



**COMUNE DI VERANO BRIANZA
(PROVINCIA DI MONZA E DELLA BRIANZA)**

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE (P.I.A.O.)
ANNI 2023-2024-2025
ANNUALITA' 2023**

art. 6 del Decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80,
convertito con modificazioni in Legge 6 agosto 2021, n. 113

Approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 75 del 27/07/2023

Sommario

Riferimenti normativi	3
Introduzione	4
SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA	5
SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE, ANTICORRUZIONE	7
2.1 Valore pubblico.....	7
2.1.1 Semplificazione e digitalizzazione	8
2.1.2 Progetti PNRR.....	12
2.2 Performance.....	17
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza.....	17
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	18
3.1 Modello organizzativo dell'Ente	18
3.2 Piano organizzativo del Lavoro Agile (POLA) 2023/2025.....	21
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale.....	21
3.3.1 Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche	22
3.4 Formazione del personale	27
4. MONITORAGGIO	33
Allegati.....	33

Riferimenti normativi

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

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

Inoltre, l'art. 6, comma 6, del citato decreto, come modificato dall'art. 1, comma 12, del D.L. n. 228/2021, convertito con modificazioni dalla Legge n. 15/2022 stabilisce che: "6. Entro il medesimo termine di cui al comma 5, con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, 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**".

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

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

Introduzione

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

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

Questo nuovo documento deve avere quindi un orientamento al "valore pubblico", inteso come l'insieme dei benefici diretti che le amministrazioni devono produrre per gli utenti. Secondo le Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica, per Valore pubblico in senso stretto si intende l'insieme equilibrato degli IMPATTI prodotti dalle politiche dell'ente, o di una filiera di enti, sul livello finale di BENESSERE economico, sociale, ambientale dei cittadini, mentre in accezione ampia il valore pubblico è un volano per mettere a sistema le performance di un ente, governandone il loro perseguimento in modo equilibrato e funzionale attraverso indicatori di impatto/outcome.

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

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

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

Il Comune di Verano Brianza, inoltre, alla data del 31/12/2022, contava meno di 50 dipendenti, computati secondo il metodo di calcolo utilizzato per compilare la Tabella 12 del conto annuale e, pertanto, nella redazione del PIAO 2023-2025, si tiene conto delle **disposizioni di semplificazione** di cui all'art. 6 del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione e viene redatto in modalità semplificata.

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA

Scheda Anagrafica

Denominazione Ente: Comune di Verano Brianza
 Indirizzo: Via Nazario Sauro, 24 – 20843 Verano Brianza (MB)
 PEC: comune.veranobrianza@pec.regione.lombardia.it
 Partita Iva: 00985870963
 Codice Fiscale: 83001210158
 Codice Istat: 108048
 Codice IPA: c_1744

Misura	Link	
Sito Istituzionale	https://www.comune.veranobrianza.mb.it/	
Sito Asilo Nido/Sezione Primavera	https://asilonido.comune.veranobrianza.mb.it/	
Sito Servizi Demografici	https://servizicittadino.comune.veranobrianza.mb.it/	
Sito Servizi Cimiteriali	https://cimitero.comune.veranobrianza.mb.it/	
Sito Biblioteca	https://bibliotecaveranobrianza.it/	
App Municipium	https://apps.apple.com/it/app/municipium/id720127067 https://play.google.com/store/apps/details?id=com.municipiumapp.municipium&hl=it&gl=US&pli=1	iOs Android
Portale Allerte Protezione Civile	https://www.comune.veranobrianza.mb.it/it/civil-defence-alerts	-
Portale Municipium Segnalazioni	https://www.comune.veranobrianza.mb.it/it/new-issue	-
Portale Rifiuti	https://www.comune.veranobrianza.mb.it/it/garbage-calendars	-
Sportello Telematico Polifunzionale	https://sportellotelematico.comune.veranobrianza.mb.it/	-
Portale Pagamenti online PagoPA	https://www.comune.veranobrianza.mb.it/it/payments	-
Portale Pagamenti online PagoPA(2)	https://veranobrianza.comune-online.it/	-
Portale Servizi Scolastici	https://veranobrianza.simeal.it/sicare/benvenuto.php	-
Portale SUE	https://veranobrianza.cportal.it/	-
Portale SUAP	https://suapcamerale.milomb.camcom.it/comuni/verano-brianza	-
Portale MulteOnline	https://veranobrianza.multeonline.it/	-
Portale Mappa Cimitero	https://cimitero.comune.veranobrianza.mb.it/mappa/	-
Portale Ricerca Defunti	https://cimitero.comune.veranobrianza.mb.it/ricerca/ricerca_elencogenerale/	-
Portale Extranet	https://extranet.comune.veranobrianza.mb.it/index.php/accedi	-
App iOS	https://apps.apple.com/it/app/municipium/id720127067 https://play.google.com/store/apps/details?id=com.municipiumapp.municipium&hl=it&gl=US&pli=1 https://io.italia.it/enti/comune-di-verano-brianza/	iOs Android PC
Social	https://www.facebook.com/comuneveranobrianza/ https://www.instagram.com/comune.verano_brianza/ https://www.youtube.com/channel/UCqb8NpQFpIMnFh7xIcojF7Q	

Numero dipendenti al 31 dicembre 2022: maschi: 15 - femmine: 21 - totale: 36, di cui 6 titolari di posizione organizzativa. Inoltre, una dipendente a tempo determinato

Superficie e abitanti (dati al 31.12.2022)

Superficie: 3,42 kmq

Abitanti: maschi: 4.498 - femmine: 4.653 - totale: 9.151

Territorio

Il territorio comunale si estende per 3,42 Km², ed è situato al margine nord ovest della Provincia di Monza e Brianza. Verano Brianza è un comune italiano di 9.151 abitanti della provincia di Monza e della Brianza in Lombardia. Il territorio del comune geograficamente risulta localizzato a 45°41 di latitudine nord ed a 9°14 E di longitudine est ed è compreso tra i 215 e i 291 metri sul livello del mare. L'escursione altimetrica complessiva risulta essere pari a 76 metri. Anche Verano Brianza rientra fra i comuni della provincia di Monza e della Brianza in cui la densità di popolazione supera quella media, già elevata, della stessa provincia.

La rete idrografica include il fiume Lambro nel reticolo idrico principale e la zona della valle, ad est del territorio, risulta compresa nell'Ambito del Parco Regionale della Valle del Lambro.

La rete stradale comunale ha una lunghezza di 33 Km.

Il territorio comunale è attraversato in direzione nord Sud per 2 Km dalla strada statale 36. Le piste ciclabili si estendono per circa 2,5 Km.

Il Comune è collegato con i Comuni limitrofi mediante una rete di trasporto pubblico locale (autobus di linea).

Il capoluogo regionale è facilmente raggiungibile via stradale percorrendo la S.S. n. 36.

Il Piano di Governo del Territorio (P.G.T) vigente è stato adottato con Del. C.C. N. 19 del 28/03/2011 e approvato con Del C.C. N. 54 del 04-11-2011.

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE, ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

Il Valore Pubblico rappresenta l'insieme di effetti positivi, sostenibili e duraturi, sulla vita sociale, economica e culturale di una qualsiasi comunità, determinato dall'azione convergente dell'Amministrazione Pubblica, degli attori privati e degli stakeholder. Le Linee guida per il Piano della Performance – Ministeri, n. 1, giugno 2017 del Dipartimento della Funzione Pubblica definiscono il Valore Pubblico come il "miglioramento del livello di benessere economico-sociale rispetto alle condizioni di partenza della politica o del servizio". In generale può essere definito come l'incremento del benessere, attraverso l'azione dei vari soggetti pubblici, che perseguono tale obiettivo utilizzando risorse tangibili (risorse economico-finanziarie, infrastruttura tecnologica, ecc.) e intangibili (capacità relazionale e organizzativa, prevenzione dei rischi e dei fenomeni corruttivi, ecc.).

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

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

Trattandosi di Ente con meno di 50 dipendenti per il quale è stata prevista l'adozione del PIAO in modalità semplificata, il Comune di Verano Brianza non è tenuto alla redazione della sottosezione "Valore pubblico". Si ritiene, tuttavia, di dare alcune informazioni relative alla programmazione strategica dell'Ente.

Il ciclo della performance dell'Ente, disciplinato dall'art. 4 del D.lgs. 150/2009 e dal vigente sistema di misurazione e valutazione della performance, di cui alla deliberazione di Giunta comunale n. 113 del 06.12.2021, si sviluppa come segue:

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

Di seguito vengono riportati i risultati attesi in termini di obiettivi strategici, definiti in coerenza con i documenti finanziari dell'Ente con riferimento alle previsioni generali della sezione strategica del DUP alla quale si rinvia per il dettaglio. Questi obiettivi riflettono le linee programmatiche di mandato per il quinquennio 2021/2026:

Ambiente e sostenibilità. I temi ambientali al centro dell'azione del mandato e lavorando per promuovere e sviluppare una Verano sempre più sana, in cui ci si possa muovere in modo sostenibile: un paese sempre più attento ai temi ambientali, responsabilmente impegnato a dare

risposte concrete alle richieste delle generazioni presenti che, con crescente consapevolezza, vogliono lasciare un'eredità sostenibile alle generazioni future.

Territorio e sicurezza. Il futuro passa attraverso la cura del territorio, aspetto importante sia per chi già oggi vive e opera a Verano (cittadini ed imprese), sia per chi sceglierà il nostro paese domani o in futuro. Prendersi cura del nostro territorio non vuol dire vivere solo in un paese più bello, ma anche più sicuro e con strade, sentieri, parchi idonei ed in linea con le esigenze di oggi.

Giovani e famiglia. I giovani e le famiglie sono la base per poter costruire la società di domani. Sono loro quelli chiamati a vivere e far vivere la Verano dei prossimi anni e senza di loro il paese è destinato a svuotarsi. Accompagnare una famiglia vuol dire sostenerla sin dalla sua formazione, dando quindi un'attenzione particolare alle nuove coppie e alle loro difficoltà, in particolare quella abitativa. Inoltre, offrire ai giovani una Verano bella, sostenibile e sicura è importante ma non basta, occorre anche stimolarli già da oggi a partecipare attivamente alla vita del paese in tutte le sue forme sociali, noi crediamo che questo sia un passo fondamentale per rilanciare lo sviluppo economico, sociale e culturale di Verano.

Lavoro. “L'Italia è una Repubblica democratica fondata sul lavoro”: sono passati più di 70 anni dalla promulgazione della nostra Costituzione e il lavoro rimane il fondamento del paese, anche se la globalizzazione prima e la pandemia dopo ne hanno stravolto molti elementi. Far sì che i cambiamenti non siano solo un elemento di preoccupazione ma possano diventare una opportunità da gestire con lungimiranza cogliendo le tendenze del mercato e le possibilità offerte dai bandi o dai fondi che verranno erogati in questi prossimi anni. Il lavoro è una parte essenziale dell'esistenza delle persone; sostenere il lavoro dei singoli significa sostenere il benessere complessivo della nostra comunità.

Inclusione sociale. Valori come la cura e la centralità della persona, la tutela ed il riconoscimento dei diritti di ciascun essere umano, devono guidare le scelte amministrative. Nel rispetto dei valori della Costituzione ogni azione dovrà essere orientata alla promozione dell'uguaglianza e della tutela di tutti. Lungo l'arco della propria vita ogni persona può trovarsi in condizione di fragilità e aver bisogno di un sostegno, di un affiancamento, di un aiuto. Occorre continuare a lavorare affinché nessuno si trovi mai solo ad affrontare fatiche insostenibili, ma possa vivere in una comunità accogliente qualsiasi sia il momento che sta attraversando.

Cittadini. In questi ultimi decenni il rapporto tra cittadini ed istituzioni è radicalmente cambiato, si assiste sempre di più ad un allontanamento tra quelli che dovrebbero essere i due protagonisti principali della nostra società. Nuovi metodi di comunicazione, nuove esigenze lavorative, diminuzione del tempo a disposizione sono gli elementi che devono essere tenuti in considerazione per rivitalizzare questo rapporto. Nessun paese cresce senza la partecipazione dei suoi cittadini e nessuna amministrazione può prescindere da questo contributo, per questo va valorizzata la vita associativa e vanno promosse la cultura civica e la cultura della legalità.

2.1.1 Semplificazione e digitalizzazione

Grande rilievo viene attribuito anche alla semplificazione e digitalizzazione.

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

i processi di back-office cambiando il modo di interagire tra la Pubblica Amministrazione e cittadini ed imprese.

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

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

Le attività in corso sono:

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

Il lavoro si dovrà dunque concentrare sulla mappatura dei servizi attualmente erogati dagli uffici comunali con l'obiettivo di definire una strategia di digitalizzazione.

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

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

Progetto avviato con determinazione nr 33 del 18/01/2023 e per il quale gli interventi sono in fase di programmazione.

STATO:

Misura	Stato	Asseverazione
Abilitazione Cloud PA	In corso di programmazione	nd

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

Lo “**Sportello Telematico Polifunzionale**”, avviato con determinazione nr 36 del 18/01/2023 e raggiungibile all’indirizzo <https://sportellotelematico.comune.veranobrianza.mb.it/>, è stato attivato e collaudato in data 06/07/2023.

Il progetto permette ai cittadini di presentare istanze telematiche, con protocollo automatizzato, mediante il portale con accesso ad autenticazione forte (SPID/CIE/CNS-TNS).

Per il cittadino non in possesso di identità digitale, è possibile consultare e scaricare la documentazione in formato cartaceo per la successiva presentazione al protocollo dell’ente via mail ordinaria/PEC o a mano.

STATO:

Misura	Stato	Asseverazione
Esperienza Cittadino nei Serv. Pubblici	Attivo - Progetto terminato il 06/07/2023	Da richiedere asseverazione tecnica per finanziamento

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

Adottato in principio il nodo di comunicazione con deliberazione di g.c. n. 112 del 28/12/2015 ed attivati contestualmente i primi due servizi di incasso con determinazioni nr. 555/2016 del 20/12/2016, nello specifico Servizio Refezione e Trasporto Scolastico, il nuovo portale dei pagamenti ha visto l’affidamento della progettazione con determinazione nr. 34/2023 del 18/01/2023 e la messa in esercizio in data 06/07/2023; il precedente portale infatti, attivato con determinazione nr. 488/2019 del 21/11/2019 e raggiungibile all’indirizzo <https://veranobrianza.comune-online.it/>, è stato conformato alle linee guida AGID e nel contempo il progetto, ha esteso i servizi di incasso a tutti i procedimenti in capo all’ente, attivando un totale nr. 62 servizi unici.

Il nuovo portale è attivo al seguente indirizzo: <https://www.comune.veranobrianza.mb.it/it/payments>

STATO:

Misura	Stato	Asseverazione
Piattaforma PagoPA	Attivo - Progetto terminato il 06/07/2023	Da richiedere asseverazione tecnica per finanziamento

- **ADOZIONE APP IO**, misura collegata all’articolo 64-bis del CAD il quale prevede che le pubbliche amministrazioni, tramite l’app IO, rendano fruibili digitalmente i propri servizi. In particolare, l’App IO mette a disposizione una piattaforma comune e semplice da usare con la quale relazionarsi in modo personalizzato, rapido e sicuro, consentendo l’accesso ai servizi e alle

comunicazioni delle amministrazioni direttamente dal proprio smartphone, favorendo così una maggiore fruibilità dei servizi online, nonché l'accesso ad una pluralità di servizi e informazioni.

Misura avviata con determinazione nr. 71 del 04/02/2021.

Con successiva determinazione nr 35/2023 del 18/01/2023, sono trasferiti tutti i servizi di incasso attivati con la misura pnrr PagoPA di cui sopra.

STATO:

Misura	Stato	Asseverazione
AppIO	Attivo - Progetto terminato il 06/07/2023	Richiesta, siamo in attesa di finanziamento

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

Misura avviata con determinazione nr. 488/2019 del 21/11/2019.

Con successiva determinazione nr 37/2023 del 18/01/2023, sono state attivate le procedure di estensione a tutti i portali istituzionali con autenticazione forte di tipo eIDAS; Il Regolamento eIDAS (electronic IDentification Authentication and Signature) - Regolamento UE n° 910/2014 sull'identità digitale - ha l'obiettivo di fornire una base normativa a livello comunitario per i servizi fiduciari e i mezzi di identificazione elettronica degli stati membri.

STATO:

Misura	Stato	Asseverazione
Estensione SPID/CIE (eidas)	Progetto avviato il 23/06/2023	nd

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

Progetto avviato con determinazione nr 275 del 20/06/2023, in fase di test presso il Comando di Polizia Locale.

STATO:

Misura	Stato	Asseverazione
Piattaforma Notifiche Digitali	Progetto avviato il 01/07/2023	nd

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

2.1.2 Progetti PNRR

Per il PNRR di seguito si indicano i progetti già finanziati nell'ambito delle diverse Misure come traduzione della politica dell'ente in valore pubblico. Ad oggi i finanziamenti riconosciuti hanno riguardato 14 interventi.

Intervento	
COSTRUZIONE E MANUT. STRAORD. STRADE	
CUP F27H19001070006	Missione M2C4I2.2
Importo progetto	euro 94.000,00
<i>di cui contributo fondi PNRR</i>	<i>euro 70.000,00</i>
<i>Finanziamenti non nativi PNRR e confluito negli interventi finanziati dalle risorse del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza ai sensi del DM Economia e finanze del 6 agosto 2021 e successive integrazioni. (Del. G.C. n. 56 del 13.06.2023)</i>	

Intervento	
COSTRUZIONE E MANUT. STRAORD. STRADE	
CUP F27H2000430004	Missione M2C4I2.2
Importo progetto	euro 107.675,34
<i>di cui contributo fondi PNRR</i>	<i>euro 70.000,00</i>
<i>Finanziamenti non nativi PNRR e confluito negli interventi finanziati dalle risorse del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza ai sensi del DM Economia e finanze del 6 agosto 2021 e successive integrazioni. (Del. G.C. n. 56 del 13.06.2023)</i>	

Intervento	
ASILO NIDO DI VIA SAN GIUSEPPE COSTRUZIONE DI UNA COPERTURA METALLICA CAUSA INFILTRAZIONI	
CUP F22G20000010005	Missione M2C4I2.2
Importo progetto	euro 85.000,00
<i>di cui contributo fondi PNRR</i>	<i>euro 70.000,00</i>
<i>Finanziamenti non nativi PNRR e confluito negli interventi finanziati dalle risorse del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza ai sensi del DM Economia e finanze del 6 agosto 2021 e successive integrazioni. (Del. G.C. n. 56 del 13.06.2023)</i>	

Intervento	
COSTRUZIONE E MANUT. STRAORD. STRADE	
CUP F27H21006370005	Missione M2C4I2.2
Importo progetto	euro 184.000,00
<i>di cui contributo fondi PNRR</i>	<i>Euro 140.000,00</i>
<i>Finanziamenti non nativi PNRR e confluito negli interventi finanziati dalle risorse del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza ai sensi del DM Economia e finanze del 6 agosto 2021 e successive integrazioni. (Del. G.C. n. 56 del 13.06.2023)</i>	

Intervento	
SCUOLA PRIMARIA DI VIA MANZONI-SAURO. LAVORI STRAORDINARI DI RIQUALIFICAZIONE ENERGETICA IMPIANTO DI ILLUMINAZIONE	
CUP F26J20000690001	Missione M2C4I2.2
Importo progetto	euro 73.000,00
<i>di cui contributo fondi PNRR</i>	<i>Euro 70.000,00</i>
<i>Finanziamenti non nativi PNRR e confluito negli interventi finanziati dalle risorse del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza ai sensi del DM Economia e finanze del 6 agosto 2021 e successive integrazioni. (Del. G.C. n. 56 del 13.06.2023)</i>	

Intervento	
COSTRUZIONE E MANUT. STRAORD. STRADE	
CUP F27H22002440004	Missione M2C4I2.2
Importo progetto	euro 183.000,00
<i>di cui contributo fondi PNRR</i>	<i>Euro 140.000,00</i>

Intervento	
DEMOLIZIONE E RICOSTRUZIONE ASILO NIDO DI VIA SAN GIUSEPPE	
CUP F21B21006510006	Missione M4C1I1.1
Importo progetto	euro 1.680.000,00
<i>di cui contributo fondi PNRR</i>	<i>Euro 1.680.000,00</i>
<i>Assegnato con decreto del Direttore Generale 8 settembre 2022, n.57, di approvazione delle graduatorie per il raggiungimento dei target e milestone nell'ambito dell'Investimento 1.1 del PNRR: Piano per asili nido e scuole dell'infanzia e servizi di educazione e cura per la prima infanzia</i>	
<i>Avviso pubblico prot. n. 48047 del 2 dicembre 2021 – Missione 4 – Istruzione e Ricerca – Componente 1 – Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione: dagli asili nido alle Università Investimento 1.1: "Piano per asili nido e scuole dell'infanzia e servizi di educazione e cura per la prima infanzia", del Piano nazionale di ripresa e resilienza, finanziato dall'Unione europea – Next Generation EU</i>	

Intervento	
INTERVENTI DI MESSA IN SICUREZZA 2023 SUL TERRITORIO	
CUP F27H23001670001	Missione M2C4I2.2
Importo progetto	euro 70.000,00
<i>di cui contributo fondi PNRR</i>	<i>Euro 70.000,00</i>

Intervento	
ABILITAZIONE AL CLOUD PER LE PA LOCALI	
CUP F21C22000080006	Missione M1. C1. INV. 1.2
Importo progetto	Euro 121.992,00
<i>di cui contributo fondi PNRR</i>	<i>euro 121.992,00</i>
<i>Assegnato con Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 28 – 1/2022</i>	

Intervento	
ESPERIENZA DEL CITTADINO NEI SERVIZI PUBBLICI	
CUP F21F22000420006	Missione M1. C1. INV. 1.4 MIS. 1.4.1
Importo progetto	euro 155.234,00
<i>di cui contributo fondi PNRR</i>	<i>euro 155.234,00</i>
<i>Assegnato con Decreto della Presidenza del Consiglio dei ministri n. 32 – 1/2022</i>	

Intervento	
ESTENSIONE DELL'UTILIZZO DELLE PIATTAFORME NAZIONALI DI IDENTITA' DIGITALE – SPID CIE	
CUP F21F22000140006	Missione M1. C1. INV. 1.4 MIS. 1.4.4
Importo progetto	euro 14.000,00
<i>di cui contributo fondi PNRR</i>	<i>euro 14.000,00</i>
<i>Assegnato con Decreto della Presidenza del Consiglio dei ministri n. 25 – 1/2022</i>	

Intervento ADOZIONE appIO	
CUP F21F22000150006	Missione M1. C1. INV. 1.4 MIS. 1.4.3
Importo progetto	euro 17.150,00
<i>di cui contributo fondi PNRR</i>	<i>euro 17.150,00</i>
<i>Assegnato con Decreto della Presidenza del Consiglio dei ministri n. 24 – 1/2022</i>	

Intervento ADOZIONE PIATTAFORMA NOTIFICHE DIGITALI	
CUP F21F22003040006	Missione M1. C1. INV. 1.4 MIS. 1.4.5
Importo progetto	euro 32.589,00
<i>di cui contributo fondi PNRR</i>	<i>euro 32.589,00</i>
<i>Assegnato con Decreto della Presidenza del Consiglio dei ministri n. 131 – 1/2022</i>	

Intervento ADOZIONE PIATTAFORMA PAGOPA	
CUP F21F22000770006	Missione M1. C1. INV. 1.4 MIS. 1.4.3
Importo progetto	euro 53.134,00
<i>di cui contributo fondi PNRR</i>	<i>euro 53.134,00</i>
<i>Assegnato con Decreto della Presidenza del Consiglio dei ministri n. 127-3/2022-PNRR-2023</i>	

2.2 Performance

Essendo una Pubblica Amministrazione con meno di 50 dipendenti, e dovendo quindi procedere alla redazione del PIAO semplificato, il Comune di Verano Brianza non è tenuto alla redazione della presente sottosezione per la quale si rinvia integralmente al Piano della Performance per gli esercizi 2023/2025, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 66 del 20.07.2023, a cui si rimanda per l'assegnazione degli obiettivi ad ogni Settore, nonché al Piano triennale delle azioni positive 2023/2025, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 28 del 30.03.2023.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza - PTPCT costituisce stralcio del PIAO ed è stato approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 39 del 27.04.2023.

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

Il Piano 2023-2025 prevede azioni di integrazione tra la prevenzione della corruzione, le misure per la trasparenza e la performance dei dipendenti tramite il raccordo tra PTPCT e Piano Performance.

Il Piano prevede l'adozione di misure specifiche, necessarie a mitigare le categorie di rischio corruttivo ad esse collegate, e le misure di carattere generale che, proprio in virtù della loro natura di strumenti ad ampio raggio, risultano idonee ad incidere sul complesso sistema di prevenzione.

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

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

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

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Modello organizzativo dell'Ente

Struttura organizzativa

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

- Segreteria generale
- Settori
- Uffici

Segreteria generale

La Segreteria Generale provvede ad attuare gli indirizzi e gli obiettivi stabiliti dal Sindaco, dal Consiglio e dalla Giunta comunale ed è titolare delle funzioni di sovrintendenza e di programmazione

della gestione dell'Ente. È sovraordinata rispetto alle altre strutture dell'Ente. Il Segretario generale è titolare della funzione di direzione complessiva dell'organizzazione amministrativa e garantisce il necessario raccordo tra organi politici ed organi gestionali. Al Segretario spetta il coordinamento unitario dell'azione amministrativa al fine di assicurarne la sua efficienza e regolarità ed in funzione della realizzazione degli obiettivi fissati negli atti di programmazione dell'Amministrazione comunale.

Settori

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

Uffici

Gli uffici rappresentano un ambito organizzativo omogeneo sotto il profilo gestionale. All'ufficio è assegnata la cura di specifici obiettivi e/o attività, con conseguente responsabilizzazione in ordine al raggiungimento dei risultati. Di norma, gli uffici sono posti all'interno dei settori.

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

- Settore 1 Servizi Amministrativi
- Settore 2 Servizi al Cittadino
- Settore 3 Servizi Scolastici e Culturali
- Settore 4 Servizi Finanziari e Tributari
- Settore 5 Servizi Tecnici
- Settore 6 Servizi di Vigilanza
- Settore 7 Servizi Sociali

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

Di seguito si riporta la struttura organizzativa del Comune di Verano Brianza vigente dal 01.04.2022

SECRETARIO COMUNALE

1° Settore Servizi Amministrativi	2° Settore Servizi al Cittadino	3° Settore Servizi Scolastici e Culturali	4° Settore Servizi Finanziari e Tributari	5° Settore Servizi Tecnici	6° Settore Servizi di Vigilanza	7° Settore Servizi Sociali
1° ufficio Segreteria Generale e Contratti	1° ufficio Servizi Demografici Stato Civile Leva Elettorale	1° ufficio Pubblica Istruzione e Servizio Educativo	1° ufficio Ragioneria	1° ufficio Edilizia Privata Gestione Territorio	1° ufficio Polizia Locale	1° ufficio Assistenza Sociale ed Economica/ sportelli bonus
	2° ufficio Servizi Ecografici	2° ufficio Cultura e Biblioteca	2° ufficio Economato	2° ufficio Lavori Pubblici	2° ufficio Commercio Artigianato	2° ufficio Sostegno alla locazione e alloggi ERP
	3° ufficio Protocollo Centralino Archivio Messo Comunicazioni Istituzionali		3° ufficio Personale	3° ufficio Manutenzione Patrimonio	3° ufficio SUAP	3° ufficio Anziani e Assistenza Domiciliare
	4° ufficio Centro Elaborazione Dati		4° ufficio Tributi	4° ufficio Ecologia		4° ufficio Sostegno alla disabilità e non autosufficienza
	5° ufficio Sport e Tempo Libero					5° ufficio Tutela Minori e Famiglie
	6° ufficio Servizi Cimiteriali					

Dotazione organica

La dotazione organica dell'Ente suddivisa per profili, come da prospetti riepilogativi allegati al Piano triennale del Fabbisogno di Personale 2023/2025 di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 116 del 29.11.2022 e successivi aggiornamenti (deliberazione di Giunta Comunale n. 46 del 18.05.2023), risulta dalla somma dei dipendenti in servizio e delle coperture di posti inseriti nel fabbisogno di personale. A seguito della sottoscrizione del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022, le categorie A, B, C e D, sono state sostituite dal nuovo sistema di classificazione in vigore dal 1.04.2023. Al posto delle categorie oggi risultano quattro Aree in cui il personale è stato automaticamente inquadrato: Area degli Operatori (ex categoria A), Area degli Operatori Esperti (ex categoria B), Area degli Istruttori (ex categoria C) ed Area Dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni. Sono state soppresse anche le relative posizioni economiche, diventate un unico differenziale al momento del servizio. Pertanto la nuova dotazione organica, può essere così rappresentata:

Profilo professionale	Nuovo sistema di classificazione	Tempo lavoro	Posti attuali
Specialista attività amministrative	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	100%	3
Assistente Sociale		100%	2
Specialista area vigilanza		100%	1
Specialista attività amministrative e tecniche		100%	4
Specialista attività amministrative e contabili		100%	1
Assistente sociale (tempo determinato)		83,33%	1
Area degli Istruttori			
Specialista di vigilanza		100%	1
Istruttore amministrativo		100%	10
Istruttore amministrativo contabile		100%	3
Agente di Polizia Locale		100%	4
Istruttore tecnico		100%	1
Area degli operatori esperti			
Personale in servizio	Collaboratore amministrativo	100%	3
	Collaboratore amministrativo	83,33%	1
	Collaboratore amministrativo - messo	100%	1
	Collaboratore serv. di supporto	100%	1

	Collaboratore serv. di supporto		56%	1
	Esecutore amministrativo		83,33%	1
	Operaio/necroforo		56%	1
	TOTALE			40
Fabb. Anno 2023	Specialista attività amministrative	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	100%	1
	Istruttore amministrativo	Area degli Istruttori	100%	1
	TOTALE			2

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

Si rinvia alla contrattazione decentrata integrativa 2023 per la regolamentazione del lavoro a distanza previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro 2019/2021 comparto Funzioni locali sottoscritto il 16.11.2022, il quale disciplina a regime l'istituto per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale, così come indicato nelle "Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche", adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica il 30/11/2021.

Rimane attivo presso l'Ente, fino a naturale scadenza (maggio 2024), n. 1 progetto di telelavoro disciplinato dal regolamento comunale per la disciplina del telelavoro approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 100 del 07.10.2019 così come previsto dall'art. 70, comma 2, del CCNL 16.11.2022 il quale fa salvi, in base alla previgente disciplina, gli accordi di telelavoro sottoscritti alla data di entrata in vigore del CCNL medesimo.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

Il piano triennale dei fabbisogni di personale 2023-2025 è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 116 del 29.11.2022 e successivi aggiornamenti (deliberazione di Giunta Comunale n. 46 del 18.05.2023),

Il piano, adottato nel rispetto della complessa normativa vigente in materia di assunzioni del personale, è aggiornato alle nuove disposizioni disposte dal decreto ministeriale del 17.03.2020 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 108 del 27.04.2020 e dalla circolare pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 108 del 27.04.2020, attuativi dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019, convertito in L. 58/2019, che dispone il superamento della regola del turn over e introduce la regola della sostenibilità finanziaria per la quale la capacità assunzionale è determinata in base al rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti: più precisamente, è possibile procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi e al netto

dell'IRAP, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

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

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

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

Alla luce della nuova disciplina delle assunzioni di personale, l'Ente intende utilizzare quanto più possibile della capacità di assunzione che è consentita dalla normativa vigente per coprire il turn over e cercare di consolidare i percorsi di riassetto organizzativo finalizzati a rafforzare la struttura dell'ente con figure professionali idonee, ad alto contenuto tecnico-professionale.

Il piano triennale dei fabbisogni di personale è soggetto a costante monitoraggio da parte del Segretario generale, del Responsabile del Settore servizi finanziari e tributari e dell'Ufficio personale al fine di verificarne lo stato di attuazione e apportare eventuali aggiornamenti o modifiche.

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

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

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

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

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

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

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

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

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE TRIENNIO 2023-2024-2025					
N. POSTI	CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	Settore	ANNO 2023	NOTE
2	D	Istruttore Tecnico Direttivo	6° SETTORE SERVIZI TECNICI	Assunzioni a tempo pieno e indeterminato tramite scorrimento graduatorie /mobilità/concorso	Assunzioni avvenute
1	C	Istruttore Agente di Polizia Locale	7° SETTORE SERVIZI DI VIGILANZA	Assunzioni a tempo pieno e indeterminato tramite scorrimento graduatorie /mobilità/concorso	Assunzione avvenuta
1	D	Istruttore Direttivo	2° SETTORE SERVIZI AL CITTADINO	Assunzioni a tempo pieno e indeterminato tramite scorrimento graduatorie /mobilità/concorso	Concorso bandito ed in corso di espletamento
1	C	Istruttore Amministrativo	2° SETTORE SERVIZI AL CITTADINO	Assunzioni a tempo pieno e indeterminato tramite scorrimento graduatorie /mobilità/concorso	

N. POSTI	CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	Settore	ANNI 2024	NOTE
≡	==	==	==	==	Copertura di eventuali posti a seguito di cessazioni non previste
N. POSTI	CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	Settore	ANNO 2025	NOTE
≡	==	==	==	==	Copertura di eventuali posti a seguito di cessazioni non previste

Si evidenzia che in relazione alle assunzioni previste per l'anno 2023, la capacità finanziaria a disposizione dell'Ente, pari ad Euro 106.393,56 risulta quindi utilizzata come segue:

COMUNE	2020	2021	2022	MEDIA	
ENTRATE CORRENTI	7.219.520,07	7.040.820,80	7.559.947,56	7.273.429,48	
CREDITI DUBBIA ESIGIBILITA' BILANCIO 2023 (previsionale)				380.000,00	
MEDIA ENTRATE – FONDO CREDITI				6.893.429,48	a
SPESA PERSONALE ULTIMO RENDICONTO (2021) MACROAGGREGATI				1.434.070,18	b
VERIFICA RISPETTO % TABELLA 1 (SPESA PERSONALE/MEDIA ENTRATE CORRENTI)				20,80%	d
PERCENTUALE MASSIMA PREVISTA DA DECRETO				26,90%	e
Spesa personale massima (6.880.179,02* 26,90)				1.854.332,53	f
Spesa personale consuntivo 2018				1.471.706,11	g

ANNO	% TAB.2 ART.5	Capacità assunzionale teorica	Verifica parametri su ultimo rendiconto		
	h	i=g*h	Totale spesa personale	Verifica percentuale Tab.1	Capacità assunzionale effettiva
			i=i+g	m=l/a*100	n=f-b
2023	25,00%	367.926,53	1.801.996,71	26,14	420.262,35
2024	26,00%	382.643,59	1.816.713,77	26,35	420.262,35
2025	26,00%	382.643,59	1.816.713,77	26,35	420.262,35

Totale spesa personale previsionale	Stanzamenti 2023	Stanzamenti 2024	Stanzamenti 2025
Macroaggregato BDAP: U.1.01.00.00.000	1.517.950,00	1.517.950,00	1.517.950,00
Trasferimento Segreteria in convenz. +	43.108,00	43.108,00	43.108,00
Diritti Rogito -	15.000,00	15.000,00	15.000,00
Incentivi Progettazione -	22.675,00	22.675,00	22.675,00
Rimborsi Straord. Elettorali -	22.200,00	22.200,00	22.200,00
Totale spesa personale	1.501.183,00	1.501.183,00	1.501.183,00
Limite Spesa Assunzionale	1.854.332,53	1.854.332,53	1.854.332,53
L'Ente rispetta il limite assunzionale	SI	SI	SI

Calcolo della dotazione di spesa potenziale del personale 2023-2024-2025

Comuni soggetti alla disciplina di cui all'art. 1, c. 557 e seguenti, L. n. 296/06 (oltre 1.000 abitanti)

COMPONENTI CONSIDERATE PER LA DETERMINAZIONE DEL TETTO DI SPESA:		Stanziam. 2023 (da previsione)	Stanziam. 2024 (da previsione)	Stanziam. 2025 (da previsione)
1	Totale Macroaggregato 101 - Redditi da lavoro dipendente	1.548.645,00	1.548.645,00	1.548.645,00
di cui:	Retribuzioni lorde (trattamento fisso e accessorio) corrisposte al personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato	1.177.800,00	1.177.800,00	1.177.800,00
	Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori	340.150,00	340.150,00	340.150,00
	Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto (se contabilizzati nel macroaggregato 101) e spese per equo indennizzo			
	Spese sostenute dall'Ente per il personale in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14 del CCNL 22/01/2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto	0,00	0,00	0,00
	Spese per incarichi ex artt. 90 e 110, commi 1 e 2 del TUEL	0,00	0,00	0,00
	Oneri a carico del datore di lavoro per adesione al Fondo Perseo da parte dei dipendenti (delibera Corte dei conti Piemonte n. 380/2013)	10.850,00	10.850,00	10.850,00
	Diritti di rogito spettanti al Segretario Comunale	19.845,00	19.845,00	19.845,00
	Spese per collaborazioni coordinate e continuative, altre forme di lavoro flessibile (es. interinali, tirocini, ecc.), con convenzioni, LSU, buoni lavoro art. 70 D.Lgs. 276/2003 (se contabilizzate nel macroaggregato 101)	0,00	0,00	0,00
	Rimborsi pagati per personale comandato da altre amministrazioni (se contabilizzati nel macroaggregato 101)	0,00	0,00	0,00
	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali in corso	0,00	0,00	0,00
2	Altre spese (ad es. rimborsi per missioni, spese di formazione, ecc.)	4.200,00	4.200,00	4.200,00
3	Spese per collaborazioni coordinate e continuative, altre forme di lavoro flessibile (es. interinali, tirocini, ecc.), con convenzioni, LSU, buoni lavoro art. 70 D.Lgs. 276/2003 (se contabilizzate in un macroaggregato diverso dall'101, come ad es. nel macroaggregato 103)	0,00	0,00	0,00
4	Rimborsi pagati per personale comandato da altre amministrazioni (se contabilizzati in un macroaggregato diverso dall'101, come ad es. nel macroaggregato 104)	0,00	0,00	0,00
5	Altre spese contabilizzate in interventi diversi in macroaggregati diversi dall'101 (ad es. rimborsi segreteria in convenzione, rimborsi per missioni, spese di formazione, buoni pasto, ecc.)	33.000,00	33.000,00	33.000,00
6	Irap macroaggregato 102	98.500,00	98.500,00	98.500,00
7	Altre spese non contabilizzate nelle spese correnti (ad es. spese elettorali rimborsate dallo Stato o da altri Enti pubblici, spese per censimento ISTAT, se contabilizzate a "partite di giro", ecc.)	0,00	0,00	0,00
TOTALE PARZIALE (COMPONENTI SPESA PERSONALE CONTABILIZZATE NELLE SPESE CORRENTI)		1.684.345,00	1.684.345,00	1.684.345,00
TOTALE SPESA DI PERSONALE		1.684.345,00	1.684.345,00	1.684.345,00
COMPONENTI ESCLUSE:		Stanziam. 2022 (da previsione)	Stanziam. 2023 (da previsione)	Stanziam. 2024 (da previsione)
8	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali progressivi (compresi aumenti delle risorse stabili del fondo per la contrattazione decentrata)	71.522,36	71.522,36	71.522,36
9	Costo personale comandato ad altre amministrazioni (e da queste rimborsato)	0,00	0,00	0,00
10	Spese per assunzione di lavoratori categorie protette (per la quota d'obbligo)	68.619,98	68.619,98	68.619,98
11	Spese per formazione del personale	3.000,00	3.000,00	3.000,00
12	Rimborsi per missioni	1.200,00	1.200,00	1.200,00
13	Spese personale il cui costo sia a carico di finanziamenti comunitari o privati	0,00	0,00	0,00
14	Spese per straordinari ed altri oneri di personale rimborsati dallo Stato (dalla Regione o dalla Provincia) per attività elettorale	22.200,00	22.200,00	22.200,00
15	Spese di personale per l'esecuzione delle operazioni censuarie degli enti individuati nel Piano generale di censimento nei limiti delle risorse trasferite dall'ISTAT (D.L. 78/2010, art. 50, commi 2 e 7)	0,00	0,00	0,00
16	Spese per personale trasferito dalle Regioni o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate	0,00	0,00	0,00
17	Spese per assunzioni stagionali a progetto finalizzate al miglioramento della circolazione stradale e finanziate con i proventi delle violazioni al codice della strada (Circolare Ministero dell'Interno n. FI_05/2007 dell'8	0,00	0,00	0,00
18	Spese per assunzioni in deroga ai sensi dell'art. 3, comma 120, della Legge n. 244/2007 (effettuate prima del 31/05/2010)	0,00	0,00	0,00
19	Spese per incentivi al personale per progettazione opere pubbliche, ICI, condoni, avvocatura	22.675,74	22.675,74	22.675,74
20	Diritti di rogito spettanti al Segretario Comunale	15.000,00	15.000,00	15.000,00
21	Oneri riflessi relativi alle spese di cui ai punti precedenti	16.141,82	16.141,82	16.141,82
22	Irap relativo alle spese di cui ai punti precedenti (non 8 perché versato direttamente dall'ente cui il personale è stato comandato e 9 perché le spese per le categorie protette non sono soggette a IRAP)	5.102,44	5.102,44	5.102,44
23	Oneri a carico del datore di lavoro per adesione al Fondo Perseo da parte dei dipendenti (delibera Corte dei conti Piemonte n. 380/2013)	10.850,00	10.850,00	10.850,00
24	Per gli Enti con popolazione compresa tra 1001 e 5000 abitanti: spese di personale stagionale assunto con contratto a tempo determinato, necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale in ragione	0,00	0,00	0,00
25	Spese per il personale delle Province e Città Metropolitane ricollocato ai sensi dell'art. 1, comma 424, della legge n. 190 del 23/12/2014 e dell'art. 5 del D.L. n. 78/2015 convertito con modificazioni nella L. n. 125/2015	0,00	0,00	0,00
TOTALE COMPONENTI ESCLUSE		236.312,34	236.312,34	236.312,34
TOTALE SPESA PROGRAMMATTA - COMPONENTI ASSOGGETTATE AL LIMITE DI SPESA		1.448.032,66	1.448.032,66	1.448.032,66
SPESA CORRENTI (al netto spese non impegnabili nell'anno di riferimento)		6.834.310,13	6.813.360,13	6.808.760,13
PERCENTUALE INCIDENZA SPESA PERSONALE/SPESA CORRENTE (%)		24,65	24,72	24,74
LIMITE DI SPESA (C. 557 L. 296/2006) - MEDIA DEL TRIENNIO 2011-2012-2013		1.554.427,22	1.554.427,22	1.554.427,22
L'ente rispetta il vincolo relativo al contenimento della spesa di personale?		SI	SI	SI
Margine di spesa ancora sostenibile		106.393,56	106.393,56	106.393,56

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

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

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

3.4 Formazione del personale

La formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono allo stesso tempo un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione e uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni indispensabile per assicurare il buon andamento, l'efficienza ed efficacia dell'attività amministrativa.

La formazione è, quindi, un processo complesso che risponde principalmente alle esigenze e funzioni di:

- valorizzazione del personale intesa anche come fattore di crescita e innovazione;
- miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'ente.

Nell'ambito della gestione del personale, le pubbliche amministrazioni sono tenute a programmare annualmente l'attività formativa, al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi. Soprattutto negli ultimi anni, il valore della formazione professionale ha assunto una rilevanza sempre più strategica finalizzata anche a consentire flessibilità nella gestione dei servizi e a fornire gli strumenti per affrontare le nuove sfide a cui è chiamata la pubblica amministrazione.

Il Piano della Formazione del personale è il documento programmatico che, tenuto conto dei fabbisogni e degli obiettivi formativi, individua gli interventi formativi da realizzare nel corso dell'anno. Attraverso la predisposizione del piano formativo si intende, essenzialmente, aggiornare le capacità e le competenze esistenti adeguandole a quelle necessarie a conseguire gli obiettivi programmatici dell'Ente per favorire lo sviluppo organizzativo dell'Ente e l'attuazione dei progetti strategici.

La programmazione e la gestione delle attività formative devono altresì essere condotte tenuto conto delle numerose disposizioni normative che nel corso degli anni sono state emanate per favorire la predisposizione di piani mirati allo sviluppo delle risorse umane.

Tra questi, i principali sono:

- il D.lgs. 165/2001, art.1, comma 1, lettera c), che prevede la “migliore utilizzazione delle risorse umane nelle Pubbliche Amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti”;
- gli artt. 49-bis e 49-ter del CCNL del personale degli Enti locali del 21 maggio 2018, che stabiliscono le linee guida generali in materia di formazione, intesa come metodo permanente volto ad assicurare il costante aggiornamento delle competenze professionali e tecniche e il suo ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell’attività delle amministrazioni;
- il “Patto per l’innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale”, siglato in data 10 marzo 2021 tra Governo e le Confederazioni sindacali, il quale prevede, tra le altre cose, che la costruzione della nuova Pubblica Amministrazione si fondi ... sulla valorizzazione delle persone nel lavoro, anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale (reskilling) con un’azione di modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale; che, a tale scopo, bisogna utilizzare i migliori percorsi formativi disponibili, adattivi alle persone, certificati e ritenere ogni pubblico dipendente titolare di un diritto/dovere soggettivo alla formazione, considerata a ogni effetto come attività lavorativa e definita quale attività esigibile dalla contrattazione decentrata;
- la legge 6 novembre 2012, n. 190 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”, e i successivi decreti attuativi (in particolare il D.lgs. 33/13 e il D.lgs. 39/13), che prevedono tra i vari adempimenti, (articolo 1: comma 5, lettera b; comma 8; comma 10, lettera c e comma 11) l’obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di ... formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione garantendo, come ribadito dall’ANAC, due livelli differenziati di formazione:
 - a) livello generale, rivolto a tutti i dipendenti, riguardante l’aggiornamento delle competenze e le tematiche dell’etica e della legalità;
 - b) livello specifico, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree di rischio. In questo caso la formazione dovrà riguardare le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto dell’amministrazione.
- il contenuto dell’articolo 15, comma 5, del decreto Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, in base a cui: “*Al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti*”;
- il Regolamento generale sulla protezione dei dati (UE) n. 2016/679, la cui attuazione è decorsa dal 25 maggio 2018, il quale prevede, all’articolo 32, paragrafo 4, un obbligo di formazione per tutte le figure (dipendenti e collaboratori) presenti nell’organizzazione degli enti: i Responsabili del trattamento; i Sub-responsabili del trattamento; gli incaricati del trattamento del trattamento e il Responsabile Protezione Dati;
- il Codice dell’Amministrazione Digitale (CAD), di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, successivamente modificato e integrato (D.lgs. n. 179/2016; D.lgs. n. 217/2017), il quale all’art 13 “Formazione informatica dei dipendenti pubblici” prevede che:
 - 1) Le pubbliche amministrazioni, nell’ambito delle risorse finanziarie disponibili, attuano politiche di reclutamento e formazione del personale finalizzate alla conoscenza e all’uso delle tecnologie dell’informazione e della comunicazione, nonché dei temi relativi

all'accessibilità e alle tecnologie assistive, ai sensi dell'articolo 8 della legge 9 gennaio 2004, n. 4.

- 2) 1-bis. Le politiche di formazione di cui al comma 1 sono altresì volte allo sviluppo delle competenze tecnologiche, di informatica giuridica e manageriali dei dirigenti, per la transizione alla modalità operativa digitale;
- D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, coordinato con il D.lgs. 3 agosto 2009, n. 106 "TESTO UNICO SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO" il quale dispone all'art. 37 che: *"Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, ... con particolare riferimento a:*
 - a) *concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza;*
 - b) *rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda... e che i "dirigenti e i preposti ricevono a cura del datore di lavoro, un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro.*
 - il Decreto 36/2022, convertito nella legge 79 del 29 giugno 2022, all'art. 4 stabilisce che le pubbliche amministrazioni prevedono lo svolgimento di un ciclo formativo la cui durata e intensità sono proporzionate al grado di responsabilità e nei limiti delle risorse finanziarie disponibili a legislazione vigente, sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico.
 - piattaforma SYLLABUS: La piattaforma Syllabus offre ai dipendenti pubblici una formazione personalizzata in tema di transizione digitale, in modalità e-learning, a partire da una rilevazione strutturata e omogenea dei fabbisogni formativi, al fine di rafforzare le conoscenze, svilupparne di nuove, senza trascurare la motivazione, la produttività e la capacità digitale nelle amministrazioni, una maggiore diffusione di servizi online più semplici e veloci per cittadini e imprese. La piattaforma online supporta processi di rilevazione dei gap di competenze e definizione dei percorsi formativi; si integra con i LMS degli erogatori di formazione per la fruizione dei corsi e consente di monitorare a più livelli il sistema delle conoscenze delle pubbliche amministrazioni. Mette a disposizione un catalogo della formazione di qualità continuamente arricchito e aggiornato, grazie all'attivazione di collaborazione di grandi player pubblici e privati.

Il presente Piano si ispira ai seguenti principi:

- **valorizzazione del personale:** il personale è considerato come un soggetto che richiede riconoscimento e sviluppo delle proprie competenze, al fine di erogare servizi più efficienti ai cittadini;
- **uguaglianza e imparzialità:** il servizio di formazione è offerto a tutti i dipendenti, in relazione alle esigenze formative riscontrate;
- **continuità:** la formazione è erogata in maniera continuativa;
- **partecipazione:** il processo di formazione prevede verifiche del grado di soddisfazione dei dipendenti e modi e forme per inoltrare suggerimenti e segnalazioni;
- **efficacia:** la formazione deve essere monitorata con riguardo agli esiti della stessa in termini di gradimento e impatto sul lavoro.

I soggetti coinvolti sono:

- **Responsabili di Posizione Organizzativa.** Sono coinvolti nei processi di formazione a più livelli: rilevazione dei fabbisogni formativi, individuazione dei singoli dipendenti da iscrivere ai corsi di formazione trasversale, definizione della formazione specialistica per i dipendenti del settore di competenza.
- **Dipendenti.** Sono i destinatari della formazione e oltre ad essere i destinatari del servizio, i dipendenti vengono coinvolti in un processo partecipativo che prevede: un approfondimento

precorso per definirne in dettaglio i contenuti rispetto alle conoscenze detenute e/o aspettative individuali; la compilazione del questionario di gradimento rispetto a tutti i corsi di formazione trasversale attivati e infine la valutazione delle conoscenze/competenze acquisite.

- **C.U.G. - Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità.** La valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni. Partecipa alla definizione del piano formativo dei dipendenti dell'ente, segnalando e promuovendo la realizzazione di iniziative e corsi di formazione, finalizzati alla comunicazione e alla diffusione dei temi connessi con e la cultura delle pari opportunità ed il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo, oltre a verificare eventuali fenomeni di mobbing o di discriminazione.
- **Docenti.** Si potrà avvalersi sia di docenti esterni sia di docenti interni all'Amministrazione. I soggetti interni deputati alla realizzazione dei corsi sono individuati principalmente nelle posizioni organizzative e nel segretario generale, che mettono a disposizione la propria professionalità, competenza e conoscenza nei diversi ambiti formativi. La formazione può comunque essere effettuata, da docenti esterni, esperti in materia, appositamente selezionati o provenienti da scuole di formazione di comprovata valenza scientifica o da aziende specializzate nella formazione.
- **Ufficio Personale.** E' l'unità organizzativa preposta al coordinamento dei servizi di formazione attuati dai singoli Settori e alla relativa rendicontazione.

L'articolazione del programma formativo per il triennio 2023-2025 è la seguente:

- **Interventi formativi di carattere trasversale,** seppure intrinsecamente specialistico, che interessano e coinvolgono dipendenti appartenenti a diversi settori/servizi dell'Ente.
- **Formazione obbligatoria** in materia di anticorruzione e trasparenza e in materia di sicurezza sul lavoro.
- **Formazione continua** riguarda azioni formative di aggiornamento e approfondimento mirate al conseguimento di livelli di accrescimento professionale specifico sulle materie proprie delle diverse aree d'intervento dell'Ente.

Una parte rilevante delle attività formative è riservata alla partecipazione dei dipendenti ai corsi attivati dall'UPEL nell'ambito di un percorso formativo in sinergia con il Comune di Triuggio e altri Comuni aderenti, per lo sviluppo e l'approfondimento di tematiche specifiche e comuni agli Enti, in relazione alla esigenza di costante aggiornamento sulle novità normative, giurisprudenziali e tecniche.

Nello specifico sarà realizzata tutta la formazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente, con particolare riferimento ai temi inerenti:

- Anticorruzione e trasparenza
- Codice di comportamento
- GDPR - Regolamento generale sulla protezione dei dati
- CAD – Codice dell'Amministrazione Digitale

La modalità di realizzazione degli interventi formativi verrà individuata di volta in volta dal Responsabile della prevenzione della corruzione, tenuto conto del contenuto e dei destinatari delle specifiche iniziative formative.

L'indicazione nominativa del personale interessato, sarà approvato dal Responsabile della prevenzione della corruzione, sentiti i Responsabili di Posizione Organizzativa.

In sinergia con la società **GRUPPO TECNOLOGIE D'IMPRESA** si è avviato un percorso di formazione in materia di Sicurezza sul lavoro.

Nel corso dell'anno saranno possibili, compatibilmente con le risorse disponibili, ulteriori interventi settoriali di aggiornamento a domanda qualora ne emerga la necessità in relazione a particolari novità normative, tecniche, interpretative o applicative afferenti a determinate materie.

E' altresì attivo, da alcuni anni, un abbonamento relativo al servizio di aggiornamento normativo tramite circolari sulle materie: RAGIONERIA, PERSONALE, TRIBUTI, AFFARI GENERALI, APPALTI E CONTRATTI e DEMOGRAFICI.

Le attività formative dovranno essere programmate e realizzate facendo ricorso a modalità di erogazione differenti:

1. Formazione "in house" / in aula
2. Formazione attraverso webinar
3. Formazione in streaming

Inoltre il Comune di Verano Brianza ha aderito al progetto "Syllabus competenze digitali per la Pa" iscrivendo tutti i dipendenti comunali alla piattaforma governativa "Competenze Digitali" per fornire una formazione personalizzata, in modalità e-learning, sulle competenze digitali di base a partire da una rilevazione strutturata e omogenea dei fabbisogni formativi, al fine di aumentare coinvolgimento e motivazione, performance, diffusione e qualità dei servizi online, semplici e veloci, per cittadini e imprese.

Nei casi in cui necessiti un aggiornamento mirato e specialistico riguardante un numero ristretto di dipendenti si ricorre all'offerta "a catalogo" e alla formazione a distanza anche in modalità webinar.

L'individuazione dei soggetti esterni cui affidare l'intervento formativo avverrà utilizzando strumenti idonei a selezionare i soggetti più idonei in relazione alle materie da trattare e, comunque, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di affidamento di incarichi e/o di servizi.

In casi specifici ci si avvarrà, laddove possibile, delle competenze interne all'Amministrazione o di altri Enti pubblici.

Nel corso della formazione potranno essere svolti test o esercitazioni allo scopo di verificare l'apprendimento.

I Responsabili di Posizione Organizzativa inviteranno i colleghi alla condivisione delle conoscenze acquisite nel corso dei percorsi formativi frequentati.

Per quanto riguarda le risorse finanziarie, dal 2020 non sono più applicabili le norme di contenimento e riduzione della spesa per formazione di cui all'art. 6, comma 13, del D.L. 78/2010 convertito dalla legge 122/2010.

L'articolo 57, comma 2, del DL 124/2019 ha infatti abrogato l'art.6, comma 13 del DL 78/2010 che disponeva la riduzione del 50% per le spese di formazione rispetto a quelle del 2009.

Non essendo, quindi, previsto nessun limite la previsione per le spese di formazione è libera e affidata alle valutazioni dell'amministrazione circa i fabbisogni e le necessità dell'ente.

Il Servizio Personale provvede alla rendicontazione delle attività formative, le giornate e le ore di effettiva partecipazione e la raccolta degli attestati di partecipazione.

I relativi dati sono caricati nel programma informatico di gestione del personale e archiviati nel fascicolo personale così da consentire la documentazione del percorso formativo di ogni dipendente.

Al fine di verificare l'efficacia della formazione saranno svolti test/questionari rispetto al raggiungimento degli obiettivi formativi.

Perché l'azione formativa sia efficace deve essere dato spazio anche alla fase di verifica dei risultati conseguiti in esito alla partecipazione agli eventi formativi.

Pertanto, al termine di ciascun corso, al partecipante potrà essere chiesto di compilare un questionario, contenente indicazioni e informazioni quali, in via esemplificativa:

- gli aspetti dell'attività di ufficio rispetto ai quali potrà trovare applicazione quanto appreso attraverso il corso;
- il grado di utilità riscontrato;
- il giudizio sull'organizzazione del corso e sul formatore.

Il programma formativo 2023-2025 è il seguente:

- Anticorruzione e trasparenza
- Codice di comportamento
- GDPR - Regolamento generale sulla protezione dei dati
- CAD – Codice dell'Amministrazione Digitale
- Utilizzo della piattaforma gestionale Sicraweb (protocollo, gestione delibere e determine, ragioneria, tributi, tecnico, pubblicazioni, ecc.)
- Attivazione di specifici percorsi in relazione all'ufficio di assegnazione del personale ed eventualmente nell'utilizzo di software di "uso comune" (pacchetto office, e-mail, internet)
- Formazione sulla sicurezza informatica
- Digitalizzazione dei processi e dei procedimenti
- Formazione sui CUG - comitati unici di garanzia
- La redazione degli atti amministrativi
- D. Lgs. 50/2016 Codice dei contratti – Novità ed evoluzione normativa
- Esercitazioni al poligono di tiro
- Formazione in materie di specifica competenza

Corsi obbligatori in tema di sicurezza sul lavoro

- Percorso formativo dei lavoratori in materia di Salute e Sicurezza sul lavoro - Art.37 D. Lgs.81/2008 - corso BASE - FORMAZIONE SPECIFICA
- Corsi di Formazione obbligatoria ex art. 37 D.lgs. 81/2008 e Accordo Stato-Regioni del 21/12/2010 - AGGIORNAMENTO
- RLS - Aggiornamento
- FORMAZIONE BASE per addetti all'antincendio e gestione delle emergenze

Corsi obbligatori in tema di:

- Anticorruzione e trasparenza
- Codice di comportamento
- GDPR - Regolamento generale sulla protezione dei dati
- CAD – Codice dell'Amministrazione Digitale

Tali corsi saranno svolti in modalità “aggiornamento” per il personale già in servizio e “corso base” per i neoassunti.

Formazione generale per il personale neoassunto

- Utilizzo della piattaforma gestionale Sicraweb (protocollo, gestione delibere e determine, ragioneria, tributi, tecnico, pubblicazioni, ecc.)
- Attivazione di specifici percorsi in relazione all'ufficio di assegnazione del personale ed eventualmente nell'utilizzo di software di “uso comune” (pacchetto office, e-mail, internet)

Formazione generale del personale

- Formazione sulla sicurezza informatica
- Digitalizzazione dei processi e dei procedimenti
- Corso di lingua inglese
- Formazione sui CUG - comitati unici di garanzia
- La redazione degli atti amministrativi
- D. Lgs. 36/2023 Nuovo Codice dei contratti – Novità ed evoluzione normativa

Formazione specifica per il personale di Polizia Locale

- Esercitazioni al poligono di tiro
- Formazione per patente di servizio nuovo Agente di Polizia
- Formazione in materie di specifica competenza per nuovo Agente di Polizia che per il Comandante.

4. MONITORAGGIO

Essendo una Pubblica Amministrazione con meno di 50 dipendenti, e dovendo quindi procedere alla redazione del PIAO semplificato, il Comune di Verano Brianza non è tenuto alla redazione della presente sezione.

Allegati

- Piano per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (PTPCT) 2023/2025 approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 39 del 27.04.2023