziamenti di bilancio."*



## PARTE 2 PROGRAMMAZIONE DEGLI OBIETTIVI PER LA COPERTURA DEL FABBISOGNO DI PERSONALE DELL'ENTE

### Premessa generale

Dal quadro normativo di riferimento per la definizione delle capacità assunzionali dei Comuni, così come delineato nei provvedimenti di cui alla precedente PARTE 1, sono emerse numerose difficoltà ed incertezze applicative.

In particolare, sono state evidenziate le seguenti criticità:

- 1) La Circolare ministeriale prevede che *“Al fine di determinare, nel rispetto della disposizione normativa di riferimento e con certezza ed uniformità di indirizzo, gli impegni di competenza riguardanti la spesa complessiva del personale da considerare, sono quelli relativi alle voci riportati nel macroaggregato BDAP: U.1.01.00.00.000, nonché i codici spesa U.1.03.02.12.001; U.1.03.02.12.002; U.1.03.02.12.003; U.1.03.02.12.999. Per “Entrate correnti” si intende la media degli accertamenti di competenza riferiti ai primi tre titoli delle entrate, relativi agli ultimi tre rendiconti approvati, considerati al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione relativo all’ultima annualità considerata, da intendersi rispetto alle tre annualità che concorrono alla media.”*

Queste precisazioni costituiscono un significativo aiuto operativo e di semplificazione dei conteggi ma comportano, in alcuni casi, conseguenze paradossali.

Caso tipico è quello del Comune Capoconvenzione dell’Ufficio di Segreteria comunale.

In base alle indicazioni la spesa complessiva del Segretario comunale è imputata integralmente al Comune Capoconvenzione, mentre i Comuni aderenti, prevedendo un mero trasferimento di risorse a rimborso non rilevano la loro quota fra quella delle spese di personale, in quanto tale operazione avviene su codici di spesa diversi da quelli indicati nella Circolare.

L’Ente Capofila risulta penalizzato anche perché non può detrarre dalla spesa di personale i rimborsi (operazione non consentita dalle nuove disposizioni); a tale riguardo è vero che i rimborsi vengono rilevati nell’ambito delle entrate correnti complessive, ma va tenuto conto che:

- le entrate correnti che rilevano sono quelle degli esercizi precedenti, nei quali poteva anche non essere presente una convenzione per il servizio;
- il risultato è ben differente in caso di semplice riduzione della spesa sulla base del rimborso e in caso di rimborso considerato nel monte complessivo delle entrate correnti, con effetti, in tale secondo caso, infinitesimali sul calcolo della capacità assunzionale.

Simili conseguenze si riscontrano in analoghe ipotesi (per esempio convenzione per utilizzo congiunto di personale, distacchi, comandi) nelle quali rimane in capo ad un singolo Ente il pagamento dei compensi a fronte di rimborsi.

- 2) Sulla base di quanto sopra indicato, emergono ulteriori ipotesi che necessitano di correttivi operativi. Il sistema previgente stabiliva puntualmente un insieme di voci da stralciare dalla spesa effettiva del personale per ragioni differenti (obblighi di Legge, variabilità degli importi, finanziamenti non a carico del bilancio dell’Ente); a titolo esemplificativo:

- compensi ISTAT
- straordinari elettorali
- diritti rogito
- incentivi Codice Contratti
- incentivi recupero evasione tributaria
- rimborsi incarichi in altri Enti.

# Comune di Bovisio Masciago

Provincia di Monza e Brianza



A seguito di specifico quesito formulato da questo Ente, la Corte dei Conti, Sezione Regionale di Controllo per la Lombardia, nella seduta del 23 settembre 2020 ha approvato la deliberazione n. 125, con la quale, in relazione alle problematiche di cui sopra, ha stabilito, fra l'altro, che:

*“Premesso che la Corte dei Conti in sede consultiva procede all'interpretazione delle norme di legge in materia di contabilità pubblica e non svolge attività diretta a individuare le modalità applicative delle circolari esplicative e tralasciando, inoltre, ogni considerazione sul grado di coerenza delle circolari esplicative nel sistema delle fonti, sulla problematica prospettata dal Comune giova comunque richiamare i principi generali del bilancio di cui al Decreto Legislativo 118 del 2011 e, nel caso di specie, il principio n. 18 (prevalenza della sostanza sulla forma) che si riporta integralmente: <<Se l'informazione contabile deve rappresentare fedelmente ed in modo veritiero le operazioni ed i fatti che sono accaduti durante l'esercizio, è necessario che essi siano rilevati contabilmente secondo la loro natura finanziaria, economica e patrimoniale in conformità alla loro sostanza effettiva e quindi alla realtà economica che li ha generati e ai contenuti della stessa, e non solamente secondo le regole e le norme vigenti che ne disciplinano la contabilizzazione formale. La sostanza economica, finanziaria e patrimoniale delle operazioni pubbliche della gestione di ogni amministrazione rappresenta l'elemento prevalente per la contabilizzazione, valutazione ed esposizione nella rappresentazione dei fatti amministrativi nei documenti del sistema di bilancio.>>. Dovrà, pertanto, essere considerata spesa di personale, dal Comune capofila come anche dagli altri Comuni, tutto ciò che attiene, nella sostanza, all'assunzione del personale stesso. Spetta all'ente motivare adeguatamente l'inclusione (o l'esclusione) di voci che, per loro natura, presentino eventuali ambiguità, da sciogliere sulla base del richiamato principio contabile. Lo stesso criterio è utile per rispondere al terzo quesito, con la precisazione che le norme del << sistema previgente >> che, per motivi diversi, stabiliscono << puntualmente un insieme di voci da stralciare dalla spesa del personale effettiva del personale >>, non travolte dal nuovo sistema di calcolo dello spazio assunzionale, vanno con esso armonizzate. Sarà quindi responsabilità dell'Ente stabilire e motivare eventuali correttivi rispetto alla prassi precedente la riforma.”.*

## **Ricognizione del personale dipendente e verifica di eventuali situazioni di soprannumero o di eccedenza**

In linea generale:

- la condizione di soprannumero si rileva in presenza di personale in servizio a tempo indeterminato extradotazione organica;
- le eccedenze di personale si individuano in presenza di personale in servizio a tempo indeterminato in assenza di esigenze di carattere operativo (c.d. “*esigenze funzionali*”) e, inoltre, in caso di superamento del tetto del limite del 50% nel rapporto fra spesa di personale e spesa corrente complessiva (c.d. “*situazione finanziaria*”);

In relazione alle esigenze funzionali nonché alla situazione finanziaria, non si riscontrano nel Comune di Bovisio Masciago situazioni di soprannumero o comunque eccedenze di personale, come di seguito esposto:

### esigenze funzionali

- nessun dipendente in servizio a tempo determinato extra dotazione organica;
- nessun dipendente in servizio a tempo indeterminato in assenza di esigenze di carattere operativo;
- confronto tra i posti previsti nella dotazione organica approvata con propria deliberazione n. 156 del 29 ottobre 2014 (ante Linee Guida Funzione Pubblica dell'8 maggio 2018), nella propria deliberazione n. 121 del 28 settembre 2022 (ultimo provvedimento approvato in materia di determinazione del fabbisogno di personale) ed il personale in servizio al 1° giugno 2023:

# Comune di Bovisio Masciago

Provincia di Monza e Brianza



CATEGORIA	POSTI PREVISTI G.C. 156/2014	POSTI PREVISTI G.C. 121/2022	POSTI COPERTI al 1° giugno 2023	POSTI TEORICI VACANTI AL 1° GIUGNO 2023
Dirigenza	1	4	3	1
Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione (ex D3 e D1)	25	25	22 NOTA: in servizio effettivo n. 21; n. 1 vacante ma riservato a dipendente in aspettativa	3
Area degli Istruttori (ex C)	40	32	31 NOTA: di cui n. 3 part time	1
Area degli Operatori esperti (ex B3 e B1)	18	6	5	1
Area degli Operatori (ex A)	1	=	=	=
	<b>85</b>	<b>67</b>	<b>61</b>	<b>6</b>

- rapporto posti previsti / posti coperti (ante Linee Guida Funzione Pubblica dell'8 maggio 2018): 71,76%;
  - rapporto posti previsti / posti coperti (post Linee Guida Funzione Pubblica dell'8 maggio 2018): 91,04%;
  - numero dipendenti per 1.000 abitanti (anno 2022 - Fonte Ifel – Ministero Economia e Finanze – ISTAT)
    - media nazionale 5,85
    - media Regione Lombardia 5,31
    - media Regione Lombardia per Comuni classe demografica da 10.001 a 20.000 abitanti 4,21
    - media Provincia Monza e Brianza 4,45
    - dato Comune Bovisio Masciago (su valore dipendenti in dotazione organica teorica) 3,99;
  - rapporto medio dipendenti popolazione validi gli enti in condizione di dissesto (valore non applicabile direttamente al Comune di Bovisio Masciago ma comunque utilizzabile ai fini della valutazione della condizione effettiva):
    - rapporto medio D.M. 18 novembre 2020 per fascia demografica da 10.000 a 19.999 abitanti 1/166
    - rapporto medio Comune Bovisio Masciago (su stima numero dipendenti in dotazione organica teorica) 1/250;
  - numero complessivo di dipendenti cessati dal 1° gennaio 2009 al 31 dicembre 2022: n. 70;
  - numero complessivo di dipendenti assunti dal 1° gennaio 2009 al 31 dicembre 2022: n. 75;
  - criticità organizzative: la sostituzione del personale cessato nel periodo 2009/2022 con incremento di termini assoluti di n. 5 dipendenti è stata realizzata in presenza di attività istituzionali complessivamente non ridotte, anzi in costante incremento sia quantitativo che qualitativo; ciò comporta temporanee difficoltà nell'erogazione dei servizi comunali, in particolare per quanto riguarda il rispetto di scadenze ed adempimenti obbligatori; si rileva, in particolare, il limite del personale in servizio nell'ambito del Settore Polizia Locale che non permette un'organizzazione delle attività in maniera continuativa, su più turni, anche serali, notturni e festivi, così come sarebbe opportuno al fine di perseguire un ottimale livello di controllo del territorio e di sicurezza della popolazione;
  - nessuna previsione di esternalizzazione di servizi rispetto a quelli attualmente gestiti per la quale è ipotizzabile esubero di personale;
- situazione finanziaria
- il Comune di Bovisio Masciago non è ente strutturalmente deficitario né versa in condizioni di dissesto finanziario;
  - sono stati rispettati gli obiettivi di finanza pubblica;
  - la spesa di personale (determinata al netto delle voci normativamente previste) ha sempre permesso di realizzare il contenimento con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013, ai sensi dell'art.

# Comune di Bovisio Masciago

Provincia di Monza e Brianza



1, comma 557 quater, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, così come introdotto dal Decreto Legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito in Legge 11 agosto 2014, n. 114, come meglio illustrato nelle deliberazioni di Giunta comunale approvate nel tempo di vigenza di tale disciplina;

- a seguito dell'applicazione dell'art. 33, comma 2, del Decreto Legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito in Legge 28 giugno 2019, n. 58 (modificato dalla Legge 27 dicembre 2019, n. 160 e dal Decreto Legge 30 dicembre 2019, convertito in Legge 28 febbraio 2020), in base al quale per la determinazione della capacità assunzionale dei Comuni viene introdotto un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa (in sostituzione dei valori storici della stessa), nell'ottica di una programmazione maggiormente flessibile, il rapporto spesa personale / entrate correnti risulta significativamente inferiore al valore soglia del 27% previsto per gli Enti virtuosi (si rinvia ai prospetti di cui alla Parte seguente).

In base a tali elementi e valutazioni, presso il Comune di Bovisio Masciago, non sussistono situazioni di soprannumero e/o eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali e alla situazione finanziaria dell'Ente.

## **Situazione dell'Ente aggiornata al 1° giugno 2023**

Sulla base delle norme di cui sopra, la situazione generale aggiornata dell'Ente è indicata nei prospetti **ALLEGATO E "TABELLE SPESA PERSONALE"**:

- TABELLA 1 – Spesa personale 2018/2019/2020/2021/2022 – NOTA: dalla spesa di personale sono state escluse le voci puntualmente indicate, in quanto i relativi oneri sono integralmente sostenuti da altri Enti e/o trovano integrale autonomo finanziamento
- TABELLA 2 – Spesa consolidata personale 2023/2024/2025 – NOTA: spesa personale in servizio al 1° giugno 2023, come da dettaglio alla tabella stessa
- TABELLA 3 – Media entrate correnti
- TABELLA 4 – Fascia demografica Ente e valori soglia
- TABELLA 5 – Rapporto spesa personale / entrate correnti e verifica valore soglia
- TABELLA 6 – Spesa massima teorica di personale
- TABELLA 7 – Calcolo capacità di spesa massima potenziale
- TABELLA 8 – Calcolo spesa massima di personale per anno – Calcolo margine incremento spesa effettivo per anno
- TABELLA 9 – Verifica sostenibilità finanziaria in base agli attuali stanziamenti di bilancio.

Nelle tabelle suddette si è tenuto conto (riferimento dettaglio allegato alla TABELLA 2) delle assunzioni di personale già deliberate con provvedimento della Giunta comunale n. 121 del 29 settembre 2022 per le annualità 2022/2023/2024 ma non ancora effettivamente in servizio; tali assunzioni sono compatibili con il sistema normativo attuale di disciplina delle capacità assunzionali, in quanto gli oneri connessi con tali contratti di lavoro sono già compresi nella spesa di personale consolidata di cui alle tabelle che precedono.

**Si precisa che le disposizioni normative vigenti in materia di gestione della spesa di personale, e relativi limiti, si estende fino all'annualità 2024 e non comprende l'annualità 2025, compresa nel presente P.I.A.O.; nell'ottica della massima cautela, per l'annualità 2025 per i conteggi sono stati utilizzati tutti i limiti dell'annualità 2024.**

## **Spesa rapporti di lavoro a tempo determinato**

Sulla base della normativa sopra richiamata, il limite di spesa per i rapporti di lavoro a tempo determinato è rappresentato dalla spesa storica sostenuta nell'anno 2009, pari ad € 68.269,58.=.

# Comune di Bovisio Masciago

Provincia di Monza e Brianza



Per tale tipologia di spesa la spesa iscritta in bilancio è di € 31.000,00.= per ciascuna delle annualità 2023/2024/2025.

## **Prerequisiti per procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato**

L'assunzione di personale a tempo indeterminato è subordinata alla presenza dei seguenti prerequisiti:

- ridefinizione degli uffici e delle dotazioni organiche ai sensi dell'art. 6, comma 3, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- rispetto dei vincoli del patto di stabilità interno ai sensi dell'art. 76, comma 4, del Decreto Legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito in Legge 6 agosto 2008, n. 133 (ora rispetto obiettivi di finanza pubblica);
- approvazione del Piano delle performance ai sensi dell'art. 10 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
- approvazione del Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità ai sensi dell'art. 48 del Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198;
- rispetto di quanto disposto dall'art. 7, comma 6, del Decreto Legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito in Legge 30 dicembre 2013, n. 125, in tema di assunzioni di personale appartenente alle categorie protette;
- invio dati bilancio di previsione e rendiconto alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (art. 13 Legge 196/2009).

In relazione a tali prerequisiti la situazione aggiornata, tenendo anche conto della normativa in materia di P.I.A.O., è la seguente:

- con deliberazione della Giunta comunale n. 88 del 13 luglio 2023 si è provveduto alla revisione della macrostruttura dell'Ente;
- con il presente P.I.A.O. è prevista anche la ricognizione del personale dipendente e la verifica di eventuali situazioni di soprannumero o di eccedenza, dalla quale emerge che presso il Comune di Bovisio Masciago non sussistono situazioni di soprannumero e/o eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali e alla situazione finanziaria dell'Ente;
- sono stati rispettati gli obiettivi di finanza pubblica / pareggio di bilancio per l'anno 2022 e lo stesso risultato si avrà per l'anno 2023;
- con il presente P.I.A.O. è stata prevista specifica Sottosezione dedicata al Piano della performance organizzativa per la trasparenza, la misurazione e la valutazione degli obiettivi, ai sensi dell'art. 10, comma 5, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
- con il Presente P.I.A.O. è stata prevista specifica Sottosezione dedicata al Piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità;
- il Comune di Bovisio Masciago è in regola con gli obblighi di assunzione di personale appartenente alle categorie protette;
- sono stati trasmessi i dati del bilancio di previsione e del rendiconto alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche.

## **Programmazione triennale del fabbisogno di personale 2022/2024 e Piano occupazionale anno 2022 - Revisione dotazione organica**

Sulla base di quanto indicato ai punti precedenti e del verbale relativo alla riunione tenutasi il 22 giugno 2023 tra il Segretario Generale ed i Dirigenti/Responsabili di Settore, conservato agli atti, la



# Comune di Bovisio Masciago

Provincia di Monza e Brianza



Programmazione triennale del fabbisogno di personale 2023/2025, nonché il Piano occupazionale anno 2023, vengono definiti come segue:

## ANNO 2023

	CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	N.	TIPOLOGIA RAPPORTO	MODALITA' DI RECLUTAMENTO
1	Dirigenza <b>NOTA: conferma previsione di cui alla GC 121/2022</b>	Dirigente SETTORE FINANZIARIO	1	Tempo pieno e indeterminato	In subordine: - mobilità esterna obbligatoria ex art. 34 bis D.Lgs. 165/2001 - mobilità esterna volontaria ex art. 30 D.Lgs. 165/2001 (a discrezione del Responsabile) - scorrimento eventuali graduatorie vigenti presso il Comune di Bovisio Masciago o presso altri Comuni - concorso pubblico
2	Area degli Operatori esperti <b>NOTA: conferma previsione di cui alla GC 121/2022</b>	Collaboratore amministrativo	1	Tempo parziale (50%) e indeterminato	In subordine: - mobilità esterna obbligatoria ex art. 34 bis D.Lgs. 165/2001 - mobilità esterna volontaria ex art. 30 D.Lgs. 165/2001 (a discrezione del Responsabile) - scorrimento eventuali graduatorie vigenti presso il Comune di Bovisio Masciago o presso altri Comuni - concorso pubblico
3	Area degli Istruttori	Istruttore amministrativo	2	Tempo parziale (50%) e indeterminato	In subordine: - mobilità esterna obbligatoria ex art. 34 bis D.Lgs. 165/2001 - mobilità esterna volontaria ex art. 30 D.Lgs. 165/2001 (a discrezione del Responsabile) - scorrimento eventuali graduatorie vigenti presso il Comune di Bovisio Masciago o presso altri Comuni - concorso pubblico
4	Area degli Istruttori	Istruttore contabile	1	Tempo pieno e indeterminato	In subordine: - mobilità esterna obbligatoria ex art. 34 bis D.Lgs. 165/2001 - mobilità esterna volontaria ex art. 30 D.Lgs. 165/2001 (a discrezione del Responsabile) - scorrimento eventuali graduatorie vigenti presso il Comune di Bovisio Masciago o presso altri Comuni - concorso pubblico
5	Area degli Istruttori	Istruttore tecnico	1	Tempo pieno e indeterminato	In subordine: - mobilità esterna obbligatoria ex art. 34 bis D.Lgs. 165/2001 - mobilità esterna volontaria ex art. 30 D.Lgs. 165/2001 (a discrezione del Responsabile) - scorrimento eventuali graduatorie vigenti presso il Comune di Bovisio Masciago o presso altri Comuni - concorso pubblico

### VERIFICA RISPETTO LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE SPENDIBILE

La verifica NON viene effettuata in relazione alla spesa relativa alle assunzioni di cui ai punti 1 e 2 (assunzioni già previste nella Programmazione triennale di cui alla deliberazione di Giunta comunale n. 121 del 29 settembre 2022) è già stata considerata nella spesa consolidata di cui alla TABELLA 2 allegata;

### VERIFICA ASSUNZIONI PUNTI 3, 4 E 5

#### Costo assunzioni

Anno 2023 € 32.150,00.= (rapportato alla data di ipotizzata assunzione effettiva)

Anno 2024 € 88.200,00.=

Anno 2025 € 88.200,00.=

#### Capacità assunzionale disponibile (TABELLA 8 – Colonna D)

Anno 2023 € 36.985,60.=

Anno 2024 € 91.405,07.=

# Comune di Bovisio Masciago

Provincia di Monza e Brianza



Anno 2025 € 91.405,07.=

Capacità di spesa disponibile (TABELLA 9 – Totale C)

Anno 2023 € 108.143,64.=

Anno 2024 € 156.923,93.=

Anno 2025 € 156.923,93.=

Altre previsioni anno 2023:

- eventuale attivazione, nel pieno rispetto di tutti i vincoli imposti dalla vigente normativa, in primis quelli relativi alla spesa di personale, di convenzioni con altri enti pubblici ex art. 14 C.C.N.L. 22 gennaio 2004 (utilizzo, con il consenso dei lavoratori interessati, di personale assegnato da altri Enti per periodi predeterminati e per una parte del tempo di lavoro d'obbligo, mediante convenzione e previo assenso dell'Ente di appartenenza) e/o di procedure di comando e/o distacco;
- in generale, nel pieno rispetto di tutti i vincoli imposti dalla vigente normativa, in primis quelli relativi alla spesa di personale e quelli connessi con l'esecuzione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (P.N.R.R.), riserva di stipulare ulteriori contratti di lavoro a tempo determinato esclusivamente per la sostituzione di personale assente per cui sia dimostrata la necessità di intervento sostitutivo; non saranno ammesse attivazioni di contratti di lavoro a tempo determinato per sopperire a carenze di organico; nel caso di picchi di attività si procederà ad attivare contratti di lavoro a tempo determinato solo in presenza di dimostrata necessità e delle risorse finanziarie adeguate definite nei documenti di pianificazione annuale; particolare attenzione sarà posta ai casi nei quali, in uno stesso servizio, si abbiano contemporaneamente più dipendenti assenti per maternità e/o aspettative/congedi di lunga durata: in questi casi si potrà valutare positivamente la sostituzione del personale assente al fine di assicurare il corretto svolgimento delle attività e l'efficienza nell'erogazione dei servizi.

## **ANNO 2024**

Nessuna programmazione di assunzioni a tempo indeterminato, con riserva di successiva individuazione in considerazione di:

- esigenze organizzative
- disponibilità di bilancio
- normativa di riferimento;

## **ANNO 2025**

Nessuna programmazione di assunzioni a tempo indeterminato, con riserva di successiva individuazione in considerazione di:

- esigenze organizzative
- disponibilità di bilancio
- normativa di riferimento;

## **Revisione dotazione organica dell'Ente**

La programmazione del fabbisogno di cui sopra comporta, sulla base di quanto previsto dall'art. 6 e dall'art. 6 ter del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nonché sulla base di quanto previsto dal D.P.C.M. – Dipartimento Funzione pubblica 8 maggio 2018, una revisione della dotazione organica dell'Ente come segue:

CATEGORIA	IN SERVIZIO AL 1° GIUGNO 2023	CESSAZIONI PREVISTE	ASSUNZIONI PREVISTE	TOTALE
Dirigenza	3	=	1	4
Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione (ex D3 e D1)	22	1	=	21
Area degli Istruttori (ex C)	31	2	4	33

# Comune di Bovisio Masciago

Provincia di Monza e Brianza



---

Area degli Operatori esperti (ex B3 e B1)	5	=	1	6
Area degli Operatori (ex A)	=	=	=	=
	<b>61</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>64</b>



## PARTE 3 PIANO DI AZIONI POSITIVE TENDENTI AD ASSICURARE LE PARI OPPORTUNITA'

### Premessa

La Legge 28 novembre 2005 n. 246 inerente la "Semplificazione e riassetto normativo per l'anno 2005", all'art. 6 ha delegato il Governo ad adottare, entro la fine del 2006, un Decreto Legislativo "per il riassetto delle disposizioni vigenti in materia di pari opportunità, nel rispetto del principio dell'individuazione di strumenti di prevenzione e rimozione di ogni forma di discriminazione (...) anche per realizzare uno strumento coordinato per il raggiungimento degli obiettivi di pari opportunità previsti in sede di Unione europea e nel rispetto dell'art. 117 della Costituzione".

Tale delega è stata attuata con il D.Lgs 11 aprile 2006, n. 198, "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", il quale prevede all'art. 48, la necessita di:

- realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane, curando la loro formazione ed il connesso sviluppo professionale;
- garantire pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori;
- applicare condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato (art.1, co.1, lett. c) del D. Lgs 30 marzo 2001, n. 165);
- assicurare parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro (art. 7, co. 1 del D. Lgs 165/2001);
- riservare alle donne, salvo motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso, tenendo conto di quanto previsto all'art. 35, co. 3, lett. e) del medesimo D. Lgs 165/2001 in ordine alla composizione delle commissioni stesse;
- adottare atti regolamentari per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro;
- garantire la partecipazione dei dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;
- finanziare, nei limiti del possibile, programmi di azioni positive.

Il Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione ed il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, il 23 maggio 2007, hanno emanato una Direttiva sulle "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" (G.U. n.173 del 27 lug.2007).

Tale direttiva specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità ed ha come punto di riferimento l'art. 42 del D. Lgs 198/2006, secondo il quale:

*"1. Le azioni positive, consistenti in misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, nell'ambito della competenza statale, sono dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzate l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro.*

*2. Le azioni positive di cui al comma 1 hanno in particolare lo scopo di:*

- a) eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;*
- b) favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;*
- c) favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;*
- d) superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;*

# Comune di Bovisio Masciago

Provincia di Monza e Brianza



e) promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;

f) favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi;

f-bis) valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile.”.

In tale quadro, l'Ente individua, migliora e relaziona sugli elementi ritenuti di minore validità esistenti al proprio interno (aree critiche, eventuali discriminazioni dirette ed indirette) utilizzando indagini, analisi, autovalutazioni, monitoraggi.

In ordine all'individuazione dei tipi di azioni positive più adeguate e funzionali, è necessario analizzare il contesto delle varie aree d'intervento:

- I. primo ambito: eliminazione e prevenzione delle discriminazioni, il quale prevede le seguenti sanzioni:
  - nullità degli atti,
  - applicazione di sanzioni amministrative,
  - obbligo di reintegrazione nel posto di lavoro,
  - conseguenze risarcitorie nel caso di danno;
- II. secondo ambito: organizzazione del lavoro, la quale deve:
  - essere progettata e strutturata per favorire la conciliazione tra tempi di lavoro e di vita;
  - attuare le previsioni normative e contrattuali in materia di lavoro flessibile;
  - favorire la diffusione del telelavoro;
- III. terzo ambito: politiche di gestione del personale, in base alle quali:
  - rimuovere i fattori che ostacolano le pari opportunità;
  - proscrivere le penalizzazioni delle donne nell'assegnazione degli incarichi;
  - individuare e rimuovere aspetti discriminatori nei sistemi di valutazione (privilegiando i risultati rispetto alla mera presenza);
  - monitorare incarichi, indennità, posizioni organizzative per individuare e rimuovere eventuali differenziali retributivi;
- IV. quarto ambito: politiche di reclutamento del personale, le quali devono:
  - rispettare la normativa sulla composizione delle commissioni di concorso;
  - osservare il principio di pari opportunità nelle procedure di reclutamento;
  - curare che i criteri di conferimento degli incarichi rispettino i principi di pari opportunità;
- V. quinto ambito: formazione e cultura organizzativa, la quale prevede di:
  - considerare la formazione essenziale per l'affermarsi della nuova cultura;
  - inserire moduli sulle pari opportunità nei programmi formativi;
  - formare la dirigenza sulle tematiche delle pari opportunità;
  - produrre tutte le statistiche sul personale ripartite per genere;
  - favorire le analisi di bilancio di genere del personale.

## **Programma generale**

In relazione a quanto disposto dalla predetta normativa, le azioni positive:

- 1) rappresentano misure preferenziali per:
  - porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni,
  - tendere alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle categorie più deboli
  - riequilibrare la presenza di entrambi i generi nei luoghi di vertice;

# Comune di Bovisio Masciago

Provincia di Monza e Brianza



- 2) possono essere oggetto di distinti livelli di intervento, tendenti a:
  - predisposizioni preferenziali di carattere funzionale/organizzativo,
  - semplici approfondimenti culturali.

Il Comune, consapevole dell'importanza che siano attuate in maniera concreta ed adeguata le norme concernenti le pari opportunità, intende perfezionare la propria azione tendente al perseguimento del diritto di uomini e donne ad un uguale trattamento sul posto di lavoro, anche al fine di:

- 1) migliorare, nel rispetto della normativa e dei contratti vigenti, i rapporti con il personale dipendente;
- 2) migliorare i rapporti con i cittadini e, più in generale, con l'utenza esterna;
- 3) integrare quanto è stato previsto in termini di produttività nei documenti che costituiscono il Piano della performance e di trasparenza ed integrità nello specifico Programma con provvedimenti che determinino, contestualmente:
  - un miglior impiego delle risorse umane disponibili;
  - più adatte condizioni di vita e di lavoro per le risorse stesse;
  - una resa sempre più adeguata del lavoro complessivo.

Il Comune ha interesse al giusto riconoscimento del lavoro svolto dalle proprie risorse umane a supporto della propria attività istituzionale; di conseguenza, l'Ente è indotto a prendere atto e a rispettare in maniera concreta le effettive potenzialità di ciascuno, tendendo a superare le differenze che, diminuendo le potenzialità stesse danneggiano – in misura maggiore o minore - la propria efficacia ed efficienza.

## **Finalità e modalità attuative**

Per Legge, con il termine “azioni positive” si intende definire quelle attività “consistenti in misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, favoriscono l'occupazione femminile e realizzano l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro” (art. 42, comma 1, del D. Lgs 11 aprile 2006, n. 198).

Alle azioni positive sono collegati i seguenti scopi (art. 42, co. 2 del predetto D. Lgs 198/2006):

- superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- promuovere l'inserimento delle donne e degli uomini nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali i due generi sono sottorappresentati ed ai diversi livelli di responsabilità;
- favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

Le modalità per conseguire le suddette finalità possono essere sintetizzate come segue:

- sviluppare la cultura manageriale nella gestione delle risorse umane, tenendo conto delle rispettive capacità innovative, dell'effettiva partecipazione, del livello del coordinamento;
- incentivare l'innovazione organizzativa di ciascun Settore, riconoscendo gli apporti dei singoli, in relazione esclusiva alle rispettive capacità;
- indurre ciascuno ad esprimere le proprie potenzialità a supporto dell'organizzazione, rimuovendo tutti gli elementi di ostacolo – in particolare quelli di genere - che coartano la partecipazione dei singoli ed ostacolano l'incremento della produttività;
- realizzare interventi specifici di cambiamento in un'ottica di genere, cercando di equilibrare le esigenze di uomini e donne, adeguando le competenze alle esigenze, seguendo una linea di procedimento che non tenga conto del genere, ma della persona;



# Comune di Bovisio Masciago

Provincia di Monza e Brianza



- considerare la possibilità di agire sia in relazione a specifici obiettivi, sia ad indicatori riferiti ad altri obiettivi il cui conseguimento può determinare, in via diretta o indiretta, miglioramenti nei rapporti di genere.

## Programma operativo

La realizzazione del Piano terrà conto della struttura organizzativa del Comune.

L'analisi della situazione del personale dipendente in servizio con contratto a tempo indeterminato al 1° giugno 2023 presenta il seguente quadro di raffronto tra uomini e donne:

TOTALE DIPENDENTI n. 61

### GENERE

Maschi n. 24 pari al 39,35%

Femmine n. 37 pari al 60,65%

### ETA' MEDIA

Anni 44,6

### ETA' MEDIA MASCHI

Anni 45,7

### ETA' MEDIA FEMMINE

Anni 43,9

### DIPENDENTI PER INQUADRAMENTO E GENERE

Dirigenza n. 3, di cui maschi n. 2 e femmine n. 1

Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione n. 22, di cui maschi n. 10 e femmine n. 12

Area degli Istruttori n. 31, di cui maschi n. 9 e femmine n. 22

Area degli Operatori esperti n. 5, di cui maschi n. 3 e femmine n. 2

### TITOLI DI STUDIO

Laurea magistrale n. 22, di cui maschi n. 8 e femmine n. 14

Laurea triennale n. 12, di cui maschi n. 5 e femmine n. 7

Diploma di maturità n. 25, di cui maschi n. 10 e femmine n. 15

Altri titoli n. 2, di cui maschi n. 1 e femmine n. 1.

Di seguito sono elencati gli obiettivi definiti con il presente P.I.A.O.

### **Obiettivo 1**

Tutelare l'ambiente di lavoro facendo in modi di evitare:

- pressioni o molestie sessuali;
- mobbing;
- atteggiamenti miranti ad avvilire la persona - anche in forma velata ed indiretta;
- atti vessatori correlati alla sfera privata delle lavoratrici o dei lavoratori.

A tal fine l'Ente provvederà alla massima divulgazione del Codice Disciplinare del personale per far approfondire la gravità dei comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della

# Comune di Bovisio Masciago

Provincia di Monza e Brianza



persona e il corrispondente dovere per tutto il personale di mantenere una condotta informata a principi di correttezza, che assicurino sul lavoro pari dignità di vita sia per gli uomini che per le donne.

## **Obiettivo 2**

Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento e gestione del personale, tenendo conto che il Comune:

- assicura la presenza di almeno un terzo dei componenti di ogni genere nelle commissioni di concorso e selezione, tranne i casi di comprovata impossibilità;
- tende ad annullare la possibilità che nelle selezioni si privilegi l'uno o l'altro sesso;
- si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere;
- valorizza le attitudini e le capacità personali nello svolgimento dei ruoli assegnati.

## **Obiettivo 3**

Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.

Pertanto, nella formazione, si tenderà a:

- tenere conto delle esigenze di ogni Settore, consentendo a tutto il personale, sia donne che uomini, uguali possibilità di frequentare i corsi ritenuti dall'Ente utili e necessari;
- valutare la possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro possa ritenersi utile a rendere accessibili le attività formative anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orari di lavoro part-time;
- monitorare il reinserimento lavorativo del personale che sia stato assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia ecc.), tenendo conto dell'opportunità che si mantengano i flussi informativi tra le risorse umane e l'Ente anche durante l'assenza e, soprattutto, nella prima fase successiva al rientro.

## **Obiettivo 4**

Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

Il Comune favorisce l'adozione di politiche di conciliazione degli orari, dimostrando particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche.

In particolare l'Ente:

- garantisce il rispetto delle disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione;
- favorisce le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali con azioni che prendano in considerazione le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione;
- è attento ai problemi delle persone, temperando, fin quando possibile, le esigenze generali con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la flessibilità dell'orario;
- incoraggia le pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di trovare soluzioni che permettano di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare soprattutto laddove possono esistere problematiche legate ai più diversi fattori;
- migliora la qualità del lavoro e potenzia, quindi, le capacità delle lavoratrici e dei lavoratori, anche, fin quanto possibile, mediante l'utilizzo di tempi flessibili.

## **Obiettivo 5**

# Comune di Bovisio Masciago

Provincia di Monza e Brianza



Disciplina e gestione del part-time con adeguamento della regolamentazione concernente le trasformazioni del rapporto di lavoro a tempo parziale.

In particolare:

- l'Ufficio competente assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti;
- le richieste/concessioni di part time, rispettati i limiti e la normativa di settore, vanno analizzate per livello, per motivazione, per distribuzione nei servizi, per carico familiare;
- sono previste articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali;
- è promosso l'utilizzo dei congedi parentali anche da parte degli uomini.

Più in generale, le particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti.

## **Integrazioni**

Nel periodo di vigenza, saranno raccolti dall'Amministrazione comunale pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da avere la massima disponibilità di elementi nella definizione dei futuri aggiornamenti.



## PARTE 4 PIANO DI FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO DEL PERSONALE

### Premessa

La formazione e l'aggiornamento del personale costituiscono parte integrante dell'organizzazione del lavoro, trattandosi di fattori determinanti e strategici per garantire l'efficienza e l'efficacia dell'attività amministrativa.

La formazione riveste un ruolo importante, oltre che per l'acquisizione di nuove competenze e la manutenzione di quelle esistenti, anche come fattore di crescita e innovazione.

In tale prospettiva vengono valorizzate le risorse umane, facendo leva sulle conoscenze e sulle competenze di tipo tecnico-professionale e relazionale che sono da stimolo alla motivazione; la motivazione, infatti, rappresenta elemento essenziale per il raggiungimento degli obiettivi e il miglioramento dei servizi, con positive ricadute sul benessere organizzativo.

La funzione strategica della formazione è rinvenibile anche nei C.C.N.L. che da anni, con articoli specifici, danno rilevanza al processo formativo nella Pubblica Amministrazione.

Il C.C.N.L. del 21 maggio 2018 riserva due articoli dedicati alla formazione (art. 49 bis e 49 ter) sottolineando gli aspetti generali della materia, le finalità e i destinatari; il C.C.N.L. 2019-2021 del 16 novembre 2022, con l'art. 56, centra l'attenzione sulla pianificazione strategica della formazione rivolta ai temi di etica pubblica, di transizione digitale, di sicurezza e di monitoraggio della performance individuale. Le indicazioni normative e contrattuali in materia di personale pubblico evidenziano peraltro l'obbligatorietà della formazione continua di tutto il personale.

Particolare importanza riveste l'attività formativa in materia di anticorruzione e trasparenza, in quanto rientra tra le misure anticorruzione obbligatorie da attuare, rappresentando uno dei più rilevanti strumenti gestionali per arginare il rischio di fenomeni corruttivi, intesi nell'accezione più ampia data dalla L. n. 190/2012 e non confinata puramente all'ambito penalistico.

### Programma operativo

L'Amministrazione comunale intende la formazione come un processo per l'acquisizione di conoscenze e competenze.

Le prime consistono in informazioni e nozioni che si acquisiscono relativamente ad uno specifico ambito; le seconde invece si traducono in abilità e capacità comportamentali che rimandano anche al concetto del sé, dei valori individuali e delle motivazioni che guidano il comportamento.

In tale ottica la formazione, per essere strategica, vuole far leva sui contenuti/conoscenze utili al miglioramento continuo del sapere e sulle soft skills che invece incidono sulla sfera "del fare" e del comportamento individuale.

L'idea di formazione che si intende perseguire è pertanto quella di ricondurre ad un processo non solo di apprendimento ma anche di interiorizzazione collettivo (formare a fare/formare a pensare), che stimolando la componente critica individuale, incrementa ulteriormente il bisogno di informazione, in un'ottica quasi di "auto alimentazione" e diventa inoltre un importante strumento di automotivazione.

In quest'ottica la pianificazione degli interventi formativi è finalizzata a superare il gap esistente tra le conoscenze/competenze da acquisire e quelle possedute adeguando le competenze delle persone alle caratteristiche della struttura organizzativa, della cultura aziendale e degli stili di management e di leadership dominanti.

Negli ultimi anni, anche a seguito della pandemia da Covid 19, la formazione ha assunto una rilevanza sempre più strategica finalizzata anche a consentire flessibilità nella gestione dei servizi e a fornire gli

# Comune di Bovisio Masciago

Provincia di Monza e Brianza



strumenti necessari per affrontare le nuove sfide a cui è chiamata la Pubblica Amministrazione, tra cui la transizione digitale, ecologica e amministrativa.

Ogni percorso formativo è volto alla valorizzazione del capitale umano, inteso come risorsa ed investimento e in quest'ottica l'Amministrazione si impegna a promuovere e a favorire la formazione continua e l'aggiornamento di tutto il personale, nel pieno rispetto delle pari opportunità; l'aggiornamento professionale infatti costituisce un impegno costante finalizzata alla crescita continua della qualificazione professionale del personale.

Nell'ambito dei processi di riforma e cambiamento che investono la Pubblica Amministrazione, l'Amministrazione comunale ha ritenuto necessario dare importanza alla transizione digitale, tema centrale della Direttiva della Formazione del Ministro della Pubblica Amministrazione del 23 marzo 2023, con cui viene istituita la piattaforma Syllabus a cui le Amministrazioni pubbliche sono tenute a fare riferimento per avviare le attività di formazione digitale del proprio personale.

L'obiettivo della proposta formativa di Syllabus, fatto proprio con il presente documento, è finalizzato a rendere in grado i dipendenti di operare a livello digitale in modo attivo, sicuro, consapevole, collaborativo e orientato al risultato.

La formazione condotta durante la pandemia da Covid 19 che ha interessato in particolare gli anni 2020 e 2021, è stata svolta in modalità a distanza (videoconferenza, webinar, e-learning, ecc.).

Questa modalità ha permesso di sviluppare e aumentare competenze in ambito digitale che sono risultate un ottimo punto di partenza per affrontare il processo di trasformazione digitale della nostra amministrazione e di diffusione della capacità di lavorare in modalità agile per il raggiungimento degli obiettivi assegnati.

## **Piano della formazione 2023 - Contenuti**

Il nucleo principale del Piano formativo è rappresentato da interventi di carattere trasversale, seppure intrinsecamente specialistico, che interessano e coinvolgono dipendenti appartenenti a diverse Aree/Servizi dell'Ente e con diversi profili professionali.

Il Piano formativo comprende anche le iniziative volte al costante aggiornamento sulle materie, sulle tecniche e sulle normative di interesse specialistico di competenza delle singole Aree.

Specifiche sezioni del Piano sono dedicate alla formazione in materia di anticorruzione e trasparenza, (misura obbligatoria prevista dal Piano Nazionale Anticorruzione) e al G.D.P.R.; è previsto anche un intervento formativo specifico per l'Area della Polizia Locale dedicato alla Privacy.

## **FORMAZIONE SPECIALISTICA TRASVERSALE**

La formazione trasversale specialistica è rivolta al personale dipendente di vari profili professionali e verte sulle materie di più estesa applicazione intersettoriale.

Di seguito si riportano gli interventi formativi programmati per il 2023 che verranno svolti compatibilmente con le risorse disponibili:

1. sicurezza informatica
2. modalità lavorativa in smart working
3. leadership e sviluppo manageriale
4. digitalizzazione dei processi e procedimenti
5. il nuovo Codice dei Contratti (D.Lgs. 36/2023)
6. il nuovo C.C.N.L. 2019-2021 del 16 novembre 2022.

## **FORMAZIONE CONTINUA**

# Comune di Bovisio Masciago

Provincia di Monza e Brianza



La formazione continua riguarda attività di aggiornamento e approfondimento mirate al conseguimento di livelli di accrescimento professionale specifico sulle materie proprie delle diverse Aree comunali.

Per questo, nel corso dell'anno saranno possibili su richiesta, puntuali interventi formativi relativi ad aggiornamenti in merito a normative, aspetti tecnici o novità applicative afferenti alle specifiche materie.

## FORMAZIONE OBBLIGATORIA

Le azioni formative individuate dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione per l'anno 2023 sono relative ai seguenti temi:

1. Anticorruzione ex Legge 190/2012 - Il nuovo ordinamento disciplinare (aggiornamento al C.C.N.L. 16 novembre 2022)
2. G.D.P.R. e P.A. – Corso base: principi, regole, cenni e adempimento, responsabilità, sanzioni.
3. Videosorveglianza e protezione dei dati personali: come governare la tecnologia nel rispetto della normativa (il corso è dedicato al personale dell'Area della Polizia Locale).

## MODALITA' FORMATIVA

La formazione verrà affidata a soggetti esterni all'Ente e potrà essere svolta sia in presenza sia a distanza. Si prevede la condivisione tra i colleghi delle conoscenze acquisite durante i percorsi formativi, quale buona prassi professionale.

Di seguito le schede relative agli interventi formativi previsti.

## FORMAZIONE SPECIALISTICA TRASVERSALE

### AZIONE FORMATIVA N. 1 FORMAZIONE SULLA SICUREZZA INFORMATICA

Obiettivi dell'azione formativa	Formare alla sicurezza dei sistemi informativi e delle reti informatiche (Cyber Security) Garantire la sicurezza dei sistemi informativi contro le minacce informatiche (virus, ingressi non autorizzati, sottrazioni di dati), comprendere l'importanza di comportamenti online sicuri, descrivere le diverse tipologie di malware e attacchi e le strategie di protezione da adottare.
Competenze attese	Conoscenze tecniche di base necessarie per proteggere e gestire in sicurezza i dati dei sistemi informativi, particolarmente necessarie a seguito dell'introduzione dello Smart Working.
Area formativa	Formazione specialistica trasversale.
Destinatari	Tutti i dipendenti.
Metodologie da adottare	Formazione on line o in presenza.
Formatore	Esterno.

### AZIONE FORMATIVA N. 2 FORMAZIONE SULLA MODALITA' LAVORATIVA AGILE

Obiettivi dell'azione formativa	Formare i responsabili (dirigenti e p.o.) della gestione del personale, dei contenuti e delle
---------------------------------	---



# Comune di Bovisio Masciago

Provincia di Monza e Brianza



	nuove modalità organizzative derivanti dallo svolgimento del lavoro agile. Gestione per obiettivi e valutazione della performance: impatto su processi e nuovi modelli di servizio al cittadino.
Competenze attese	Acquisire nuovi strumenti a disposizione della dirigenza e/o dei responsabili del personale per gestire il cambiamento organizzativo derivante dall'introduzione del lavoro agile. Migliore organizzazione dei processi, orientamento al risultato, monitoraggio risultati, coordinamento del personale in regime di lavoro agile.
Area formativa	Formazione trasversale
Destinatari	Dirigenti, Posizioni organizzative e responsabili
Metodologie da adottare	Formazione on line o in sede
Formatore	Esterno

## AZIONE FORMATIVA N. 3 FORMAZIONE SULLA LEADERSHIP E SVILUPPO MANGERIALE

Obiettivi dell'azione formativa	Sviluppo delle competenze manageriali e dei comportamenti che caratterizzano una leadership innovativa, motivante e orientata ai risultati.
Competenze attese	Migliorare le competenze manageriali utili a livello organizzativo con particolare riferimento alle tecniche di comunicazione efficace, problem solving, negoziazione dei conflitti, gestione dei collaboratori, team working.
Area formativa	Formazione trasversale
Destinatari	Dirigenti, posizioni organizzative e responsabili
Metodologie da adottare	Formazione a distanza o in sede.
Formatore	Esterno.

## AZIONE FORMATIVA N. 4 LA TRANSIZIONE DIGITALE - LA DIGITALIZZAZIONE DEI PROCESSI E PROCEDIMENTI

Obiettivi dell'azione formativa	La formazione si propone di supportare i dipendenti nell'acquisizione di nuove competenze necessarie per l'attuazione della digitalizzazione dei processi in relazione alla diversa gestione dei procedimenti amministrativi nonché alla modifica del modello organizzativo e di gestione delle attività e interazione con l'utenza.
Competenze attese	Acquisizione competenze nella gestione dei processi di back-office e front-office attraverso piattaforme gestionali finalizzate ad attivare sportelli polifunzionali ad uso dei cittadini e delle imprese.
Area formativa	Formazione specialistica trasversale.

# Comune di Bovisio Masciago

Provincia di Monza e Brianza



Destinatari	Gruppo di lavoro intersettoriale.
Metodologie da adottare	Momenti formativi in sede o a distanza suddivisi in più giornate.
Formatore	Esterno.

## AZIONE FORMATIVA N. 5 IL NUOVO CODICE DEI CONTRATTI (D.Lgs 36/2023)

Obiettivi dell'azione formativa	Aggiornare i dipendenti nell'acquisizione della nuova norma relativa agli appalti e supportarli nella gestione tecnica delle procedure di affidamento con attenzione al ruolo del Rup.
Competenze attese	Acquisizione di nuovi contenuti necessari alla gestione delle gare d'appalto con positiva ricaduta su una corretta e consapevole gestione degli affidamenti di opere, servizi e forniture.
Area formativa	Formazione specialistica trasversale.
Destinatari	Dirigenti, Posizioni organizzative, Responsabili Istruttori.
Metodologie da adottare	Formazione on line o in sede.
Formatore	Esterno.

## AZIONE FORMATIVA N. 6 IL NUOVO CCNL 2019-2021

Obiettivi dell'azione formativa	Approfondire le novità del nuovo CCNL per rendere maggiormente consapevoli i dipendenti degli istituti e delle regole contrattuali.
Competenze attese	Miglioramento della conoscenza del nuovo CCNL e capacità di utilizzare e interpretare correttamente i diversi istituti contrattuali.
Area formativa	Formazione specialistica trasversale.
Destinatari	Tutti i dipendenti.
Metodologie da adottare	Formazione online o in sede.
Formatore	Esterno.

## FORMAZIONE OBBLIGATORIA

### AZIONE FORMATIVA N. 1 ANTICORRUZIONE EX L. 190/2012. IL NUOVO ORDINAMENTO DISCIPLINARE (AGGIORNAMENTO AL CCNL 16.11.2022)

Obiettivi dell'azione formativa	Approfondimento dell'ordinamento disciplinare nell'ambito della PA .
---------------------------------	--

# Comune di Bovisio Masciago

Provincia di Monza e Brianza



Competenze attese	Acquisizione dei contenuti e delle competenze finalizzate all'individuazione di illeciti.
Area formativa	Formazione obbligatoria.
Destinatari	Tutti i dipendenti.
Metodologie da adottare	Formazione online o in sede.
Formatore	Esterno.

## AZIONE FORMATIVA N. 2

GDPR E PA – CORSO BASE: PRINCIPI, REGOLE, CENNI E ADEMPIMENTO, RESPONSABILITÀ, SANZIONI

Obiettivi dell'azione formativa	Approfondimento delle tematiche relative al trattamento e protezione dei dati personali nell'ambito della PA.
Competenze attese	Conoscenze e competenze necessarie per garantire il corretto trattamento dei dati personali e la sicurezza dei sistemi informatici in modo conforme a quanto indicato dalla normativa nazionale ed europea.
Area formativa	Formazione obbligatoria.
Destinatari	Tutti i dipendenti.
Metodologie da adottare	Formazione online o in sede.
Formatore	Esterno.

## AZIONE FORMATIVA N. 3

(PER AREA DELLA POLIZIA LOCALE)

VIDEOSORVEGLIANZA E PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI: COME GOVERNARE LA TECNOLOGIA NEL RISPETTO DELLA NORMATIVA

Obiettivi dell'azione formativa	Approfondimento del tema della videosorveglianza alla luce della normativa vigente.
Competenze attese	Capacità e consapevolezza dell'utilizzo dei sistemi di videosorveglianza nel rispetto delle regole della privacy.
Area formativa	Formazione obbligatoria.
Destinatari	Dipendenti Polizia Locale.
Metodologie da adottare	Formazione online o in sede.
Formatore	Esterno.



## SEZIONE 4 – MONITORAGGIO

### SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

SOTTOSEZIONE	DESCRIZIONE	MONITORAGGIO	ATTI
<b>2.1 VALORE PUBBLICO</b>	Obiettivi di mandato Obiettivi strategici Obiettivi operativi	Annuale, entro il 31 luglio Verifica stato di attuazione del D.U.P.	Deliberazione di Consiglio comunale di verifica dello stato di attuazione del D.U.P.
<b>2.2 PERFORMANCE</b>	Obiettivi di gestione/performance	Annuale, entro il 31 ottobre Verifica stato di attuazione obiettivi di gestione/performance e adozione eventuali variazioni  Entro il 30 giugno realizzazione sulla performance anno precedente	Deliberazione di Giunta comunale di adozione di eventuali variazioni/rimodulazioni degli obiettivi programmati  Deliberazione di Giunta comunale di approvazione della relazione sulla performance
<b>2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA</b>	Misure di prevenzione e contrasto del rischio corruttivo	Annuale, entro il 31 ottobre (in concomitanza con il monitoraggio degli obiettivi di performance) Verifica sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione programmate e sul grado di efficacia delle stesse nel contenimento del rischio corruttivo. Verifica dello stato di attuazione degli obblighi in materia di trasparenza Entro il 15 dicembre (o data diversa stabilita da A.N.A.C.) relazione annuale sul livello di attuazione delle misure contenute nel Piano	Relazione del R.P.C.T. ed eventuale deliberazione di Giunta comunale di adozione di misure correttive  Relazione annuale del R.P.C.T.

### SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

SOTTOSEZIONE	DESCRIZIONE	MONITORAGGIO	ATTI
<b>3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA</b>	Coerenza tra struttura organizzativa e obiettivi programmati	Annuale Entro il 30 giugno Relazione sulla performance anno precedente	Deliberazione di Giunta comunale di approvazione della relazione sulla performance
<b>3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE</b>	Coerenza tra performance individuale e obiettivi assegnati e resi in lavoro agile	Annuale Entro il 30 giugno realizzazione sulla performance anno precedente	Deliberazione di Giunta comunale di approvazione della relazione sulla performance
<b>3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE</b>	Coerenza tra dotazione organica dell'Ente e obiettivi programmati	Continuo, sulla base dell'andamento di cessazioni/assunzioni Annuale, in sede di aggiornamento del P.I.A.O. Annuale, a seguito dell'approvazione del rendiconto dell'anno precedente	Deliberazione di Giunta comunale di approvazione/aggiornamento del P.I.A.O.

# Comune di Bovisio Masciago

Provincia di Monza e Brianza

---



## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE

P.I.A.O.

2023 – 2025

(Art. 6 Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito in Legge 6 agosto 2021, n. 113)

## ALLEGATO A SCHEDE PERFORMANCE

# Comune di Bovisio Masciago

Provincia di Monza e Brianza



## ELENCO OBIETTIVI

N.	AREA	SERVIZIO	FINALITA'
1	Tutte	Tutti	Ottimizzazione e implementazione nuovo Portale Istituzionale rispettando le nuove Linee Guida A.G.I.D.
2	U.O. Segreteria Generale/Area Servizi Finanziari	Risorse Umane/Programmazione Bilancio e Contabilità	Oltre il personale
3	Servizi Finanziari	Programmazione e Bilancio/Contabilità ed Economato	Compilazione ed invio certificazione Fondo Funzioni Fondamentali anno 2022
4	Servizi Finanziari	Programmazione e Bilancio/Contabilità ed Economato/Tributi/CED	Transizione digitale mediante i Bandi previsti nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza
5	Settore Polizia Locale	Presidio del Territorio e Servizi amministrativi/Politiche di mobilità/Protezione Civile	Incremento delle attività di presidio del territorio attraverso monitoraggio e presidio dei luoghi di aggregazione
6	Servizio Vigilanza/Demografici	Servizi Demografici	Presentazione istanza di variazione ubicazione sede dei seggi elettorali e riduzione delle sezioni elettorali
7	Servizi alla persona	Servizi Sociali	Progettazione d'Ambito – Ristrutturazione alloggi per l'autonomia delle persone con disabilità e inserimento lavorativo, che indirizzino la persona verso la valorizzazione delle proprie potenzialità, competenze e obiettivi
8	Servizi alla persona	Istruzione	Passaggio dalla modalità cartacea a quella on line delle cedole librarie
9	Servizi alla persona	Cultura e Biblioteca	Revisione struttura offerta culturale
10	Gestione del Territorio	Edilizia ed Urbanistica	L'Ufficio è stato impegnato con una serie di Piani e Programmi convenzionati in attuazione del P.G.T.
11	Gestione del Territorio	Lavori Pubblici	Attuare le risorse messe a disposizione per gli investimenti legati al Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza
12	Gestione del Territorio	Ecologia ed Ambiente	Avviare gli atti propedeutici alla costituzione di una Comunità Energetica per favorire processi di condivisione, di sfruttamento, di produzione e di autoconsumo di energie rinnovabili



<b>OBIETTIVO STRATEGICO</b>			
AREA	SERVIZIO	FINALITA'	
Tutte le Aree - Obiettivo Trasversale	Tutti i servizi	<b>Ottimizzazione e implementazione nuovo Portale Istituzionale rispettando le nuove linee guida AGID</b>	
<b>Collegamento DUP</b>	<b>Missione 1 Programma 8</b>		
<b>Titolo Obiettivo:</b>	<b>Implementazione nuovo Portale Istituzionale del Comune di Bovisio Masciago</b>		
<b>Descrizione Obiettivo:</b>	<p>La realizzazione di un Sito Internet conforme alle direttive Agid e alle esigenze odierne, con l'utilizzo delle ultime tecnologie, rappresenta un obiettivo fondamentale che garantisce i principi di efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa, oltre che un mero adempimento obbligatorio per gli Enti Locali. Alla luce degli obiettivi e di bandi legati al digitale, contenuti nei progetti del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, che comprende un finanziamento per l'ottimizzazione dei siti internet comunali, l'obiettivo è la creazione di uno sito internet che risponde alle Linee guida sull'Accessibilità degli strumenti informatici elaborate dall'Agenzia per l'Italia Digitale e a sua volta creare un prodotto funzionale per cittadini, enti terzi e per lo stesso Comune di Bovisio Masciago, adeguando a sua volta, i sistemi di comunicazione dell'Ente interni ed esterni. L'obiettivo, che riguarda tutte le Aree del comune per i servizi gestiti di propria competenza, ha come coordinatore l'Area Servizi Finanziari, presso la quale è stato istituito l'ufficio per la Transizione Digitale e che ha al suo interno il Servizio CED-Informatica. Dopo aver presentato e analizzato il prodotto acquistato mediante procedura ad evidenza pubblica attraverso il finanziamento ottenuto nell'ambito del PNRR con la misura 1,4,1 Esperienza dei servizi pubblici, disponibile attraverso la piattaforma PA Digitale 2026, la prima fase racchiude l'analisi del mercato mediante apposita indagine e la selezione dell'operatore economico, mediante procedura ad evidenza pubblica, che offre il miglior prodotto in termini di qualità ed economicità. Successivamente il lavoro è focalizzato su un'attenta formazione circa la normativa e il nuovo prodotto acquistato e alle sue potenzialità, cercando di sfruttare tutti i servizi offerti, attività formativa che coinvolge tutte le Aree del Comune e che identifica delle figure referenti in ogni servizio, facendo capo all'Ufficio per la Transizione Digitale. La terza fase consiste nell'implementazione di tutti contenuti sul Sito, compito che coinvolge tutti i servizi per quanto di loro competenza. Conclusa questa attività corposa, attraverso il gestore del Sito, verrà verificata la conformità del nuovo Portale Istituzionale alle Linee Guida Agid e successivamente avverrà la messa online del prodotto completo, con il conseguente monitoraggio delle attività e della gestione da parte dei soggetti incaricati.</p>		
<b>FASI PROGETTUALI</b>			
1	Affidamento servizi mediante procedura ad evidenza pubblica e indagine di mercato	5	Attivazione Portale Istituzionale Comune e messa online
2	Attività formativa direttive Agid e nuova struttura del sito	6	Monitoraggio
3	Implementazione contenuti Sito Internet	7	
4	Verifica conformità Linee Guida Agid Portale Istituzionale	8	
<b>INDICATORI DI RISULTATO</b>			
<b>Indici di Quantità</b>		ATTESO	RAGGIUNTO
Incontri formativi		4	
			Scost.

Incontri operativi trasversali	5		
Monitoraggio	1		
Relazione finale	1		
<b>Indici di Tempo</b>	ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.
Rispetto del Cronoprogramma e messa online sito internet comunale entro i termini stabiliti dal Pnrr	100		
Ore di Lavoro complessivamente dedicate	1100		
<b>Indici di Economicità</b>	ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.
<b>Costo dell'obiettivo</b>	€ 110.000,00		
<b>Indici di Qualità</b>	ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.
Relazione positiva Responsabile Trasnsizione Digitale e rispetto Linee C	si		

**CRONOPROGRAMMA**

FASI E TEMPI	Gennaio	Febbraio	Marzo	Aprile	Maggio	Giugno	Luglio	Agosto	Settembre	Ottobre	Novembre	Dicembre
1	■											
2		■	■									
3				■	■	■	■					
4								■	■			
5										■		
6											■	■

**VERIFICA INTERMEDIA AL**

**VERIFICA FINALE AL 31/12/2021**

MEDIA VALORE RAGGIUNTO %

MEDIA VALORE RAGGIUNTO %

MEDIA RISPETTO DEI TEMPI %

MEDIA RISPETTO DEI TEMPI %

**Analisi degli scostamenti**

**Provvedimenti correttivi**

Cause

Intrapresi

Effetti

Da attivare

**Note sul Raggiungimento finale**

**Relazione funzionario**

CENTRI DI RESPONSABILITA' COINVOLTI				
N	CENTRO DI RESPONSABILITA'	RESPONSABILE	% PARTECIPAZIONE	NOTE
1	AREA SERVIZI FINANZIARI	DOTT. PIROVANO SAMUELE	100%	
2	AREA SERVIZI ALLA PERSONA	DOTT.SSA DI RAGO PINA	100%	
3	AREA SICUREZZA VIGILANZA E DEMOGRAFIA	DOTT. BORGOTTI PAOLO	100%	
4	AREA GESTIONE DEL TERRITORIO	ARCH. PADOVANI RICCARDO	100%	
5	UNITA' OPERATIVA SEGRETERIA GENERALE	DOTT. BONGINI ANDREA	100%	



<b>OBIETTIVO STRATEGICO</b>				
AREA	SERVIZIO	FINALITA'		
Unità Operativa Segreteria Generale/Area servizi finanziari	Risorse Umane e Programmazione Bilancio e Contabilità	<b>Oltre il personale</b>		
Collegamento DUP	<b>MISSIONE 1 - PROGRAMMA 8 e PROGRAMMA 10</b>			
Titolo Obiettivo:	<b>Oltre il personale</b>			
Descrizione Obiettivo:	<p>A seguito dell'acquisizione e dell'utilizzo di un nuovo sistema di rilevazione presenze, in grado di generare una banca dati giuridica necessaria per lavorare le diverse pratiche oltre a uno "storico" dei dipendenti, si ritiene strategico implementare il software di gestione del personale anche con la contabilità finanziaria. Questo incremento delle funzioni del sistema ha i seguenti scopi: - associare la banca dati giuridica a una banca dati finanziaria da connettere alla gestione delle buste paga - ottimizzare le prestazioni degli uffici mediante l'utilizzo di dati giuridici e contabili già generati dal sistema e fondamentali per espletare gli adempimenti amministrativi e contabili da parte dell'ufficio Risorse Umane e dell'area dei Servizi Finanziari; -popolare la banca dati di informazioni che diventano patrimonio utile per l'Ente.</p> <p>Il progetto coinvolgerà l'U.O.Segreteria generale e l'Area dei Servizi Finanziari e si svilupperà nel biennio 2023/2024.</p>			
<b>Fasi progettuali</b>				
1	Definizione delle esigenze dell'Ufficio risorse umane e dell'uff ragioneria e costituzione del gruppo di lavoro.	6	Esercitazioni e verifica del sistema in via sperimentale e segnalazione/risoluzione possibili criticità riscontrate	
2	Presentazione agli uffici interessati della proposta di implementazione del vigente sistema da parte del fornitore.	7	Incontri di raccordo tra il comune, il gestore del software e il gestore del servizio buste paga	
3	Analisi e valutazione degli impatti sulle attività degli uffici interessati, della proposta del sistema integrativo gestionale proposto dall'attuale fornitore del software presenze	8	Avvio a regime del nuovo programma	
4	Affidamento del servizio mediante procedura a evidenza pubblica.	9		
5	Formazione del personale dell'Ufficio Risorse Umane e servizi finanziari	10		
<b>INDICATORI DI RISULTATO</b>				
<b>Indici di Quantità</b>		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.
Definizione delle esigenze uffici		si		
n.incontri interni preliminari all'acquisto del nuovo programma		2		
Incontri con il fornitore esterno		2		
Affidamento del servizio		si		
Incontri di formazione		8		
Avviamento del sistema a regime		si		
Monitoraggio funzionamento dell'applicazione		si		
Relazione finale		1		
<b>Indici di Tempo</b>		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.
Rispetto del Cronoprogramma		100%		
Ore di lavoro complessivamente dedicate		300		
<b>Indici di Economicità</b>		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.
<b>Costo dell'obiettivo</b>				



	<b>COSTO DELLE RISORSE INTERNE</b>					
RISORSE AGGIUNTIVE UTILIZZATE						
	<b>Tipologia</b>	<b>Descrizione</b>			<b>Costo</b>	



<b>OBIETTIVO STRATEGICO</b>				
AREA	SERVIZIO	FINALITA'		
Servizi Finanziari	Programmazione e Bilancio / Contabilità ed Economato	<b>Compilazione ed invio certificazione Fondo Funzioni Fondamentali anno 2022</b>		
<b>Collegamento DUP</b>	<b>Missione 1 Programma 3</b>			
<b>Titolo Obiettivo:</b>	<b>Rendicontazione del Fondo funzioni fondamentali, finalizzato al ristoro delle perdite di gettito degli enti locali legate all'emergenza epidemologica da Covid19 (annualità 2022)</b>			
<b>Descrizione Obiettivo:</b>	Lo Stato ha istituito e finanziato un Fondo finalizzato al ristoro delle perdite di gettito degli enti locali connesse all'emergenza epidemologica da Covid-19 (riferimenti normativi: articolo 106 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77; articolo 39, comma 1, del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126; articolo 1, comma 822, della legge 30 dicembre 2020, n. 178. In aggiunta a tale fondo è stato inserito, causa emergenza energetica nel corso del 2022, nella ricondazione quant derivante dal cosiddetto Fondo per garantire la continuità dei servizi, ai sensi dei Decreti Ministeriali e dei quanto disposto dalla Direzione Centrale per la Finanza Locale. Con decreto del Ministero delle finanze sono state fissate le modalità e il termine per la rendicontazione di tali contributi (31 maggio 2023) L'obiettivo consiste nel predisporre, sottoporre all'Organo di Revisione dell'Ente e inviare correttamente la rendicontazione nei termini, monitorare eventuali richieste di integrazione o di rettifica nel corso dell'esercizio.			
<b>FASI PROGETTUALI</b>				
1	Analisi e studio normativa vigente e relativa attività formativa	5		
2	Richiesta e raccolta dati per compilazione certificazione	6		
3	Compilazione ed invio certificazione	7		
4	Monitoraggio	8		
<b>INDICATORI DI RISULTATO</b>				
<b>Indici di Quantità</b>		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.
Incontri operativi e giornate formative		3		
Raccolta dati, compilazione ed invio certificazione		1		
Monitoraggio		1		
Relazione Finale		1		
<b>Indici di Tempo</b>		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.
Rispetto del Cronoprogramma e della data ultima per l'invio della certifica		100		
Ore di Lavoro complessivamente dedicate		80		
<b>Indici di Economicità</b>		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.
<b>Costo dell'obiettivo</b>		€ 5.000,00		

		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.								
<b>Indici di Qualità</b>												
Relazione positiva Responsabile Area Servizi Finanziaria e certificazione Or		si										
<b>CRONOPROGRAMMA</b>												
FASI E TEMPI	Gennaio	Febbraio	Marzo	Aprile	Maggio	Giugno	Luglio	Agosto	Settembre	Ottobre	Novembre	Dicembre
1												
2												
3												
4												
VERIFICA INTERMEDIA AL						VERIFICA FINALE AL 31/12/2021						
MEDIA VALORE RAGGIUNTO %						MEDIA VALORE RAGGIUNTO %						
MEDIA RISPETTO DEI TEMPI %						MEDIA RISPETTO DEI TEMPI %						
Analisi degli scostamenti						Provvedimenti correttivi						
Cause						Intrapresi						
Effetti						Da attivare						
Note sul Raggiungimento finale												
<b>Relazione funzionario</b>												
CENTRI DI RESPONSABILITA' COINVOLTI												
N	CENTRO DI RESPONSABILITA'	RESPONSABILE	% PARTECIPAZIONE	NOTE								
1	AREA SERVIZI FINANZIARI	DOTT. PIROVANO	100,00									

<b>OBIETTIVO STRATEGICO</b>				
AREA	SERVIZIO	FINALITA'		
Servizi Finanziari	PROGRAMMAZIONE E BILANCIO - CONTABILITA' - ECONOMATO - TRIBUTI - CED	<b>Transizione digitale mediante i bandi previsti nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza</b>		
<b>Collegamento DUP</b>	<b>Missione 1 Programma 3 e Programma 8</b>			
<b>Titolo Obiettivo</b>	<b>Transizione digitale mediante Italia Digitale 2026, bandi IT contenuti nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza</b>			
<b>Descrizione Obiettivo:</b>	<p>Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza ha dedicato circa il 27% delle risorse alla transizione digitale della Pubblica Amministrazione. L'obiettivo è rendere la Pubblica Amministrazione la miglior "alleata" di cittadini ed imprese, con un'offerta di servizi sempre più efficienti e facilmente accessibili. Il Ministero per l'innovazione Tecnologica e la Transizione Digitale, AGID, mediante il PNRR spingono da un lato alla migrazione al cloud delle amministrazioni pubbliche, accelerando così l'interoperabilità tra gli enti pubblici, permettendo al Comune di snellire le procedure e rafforzando le difese di cybersecurity. Dall'altro lato vengono estesi i servizi ai cittadini. L'obiettivo, nello specifico, consiste nel portare ad esecuzione gli appalti finanziati attraverso i bandi promossi mediante la piattaforma Pa Digitale 2026, implementando le innovazioni tecnologiche digitali sfruttando i finanziamenti ottenuti. I bandi promossi da Agid che rientrano nell'obiettivo da raggiungere sono: 1 Migrazione al Cloud dell'infrastruttura server 2 Potenziamento App io 3 Potenziamento accesso SPID e CIE ai portali del Comune 4 Rinnovamento Sito e Sportello al cittadino digitale 5 Potenziamento PagoPa 6 Piattaforma Notifiche Digitali 7 Piattaforma Digitale Nazionale Dati. L'obiettivo riprende quanto fatto nell'annualità 2022, avente come fine nel 2023, il raggiungimento dei target digitali e, a seguito di rendicontazione, l'ottenimento dell'esborso economico da parte del Dipartimento per l'Innovazione Digitale.</p>			
<b>FASI PROGETTUALI</b>				
1	Affidamento servizi mediante procedura ad evidenza pubblica	5		
2	Esecuzione dell'appalto - implementazione servizi di innovazione digitale	6		
3	Monitoraggio e Rendicontazione	7		
4		8		
<b>INDICATORI DI RISULTATO</b>				
<b>Indici di Quantità</b>		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.
Affidamento servizi		1		
Implementazione servizi digitali		7		
Relazione finale		1		
<b>Indici di Tempo</b>		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.
Rispetto del cronoprogramma		100		
Ore di lavoro complessivamente dedicate		900		
<b>Indici di Economicità</b>		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.



<b>Costo dell'obiettivo</b>		€ 420.000										
<b>Indici di Qualità</b>		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.								
Rendicontazione e Relazione positiva mediante portale Pa												
<b>CRONOPROGRAMMA</b>												
FASI E TEMPI	Gennaio	Febbraio	Marzo	Aprile	Maggio	Giugno	Luglio	Agosto	Settembre	Ottobre	Novembre	Dicembre
1												
2												
3												
4												
5												
<b>VERIFICA INTERMEDIA AL</b>						<b>VERIFICA FINALE AL 31/12/2021</b>						
MEDIA VALORE RAGGIUNTO %						MEDIA VALORE RAGGIUNTO %						
MEDIA RISPETTO DEI TEMPI %						MEDIA RISPETTO DEI TEMPI %						
<b>Analisi degli scostamenti</b>						<b>Provvedimenti correttivi</b>						
Cause						Intrapresi						
Effetti						Da attivare						
Note sul Raggiungimento finale												
<b>Relazione funzionario</b>												
<b>CENTRI DI RESPONSABILITA' COINVOLTI</b>												
N	CENTRO DI RESPONSABILITA'	RESPONSABILE	% PARTECIPAZIONE	NOTE								
1	AREA FINANZIARIA	T. PIROVANO SAM	100,00	parzialmente coinvolge le altre Aree, in quanto i servizi digitali saranno fruibili da tutti i servizi								



4																			
5																			
VERIFICA INTERMEDIA AL				30/09/2023				VERIFICA FINALE AL				31/12/2023							
MEDIA VALORE RAGGIUNTO %				100,00%				MEDIA VALORE RAGGIUNTO %				100,00%							
MEDIA RISPETTO DEI TEMPI %				100,00%				MEDIA RISPETTO DEI TEMPI %				100,00%							
Analisi degli scostamenti								Provvedimenti correttivi											
Cause								Intrapresi											
Effetti								Da attivare											
Note sul Raggiungimento finale																			
CENTRI DI RESPONSABILITA' COINVOLTI																			
N	CENTRO DI RESPONSABILITA'				RESPONSA BILE	% PARTECIP AZIONE	NOTE												
1	TUTTO SETTORE				Comandan te BORGOTTI	100,00													
<b>COSTO DELLE RISORSE INTERNE</b>																			
RISORSE AGGIUNTIVE UTILIZZATE																			
Tipologia				Descrizione								Costo							
Strumenti																			



OBIETTIVO STRATEGICO												
AREA			SERVIZIO				FINALITA'					
Sicurezza- Vigilanza - Demografici			Servizi Demografici				Presentazione istanza di variazione ubicazione sede dei seggi elettorali e riduzione delle sezioni elettorali					
Collegamento DUP												
MISSIONE 1 - PROGRAMMA 7												
Titolo Obiettivo: PRESENTAZIONE ISTANZA DI VARIAZIONE UBICAZIONE SEDE DEI SEGGI E RIDUZIONE DELLE SEZIONI ELETTORALI												
Descrizione Obiettivo: In previsione dei lavori di demolizione e di ricostruzione del plesso scolastico di via Cantù, storica sede dei seggi elettorali, che si svolgeranno a partire dal 2024, l'ufficio Servizi Demografici si pone l'obiettivo di individuare, sul territorio del comune, l'edificio più idoneo ad accogliere i seggi elettorali per le consultazioni future e di approntare tutte le attività necessarie al fine di presentare formale istanza di variazione ubicazione sede dei seggi elettorali alla Commissione Elettorale Circondariale e alla Prefettura.												
Inoltre, al fine di garantire una migliore collocazione delle sezioni elettorali all'interno dell'edificio che verrà individuato come nuova sede di seggi elettorali ed in ottemperanza a quanto riportato nell'art. 38 del DPR 20 marzo 1967, n.223, l'ufficio Servizi Demografici si pone l'obiettivo di effettuare formale richiesta alla Commissione Elettorale Circondariale e alla Prefettura per effettuare una riduzione delle sezioni elettorali, da 14 a 12, ridistribuendo gli elettori delle due sezioni eliminate nelle altre sezioni disponibili.												
FASI PROGETTUALI												
1	Analisi e studio della normativa elettorale				5	Svolgimento di idonea formazione con Maggiori sui moduli dell'elettorale, propedeutica allo svolgimento della fase n. 6						
2	Ricognizione delle strutture presenti sul territorio- individuazione dell'edificio - effettuazione di sopralluoghi al fine di appurare che la struttura sia idonea ad accogliere i seggi elettorali.				6	Previa autorizzazione della Commissione Elettorale Circondariale, in occasione della revisione semestrale elettorale verrà effettuata la variazione ubicazione sede dei seggi elettorali, la riduzione delle sezioni elettorali e la redistribuzione degli elettori delle due sezioni eliminate nelle altre disponibili. Redazione del relativo verbale da inviare alla Commissione Elettorale Circondariale						
3	Acquisizione del parere della Giunta Comunale e della Commissione Comunale Elettorale				7	Approntamento di tutte le attività necessarie per procedere con l'aggiornamento delle tessere elettorali e con la loro spedizione agli elettori. Approntamento di tutte le attività necessarie per l'organizzazione di idonea campagna di informazione rivolta ai cittadini elettori in merito all'avvenuto trasferimento dei seggi.						
4	Preparazione della documentazione amministrativa da presentare alla Commissione Elettorale Circondariale e alla Prefettura al fine di formalizzare l'istanza				8							
INDICATORI DI RISULTATO												
Indici di Quantità				ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.						
N. INCONTRI DI FORMAZIONE				2								
N. DI SOPRALLUOGHI DA EFFETTUARE				3								
MONITORAGGIO				1								
N. RELAZIONI DA PRODURRE				2								
Indici di Tempo				ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.						
Rispetto del Cronoprogramma				100%								
Ore di lavoro complessivamente dedicate				150								
Indici di Economicità				ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.						
Costo presunto dell'obiettivo				5.000,00								
Indici di Qualità				ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.						
Relazione positiva Responsabile di Servizio												
CRONOPROGRAMMA												
FASI E TEMPI	Gennaio	Febbraio	Marzo	Aprile	Maggio	Giugno	Luglio	Agosto	Settembre	Ottobre	Novembre	Dicembre
1												
2												
3												
4												
5												
6												
7												
VERIFICA INTERMEDIA AL				30/09/2023	VERIFICA FINALE AL 31/12/2023							
MEDIA VALORE RAGGIUNTO %					MEDIA VALORE RAGGIUNTO %							
MEDIA RISPETTO DEI TEMPI %					MEDIA RISPETTO DEI TEMPI %							
Analisi degli scostamenti						Provvedimenti correttivi						
Cause				Intrapresi								
Effetti				Da attivare								
Note sul Raggiungimento finale												
Relazione funzionario												
CENTRI DI RESPONSABILITA' COINVOLTI												
N	CENTRO DI RESPONSABILITA'			RESPONSABILE	% PARTECIPAZIONE	NOTE						
	TUTTI I DIPENDENTI DELL'UFFICIO SERVIZI DEMOGRAFICI			FRIGERIO LISA	100,00							

<b>OBIETTIVO STRATEGICO</b>			
AREA		SERVIZIO	FINALITA'
Servizi alla Persona		SERVIZI SOCIALI	<b>Progettazione d'Ambito - Ristrutturazione alloggi per l'autonomia delle persone con disabilità e inserimento lavorativo, che indirizzino la persona verso la valorizzazione delle proprie potenzialità, competenze e obiettivi.</b>
<b>Collegamento DUP</b>	<b>Missione 12 rogrammi 6,7,8</b>		
<b>Titolo Obiettivo:</b>	<b>Progettazione nell'ambito del PNRR missione 5 componente 2 "inclusione e coesione" Linea di intervento 1.1.2 "Autonomia degli anziani non autosufficienti" - fase 2</b>		
<b>Descrizione Obiettivo:</b>	<p>Nell'ambito del Progetto a valere sulla Linea di intervento 1.1.2: "Autonomia degli anziani non autosufficienti", presentata dall' Ambito Monza (capofila) in partnership con l'Ambito di Desio – finalizzato alla prevenzione della istituzionalizzazione, perseguendo due macro-obiettivi quali assicurare contesti abitativi adeguati ed attrezzati oltre ad un sistema idoneo di assistenza socio-sanitaria integrata a sostegno della domiciliarità, è stato candidato l'immobile di proprietà comunale (attualmente in stato grezzo) sito in Via Cantù, 7 a Bovisio Masciago identificato catastalmente al mappale 306 del foglio 11 sub 701. L'Azienda Speciale Consortile "Consorzio Desio-Brianza", quale ente strumentale di tutti i Comuni dell'Ambito, ha fattivamente collaborato nell'arco del 2022 con i comuni associati attraverso l'elaborazione delle Schede Progettuali a valere sulla Missione 5, comprendendo anche la parte di lavori legati agli investimenti infrastrutturali relativi alla Linea di intervento in oggetto così come affidato nell'ambito del Contratto di Servizio attraverso l'Ufficio Progetti dell'Azienda. Nel corso del 2023 si procederà a definire gli atti necessari a consegnare al comodatario l'immobile oggetto della ristrutturazione in ottemperanza alle previsioni contenute nella linea di investimento c.d. "Percorsi di autonomia per persone con disabilità", inserita nell'ambito della Missione 5 "Inclusione e Coesione" del PNRR, contemplata dall'Avviso Pubblico n. 1/2022, approvato con Decreto ministeriale n. 5 del 15/02/2022 e dare avvio ai lavori di ristrutturazione dell'immobile predetto da destinare a sede del Progetto per la realizzazione di appartamenti autonomi corredati da dotazione strumentale tecnologica atta a garantire l'autonomia dell'anziano e il collegamento alla rete dei servizi integrati sociali e socio-sanitari per la continuità assistenziale. Verranno assicurati attraverso incontri di coordinamento tra Comune e partner lo stato avanzamento lavori al fine di verificare il rispetto dei milestone e target del PNRR.</p>		
<b>FASI PROGETTUALI</b>			
1	Preso atto della convenzione regolativa tra il Comune di Desio, in qualità di capofila dell'ambito di Desio e l'azienda speciale con-sortile "Consorzio Desio-Brianza" per la realizzazione, gestione e supporto/assistenza alla rendicontazione dei progetti PNRR	5	
2	Definizione di un contratto di Comodato per l'utilizzo gratuito di una porzione dell'immobile di proprietà comunale sito in via C. Cantù n. 7 Bovisio Masciago	6	

3	Avvio ai lavori di ristrutturazione dell'immobile	7	
4	Monitoraggio delle attività nel rispetto dei milestone e target del PNRR, secondo le indicazioni del Ministero del lavoro e delle politiche sociali	8	

### INDICATORI DI RISULTATO

Indici di Quantità	ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.
Raccordi operativi	3		
Contratto di Comodato d'Uso	1		
Indici di Tempo	ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.
Rispetto del Cronoprogramma	100%		
Ore di lavoro complessivamente dedicate	300		
Indici di Economicità	ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.
Costi degli obiettivi			
Indici di Qualità	ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.
relazione positiva Responsabile di Servizio	SI		

### CRONOPROGRAMMA

FASI E TEMPI	Gennaio	Febbraio	Marzo	Aprile	Maggio	Giugno	Luglio	Agosto	Settembre	Ottobre	Novembre	Dicembre
1												
2												
3												
4												

#### VERIFICA INTERMEDIA AL

#### VERIFICA FINALE AL 31/12/2021

MEDIA VALORE RAGGIUNTO %		MEDIA VALORE RAGGIUNTO %	
MEDIA RISPETTO DEI TEMPI %		MEDIA RISPETTO DEI TEMPI %	
Analisi degli scostamenti		Provvedimenti correttivi	
Cause		Intrapresi	
Effetti		Da attivare	

Note sul Raggiungimento finale

#### Relazione funzionario

## CENTRI DI RESPONSABILITA' COINVOLTI

N	CENTRO DI RESPONSABILITA'	RESPONSABILE	% PARTECIPAZIONE	NOTE
	SS.Sociali	Dott.ssa Pina Di Rago		



<b>OBIETTIVO STRATEGICO</b>												
SETTORE			SERVIZIO				FINALITA'					
SERVIZI ALLA PERSONA			ISTRUZIONE				<b>PASSAGGIO DALLA MODALITA' CARTACEA A QUELLA ON-LINE DELLE CEDOLE LIBRARIE</b>					
<b>Collegamento DUP</b>	<b>Missione 4 Programma 1,2,6,7</b>											
<b>Titolo Obiettivo:</b>	<b>DIGITALIZZAZIONE DELLE CEDOLE LIBRARIE</b>											
<b>Descrizione Obiettivo:</b>	I Comuni hanno l'obbligo della fornitura gratuita di libri di testo per gli alunni delle Scuole Primarie, ai sensi dell'art. 156 del D.Lgs. 16.4.1994, n. 297. Si è ottemperato negli anni a questo obbligo attraverso le cedole librarie cartacee. Tali cedole vengono stampate e distribuite dalla scuola Primaria ai propri studenti all'inizio di ogni anno scolastico, le famiglie si recano poi nelle cartolibrerie del territorio per la fornitura dei libri, il cui costo viene fatturato al Comune. Attraverso la digitalizzazione delle cedole e la loro gestione on-line si avrebbero come benefici, oltre ad un notevole risparmio di carta, un minor aggravio per il Servizio Istruzione dovuto allo snellimento delle procedure di monitoraggio degli aventi diritto e di verifica della rendicontazione trasmessa dalle cartolibrerie, ai fini della liquidazione delle fatture.											
<b>FASI PROGETTUALI</b>												
1	AFFIDAMENTO FORNITURA				5							
2	CARICAMENTO DATABASE DEI BAMBINI				6							
3	PUBBLICIZZAZIONE DELLA NUOVA				7							
4	MONITORAGGIO E VERIFICA DEL				8							
<b>INDICATORI DI RISULTATO</b>												
<b>Indici di Quantità</b>					ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.					
Numero di ore di lavoro effettuate per attivazione cedole librarie on-line					100%							
<b>Indici di Tempo</b>					ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.					
Rispetto cronoprogramma					1							
Ore di lavoro complessivamente dedicate all'obiettivo												
<b>Indici di Economicità</b>					ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.					
<b>COSTO DELL'OBBIETTIVO</b>												
<b>Indici di Qualità</b>					ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.					
RELAZIONE POSITIVA DIRIGENTE DI SETTORE					SI							
<b>CRONOPROGRAMMA</b>												
FASI E TEMPI	Gennaio	Febbraio	Marzo	Aprile	Maggio	Giugno	Luglio	Agosto	Settembre	Ottobre	Novembre	Dicembre
1												
2												
3												
4												

VERIFICA INTERMEDIA AL		VERIFICA FINALE AL 31/12/2021		
MEDIA VALORE RAGGIUNTO %		MEDIA VALORE RAGGIUNTO %		
MEDIA RISPETTO DEI TEMPI %		MEDIA RISPETTO DEI TEMPI %		
Analisi degli scostamenti		Provvedimenti correttivi		
Cause		Intrapresi		
Effetti		Da attivare		
Note sul Raggiungimento finale				
CENTRI DI RESPONSABILITA' COINVOLTI				
N	CENTRO DI RESPONSABILITA'	RESPONSA	%	NOTE
	ISTRUZIONE	Dott.ssa Pina Di Rago		



<b>OBIETTIVO STRATEGICO</b>			
SETTORE	SERVIZIO	FINALITA'	
SERVIZI ALLA PERSONA	CULTURA E BIBLIOTECA	Revisione struttura offerta culturale	
<b>Collegamento DUP</b>	Missione 5 , Programma 2		
<b>Titolo Obiettivo:</b>	<b>Ampliare e promuovere la lettura come pratica quotidiana quale strumento di accrescimento personale e leva per lo sviluppo culturale e sociale della comunità di riferimento. Progetto biennale (2023 e 2024)</b>		
<b>Descrizione Obiettivo:</b>	<p>Il Comune di Bovisio Masciago, in qualità di capofila, ha partecipato al bando di Fondazione Cariplo "Per il libro e la lettura" (2022), che ha come finalità quella di ampliare la base sociale della lettura favorendo l'aumento del numero di lettori e il rafforzamento dei lettori deboli. Il progetto "Il libro oltre la siepe", elaborato insieme ad alcuni partner ( Effatà Società Cooperativa di Promozione Culturale di Rosate, La Grande Casa scs di Sesto San Giovanni, Associazione Lavoro e Integrazione Onlus di Sesto San Giovanni e Stripes Cooperativa Sociale Onlus di Rho) è stato approvato e finanziato.</p> <p>Nel 2023 e 2024 si realizzeranno molte attività rivolte a un pubblico di ragazzi e giovani, giovani adulti e adulti, mamme, anziani, bambini, attraverso una proposta articolata, che abbina tra di loro laboratori, occasioni di incontro ed eventi, utilizzando la sede della Biblioteca Comunale e anche altri spazi cittadini.</p> <p>Si intende valorizzare sia le realtà già strutturate presenti sul territorio, attraverso l'attivo coinvolgimento della scuola e delle associazioni, che i singoli cittadini, al fine di superare la distinzione tra fruitori e promotori delle diverse iniziative.</p>		
<b>FASI PROGETTUALI</b>			
1	Fase 1: creazione di un'immagine coordinata del progetto; progettazione grafica degli strumenti cartacei; creazione e sviluppo di specifici strumenti social network.	5	Fase 5: attività realizzate in collaborazione con l'Associazione Anziani tese a favorire la socializzazione e lo stimolo alla lettura: Biblioteca oltre il tempo /Nonni racconta-storie
2	Fase 2: attività rivolte ai bambini 0-6 anni e ai loro genitori: mi racconti una storia? /Ti leggo forte dentro /Biblioteca in affido /Tempo per noi/Colazione in biblioteca/Weekend lungo i libri.	6	Fase 6: attività realizzate in collaborazione con il CPIA finalizzate all'avvicinamento delle persone migranti al servizio biblioteca, affinché sia facilitata la partecipazione attiva alla vita sociale e culturale della comunità
3	Fase 3: attività rivolte ai bambini della Scuola Primaria: percorsi di lettura al parco /ecolaboratori/Noi e la biblioteca.	7	Fase 7: attività rivolte ad un pubblico adulto per aumentare il numero dei non lettori e incrementare lo stimolo alla lettura nei lettori deboli: Biblioterapia e farmacia letteraria /degustalibri /i lettori consigliano
4	Fase 4: attività e iniziative rivolte ad adolescenti e giovani: Escape Room/ Lo scaffale del libro sporco/Aperitivo o merenda con delitto /Laboratorio realizzazione bookcrossing	8	
<b>INDICATORI DI RISULTATO</b>			
<b>Indici di Quantità</b>		ATTESO	RAGGIUNTO
Numero azioni realizzate nell'ambito del progetto		20	
			Scost.

<b>Indici di Tempo</b>	ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.
Rispetto del cronoprogramma	100%		
Ore di lavoro complessivamente dedicate all'obiettivo	350		
<b>Indici di Economicità</b>	ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.
<b>Costo dell'obiettivo</b>			
<b>Indici di Qualità</b>	ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.
Relazione positiva Dirigente di Area	Si		

**CRONOPROGRAMMA 2023**

FASI E TEMPI	Gennaio	Febbraio	Marzo	Aprile	Maggio	Giugno	Luglio	Agosto	Settembre	Ottobre	Novembre	Dicembre
1												
2												
3												
4												
5												
6												
7												

<b>VERIFICA INTERMEDIA AL</b>		<b>VERIFICA FINALE AL 31/12/2021</b>	
MEDIA VALORE RAGGIUNTO %		MEDIA VALORE RAGGIUNTO %	
MEDIA RISPETTO DEI TEMPI %		MEDIA RISPETTO DEI TEMPI %	

<b>Analisi degli scostamenti</b>		<b>Provvedimenti correttivi</b>	
Cause		Intrapresi	
Effetti		Da attivare	

**Note sul Raggiungimento finale**

**Relazione funzionario**

**CENTRI DI RESPONSABILITA' COINVOLTI**

N	CENTRO DI RESPONSABILITA'	RESPONSABIL	%	NOTE
	Cultura e Biblioteca	Dott.ssa Pina Di Rago		





2														
3														
4														
5														
6														
VERIFICA INTERMEDIA AL					VERIFICA FINALE AL 31/12/2021									
MEDIA VALORE RAGGIUNTO %					MEDIA VALORE RAGGIUNTO %									
MEDIA RISPETTO DEI TEMPI %					MEDIA RISPETTO DEI TEMPI %									
Analisi degli scostamenti					Provvedimenti correttivi									
Cause					Intrapresi									
Effetti					Da attivare									
Note sul Raggiungimento finale														
<b>Relazione funzionario</b>														
CENTRI DI RESPONSABILITA' COINVOLTI														
N	CENTRO DI RESPONSABILITA'				RESPONSABILE	% PARTECIPAZIONE	NOTE							
	servizio edilizia privata e urbanistica				Padovani									

<b>OBIETTIVO STRATEGICO</b>				
AREA	SERVIZIO	FINALITA'		
Gestione del Territorio	Lavori pubblici	<b>attuare le risorse messe a disposizione per gli investimenti legati al PNRR</b>		
<b>Collegamento DUP</b>	<b>Missione 1 - Programma 6</b>			
<b>Titolo Obiettivo:</b>	<b>Raggiungimento milestone legate agli investimenti legati al PNRR</b>			
<b>Descrizione Obiettivo:</b>	I finanziamenti legati al PNRR hanno offerto una opportunità unica agli enti locali di finanziare progetti virtuosi che sposano gli obiettivi generali e la filosofia del Piano Europeo. L'amministrazione comunale di Bovisio Masciago si è posta l'obiettivo duplice di ricercare finanziamenti compatibili con le progettualità che erano già in corso e inseriti nel programma elettorale e nella programmazione triennale dei lavori pubblici ( riqualificazione centro sportivo) . Un altro obiettivo "aggiunto" è stato quello di monitorare i bandi di interesse dei lavori pubblici e partecipare con progettualità locali compatibili con le richieste dei bandi nazionali. ( demolizione e ricostruzione scuola primaria di Via Cantù, riqualificazione e messa in sicurezza ponte e tratto di Via Nazionale dei Giovi, )			
<b>FASI PROGETTUALI</b>				
1	milestone firma contratto riqualificazione centro sportivo	5		
2	aggiudicazione firma contratto demolizione e ricostruzione nuova scuola di Via Cantù	6		
3		7		
4		8		
<b>INDICATORI DI RISULTATO</b>				
<b>Indici di Quantità</b>		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.
firma contratto riqualificazione centro sportivo		1		
firma contratto demolizione e ricostruzione scuola primaria Via Cantù		1		
<b>Indici di Tempo</b>		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.
Rispetto del Cronoprogramma		100%		
<b>Indici di Economicità</b>		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.
milestone firma contratto riqualificazione centro sportivo		€ 4.963.000,00		
demolizione e ricostruzione scuola primaria Via Cantù		€ 11.457.639,39		
<b>Indici di Qualità</b>		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.
		relazione		

CRONOPROGRAMMA												
FASI E TEMPI	Gennaio	Febbraio	Marzo	Aprile	Maggio	Giugno	Luglio	Agosto	Settembre	Ottobre	Novembre	Dicembre
1												
2												
3												
VERIFICA INTERMEDIA AL						VERIFICA FINALE AL 31/12/2021						
MEDIA VALORE RAGGIUNTO %				MEDIA VALORE RAGGIUNTO %								
MEDIA RISPETTO DEI TEMPI %				MEDIA RISPETTO DEI TEMPI %								
Analisi degli scostamenti						Provvedimenti correttivi						
Cause						Intrapresi						
Effetti						Da attivare						
Note sul Raggiungimento finale												
<b>Relazione funzionario</b>												
CENTRI DI RESPONSABILITA' COINVOLTI												
N	CENTRO DI RESPONSABILITA'				RESPONSABILI	% PARTECIPAZIONE		NOTE				
	servizio Ilpp				Padovani							







# Comune di Bovisio Masciago

Provincia di Monza e Brianza

---



## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE P.I.A.O. 2023 – 2025

(Art. 6 Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito in Legge 6 agosto 2021, n. 113)

## ALLEGATO B MAPPATURA PROCESSI E CATALOGO RISCHI

## Mappatura dei processi e catalogo dei rischi

n.	Area di rischio (PNA 2019, All.1 Tab.3)	Processo	Descrizione del processo			Area/U.O responsabile del processo	Catalogo dei rischi principali
			Input	Attività	Output		
	A	B	C	D	E	F	G
1	Acquisizione e gestione del personale	Incentivi economici al personale (produttività e retribuzioni di risultato)	definizione degli obiettivi e dei criteri di valutazione	analisi dei risultati	graduazione e quantificazione dei premi	Tutte	Selezione "pilotata" per interesse personale di uno o più commissari
2	Acquisizione e gestione del personale	Concorso per l'assunzione di personale	bando	selezione	assunzione	Tutte	Selezione "pilotata" per interesse/utilità di uno o più commissari
3	Acquisizione e gestione del personale	Progressione in carriera del personale	bando	selezione	progressione economica del dipendente	Tutte	Selezione "pilotata" per interesse/utilità di uno o più commissari
4	Acquisizione e gestione del personale	Gestione giuridica del personale: permessi, ferie, ecc.	iniziativa d'ufficio / domanda dell'interessato	istruttoria	provvedimento di concessione / diniego	Tutte	violazione di norme, anche interne, per interesse/utilità
5	Acquisizione e gestione del personale	Relazioni sindacali (informazione, ecc.)	iniziativa d'ufficio / domanda di parte	informazione, svolgimento degli incontri, relazioni	verbale	Tutte	violazione di norme, anche interne, per interesse/utilità
6	Acquisizione e gestione del personale	Contrattazione decentrata integrativa	iniziativa d'ufficio / domanda di parte	contrattazione	contratto	Tutte	violazione di norme, anche interne, per interesse/utilità
7	Acquisizione e gestione del personale	Servizi di formazione del personale dipendente	iniziativa d'ufficio	affidamento diretto/acquisto con servizio di economato	erogazione della formazione	Tutte	selezione "pilotata" del formatore per interesse/utilità di parte
8	Affari legali e contenzioso	Gestione dei procedimenti di segnalazione e reclamo	domanda interessato	istruttoria	decisione	Tutte	violazione di norme per interesse/utilità
9	Affari legali e contenzioso	Supporto giuridico e pareri legali	iniziativa d'ufficio	istruttoria: richiesta ed acquisizione del parere	decisione	Tutte	violazione di norme, anche interne, per interesse/utilità
10	Affari legali e contenzioso	Gestione del contenzioso	iniziativa d'ufficio, ricorso o denuncia dell'interessato	istruttoria, pareri legali	decisione: di ricorrere, di resistere, di non ricorrere, di non resistere in giudizio, di transare o meno	Tutte	violazione di norme, anche interne, per interesse/utilità
11	Altri servizi	Gestione del protocollo	iniziativa d'ufficio	registrazione della posta in entrate e in uscita	registrazione di protocollo	Tutte	Ingiustificata dilatazione dei tempi
12	Altri servizi	Organizzazione eventi culturali ricreativi	iniziativa d'ufficio	organizzazione secondo gli indirizzi dell'amministrazione	evento	Area Servizi alla persona	violazione delle norme per interesse di parte
13	Altri servizi	Funzionamento degli organi collegiali	iniziativa d'ufficio	convocazione, riunione, deliberazione	verbale sottoscritto e pubblicato	U.O. Segreteria	violazione delle norme per interesse di parte
14	Altri servizi	Istruttoria delle deliberazioni	iniziativa d'ufficio	istruttoria, pareri, stesura del provvedimento	proposta di provvedimento	Tutte	violazione delle norme procedurali
15	Altri servizi	Pubblicazione delle deliberazioni	iniziativa d'ufficio	ricezione / individuazione del provvedimento	pubblicazione	U.O. Segreteria	violazione delle norme procedurali
16	Altri servizi	Accesso agli atti, accesso civico	domanda di parte	istruttoria	provvedimento motivato di accoglimento o differimento o rifiuto	Tutte	violazione di norme per interesse/utilità
17	Altri servizi	Gestione dell'archivio corrente e di deposito	iniziativa d'ufficio	archiviazione dei documenti secondo normativa	archiviazione	Tutte	violazione di norme procedurali, anche interne
18	Altri servizi	Gestione dell'archivio storico	iniziativa d'ufficio	archiviazione dei documenti secondo normativa	archiviazione	U.O. Segreteria	violazione di norme procedurali, anche interne
19	Altri servizi	Formazione di determinazioni, ordinanze, decreti ed altri atti amministrativi	iniziativa d'ufficio	istruttoria, pareri, stesura del provvedimento	provvedimento sottoscritto e pubblicato	Tutte	violazione delle norme per interesse di parte
20	Altri servizi	Indagini di customer satisfaction e qualità	iniziativa d'ufficio	indagine, verifica	esito	Tutte	violazione di norme procedurali per "pilotare" gli esiti e celare criticità
21	Contratti pubblici	Selezione per l'affidamento di incarichi professionali	bando / lettera di invito	selezione	contratto di incarico professionale	Tutte	Selezione "pilotata" per interesse/utilità di uno o più commissari
22	Contratti pubblici	Affidamento mediante procedura aperta (o ristretta) di lavori, servizi, forniture	bando	selezione	contratto d'appalto	Tutte	Selezione "pilotata" per interesse/utilità di uno o più commissari
23	Contratti pubblici	Affidamento diretto di lavori, servizi o forniture	indagine di mercato o consultazione elenchi	negoiazione diretta con gli operatori consultati	affidamento della prestazione	Tutte	Selezione "pilotata" / mancata rotazione
24	Contratti pubblici	Gare ad evidenza pubblica di vendita di beni	bando	selezione e assegnazione	contratto di vendita	Tutte	selezione "pilotata" per interesse/utilità di uno o più commissari
25	Contratti pubblici	Affidamenti in house	iniziativa d'ufficio	verifica delle condizioni previste dall'ordinamento	provvedimento di affidamento e contratto di servizio	Tutte	violazione delle norme e dei limiti dell'in house providing per interesse/utilità di parte

n.	Area di rischio (PNA 2019, All.1 Tab.3)	Processo	Descrizione del processo			Area/U.O responsabile del processo	Catalogo dei rischi principali
			Input	Attività	Output		
26	Contratti pubblici	ATTIVITA': Nomina della commissione giudicatrice art. 77	iniziativa d'ufficio	verifica di eventuali conflitti di interesse, incompatibilità	provvedimento di nomina	Tutte	Selezione "pilotata", con conseguente violazione delle norme procedurali, per interesse/utilità dell'organo che nomina
27	Contratti pubblici	ATTIVITA': Verifica delle offerte anomale art. 97	iniziativa d'ufficio	esame delle offerte e delle giustificazioni prodotte dai concorrenti	provvedimento di accoglimento / respingimento delle giustificazioni	Tutte	Selezione "pilotata", con conseguente violazione delle norme procedurali, per interesse/utilità di uno o più commissari o del RUP
28	Contratti pubblici	ATTIVITA': Proposta di aggiudicazione in base al prezzo	iniziativa d'ufficio	esame delle offerte	aggiudicazione provvisoria	Tutte	Selezione "pilotata", con conseguente violazione delle norme procedurali, per interesse/utilità di uno o più commissari
29	Contratti pubblici	ATTIVITA': Proposta di aggiudicazione in base all'OEPV	iniziativa d'ufficio	esame delle offerte	aggiudicazione provvisoria	Tutte	Selezione "pilotata", con conseguente violazione delle norme procedurali, per interesse/utilità di uno o più commissari
30	Contratti pubblici	Programmazione dei lavori art. 21	iniziativa d'ufficio	acquisizione dati da uffici e amministratori	programmazione	Area Tecnica	violazione delle norme procedurali
31	Contratti pubblici	Programmazione di forniture e di servizi	iniziativa d'ufficio	acquisizione dati da uffici e amministratori	programmazione	Tutte	violazione delle norme procedurali
32	Contratti pubblici	Gestione e archiviazione dei contratti pubblici	iniziativa d'ufficio	stesura, sottoscrizione, registrazione	archiviazione del contratto	U.O. Segreteria	violazione delle norme procedurali
33	Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni	Accertamenti e verifiche dei tributi locali	iniziativa d'ufficio	attività di verifica	richiesta di pagamento	Area Finanziaria	omessa verifica per interesse di parte
34	Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni	Accertamenti con adesione dei tributi locali	iniziativa di parte / d'ufficio	attività di verifica	pagamento da parte del contribuente	Area Finanziaria	omessa verifica per interesse di parte
35	Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni	Accertamenti e controlli sull'attività edilizia privata (abusi)	iniziativa d'ufficio	attività di verifica	sanzione / ordinanza di demolizione	Area Tecnica / Area Sicurezza	omessa verifica per interesse di parte
36	Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni	Vigilanza sulla circolazione e la sosta	iniziativa d'ufficio	attività di verifica	sanzione	Area Sicurezza	omessa verifica per interesse di parte
37	Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni	Vigilanza e verifiche sulle attività commerciali in sede fissa	iniziativa d'ufficio	attività di verifica	sanzione	Area Tecnica / Area Sicurezza	omessa verifica per interesse di parte
38	Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni	Vigilanza e verifiche su mercati ed ambulanti	iniziativa d'ufficio	attività di verifica	sanzione	Area Tecnica / Area Sicurezza	omessa verifica per interesse di parte
39	Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni	Controlli sull'uso del territorio	iniziativa d'ufficio	attività di verifica	sanzione	Area Tecnica / Area Sicurezza	omessa verifica per interesse di parte
40	Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni	Controlli sull'abbandono di rifiuti urbani	iniziativa d'ufficio	attività di verifica	sanzione	Area Tecnica / Area Sicurezza	omessa verifica per interesse di parte
41	Gestione dei rifiuti	Raccolta, recupero e smaltimento rifiuti	bando e capitolato di gara	selezione	contratto e gestione del contratto	Area Tecnica	Selezione "pilotata". Omesso controllo dell'esecuzione del servizio
42	Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	Gestione delle sanzioni per violazione del Codice della strada	iniziativa d'ufficio	registrazione dei verbali delle sanzioni levate e riscossione	accertamento dell'entrata e riscossione	Area Sicurezza / Area Finanziaria	violazione delle norme per interesse di parte: dilatazione dei tempi
43	Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	Gestione ordinaria della entrate	iniziativa d'ufficio	registrazione dell'entrata	accertamento dell'entrata e riscossione	Tutte	violazione delle norme per interesse di parte: dilatazione dei tempi
44	Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	Gestione ordinaria delle spese di bilancio	determinazione di impegno	registrazione dell'impegno contabile	liquidazione e pagamento della spesa	Tutte	ingiustificata dilatazione dei tempi per costringere il destinatario del provvedimento tardivo a concedere "utilità" al funzionario
45	Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	Adempimenti fiscali	iniziativa d'ufficio	quantificazione e liquidazione	pagamento	Area Finanziaria	violazione di norme
46	Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	Stipendi del personale	iniziativa d'ufficio	quantificazione e liquidazione	pagamento	U.O. Segreteria / Area Finanziaria	violazione di norme
47	Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	Tributi locali (IMU, addizionale IRPEF, ecc.)	iniziativa d'ufficio	quantificazione e provvedimento di riscossione	riscossione	Area Finanziaria	violazione di norme
48	Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	Manutenzione delle aree verdi	bando e capitolato di gara	selezione	contratto e gestione del contratto	Area Tecnica	Selezione "pilotata". Omesso controllo dell'esecuzione del servizio
49	Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	Manutenzione delle strade e delle aree pubbliche	bando e capitolato di gara	selezione	contratto e gestione del contratto	Area Tecnica	Selezione "pilotata". Omesso controllo dell'esecuzione del servizio
50	Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	Installazione e manutenzione segnaletica, orizzontale e verticale, su strade e aree pubbliche	bando e capitolato di gara	selezione	contratto e gestione del contratto	Area Tecnica / Area Sicurezza	Selezione "pilotata". Omesso controllo dell'esecuzione del servizio
51	Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	Servizio di rimozione della neve e del ghiaccio su strade e aree pubbliche	bando e capitolato di gara	selezione	contratto e gestione del contratto	Area Tecnica	Selezione "pilotata". Omesso controllo dell'esecuzione del servizio
52	Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	Manutenzione dei cimiteri	bando e capitolato di gara	selezione	contratto e gestione del contratto	Area Tecnica	Selezione "pilotata". Omesso controllo dell'esecuzione del servizio
53	Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	Servizi di custodia dei cimiteri	bando / avviso	selezione	contratto e gestione del contratto	Area Tecnica	Selezione "pilotata". Omesso controllo dell'esecuzione del servizio



n.	Area di rischio (PNA 2019, All.1 Tab.3)	Processo	Descrizione del processo			Area/U.O responsabile del processo	Catalogo dei rischi principali
			Input	Attività	Output		
54	Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	Manutenzione degli immobili e degli impianti di proprietà dell'ente	bando e capitolato di gara	selezione	contratto e gestione del contratto	Area Tecnica / Area Finanziaria	Selezione "pilotata". Omesso controllo dell'esecuzione del servizio
55	Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	Manutenzione degli edifici scolastici	bando e capitolato di gara	selezione	contratto e gestione del contratto	Area Tecnica / Area Finanziaria	Selezione "pilotata". Omesso controllo dell'esecuzione del servizio
56	Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	Servizi di pubblica illuminazione	bando e capitolato di gara	selezione	contratto e gestione del contratto	Area Tecnica	violazione di norme, anche interne, per interesse/utilità
57	Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	Servizi di gestione biblioteche	iniziativa d'ufficio	gestione in economia	erogazione del servizio	Area Servizi alla persona	violazione di norme, anche interne, per interesse/utilità
58	Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	Servizi di gestione delle farmacie	bando	selezione	contratto e gestione del contratto	Area Finanziaria	violazione di norme, anche interne, per interesse/utilità
59	Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	Servizi di gestione impianti sportivi	iniziativa d'ufficio	selezione	contratto e gestione del contratto	Area Servizi alla persona	violazione di norme, anche interne, per interesse/utilità
60	Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	Servizi di gestione hardware e software	bando e capitolato di gara	selezione	contratto e gestione del contratto	Tutte	Selezione "pilotata". Omesso controllo dell'esecuzione del servizio
61	Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	Servizi di disaster recovery e backup	bando e capitolato di gara	selezione	contratto e gestione del contratto	Tutte	Selezione "pilotata". Omesso controllo dell'esecuzione del servizio
62	Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	Gestione del sito web	bando e capitolato di gara	selezione	contratto e gestione del contratto	Tutte	violazione di norme, anche interne, per interesse/utilità
63	Gestione rifiuti	Gestione delle Isole ecologiche	bando e capitolato di gara	selezione	contratto e gestione del contratto	Area Tecnica	Selezione "pilotata". Omesso controllo dell'esecuzione del servizio
64	Gestione rifiuti	Pulizia delle strade e delle aree pubbliche	bando e capitolato di gara	selezione	igiene e decoro	Area Tecnica	violazione delle norme, anche interne, per interesse/utilità
65	Gestione rifiuti	Pulizia dei cimiteri	bando e capitolato di gara	selezione	igiene e decoro	Area Tecnica	violazione delle norme, anche interne, per interesse/utilità
66	Gestione rifiuti	Pulizia degli immobili e degli impianti di proprietà dell'ente	bando e capitolato di gara	selezione	igiene e decoro	Area Tecnica	violazione delle norme, anche interne, per interesse/utilità
67	Governo del territorio	Permesso di costruire	domanda dell'interessato	esame da parte del SUE (e acquisizione pareri/nulla osta di altre PA)	rilascio del permesso	Area Tecnica	violazione delle norme, dei limiti e degli indici urbanistici per interesse di parte
68	Governo del territorio	Permesso di costruire in aree assoggettate ad autorizzazione paesaggistica	domanda dell'interessato	esame da parte del SUE (e acquisizione pareri/nulla osta di altre PA)	rilascio del permesso	Area Tecnica	violazione delle norme, dei limiti e degli indici urbanistici per interesse di parte
69	Pianificazione urbanistica	Provvedimenti di pianificazione urbanistica generale	iniziativa d'ufficio	stesura, adozione, pubblicazione, acquisizione di pareri di altre PA, osservazioni da privati	approvazione del documento finale	Area Tecnica	violazione del conflitto di interessi, delle norme, dei limiti e degli indici urbanistici per interesse di parte
70	Pianificazione urbanistica	Provvedimenti di pianificazione urbanistica attuativa	iniziativa di parte / d'ufficio	stesura, adozione, pubblicazione, acquisizione di pareri di altre PA, osservazioni da privati	approvazione del documento finale e della convenzione	Area Tecnica	violazione del conflitto di interessi, delle norme, dei limiti e degli indici urbanistici per interesse di parte
71	Governo del territorio	Permesso di costruire convenzionato	domanda dell'interessato	esame da parte del SUE (acquisizione pareri/nulla osta di altre PA), approvazione della convenzione	sottoscrizione della convenzione e rilascio del permesso	Area Tecnica	conflitto di interessi, violazione delle norme, dei limiti e degli indici urbanistici per interesse di parte
72	Governo del territorio	Gestione del reticolo idrico minore	iniziativa d'ufficio	quantificazione del canone e richiesta di pagamento	accertamento dell'entrata e riscossione	Area Tecnica	violazione delle norme procedurali per interesse/utilità di parte
73	Pianificazione urbanistica	Procedimento urbanistico per l'insediamento di un centro commerciale	iniziativa di parte: domanda di convenzionamento	esame da parte dell'ufficio (acquisizione pareri/nulla osta di altre PA), approvazione e sottoscrizione della convenzione	convenzione / accordo	Area Tecnica	violazione dei divieti su conflitto di interessi, violazione di norme, limiti e indici urbanistici per interesse/utilità di parte
74	Governo del territorio	Sicurezza ed ordine pubblico	iniziativa d'ufficio	gestione della Polizia locale	servizi di controllo e prevenzione	Area Sicurezza	violazione di norme, regolamenti, ordini di servizio
75	Governo del territorio	Servizi di protezione civile	iniziativa d'ufficio	gestione dei rapporti con i volontari, fornitura dei mezzi e delle attrezzature	gruppo operativo	Area Sicurezza	violazione delle norme, anche di regolamento, per interesse di parte

n.	Area di rischio (PNA 2019, All.1 Tab.3)	Processo	Descrizione del processo			Area/U.O responsabile del processo	Catalogo dei rischi principali
			Input	Attività	Output		
76	Incarichi e nomine	Designazione dei rappresentanti dell'ente presso enti, società, fondazioni.	bando / avviso	esame dei curricula sulla base della regolamentazione dell'ente	decreto di nomina	U.O.-Segreteria	violazione dei limiti in materia di conflitto di interessi e delle norme procedurali per interesse/utilità dell'organo che nomina
77	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato	Concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ecc.	domanda dell'interessato	esame secondo i regolamenti dell'ente	concessione	Tutte	violazione delle norme, anche di regolamento, per interesse di parte
78	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato	Autorizzazioni ex artt. 68 e 69 del TULPS (spettacoli, intrattenimenti, ecc.)	domanda dell'interessato	esame da parte dell'ufficio e acquisizione del parere della commissione di vigilanza	rilascio dell'autorizzazione	Area tecnica	ingiustificata dilatazione dei tempi per costringere il destinatario del provvedimento tardivo a concedere "utilità" al funzionario
79	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato	Servizi per minori e famiglie	domanda dell'interessato	esame da parte dell'ufficio, sulla base della regolamentazione e della programmazione dell'ente	accoglimento/rigetto della domanda	Area Servizi alla persona	Selezione "pilotata" per interesse/utilità di uno o più commissari
80	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato	Servizi assistenziali e socio-sanitari per anziani	domanda dell'interessato	esame da parte dell'ufficio, sulla base della regolamentazione e della programmazione dell'ente	accoglimento/rigetto della domanda	Area Servizi alla persona	Selezione "pilotata" per interesse/utilità di uno o più commissari
81	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato	Servizi per disabili	domanda dell'interessato	esame da parte dell'ufficio, sulla base della regolamentazione e della programmazione dell'ente	accoglimento/rigetto della domanda	Area Servizi alla persona	Selezione "pilotata" per interesse/utilità di uno o più commissari
82	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato	Servizi per adulti in difficoltà	domanda dell'interessato	esame da parte dell'ufficio, sulla base della regolamentazione e della programmazione dell'ente	accoglimento/rigetto della domanda	Area Servizi alla persona	Selezione "pilotata" per interesse/utilità di uno o più commissari
83	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato	Servizi di integrazione dei cittadini stranieri	domanda dell'interessato	esame da parte dell'ufficio, sulla base della regolamentazione e della programmazione dell'ente	accoglimento/rigetto della domanda	Area Servizi alla persona	Selezione "pilotata" per interesse/utilità di uno o più commissari
84	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato	Gestione delle sepolture e dei loculi	domanda dell'interessato	esame da parte del concessionario	assegnazione della sepoltura	Area Tecnica	ingiustificata richiesta di "utilità" da parte del funzionario
85	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato	Concessioni demaniali per tombe di famiglia	bando	selezione e assegnazione	contratto	Area Tecnica	Selezione "pilotata" per interesse/utilità di uno o più commissari
86	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato	Procedimenti di esumazione ed estumulazione	iniziativa d'ufficio	selezione delle sepolture, attività di esumazione ed estumulazione	disponibilità di sepolture presso i cimiteri	Area Tecnica	violazione delle norme procedurali per interesse/utilità di parte
87	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato	Gestione degli alloggi pubblici	bando / avviso	selezione e assegnazione	contratto	Area Servizi alla persona	selezione "pilotata", violazione delle norme procedurali per interesse/utilità di parte
88	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato	Gestione del diritto allo studio e del sostegno scolastico	domanda dell'interessato	esame da parte dell'ufficio, sulla base della regolamentazione e della programmazione dell'ente	accoglimento / rigetto della domanda	Area Servizi alla persona	violazione delle norme procedurali per interesse/utilità di parte
89	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato	Asili nido	domanda dell'interessato	esame da parte dell'ufficio, sulla base della regolamentazione e della programmazione dell'ente	accoglimento / rigetto della domanda	Area Servizi alla persona	violazione delle norme procedurali e delle "graduatorie" per interesse/utilità di parte
90	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato	Servizio di "dopo scuola"	domanda dell'interessato	esame da parte dell'ufficio, sulla base della regolamentazione e della programmazione dell'ente	accoglimento / rigetto della domanda	Area Servizi alla persona	violazione delle norme procedurali e delle "graduatorie" per interesse/utilità di parte

n.	Area di rischio (PNA 2019, All.1 Tab.3)	Processo	Descrizione del processo			Area/U.O responsabile del processo	Catalogo dei rischi principali
			Input	Attività	Output		
91	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato	Servizio di trasporto scolastico	domanda dell'interessato	esame da parte dell'ufficio, sulla base della regolamentazione e della programmazione dell'ente	accoglimento / rigetto della domanda	Area Servizi alla persona	violazione delle norme procedurali e delle "graduatorie" per interesse/utilità di parte
92	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato	Servizio di mensa	domanda dell'interessato	esame da parte dell'ufficio, sulla base della regolamentazione e della programmazione dell'ente	accoglimento / rigetto della domanda	Area Servizi alla persona	violazione delle norme procedurali e delle "graduatorie" per interesse/utilità di parte
93	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto e immediato	Autorizzazione all'occupazione del suolo pubblico	domanda dell'interessato	esame da parte dell'ufficio	rilascio dell'autorizzazione	Area Tecnica / Area Sicurezza	ingiustificata dilatazione dei tempi per costringere il destinatario del provvedimento tardivo a concedere "utilità" al funzionario
94	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto e immediato	Pratiche anagrafiche	domanda dell'interessato / iniziativa d'ufficio	esame da parte dell'ufficio	iscrizione, annotazione, cancellazione, ecc.	Anagrafe	ingiustificata dilatazione dei tempi per costringere il destinatario del provvedimento tardivo a concedere "utilità" al funzionario
95	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto e immediato	Certificazioni anagrafiche	domanda dell'interessato	esame da parte dell'ufficio	rilascio del certificato	Anagrafe	ingiustificata dilatazione dei tempi per costringere il destinatario del provvedimento tardivo a concedere "utilità" al funzionario
96	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto e immediato	Atti di nascita, morte, cittadinanza e matrimonio	domanda dell'interessato /iniziativa d'ufficio	istruttoria	atto di stato civile	Anagrafe	ingiustificata dilatazione dei tempi per costringere il destinatario del provvedimento tardivo a concedere "utilità" al funzionario
97	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto e immediato	Rilascio di documenti di identità	domanda dell'interessato	esame da parte dell'ufficio	rilascio del documento	Anagrafe	ingiustificata dilatazione dei tempi per costringere il destinatario del provvedimento tardivo a concedere "utilità" al funzionario
98	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto e immediato	Rilascio di patrocini	domanda dell'interessato	esame da parte dell'ufficio sulla base della regolamentazione dell'ente	rilascio/rifiuto del provvedimento	Tutte	violazione delle norme per interesse di parte
99	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto e immediato	Gestione della leva	iniziativa d'ufficio	esame e istruttoria	provvedimenti previsti dall'ordinamento	Anagrafe	violazione delle norme per interesse di parte
100	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto e immediato	Consultazioni elettorali	iniziativa d'ufficio	esame e istruttoria	provvedimenti previsti dall'ordinamento	Anagrafe	violazione delle norme per interesse di parte
101	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto e immediato	Gestione dell'elettorato	iniziativa d'ufficio	esame e istruttoria	provvedimenti previsti dall'ordinamento	Anagrafe	violazione delle norme per interesse di parte



## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE

P.I.A.O.

2023 – 2025

(Art. 6 Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito in Legge 6 agosto 2021, n. 113)

## ALLEGATO C ANALISI DEI RISCHI

## B - Analisi dei rischi

n.	Processo	Catalogo dei rischi principali	Indicatori di stima del livello di rischio						Valutazione complessiva	Motivazione
			livello di interesse "esterno"	discrezionalità del decisore interno alla PA	manifestazione di eventi corruttivi in passato	trasparenza del processo decisionale	livello di collaborazione del responsabile	grado di attuazione delle misure di trattamento		
A	B	C	D	E	F	G	H	I	L	
1	Incentivi economici al personale (produttività e retribuzioni di risultato)	Selezione "pilotata" per interesse personale di uno o più commissari	A	M	N	A	A	A	A	Gli uffici potrebbero utilizzare poteri e competenze, delle quali dispongono, per vantaggi e utilità personali, in favore di taluni soggetti a scapito di altri.
2	Concorso per l'assunzione di personale	Selezione "pilotata" per interesse/utilità di uno o più commissari	A	A	N	A+	A	A	A	Gli uffici potrebbero utilizzare poteri e competenze, delle quali dispongono, per vantaggi e utilità personali, in favore di taluni soggetti a scapito di altri.
3	Progressione in carriera del personale	Selezione "pilotata" per interesse/utilità di uno o più commissari	B-	B	N	A	A	A	B	Il processo non consente margini di discrezionalità significativi. Inoltre, i vantaggi che produce in favore dei terzi sono di valore, in genere, assai contenuti. Pertanto, il rischio è stato ritenuto basso (B) o molto basso (B-).
4	Gestione giuridica del personale: permessi, ferie, ecc.	violazione di norme, anche interne, per interesse/utilità	N	B	N	B	A	A	B-	Il processo non consente margini di discrezionalità significativi. Inoltre, i vantaggi che produce in favore dei terzi sono di valore, in genere, assai contenuti. Pertanto, il rischio è stato ritenuto basso (B) o molto basso (B-).
5	Relazioni sindacali (informazione, ecc.)	violazione di norme, anche interne, per interesse/utilità	N	B	N	B	A	A	B-	Il processo non consente margini di discrezionalità significativi. Inoltre, i vantaggi che produce in favore dei terzi sono di valore, in genere, assai contenuti. Pertanto, il rischio è stato ritenuto basso (B) o molto basso (B-).
6	Contrattazione decentrata integrativa	violazione di norme, anche interne, per interesse/utilità	N	B	N	B	A	A	B-	Il processo non consente margini di discrezionalità significativi. Inoltre, i vantaggi che produce in favore dei terzi sono di valore, in genere, assai contenuti. Pertanto, il rischio è stato ritenuto basso (B) o molto basso (B-).
7	servizi di formazione del personale dipendente	selezione "pilotata" del formatore per interesse/utilità di parte	M	M	N	A	A	A	M	Trattandosi di contratto d'appalto di servizi, dati gli interessi economici che attiva, potrebbe celare comportamenti scorretti a favore di taluni operatori in danno di altri.
8	Gestione dei procedimenti di segnalazione e reclamo	violazione delle norme per interesse di parte	M	M	N	M	A	A	M	Gli uffici potrebbero utilizzare impropriamente poteri e competenze per ottenere vantaggi e utilità personali. Ma dati i valori economici, in genere modesti, che il processo attiva, il rischio è stato ritenuto Medio.
9	Supporto giuridico e pareri legali	violazione di norme, anche interne, per interesse/utilità	B	M	N	M	A	A	M	Gli uffici potrebbero utilizzare impropriamente poteri e competenze per ottenere vantaggi e utilità personali. Ma dati i valori economici, in genere modesti, che il processo attiva, il rischio è stato ritenuto Medio.
10	Gestione del contenzioso	violazione di norme, anche interne, per interesse/utilità	B	M	N	M	A	A	M	Gli uffici potrebbero utilizzare impropriamente poteri e competenze per ottenere vantaggi e utilità personali. Ma dati i valori economici, in genere modesti, che il processo attiva, il rischio è stato ritenuto Medio.
11	Gestione del protocollo	Ingiustificata dilatazione dei tempi	B-	B	N	A	A	A	B-	Il processo non consente margini di discrezionalità significativi. Inoltre, i vantaggi che produce in favore dei terzi sono di valore, in genere, assai contenuti. Pertanto, il rischio è stato ritenuto basso (B) o molto basso (B-).
12	Organizzazione eventi culturali ricreativi	violazione delle norme per interesse di parte	M	A	N	A	A	M	M	Gli uffici potrebbero utilizzare impropriamente poteri e competenze per ottenere vantaggi e utilità personali. Ma dati i valori economici, in genere modesti, che il processo attiva, il rischio è stato ritenuto Medio.
13	Funzionamento degli organi collegiali	violazione delle norme per interesse di parte	B-	M	N	A	A	A	B-	Il processo non consente margini di discrezionalità significativi. Inoltre, i vantaggi che produce in favore dei terzi sono di valore, in genere, assai contenuti. Pertanto, il rischio è stato ritenuto basso (B) o molto basso (B-).
14	Istruttoria delle deliberazioni	violazione delle norme procedurali	B-	M	N	A	A	A	B-	Il processo non consente margini di discrezionalità significativi. Inoltre, i vantaggi che produce in favore dei terzi sono di valore, in genere, assai contenuti. Pertanto, il rischio è stato ritenuto basso (B) o molto basso (B-).
15	Pubblicazione delle deliberazioni	violazione delle norme procedurali	B-	M	N	A	A	A	B-	Il processo non consente margini di discrezionalità significativi. Inoltre, i vantaggi che produce in favore dei terzi sono di valore, in genere, assai contenuti. Pertanto, il rischio è stato ritenuto basso (B) o molto basso (B-).
16	Accesso agli atti, accesso civico	violazione di norme per interesse/utilità	M	M	N	M	A	M	M	Gli uffici potrebbero utilizzare impropriamente poteri e competenze per ottenere vantaggi e utilità personali. Ma dati i valori economici, in genere modesti, che il processo attiva, il rischio è stato ritenuto Medio.
17	Gestione dell'archivio corrente e di deposito	violazione di norme procedurali, anche interne	B-	M	N	A	A	A	B-	Il processo non consente margini di discrezionalità significativi. Inoltre, i vantaggi che produce in favore dei terzi sono di valore, in genere, assai contenuti. Pertanto, il rischio è stato ritenuto basso (B) o molto basso (B-).
18	Gestione dell'archivio storico	violazione di norme procedurali, anche interne	B-	M	N	A	A	A	B-	Il processo non consente margini di discrezionalità significativi. Inoltre, i vantaggi che produce in favore dei terzi sono di valore, in genere, assai contenuti. Pertanto, il rischio è stato ritenuto basso (B) o molto basso (B-).
19	formazione di determinazioni, ordinanze, decreti ed altri atti amministrativi	violazione delle norme per interesse di parte	B-	M	N	A	A	A	B-	Il processo non consente margini di discrezionalità significativi. Inoltre, i vantaggi che produce in favore dei terzi sono di valore, in genere, assai contenuti. Pertanto, il rischio è stato ritenuto basso (B) o molto basso (B-).
20	Indagini di customer satisfaction e qualità	violazione di norme procedurali per "pilotare" gli esiti e celare criticità	B	M	N	B	A	M	B	Il processo non consente margini di discrezionalità significativi. Inoltre, i vantaggi che produce in favore dei terzi sono di valore, in genere, assai contenuti. Pertanto, il rischio è stato ritenuto basso (B) o molto basso (B-).
21	Selezione per l'affidamento di incarichi professionali	Selezione "pilotata" per interesse/utilità di uno o più commissari	A+	M	A (in altri enti)	A	A	M	A+	I contratti d'appalto di lavori, forniture e servizi, dati gli interessi economici che attivano, possono celare comportamenti scorretti a favore di talune imprese e in danno di altre. Fatti di cronaca confermano la necessità di adeguate misure.
22	Affidamento mediante procedura aperta (o ristretta) di lavori, servizi, forniture	Selezione "pilotata" per interesse/utilità di uno o più commissari	A++	M	A (in altri enti)	A	A	M	A++	I contratti d'appalto di lavori, forniture e servizi, dati gli interessi economici che attivano, possono celare comportamenti scorretti a favore di talune imprese e in danno di altre. Fatti di cronaca confermano la necessità di adeguate misure.



n.	Processo	Catalogo dei rischi principali	Indicatori di stima del livello di rischio						Valutazione complessiva	Motivazione
			livello di interesse "esterno"	discrezionalità del decisore interno alla PA	manifestazione di eventi corruttivi in passato	trasparenza del processo decisionale	livello di collaborazione del responsabile	grado di attuazione delle misure di trattamento		
23	Affidamento diretto di lavori, servizi o forniture	Selezione "pilotata" / mancata rotazione	A++	M	A (in altri enti)	A	A	M	A++	I contratti d'appalto di lavori, forniture e servizi, dati gli interessi economici che attivano, possono celare comportamenti scorretti a favore di talune imprese e in danno di altre. Fatti di cronaca confermano la necessità di adeguate misure.
24	Gare ad evidenza pubblica di vendita di beni	selezione "pilotata" per interesse/utilità di uno o più commissari	A+	M	N	A	A	M	A+	I contratti d'appalto di lavori, forniture e servizi, dati gli interessi economici che attivano, possono celare comportamenti scorretti a favore di talune imprese e in danno di altre. Fatti di cronaca confermano la necessità di adeguate misure.
25	Affidamenti in house	violazione delle norme e dei limiti dell'in house providing per interesse/utilità di parte	A+	M	N	A	A	M	A+	L'affidamento in house seppur a società pubbliche, non sempre efficienti, talvolta cela condotte scorrette e conflitti di interesse.
26	ATTIVITA': Nomina della commissione giudicatrice art. 77	Selezione "pilotata", con conseguente violazione delle norme procedurali, per interesse/utilità dell'organo che nomina	A	M	N	A	A	M	A	I contratti d'appalto di lavori, forniture e servizi, dati gli interessi economici che attivano, possono celare comportamenti scorretti a favore di talune imprese e in danno di altre. Fatti di cronaca confermano la necessità di adeguate misure.
27	ATTIVITA': Verifica delle offerte anomale art. 97	Selezione "pilotata", con conseguente violazione delle norme procedurali, per interesse/utilità di uno o più commissari o del RUP	A	M	N	A	A	M	A	I contratti d'appalto di lavori, forniture e servizi, dati gli interessi economici che attivano, possono celare comportamenti scorretti a favore di talune imprese e in danno di altre. Fatti di cronaca confermano la necessità di adeguate misure.
28	ATTIVITA': Proposta di aggiudicazione in base al prezzo	Selezione "pilotata", con conseguente violazione delle norme procedurali, per interesse/utilità di uno o più commissari	A	M	N	A	A	M	A	I contratti d'appalto di lavori, forniture e servizi, dati gli interessi economici che attivano, possono celare comportamenti scorretti a favore di talune imprese e in danno di altre. Fatti di cronaca confermano la necessità di adeguate misure.
29	ATTIVITA': Proposta di aggiudicazione in base all'OEPV	Selezione "pilotata", con conseguente violazione delle norme procedurali, per interesse/utilità di uno o più commissari	A	M	N	A	A	M	A	I contratti d'appalto di lavori, forniture e servizi, dati gli interessi economici che attivano, possono celare comportamenti scorretti a favore di talune imprese e in danno di altre. Fatti di cronaca confermano la necessità di adeguate misure.
30	Programmazione dei lavori art. 21	violazione delle norme procedurali	M	A	N	A	A	A	M	Gli organi deliberanti potrebbero utilizzare impropriamente i loro poteri per ottenere vantaggi e utilità personali. Ma dato che il processo non produce alcun vantaggio immediato a terzi, il rischio è stato ritenuto Medio.
31	Programmazione di forniture e di servizi	violazione delle norme procedurali	M	A	N	A	A	A	M	Gli organi deliberanti potrebbero utilizzare impropriamente i loro poteri per ottenere vantaggi e utilità personali. Ma dato che il processo non produce alcun vantaggio immediato a terzi, il rischio è stato ritenuto Medio.
32	Gestione e archiviazione dei contratti pubblici	violazione delle norme procedurali	B-	M	N	A	A	A	B-	
33	Accertamenti e verifiche dei tributi locali	omessa verifica per interesse di parte	A	A	N	B	A	M	A	Gli uffici potrebbero utilizzare poteri e competenze, delle quali dispongono, in favore di taluni soggetti a scapito di altri, svolgendo o meno le verifiche, levando o meno le sanzioni.
34	Accertamenti con adesione dei tributi locali	omessa verifica per interesse di parte	A	A	N	B	A	M	A	Gli uffici potrebbero utilizzare poteri e competenze, delle quali dispongono, in favore di taluni soggetti a scapito di altri, svolgendo o meno le verifiche, levando o meno le sanzioni.
35	Accertamenti e controlli sull'attività edilizia privata (abusi)	omessa verifica per interesse di parte	A	A	N	B	A	M	A	Gli uffici potrebbero utilizzare poteri e competenze, delle quali dispongono, in favore di taluni soggetti a scapito di altri, svolgendo o meno le verifiche, levando o meno le sanzioni.
36	Vigilanza sulla circolazione e la sosta	omessa verifica per interesse di parte	M	A	N	B	A	M	A	Gli uffici potrebbero utilizzare poteri e competenze, delle quali dispongono, in favore di taluni soggetti a scapito di altri, svolgendo o meno le verifiche, levando o meno le sanzioni.
37	Vigilanza e verifiche sulle attività commerciali in sede fissa	omessa verifica per interesse di parte	A	A	N	B	A	M	A	Gli uffici potrebbero utilizzare poteri e competenze, delle quali dispongono, in favore di taluni soggetti a scapito di altri, svolgendo o meno le verifiche, levando o meno le sanzioni.
38	Vigilanza e verifiche su mercati ed ambulanti	omessa verifica per interesse di parte	A	A	N	B	A	M	A	Gli uffici potrebbero utilizzare poteri e competenze, delle quali dispongono, in favore di taluni soggetti a scapito di altri, svolgendo o meno le verifiche, levando o meno le sanzioni.
39	Controlli sull'uso del territorio	omessa verifica per interesse di parte	A	A	N	B	A	M	A	Gli uffici potrebbero utilizzare poteri e competenze, delle quali dispongono, in favore di taluni soggetti a scapito di altri, svolgendo o meno le verifiche, levando o meno le sanzioni.
40	Controlli sull'abbandono di rifiuti urbani	omessa verifica per interesse di parte	A	A	N	B	A	M	A	Gli uffici potrebbero utilizzare poteri e competenze, delle quali dispongono, in favore di taluni soggetti a scapito di altri, svolgendo o meno le verifiche, levando o meno le sanzioni.
41	Raccolta, recupero e smaltimento rifiuti	Selezione "pilotata". Omesso controllo dell'esecuzione del servizio	A++	M	A (in altri enti)	A	A	M	A++	I contratti d'appalto per la raccolta e lo smaltimento dei rifiuti, dati gli interessi economici che coinvolgono, possono celare comportamenti scorretti. Fatti di cronaca confermano la necessità di adeguate misure.
42	Gestione delle sanzioni per violazione del Codice della strada	violazione delle norme per interesse di parte: dilatazione dei tempi	A	M	A (in altri enti)	M	A	M	A	Gli uffici potrebbero utilizzare poteri e competenze, delle quali dispongono, in favore di taluni soggetti a scapito di altri, svolgendo o meno le verifiche, levando o meno le sanzioni.
43	Gestione ordinaria della entrate	violazione delle norme per interesse di parte: dilatazione dei tempi	B	M	N	A	A	A	B	Il processo non consente margini di discrezionalità significativi. Inoltre, i vantaggi che produce in favore dei terzi sono di valore, in genere, assai contenuto. Pertanto, il rischio è stato ritenuto basso (B) o molto basso (B-).
44	Gestione ordinaria delle spese di bilancio	Ingiustificata dilatazione dei tempi per costringere il destinatario del provvedimento tardivo a concedere "utilità" al funzionario	A	M	N	A	A	A	A	Gli uffici potrebbero utilizzare poteri e competenze, delle quali dispongono, in favore di taluni soggetti a scapito di altri, accelerando o dilatando i tempi dei procedimenti

n.	Processo	Catalogo dei rischi principali	Indicatori di stima del livello di rischio						Valutazione complessiva	Motivazione
			livello di interesse "esterno"	discrezionalità del decisore interno alla PA	manifestazione di eventi corruttivi in passato	trasparenza del processo decisionale	livello di collaborazione del responsabile	grado di attuazione delle misure di trattamento		
45	Adempimenti fiscali	violazione di norme	B-	B	N	A	A	A	B-	Il processo non consente margini di discrezionalità significativi. Inoltre, i vantaggi che produce in favore dei terzi sono di valore, in genere, assai contenuto. Pertanto, il rischio è stato ritenuto basso (B) o molto basso (B-).
46	Stipendi del personale	violazione di norme	B-	B	N	A	A	A	B-	Il processo non consente margini di discrezionalità significativi. Inoltre, i vantaggi che produce in favore dei terzi sono di valore, in genere, assai contenuto. Pertanto, il rischio è stato ritenuto basso (B) o molto basso (B-).
47	Tributi locali (IMU, addizionale IRPEF, ecc.)	violazione di norme	B	M	N	A	A	A	B	Il processo non consente margini di discrezionalità significativi. Inoltre, i vantaggi che produce in favore dei terzi sono di valore, in genere, assai contenuto. Pertanto, il rischio è stato ritenuto basso (B) o molto basso (B-).
48	manutenzione delle aree verdi	Selezione "pilotata". Omesso controllo dell'esecuzione del servizio	B	M	N	M	A	M	M	Gli uffici potrebbero utilizzare impropriamente poteri e competenze per ottenere utilità personali. Dati gli interessi economici, in genere modesti, che il processo genera in favore di terzi, il rischio è stato ritenuto Medio.
49	manutenzione delle strade e delle aree pubbliche	Selezione "pilotata". Omesso controllo dell'esecuzione del servizio	B	M	N	M	A	M	M	Gli uffici potrebbero utilizzare impropriamente poteri e competenze per ottenere utilità personali. Dati gli interessi economici, in genere modesti, che il processo genera in favore di terzi, il rischio è stato ritenuto Medio.
50	installazione e manutenzione segnaletica, orizzontale e verticale, su strade e aree pubbliche	Selezione "pilotata". Omesso controllo dell'esecuzione del servizio	B	M	N	M	A	M	M	Gli uffici potrebbero utilizzare impropriamente poteri e competenze per ottenere utilità personali. Dati gli interessi economici, in genere modesti, che il processo genera in favore di terzi, il rischio è stato ritenuto Medio.
51	servizio di rimozione della neve e del ghiaccio su strade e aree pubbliche	Selezione "pilotata". Omesso controllo dell'esecuzione del servizio	B	M	N	M	A	M	M	Gli uffici potrebbero utilizzare impropriamente poteri e competenze per ottenere utilità personali. Dati gli interessi economici, in genere modesti, che il processo genera in favore di terzi, il rischio è stato ritenuto Medio.
52	manutenzione dei cimiteri	Selezione "pilotata". Omesso controllo dell'esecuzione del servizio	B	M	N	M	A	M	M	Gli uffici potrebbero utilizzare impropriamente poteri e competenze per ottenere utilità personali. Dati gli interessi economici, in genere modesti, che il processo genera in favore di terzi, il rischio è stato ritenuto Medio.
53	servizi di custodia dei cimiteri	Selezione "pilotata". Omesso controllo dell'esecuzione del servizio	B	M	N	M	A	M	M	Gli uffici potrebbero utilizzare impropriamente poteri e competenze per ottenere utilità personali. Dati gli interessi economici, in genere modesti, che il processo genera in favore di terzi, il rischio è stato ritenuto Medio.
54	manutenzione degli immobili e degli impianti di proprietà dell'ente	Selezione "pilotata". Omesso controllo dell'esecuzione del servizio	B	M	N	M	A	M	M	Gli uffici potrebbero utilizzare impropriamente poteri e competenze per ottenere utilità personali. Dati gli interessi economici, in genere modesti, che il processo genera in favore di terzi, il rischio è stato ritenuto Medio.
55	manutenzione degli edifici scolastici	Selezione "pilotata". Omesso controllo dell'esecuzione del servizio	B	M	N	M	A	M	M	Gli uffici potrebbero utilizzare impropriamente poteri e competenze per ottenere utilità personali. Dati gli interessi economici, in genere modesti, che il processo genera in favore di terzi, il rischio è stato ritenuto Medio.
56	servizi di pubblica illuminazione	violazione di norme, anche interne, per interesse/utilità	B	M	N	M	A	M	M	Gli uffici potrebbero utilizzare impropriamente poteri e competenze per ottenere utilità personali. Dati gli interessi economici, in genere modesti, che il processo genera in favore di terzi, il rischio è stato ritenuto Medio.
57	servizi di gestione biblioteche	violazione di norme, anche interne, per interesse/utilità	B	M	N	M	A	M	M	Gli uffici potrebbero utilizzare impropriamente poteri e competenze per ottenere utilità personali. Dati gli interessi economici, in genere modesti, che il processo genera in favore di terzi, il rischio è stato ritenuto Medio.
58	servizi di gestione delle farmacie	violazione di norme, anche interne, per interesse/utilità	B	M	N	M	A	M	M	Gli uffici potrebbero utilizzare impropriamente poteri e competenze per ottenere utilità personali. Dati gli interessi economici, in genere modesti, che il processo genera in favore di terzi, il rischio è stato ritenuto Medio.
59	servizi di gestione impianti sportivi	violazione di norme, anche interne, per interesse/utilità	B	M	N	M	A	M	M	Gli uffici potrebbero utilizzare impropriamente poteri e competenze per ottenere utilità personali. Dati gli interessi economici, in genere modesti, che il processo genera in favore di terzi, il rischio è stato ritenuto Medio.
60	servizi di gestione hardware e software	Selezione "pilotata". Omesso controllo dell'esecuzione del servizio	B	M	N	M	A	M	M	Gli uffici potrebbero utilizzare impropriamente poteri e competenze per ottenere utilità personali. Dati gli interessi economici, in genere modesti, che il processo genera in favore di terzi, il rischio è stato ritenuto Medio.
61	servizi di disaster recovery e backup	Selezione "pilotata". Omesso controllo dell'esecuzione del servizio	B	M	N	M	A	M	M	Gli uffici potrebbero utilizzare impropriamente poteri e competenze per ottenere utilità personali. Dati gli interessi economici, in genere modesti, che il processo genera in favore di terzi, il rischio è stato ritenuto Medio.
62	gestione del sito web	violazione di norme, anche interne, per interesse/utilità	B	M	N	M	A	M	M	Gli uffici potrebbero utilizzare impropriamente poteri e competenze per ottenere utilità personali. Dati gli interessi economici, in genere modesti, che il processo genera in favore di terzi, il rischio è stato ritenuto Medio.
63	Gestione delle Isole ecologiche	Selezione "pilotata". Omesso controllo dell'esecuzione del servizio	A	M	N	M	A	M	A	I contratti d'appalto per la raccolta e lo smaltimento dei rifiuti, dati gli interessi economici che coinvolgono, possono celare comportamenti scorretti. Fatti di cronaca confermano la necessità di adeguate misure.
64	Pulizia delle strade e delle aree pubbliche	violazione delle norme, anche interne, per interesse/utilità	A	M	N	M	A	M	A	I contratti d'appalto per la raccolta e lo smaltimento dei rifiuti, dati gli interessi economici che coinvolgono, possono celare comportamenti scorretti. Fatti di cronaca confermano la necessità di adeguate misure.
65	Pulizia dei cimiteri	violazione delle norme, anche interne, per interesse/utilità	A	M	N	M	A	M	A	I contratti d'appalto per la raccolta e lo smaltimento dei rifiuti, dati gli interessi economici che coinvolgono, possono celare comportamenti scorretti. Fatti di cronaca confermano la necessità di adeguate misure.

n.	Processo	Catalogo dei rischi principali	Indicatori di stima del livello di rischio						Valutazione complessiva	Motivazione
			livello di interesse "esterno"	discrezionalità del decisore interno alla PA	manifestazione di eventi corruttivi in passato	trasparenza del processo decisionale	livello di collaborazione del responsabile	grado di attuazione delle misure di trattamento		
66	Pulizia degli immobili e degli impianti di proprietà dell'ente	violazione delle norme, anche interne, per interesse/utilità	A	M	N	M	A	M	A	I contratti d'appalto per la raccolta e lo smaltimento dei rifiuti, dati gli interessi economici che coinvolgono, possono celare comportamenti scorretti. Fatti di cronaca confermano la necessità di adeguate misure.
67	Permesso di costruire	violazione delle norme, dei limiti e degli indici urbanistici per interesse di parte	A+	M	A (in altri enti)	A	A	M	A+	L'attività edilizia privata è sempre sostenuta da interessi economici, anche di valore considerevole, che potrebbero determinare i funzionari a tenere comportamenti scorretti.
68	Permesso di costruire in aree assoggettate ad autorizzazione paesaggistica	violazione delle norme, dei limiti e degli indici urbanistici per interesse di parte	A+	M	A (in altri enti)	A	A	M	A+	L'attività edilizia privata è sempre sostenuta da interessi economici, anche di valore considerevole, che potrebbero determinare i funzionari a tenere comportamenti scorretti.
69	Provvedimenti di pianificazione urbanistica generale	violazione del conflitto di interessi, delle norme, dei limiti e degli indici urbanistici per interesse di parte	A++	A++	A (in altri enti)	B	A	B	A++	La pianificazione urbanistica richiede scelte altamente discrezionali. Tale discrezionalità potrebbe essere utilizzata impropriamente per ottenere vantaggi ed utilità.
70	Provvedimenti di pianificazione urbanistica attuativa	violazione del conflitto di interessi, delle norme, dei limiti e degli indici urbanistici per interesse di parte	A++	A++	A (in altri enti)	B	A	B	A++	La pianificazione urbanistica richiede scelte altamente discrezionali. Tale discrezionalità potrebbe essere utilizzata impropriamente per ottenere vantaggi ed utilità.
71	Permesso di costruire convenzionato	conflitto di interessi, violazione delle norme, dei limiti e degli indici urbanistici per interesse di parte	A+	M	A (in altri enti)	A	A	M	A+	L'attività edilizia privata è sempre sostenuta da interessi economici, anche di valore considerevole, che potrebbero determinare i funzionari a tenere comportamenti scorretti.
72	Gestione del reticolo idrico minore	violazione delle norme procedurali per interesse/utilità di parte	M	M	N	A	A	M	M	Gli uffici potrebbero utilizzare impropriamente poteri e competenze per ottenere utilità personali. Dati gli interessi economici, in genere modesti, che il processo genera in favore di terzi, il rischio è stato ritenuto Medio.
73	Procedimento urbanistico per l'insediamento di un centro commerciale	violazione dei divieti su conflitto di interessi, violazione di norme, limiti e indici urbanistici per interesse/utilità di parte	A++	A	N	A	A	M	A++	L'attività imprenditoriale privata per sua natura è sempre sostenuta da interessi economici, anche ingenti. Gli uffici potrebbero utilizzare impropriamente poteri e competenze delle quali dispongono, per conseguire vantaggi e utilità indebite (favorendo o intralciando la procedura).
74	Sicurezza ed ordine pubblico	violazione di norme, regolamenti, ordini di servizio	B	M	N	B	A	M	B	Il processo non consente margini di discrezionalità significativi. Inoltre, i vantaggi che produce in favore dei terzi sono di valore, in genere, assai contenuto. Pertanto, il rischio è stato ritenuto basso (B) o molto basso (B-).
75	Servizi di protezione civile	violazione delle norme, anche di regolamento, per interesse di parte	B	M	N	B	A	M	B	Il processo non consente margini di discrezionalità significativi. Inoltre, i vantaggi che produce in favore dei terzi sono di valore, in genere, assai contenuto. Pertanto, il rischio è stato ritenuto basso (B) o molto basso (B-).
76	Designazione dei rappresentanti dell'ente presso enti, società, fondazioni.	violazione dei limiti in materia di conflitto di interessi e delle norme procedurali per interesse/utilità dell'organo che nomina	A	A	N	B	A	M	A	La nomina di amministratori in società, enti, organismi collegati alla PA, talvolta di persone prive di adeguate competenze, può celare condotte scorrette e conflitti di interesse.
77	Concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ecc.	violazione delle norme, anche di regolamento, per interesse di parte	A	M	N	M	A	M	A	Gli uffici potrebbero utilizzare poteri e competenze, delle quali dispongono, per vantaggi e utilità personali, in favore di taluni soggetti a scapito di altri.
78	Autorizzazioni ex artt. 68 e 69 del TULPS (spettacoli, intrattenimenti, ecc.)	ingiustificata dilatazione dei tempi per costringere il destinatario del provvedimento tardivo a concedere "utilità" al funzionario	A	M	N	M	A	M	A	Gli uffici potrebbero utilizzare poteri e competenze, delle quali dispongono, per vantaggi e utilità personali, in favore di taluni soggetti a scapito di altri.
79	Servizi per minori e famiglie	Selezione "pilotata" per interesse/utilità di uno o più commissari	A	M	N	M	A	M	A	Gli uffici potrebbero utilizzare poteri e competenze, delle quali dispongono, per vantaggi e utilità personali, in favore di taluni soggetti a scapito di altri.
80	Servizi assistenziali e socio-sanitari per anziani	Selezione "pilotata" per interesse/utilità di uno o più commissari	A	M	N	M	A	M	A	Gli uffici potrebbero utilizzare poteri e competenze, delle quali dispongono, per vantaggi e utilità personali, in favore di taluni soggetti a scapito di altri.
81	Servizi per disabili	Selezione "pilotata" per interesse/utilità di uno o più commissari	A	M	N	M	A	M	A	Gli uffici potrebbero utilizzare poteri e competenze, delle quali dispongono, per vantaggi e utilità personali, in favore di taluni soggetti a scapito di altri.
82	Servizi per adulti in difficoltà	Selezione "pilotata" per interesse/utilità di uno o più commissari	A	M	N	M	A	M	A	Gli uffici potrebbero utilizzare poteri e competenze, delle quali dispongono, per vantaggi e utilità personali, in favore di taluni soggetti a scapito di altri.
83	Servizi di integrazione dei cittadini stranieri	Selezione "pilotata" per interesse/utilità di uno o più commissari	A	M	N	M	A	M	A	Gli uffici potrebbero utilizzare poteri e competenze, delle quali dispongono, per vantaggi e utilità personali, in favore di taluni soggetti a scapito di altri.
84	Gestione delle sepolture e dei loculi	ingiustificata richiesta di "utilità" da parte del funzionario	M	M	N	M	A	M	M	Gli uffici potrebbero utilizzare impropriamente poteri e competenze per ottenere utilità personali. Dati gli interessi economici, in genere modesti, che il processo genera in favore di terzi, il rischio è stato ritenuto Medio.
85	Concessioni demaniali per tombe di famiglia	Selezione "pilotata" per interesse/utilità di uno o più commissari	M	M	N	M	A	M	M	Gli uffici potrebbero utilizzare impropriamente poteri e competenze per ottenere utilità personali. Dati gli interessi economici, in genere modesti, che il processo genera in favore di terzi, il rischio è stato ritenuto Medio.
86	Procedimenti di esumazione ed estumulazione	violazione delle norme procedurali per interesse/utilità di parte	B	M	N	A	A	A	B	Il processo non consente margini di discrezionalità significativi. Inoltre, i vantaggi che produce in favore dei terzi sono di valore, in genere, assai contenuto. Pertanto, il rischio è stato ritenuto basso (B) o molto basso (B-).

n.	Processo	Catalogo dei rischi principali	Indicatori di stima del livello di rischio						Valutazione complessiva	Motivazione
			livello di interesse "esterno"	discrezionalità del decisore interno alla PA	manifestazione di eventi corruttivi in passato	trasparenza del processo decisionale	livello di collaborazione del responsabile	grado di attuazione delle misure di trattamento		
87	Gestione degli alloggi pubblici	selezione "pilotata", violazione delle norme procedurali per interesse/utilità di parte	A	M	N	A	A	M	A	Gli uffici potrebbero utilizzare poteri e competenze, delle quali dispongono, per vantaggi e utilità personali, in favore di taluni soggetti a scapito di altri.
88	Gestione del diritto allo studio e del sostegno scolastico	violazione delle norme procedurali per interesse/utilità di parte	M	M	N	M	A	A	M	Gli uffici potrebbero utilizzare impropriamente poteri e competenze per ottenere utilità personali. Dati gli interessi economici, in genere modesti, che il processo genera in favore di terzi, il rischio è stato ritenuto Medio.
89	Asili nido	violazione delle norme procedurali e delle "graduatorie" per interesse/utilità di parte	B	M	N	M	A	A	B	Il processo non consente margini di discrezionalità significativi. Inoltre, i vantaggi che produce in favore dei terzi sono di valore, in genere, assai contenuto. Pertanto, il rischio è stato ritenuto basso (B) o molto basso (B-).
90	Servizio di "dopo scuola"	violazione delle norme procedurali e delle "graduatorie" per interesse/utilità di parte	B	M	N	M	A	A	B	Il processo non consente margini di discrezionalità significativi. Inoltre, i vantaggi che produce in favore dei terzi sono di valore, in genere, assai contenuto. Pertanto, il rischio è stato ritenuto basso (B) o molto basso (B-).
91	Servizio di trasporto scolastico	violazione delle norme procedurali e delle "graduatorie" per interesse/utilità di parte	B	M	N	M	A	A	B	Il processo non consente margini di discrezionalità significativi. Inoltre, i vantaggi che produce in favore dei terzi sono di valore, in genere, assai contenuto. Pertanto, il rischio è stato ritenuto basso (B) o molto basso (B-).
92	Servizio di mensa	violazione delle norme procedurali e delle "graduatorie" per interesse/utilità di parte	B	M	N	M	A	A	B	Il processo non consente margini di discrezionalità significativi. Inoltre, i vantaggi che produce in favore dei terzi sono di valore, in genere, assai contenuto. Pertanto, il rischio è stato ritenuto basso (B) o molto basso (B-).
93	Autorizzazione all'occupazione del suolo pubblico	ingiustificata dilatazione dei tempi per costringere il destinatario del provvedimento tardivo a concedere "utilità" al funzionario	M	M	N	M	A	A	M	Gli uffici potrebbero utilizzare impropriamente poteri e competenze per ottenere utilità personali. Dati gli interessi economici, in genere modesti, che il processo genera in favore di terzi, il rischio è stato ritenuto Medio.
94	Pratiche anagrafiche	ingiustificata dilatazione dei tempi per costringere il destinatario del provvedimento tardivo a concedere "utilità" al funzionario	B-	B-	N	A	A	A	B-	Il processo non consente margini di discrezionalità significativi. Inoltre, i vantaggi che produce in favore dei terzi sono di valore, in genere, assai contenuto. Pertanto, il rischio è stato ritenuto basso (B) o molto basso (B-).
95	Certificazioni anagrafiche	ingiustificata dilatazione dei tempi per costringere il destinatario del provvedimento tardivo a concedere "utilità" al funzionario	B-	B-	N	A	A	A	B-	Il processo non consente margini di discrezionalità significativi. Inoltre, i vantaggi che produce in favore dei terzi sono di valore, in genere, assai contenuto. Pertanto, il rischio è stato ritenuto basso (B) o molto basso (B-).
96	atti di nascita, morte, cittadinanza e matrimonio	ingiustificata dilatazione dei tempi per costringere il destinatario del provvedimento tardivo a concedere "utilità" al funzionario	B-	B-	N	A	A	A	B-	Il processo non consente margini di discrezionalità significativi. Inoltre, i vantaggi che produce in favore dei terzi sono di valore, in genere, assai contenuto. Pertanto, il rischio è stato ritenuto basso (B) o molto basso (B-).
97	Rilascio di documenti di identità	ingiustificata dilatazione dei tempi per costringere il destinatario del provvedimento tardivo a concedere "utilità" al funzionario	B-	B-	N	A	A	A	B-	Il processo non consente margini di discrezionalità significativi. Inoltre, i vantaggi che produce in favore dei terzi sono di valore, in genere, assai contenuto. Pertanto, il rischio è stato ritenuto basso (B) o molto basso (B-).
98	Rilascio di patrocini	violazione delle norme per interesse di parte	B	A	N	B	A	B	B	Il processo non consente margini di discrezionalità significativi. Inoltre, i vantaggi che produce in favore dei terzi sono di valore, in genere, assai contenuto. Pertanto, il rischio è stato ritenuto basso (B) o molto basso (B-).
99	Gestione della leva	violazione delle norme per interesse di parte	B-	B-	N	A	A	A	B-	Il processo non consente margini di discrezionalità significativi. Inoltre, i vantaggi che produce in favore dei terzi sono di valore, in genere, assai contenuto. Pertanto, il rischio è stato ritenuto basso (B) o molto basso (B-).
100	Consultazioni elettorali	violazione delle norme per interesse di parte	B-	B-	N	A	A	A	B-	Il processo non consente margini di discrezionalità significativi. Inoltre, i vantaggi che produce in favore dei terzi sono di valore, in genere, assai contenuto. Pertanto, il rischio è stato ritenuto basso (B) o molto basso (B-).
101	Gestione dell'elettorato	violazione delle norme per interesse di parte	B-	B-	N	A	A	A	B-	Il processo non consente margini di discrezionalità significativi. Inoltre, i vantaggi che produce in favore dei terzi sono di valore, in genere, assai contenuto. Pertanto, il rischio è stato ritenuto basso (B) o molto basso (B-).



## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE

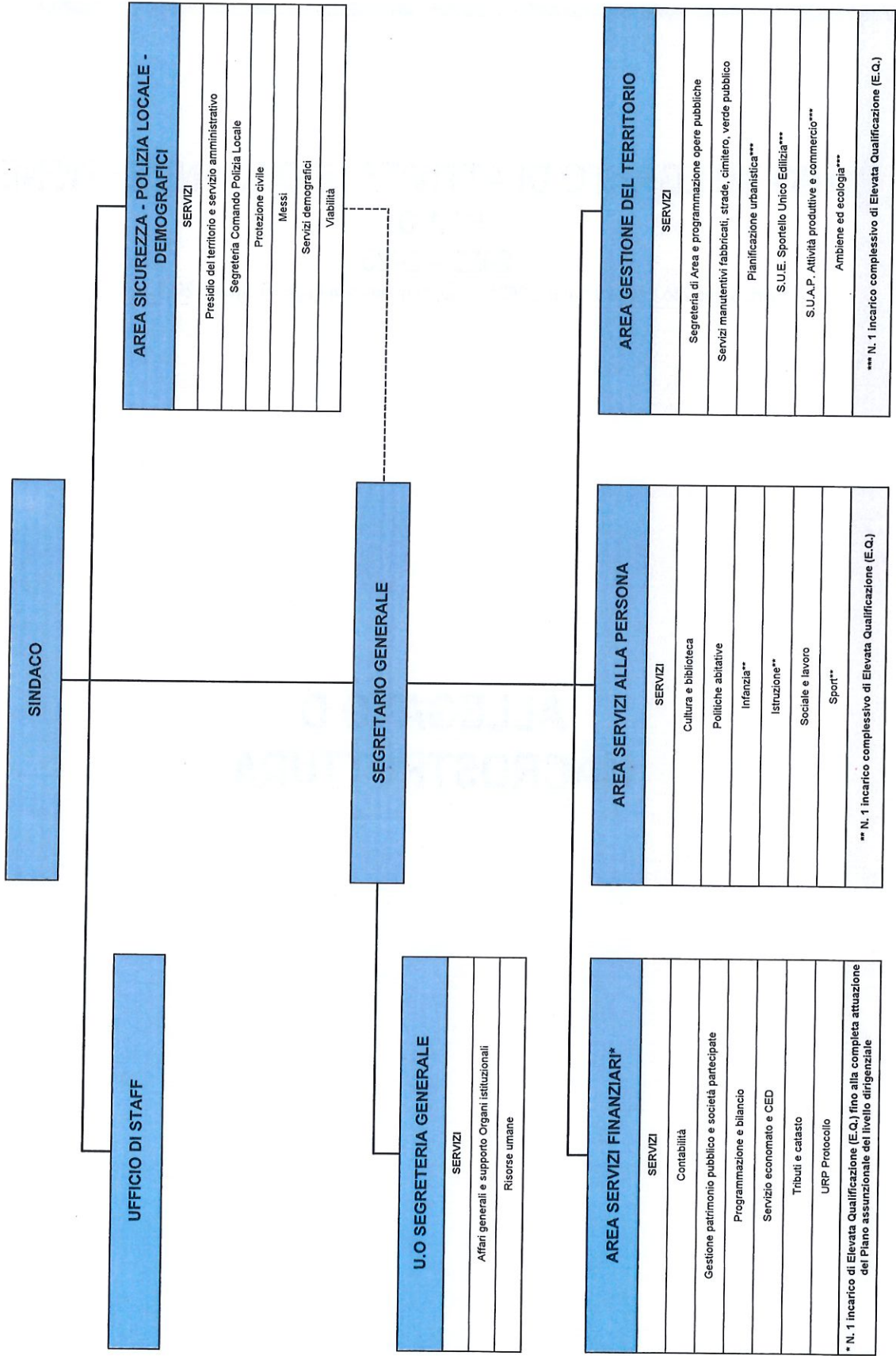
P.I.A.O.

2023 – 2025

(Art. 6 Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito in Legge 6 agosto 2021, n. 113)

## ALLEGATO D MACROSTRUTTURA





AREA SICUREZZA - POLIZIA LOCALE - DEMOGRAFICI
SERVIZI
Presidio del territorio e servizio amministrativo
Segreteria Comando Polizia Locale
Protezione civile
Messi
Servizi demografici
Viabilità

AREA GESTIONE DEL TERRITORIO
SERVIZI
Segreteria di Area e programmazione opere pubbliche
Servizi manutentivi fabbricati, strade, cimitero, verde pubblico
Planificazione urbanistica**
S.U.E. Spontello Unico Edilizia***
S.U.A.P. Attività produttive e commercio***
Ambiente ed ecologia***
*** N. 1 incarico complessivo di Elevata Qualificazione (E.Q.)

AREA SERVIZI ALLA PERSONA
SERVIZI
Cultura e biblioteca
Politiche abitative
Infanzia**
Istruzione**
Sociale e lavoro
Sport**
** N. 1 incarico complessivo di Elevata Qualificazione (E.Q.)

AREA SERVIZI FINANZIARI*
SERVIZI
Contabilità
Gestione patrimonio pubblico e società partecipate
Programmazione e bilancio
Servizio economato e CED
Tributi e catasto
URP Protocollo
* N. 1 incarico di Elevata Qualificazione (E.Q.) fino alla completa attuazione del Piano assunzionale del livello dirigenziale

U.O. SEGRETERIA GENERALE
SERVIZI
Affari generali e supporto Organi istituzionali
Risorse umane

# Comune di Bovisio Masciago

Provincia di Monza e Brianza

---



## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE

P.I.A.O.

2023 – 2025

(Art. 6 Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito in Legge 6 agosto 2021, n. 113)

## ALLEGATO E TABELLE SPESA DI PERSONALE

TABELLA 1

SPESA PERSONALE 2018/2019/2020/2021 - Art. 2, comma 1, lettera a) D.M. 17 marzo 2020 - Rendiconti 2018/2019/2020 - Calcolo effettuato utilizzando tutti i codici indicati nella Circolare ministeriale, AL NETTO IRAP, e con le indicazioni di cui alla Deliberazione Corte Conti Lombardia n. 125/2020

	2018	2019	2020	2021	2022	
BDAP Macroaggregato U.1.01.00.00.000	1.981.163,98 €	2.172.741,43 €	2.026.145,82 €	2.193.997,26 €	2.508.371,33 €	
BDAP Macroaggregato U.1.3.02.12.001	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	
BDAP Macroaggregato U.1.03.02.12.002	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	
BDAP Macroaggregato U.1.03.02.12.003	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	
BDAP Macroaggregato U.1.03.02.12.999	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	
<b>A - TOTALE SPESA CODICI CIRCOLARE</b>	<b>1.981.163,98 €</b>	<b>2.172.741,43 €</b>	<b>2.026.145,82 €</b>	<b>2.193.997,26 €</b>	<b>2.508.371,33 €</b>	
<b>VOCI DA ESCLUDERE</b>	Rimborso da altri Comuni Segretario in convenzione	25.750,00 €	9.442,34 €	25.265,30 €	compreso in voce "altri rimborsi"	compreso in voce "altri rimborsi"
	Straordinari elezioni (rimborsati al 100%)	15.210,01 €	8.666,00 €	14.380,21 €	0,00 €	0,00 €
	Incentivi Codici Contratti (finanziamento dedicato)	0,00 €	9.290,57 €	17.263,17 €	59.292,90 €	41.398,72 €
	Diritti rogito (finanziamento dedicato)	12.977,66 €	10.207,16 €	9.493,83 €	compreso in voce "altri rimborsi"	10.603,90 €
	Altri rimborsi	0,00 €	62.477,60 €	56.602,72 €	130.246,58 €	105.311,83 €
	Compensi ISTAT (rimborsati al 100%)	0,00 €	5.432,51 €	0,00 €	4.748,00 €	806,88 €
	Altre voci con finanziamento dedicato	0,00 €	0,00 €	6.118,24 €	6.840,17 €	0,00 €
	<b>B - TOTALE VOCI DA ESCLUDERE</b>	<b>53.937,67 €</b>	<b>105.516,18 €</b>	<b>129.123,47 €</b>	<b>201.127,65 €</b>	<b>158.121,33 €</b>
<b>VOCI DA INCLUDERE (spese non comprese nei Macroaggregati della Circolare e riferibili alle spese stabili di personale)</b>	Altre spese - Utilizzo dipendenti altri Comuni - Trasferimenti	22.720,47 €	0,00 €	10.000,00 €	14.518,73 €	0,00 €
	Altre spese	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
	Altre spese	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
<b>C - TOTALE VOCI DA INCLUDERE</b>	<b>22.720,47 €</b>	<b>0,00 €</b>	<b>10.000,00 €</b>	<b>14.518,73 €</b>	<b>0,00 €</b>	
<b>TOTALE SPESA PERSONALE RILEVANTE PER CALCOLO CAPACITA' SPESA E FABBISOGNO (A - B)</b>	<b>1.949.946,78 €</b>	<b>2.067.225,25 €</b>	<b>1.907.022,35 €</b>	<b>2.007.388,34 €</b>	<b>2.350.250,00 €</b>	

CONFRONTO TOTALE SPESA RILEVANTE PER CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE AI SENSI DEL D.M. 17 MARZO 2020 CON TOTALE SPESA RILEVANTE IN APPLICAZIONE DELLA DISCIPLINA PREVIGENTE (VALORE MEDIO TRIENNIO 2011/2013 - ART. 1, COMMI 557 QUATER E 562, LEGGE 27 DICEMBRE 2006, N. 296) - IL CONFRONTO VIENE EFFETTUATO PER LE FINALITA' DI CUI ALL'ART. 7, COMMA 1, DEL D.M. 17 MARZO 2020 SUI TOTALI DELLA SPESA - SI PRECISA CHE I TOTALI DELLA SPESA SONO CALCOLATI IN BASE A CRITERI PARZIALI DIFFERENTI, COSI' COME STABILITO DALLE DIVERSE NORMATIVE APPLICABILI NEL TEMPO

	2018	2019	2020	2021	2022
TOTALE SPESA RILEVANTE PER CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE AI SENSI DEL D.M. 17 MARZO 2020	1.949.946,78 €	2.067.225,25 €	1.907.022,35 €	2.007.388,34 €	2.350.250,00 €
TOTALE SPESA RILEVANTE PER CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE AI SENSI L. 296/2006 - MEDIA TRIENNIO 2011/2013	2.221.807,11 €	2.221.807,11 €	2.221.807,11 €	2.221.807,11 €	2.221.807,11 €
<b>DIFFERENZA</b>	<b>-271.860,33 €</b>	<b>-154.581,86 €</b>	<b>-314.784,76 €</b>	<b>-214.418,77 €</b>	<b>128.442,89 €</b>

TABELLA 2

SPESA CONSOLIDATA PERSONALE 2022/2023/2024 - Art. 2, comma 1, lettera a) D.M. 17 marzo 2020 - PERSONALE IN SERVIZIO AL 1° GENNAIO 2023, COMPRESSE EVENTUALI CESSAZIONI GIA' PREVISTE E ASSUNZIONI GIA' PROGRAMMATE- Calcolo effettuato utilizzando tutti i codici indicati nella Circolare ministeriale, AL NETTO IRAP, e con le indicazioni di cui alla Deliberazione Corte Conti Lombardia n. 125/2020

	2023	2024	2025
<b>A - TOTALE TABELLARI (vedi dettaglio ALLEGATO)</b>	<b>1.914.100,00 €</b>	<b>1.905.500,00 €</b>	<b>1.905.500,00 €</b>
<b>B - ALTRE SPESE Macro 1.01.00.00.000 (vedi dettaglio ALLEGATO)</b>	<b>721.850,00 €</b>	<b>695.530,00 €</b>	<b>695.530,00 €</b>
<b>SPESA ALTRI MACRO</b>			
BDAP Macroaggregato U.1.3.02.12.001	0,00 €	0,00 €	0,00 €
BDAP Macroaggregato U.1.03.02.12.002	0,00 €	0,00 €	0,00 €
BDAP Macroaggregato U.1.03.02.12.003	0,00 €	0,00 €	0,00 €
BDAP Macroaggregato U.1.03.02.12.999	0,00 €	0,00 €	0,00 €
<b>C - TOTALE SPESE ALTRI MACRO</b>	<b>0,00 €</b>	<b>0,00 €</b>	<b>0,00 €</b>
<b>D - TOTALE SPESE Macro 1.01.00.00.000 rilevanti per verifica capacità finanziaria bilancio (A + B)</b>	<b>2.635.950,00 €</b>	<b>2.601.030,00 €</b>	<b>2.601.030,00 €</b>
<b>ALTRE SPESE RILEVANTI PER CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE NON COMPRESSE NEI MACRO PRECEDENTI</b>			
Altre spese	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Altre spese	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Altre spese	0,00 €	0,00 €	0,00 €
<b>E - TOTALE ALTRE SPESE RILEVANTI PER CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE NON COMPRESSE NEI MACRO PRECEDENTI</b>	<b>0,00 €</b>	<b>0,00 €</b>	<b>0,00 €</b>
<b>F - SPESE COMPRESSE NEI MACRO PRECEDENTI DA TOGLIERE PER CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE (vedi dettaglio ALLEGATO)</b>	<b>313.500,00 €</b>	<b>313.500,00 €</b>	<b>313.500,00 €</b>
<b>G - TOTALE SPESE RILEVANTI PER CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE (A + B + C + E - F)</b>	<b>2.322.450,00 €</b>	<b>2.287.530,00 €</b>	<b>2.287.530,00 €</b>

CONFRONTO TOTALE SPESE RILEVANTE PER CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE AI SENSI DEL D.M. 17 MARZO 2020 CON TOTALE SPESE RILEVANTE IN APPLICAZIONE DELLA DISCIPLINA PREVIGENTE (VEDI CONSIDERAZIONI IN CALCE ALLA TABELLA 1)

TOTALE SPESE RILEVANTE PER CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE AI SENSI DEL D.M. 17 MARZO 2020	2.322.450,00 €	2.287.530,00 €	2.287.530,00 €
TOTALE SPESE RILEVANTE PER CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE AI SENSI L. 296/2006 - MEDIA TRIENNIO 2011/2013	2.221.807,11 €	2.221.807,11 €	2.221.807,11 €
<b>DIFFERENZA</b>	<b>100.642,89 €</b>	<b>65.722,89 €</b>	<b>65.722,89 €</b>



01-giu-23		CONTRATTI A TEMPO INDETERMINATO		SPESA						
				Tabellare (compresa PEO) + 26,68% (23.8 + 2.88)						
n.	GIURIDICA	ECONOMICA	Nuovo inquadramento	NOME	%	FUNZIONE	NOTE	2023	2024	2025
1	Dirigente		Dirigenza		100	Dirigente Settore Gestione Territorio		57.500,00 €	57.500,00 €	57.500,00 €
2	Dirigente				100	Dirigente Servizi alla Persona		57.500,00 €	57.500,00 €	57.500,00 €
3	Dirigente				100	Dirigente PL		57.500,00 €	57.500,00 €	57.500,00 €
4	D1	D3			100	Funzionario tecnico		36.500,00 €	36.500,00 €	36.500,00 €
5	D1	D3			100	Funzionario tecnico		36.500,00 €	36.500,00 €	36.500,00 €
6	D1	D2			100	Funzionario Polizia Locale		33.500,00 €	33.500,00 €	33.500,00 €
7	D1	D2			100	Funzionario amministrativo		33.500,00 €	33.500,00 €	33.500,00 €
8	D1	D2			100	Assistente sociale		33.500,00 €	33.500,00 €	33.500,00 €
9	D1	D2			100	Funzionario tecnico		33.500,00 €	33.500,00 €	33.500,00 €
10	D1	D2			100	Assistente sociale		33.500,00 €	33.500,00 €	33.500,00 €
11	D1	D1		100 (OR. PART TIME - TRASFORMATO 01/01/2015)		Assistente sociale		32.000,00 €	32.000,00 €	32.000,00 €
12	D1	D1		100	Funzionario Polizia Locale		aspettativa	- €	- €	- €
13	D1	D1	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione		100	Funzionario amministrativo		32.000,00 €	32.000,00 €	32.000,00 €
14	D1	D1			100	Funzionario amministrativo		32.000,00 €	32.000,00 €	32.000,00 €
15	D1	D1			100	Responsabile Settore Finanziario		32.000,00 €	32.000,00 €	32.000,00 €
16	D1	D1			100	Funzionario Polizia Locale		32.000,00 €	32.000,00 €	32.000,00 €
17	D1	D1			100	Funzionario tecnico		32.000,00 €	32.000,00 €	32.000,00 €
18	D1	D1			100	Funzionario amministrativo		32.000,00 €	32.000,00 €	32.000,00 €
19	D1	D1			100	Funzionario tecnico		30.000,00 €	30.000,00 €	30.000,00 €
20	D1	D1			100	Funzionario contabile		32.000,00 €	32.000,00 €	32.000,00 €
21	D1	D1			100	Funzionario UT		32.000,00 €	32.000,00 €	32.000,00 €
22	D1	D1			100	Funzionario amministrativo		32.000,00 €	32.000,00 €	32.000,00 €
23	D1	D1			100	Assistente sociale		32.000,00 €	32.000,00 €	32.000,00 €
24	D1	D1			100	Assistente sociale		32.000,00 €	32.000,00 €	32.000,00 €
25	D1	D1			100	Funzionario amministrativo		32.000,00 €	32.000,00 €	32.000,00 €
26	C	C5			100	Istruttore amministrativo		33.000,00 €	33.000,00 €	33.000,00 €
27	C	C4			50 (ORIGINARIO 100)	Istruttore amministrativo	2023/2024/2025 PT	15.900,00 €	15.900,00 €	15.900,00 €
28	C	C4		100	Istruttore amministrativo		31.800,00 €	31.800,00 €	31.800,00 €	
29	C	C3		100	Istruttore amministrativo		30.900,00 €	30.900,00 €	30.900,00 €	
30	C	C3		100	Istruttore amministrativo		30.900,00 €	30.900,00 €	30.900,00 €	
31	C	C2		100	Istruttore amministrativo	2023 7 mesi	17.800,00 €	- €	- €	
32	C	C2		100	Istruttore amministrativo		30.100,00 €	30.100,00 €	30.100,00 €	
33	C	C2		100	Istruttore amministrativo		30.100,00 €	30.100,00 €	30.100,00 €	
34	C	C2		100	Istruttore amministrativo		30.100,00 €	30.100,00 €	30.100,00 €	
35	C	C2		100	Istruttore amministrativo PL		30.100,00 €	30.100,00 €	30.100,00 €	
36	C	C1		100	Istruttore amministrativo		29.400,00 €	29.400,00 €	29.400,00 €	
37	C	C1		94,44 (ORIGINARIO PART TIME)	Istruttore amministrativo		27.800,00 €	27.800,00 €	27.800,00 €	
38	C	C1		100	Istruttore amministrativo		29.400,00 €	29.400,00 €	29.400,00 €	
39	C	C1		100	Istruttore amministrativo		25.000,00 €	- €	- €	
40	C	C1		100	Istruttore amministrativo		29.400,00 €	29.400,00 €	29.400,00 €	
41	C	C1	Area degli Istruttori		100	Agente Polizia Locale		29.400,00 €	29.400,00 €	29.400,00 €
42	C	C1			100	Agente Polizia Locale		29.400,00 €	29.400,00 €	29.400,00 €
43	C	C1			100	Agente Polizia Locale		29.400,00 €	29.400,00 €	29.400,00 €
44	C	C1			100	Istruttore amministrativo RAG		29.400,00 €	29.400,00 €	29.400,00 €
45	C	C1			100	Istruttore amministrativo		29.400,00 €	29.400,00 €	29.400,00 €
46	C	C1			100	Istruttore amministrativo		29.400,00 €	29.400,00 €	29.400,00 €
47	C	C1			100	Istruttore amministrativo		29.400,00 €	29.400,00 €	29.400,00 €
48	C	C1			100	Istruttore amministrativo UT		29.400,00 €	29.400,00 €	29.400,00 €
49	C	C1			100	Istruttore amministrativo Rag		29.400,00 €	29.400,00 €	29.400,00 €
50	C	C1			100	Istruttore amministrativo		29.400,00 €	29.400,00 €	29.400,00 €
51	C	C1			100	Istruttore amministrativo Rag		29.400,00 €	29.400,00 €	29.400,00 €
52	C	C1			100	Istruttore amministrativo Rag		29.400,00 €	29.400,00 €	29.400,00 €
53	C	C1			100	Istruttore amministrativo ANAGRAFE		29.400,00 €	29.400,00 €	29.400,00 €



54	C	C1			100	Agente Polizia Locale			22.000,00 €	29.400,00 €	29.400,00 €
55	C	C1			100	Agente Polizia Locale			19.600,00 €	29.400,00 €	29.400,00 €
56	C	C1			100	Istruttore UT			29.400,00 €	29.400,00 €	29.400,00 €
57	B3	B3			55,55% (ORIGINARIO 100)	Operatore amministrativo		2023/2024/2025 PT	15.500,00 €	15.500,00 €	15.500,00 €
58	B3	B3			100	Ausiliario traffico - Messo			27.600,00 €	27.600,00 €	27.600,00 €
59	B1	B3			100	Operatore amministrativo			27.600,00 €	27.600,00 €	27.600,00 €
60	B1	B3			100	Operatore amministrativo			27.600,00 €	27.600,00 €	27.600,00 €
61	B1	B2			100	Operatore amministrativo			26.600,00 €	26.600,00 €	26.600,00 €
Spesa dipendenti cessati da 01/01/2023 a 31/05/2023											
<b>CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO</b>											
n.	GIURIDICA	ECONOMICA	NOME		%	FUNZIONE	NOTE				
1	C	C1	Area degli Istruttori		100	Art. 90 D.Lgs. 267/2000	durata mandato Sindaco		31.000,00 €	31.000,00 €	31.000,00 €
1	B3	B3	Area degli Operatori esperti		ex Pizzichemi		PT 50% 2023 1 mese		2.300,00 €	13.800,00 €	13.800,00 €
6	Dirigente				100	Settore Finanziario	2023 2 mesi		8.000,00 €	57.500,00 €	57.500,00 €
<b>TOTALE TABELLARE (compresa PEO) + 26,68% (23,8 + 2,88)</b>									<b>1.914.100,00 €</b>	<b>1.905.500,00 €</b>	<b>1.905.500,00 €</b>
<b>ALTRE SPESE</b>											
Segretario Generale											
Indennità comparto a carico bilancio											
Assegni familiari											
Inail											
Quota aggiuntiva INADEL (da 2,88 a 4,88)											
Elemento perequativo (già inglobato nei tabellari)											
Dirigenti											
104.250,00 €											
125.630,00 €											
PO finanziario											
15.300,00 €											
Altre PO											
10.000,00 €											
Straordinario											
21.500,00 €											
Indennità vigilanza											
13.000,00 €											
IVC											
10.000,00 €											
Fondo (al netto PEO già comprese nei tabellari) + 26,68%											
120.000,00 €											
108.000,00 €											
108.000,00 €											
Arretrati contrattuali											
25.000,00 €											
Formazione											
17.000,00 €											
Mensa											
40.000,00 €											
Missioni											
500,00 €											
Elezioni											
20.000,00 €											
Previdenza PL											
20.000,00 €											
Diritti Segretario											
15.000,00 €											
Maggiorazione Segretario											
13.000,00 €											
Galleggiamento Segretario											
5.000,00 €											
Codice Contratti											
70.000,00 €											
Incentivi recupero evasione tributaria											
10.000,00 €											
Spese concorsi											
1.000,00 €											
Reggenze Segretario											
20.000,00 €											
Istat											
5.000,00 €											
TOTALE ALTRE SPESE											
721.850,00 €											
695.530,00 €											
TOTALE COMPLESSIVO											
2.635.950,00 €											
2.601.030,00 €											
Previsione Bilancio 2023/2025											
2.744.093,64 €											
2.757.953,93 €											
DIFFERENZA											
108.143,64 €											
156.923,93 €											
ENTRATE DA ISCRIVERE											
2023											
2024											
2025											
Elezioni											
20.000,00 €											
20.000,00 €											
Quota mensa dipendenti											
14.000,00 €											
14.000,00 €											
Rimborso Convenzione Segretario											
45.000,00 €											
45.000,00 €											
Previdenza PL da CDS											
20.000,00 €											
20.000,00 €											
Diritti Segretario											
15.000,00 €											
15.000,00 €											

	Incentivi recupero evasione tributaria	10.000,00 €	10.000,00 €	10.000,00 €
	Rimborso INADEL da dipendenti interessati	29.500,00 €	29.500,00 €	29.500,00 €
	Codice Contratti	70.000,00 €	70.000,00 €	70.000,00 €
	Reggenze Segretario	20.000,00 €	20.000,00 €	20.000,00 €
	Istat	5.000,00 €	5.000,00 €	5.000,00 €
	Copertura n. 2 Assistenti sociali	65.000,00 €	65.000,00 €	65.000,00 €
	<b>TOTALE ENTRATE DA ISCRIVERE</b>	<b>313.500,00 €</b>	<b>313.500,00 €</b>	<b>313.500,00 €</b>

**TABELLA 3****MEDIA ENTRATE CORRENTI - Art. 2, comma 1, lettera b) D.M. 17 marzo 2020**

TITOLO	2020	2021	2022	MEDIA
I	8.890.054,58 €	8.864.793,37 €	8.950.512,34 €	8.901.786,76 €
II	2.281.280,22 €	1.390.074,44 €	1.378.145,88 €	1.683.166,85 €
III	1.844.889,67 €	3.116.233,14 €	3.035.769,71 €	2.665.630,84 €
<b>TOTALI</b>	<b>13.016.224,47 €</b>	<b>13.371.100,95 €</b>	<b>13.364.427,93 €</b>	<b>13.250.584,45 €</b>
<b>FCDE assestato 2022 da togliere</b>				<b>858.250,00 €</b>
<b>MEDIA ENTRATE RILEVANTE AI FINI CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE RETTIFICATA IN VIA CAUTELARE come segue: media aritmetica triennio € 13.250.584,45 MENO € 313.500,00 rimborsi altri Ente e finanziamenti specifici (vedi Tabella 2)</b>				<b>12.937.084,45 €</b>

**TABELLA 4****FASCIA DEMOGRAFICA ENTE E VALORI SOGLIA - Art. 3, art. 4, art. 6 D.M. 17 marzo 2020**

FASCIA DEMOGRAFICA Art. 3	% VALORE SOGLIA Art. 4	% VALORE SOGLIA DI RIENTRO
Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	27,00	31,00

TABELLA 5

## RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI E VERIFICA VALORE SOGLIA

ANNO	RAPPORTO %	SPESA DA RIDURRE	POSSIBILITA' INCREMENTO SPESA
	(utilizzando media entrate Tabella 3)		
2018 (Valore spesa casella C22)	15,07	NO	SI
2019 (Valore spesa casella D22)	15,98	NO	SI
2020 (valore spesa casella E22)	14,74	NO	SI
2021 (valore spesa casella F22)	15,52	NO	SI
2023 (Valore spesa Totale H Tabella 2)	17,95	NO	SI
2024 (Valore spesa Totale H Tabella 2)	17,68	NO	SI
2025 (Valore spesa Totale H Tabella 2)	17,68	NO	SI



**TABELLA 6****SPESA MASSIMA TEORICA DI PERSONALE al fine del rispetto del limite del 27%**

Spesa massima teorica di personale in base alla fascia demografica Ente (27,00% entrate medie Tabella 3)	3.493.012,80 €
Incremento massimo teorico spesa rispetto alla spesa 2023 consolidata Tabella 2 Totale G	1.170.562,80 €
Incremento massimo teorico spesa rispetto alla spesa 2024 consolidata Tabella 2 Totale G	1.205.482,80 €
Incremento massimo teorico spesa rispetto alla spesa 2025 consolidata Tabella 2 Totale G	1.205.482,80 €

**TABELLA 7**

**CALCOLO CAPACITA' DI SPESA MASSIMA POTENZIALE - Art. 5 D.M. 17 marzo 2020**

ANNO	% INCREMENTO MASSIMO SPESA 2018 - Art. 5, comma 1	COLONNA A - AUMENTO SPESA PERSONALE REALIZZABILE RISPETTO SPESA 2018	COLONNA B - FACOLTA' ASSUNZIONALI RESIDUE QUINQUENNIO PRECEDENTE NON UTILIZZATE	TOTALE AUMENTO POTENZIALE SPESA (SOLO COLONNA A per motivazione sotto indicata)
2020	9	175.495,21 €	46.692,46 €	175.495,21 €
2021	16	311.991,48 €	46.692,46 €	311.991,48 €
2022	19	370.489,89 €	46.692,46 €	370.489,89 €
2023	21	409.488,82 €	46.692,46 €	409.488,82 €
2024	22	428.988,29 €	46.692,46 €	428.988,29 €

Ai sensi del parere prot. n. 12454 del 15 gennaio 2021 della Ragioneria Generale dello Stato NON è possibile sommare i valori delle colonne A e B ma è necessario scegliere il valore più favorevole tra i due

**TABELLA 8****CALCOLO SPESA MASSIMA PER ANNO - CALCOLO MARGINE INCREMENTO SPESA EFFETTIVO DISPONIBILE PER ANNO (per l'anno 2025, al momento, si fa riferimento al margine 2024)**

<b>ANNO</b>	<b>COLONNA A - TOTALE MASSIMO SPESA (SPESA 2018 + incremento potenziale Tabella 7)</b>	<b>VERIFICA RISPETTO VALORE SOGLIA 27,00%</b>	<b>COLONNA B - TOTALE MASSIMO SPESA PER RISPETTO SOGLIA 27,00%</b>	<b>COLONNA C - SPESA CONSOLIDATA TABELLA 2 TOTALI LETTERA G</b>	<b>COLONNA D - MARGINE INCREMENTO EFFETTIVO DISPONIBILE PER NUOVE ASSUNZIONI (Colonna A - Colonna C)</b>
2020	2.125.441,99 €	SI	3.493.012,80 €		
2021	2.261.938,26 €	SI	3.493.012,80 €		
2022	2.320.436,67 €	SI	3.493.012,80 €		
2023	2.359.435,60 €	SI	3.493.012,80 €	2.322.450,00 €	36.985,60 €
2024	2.378.935,07 €	SI	3.493.012,80 €	2.287.530,00 €	91.405,07 €
2025	2.378.935,07 €	SI	3.493.012,80 €	2.287.530,00 €	91.405,07 €

**TABELLA 9**

**VERIFICA SOSTENIBILITA' FINANZIARIA COMPLESSIVA IN BASE AGLI ATTUALI STANZIAMENTI DI BILANCIO**

**STANZIAMENTI ATTUALI**

	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
BDAP Macroaggregato U.1.01.00.00.000	2.744.093,64 €	2.757.953,93 €	2.757.953,93 €
BDAP Macroaggregato U.1.3.02.12.001	0,00 €	0,00 €	0,00 €
BDAP Macroaggregato U.1.03.02.12.002	0,00 €	0,00 €	0,00 €
BDAP Macroaggregato U.1.03.02.12.003	0,00 €	0,00 €	0,00 €
BDAP Macroaggregato U.1.03.02.12.999	0,00 €	0,00 €	0,00 €
<b>TOTALI</b>	<b>2.744.093,64 €</b>	<b>2.757.953,93 €</b>	<b>2.757.953,93 €</b>
<b>ALTRE SPESE NON COMPRESI NEI MACRO CHE PRECEDONO RILEVANTI - TABELLA 2 TOTALI E</b>	<b>0,00 €</b>	<b>0,00 €</b>	<b>0,00 €</b>
<b>A - TOTALI STANZIAMENTI COMPLESSIVI ATTUALI</b>	<b>2.744.093,64 €</b>	<b>2.757.953,93 €</b>	<b>2.757.953,93 €</b>
<b>UTILIZZO CONSOLIDATO DIPENDENTI IN SERVIZIO</b>			
Spesa Tabella 2 - TOTALE lettera D	2.635.950,00 €	2.601.030,00 €	2.601.030,00 €
Spesa Tabella 2 - TOTALE lettera E	0,00 €	0,00 €	0,00 €
<b>B - TOTALE SPESA CONSOLIDATA DIPENDENTI IN SERVIZIO</b>	<b>2.635.950,00 €</b>	<b>2.601.030,00 €</b>	<b>2.601.030,00 €</b>
<b>C - MARGINE SPESA ULTERIORE GIA' STANZIATO IN BILANCIO (A - B)</b>	<b>108.143,64 €</b>	<b>156.923,93 €</b>	<b>156.923,93 €</b>
<b>D - MARGINE INCREMENTO EFFETTIVO DISPONIBILE PER NUOVE ASSUNZIONI - TABELLA 8 - COLONNA D</b>	<b>36.985,60 €</b>	<b>91.405,07 €</b>	<b>91.405,07 €</b>
<b>DIFFERENZA FRA TOTALE C E TOTALE D</b>	<b>71.158,04 €</b>	<b>65.518,86 €</b>	<b>65.518,86 €</b>