



*Città di*  
**CESANO MADERNO**



*Ninfeo - Palazzo Arese Borromeo*

**PIAO 2023 – 2025**

## SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE



### 1.1 DATI ENTE:

Indirizzo: Piazza Arese 12 - 20811 Cesano Maderno (MB)

Email: [protocollo@comune.cesano-maderno.mb.it](mailto:protocollo@comune.cesano-maderno.mb.it) PEC: [protocollo@pec.comune.cesano-maderno.mb.it](mailto:protocollo@pec.comune.cesano-maderno.mb.it)

Centralino: +39 0362 5131

P.Iva: 00985710961

C.F.: 83000130159

### 1.2 POPOLAZIONE TERRITORIO

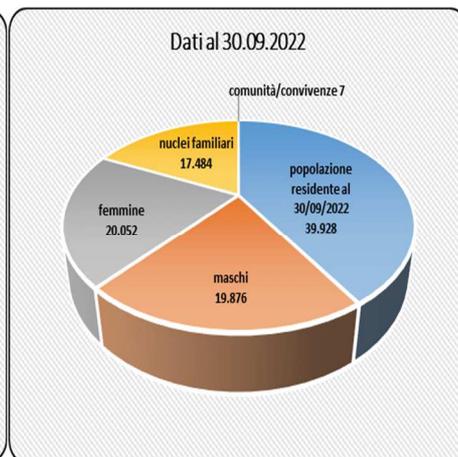
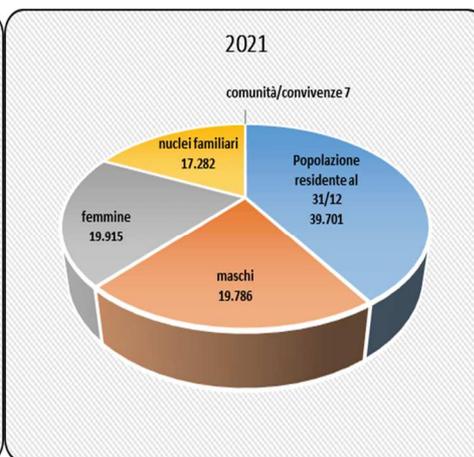
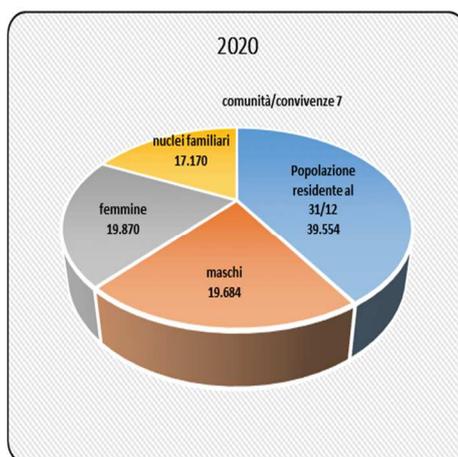
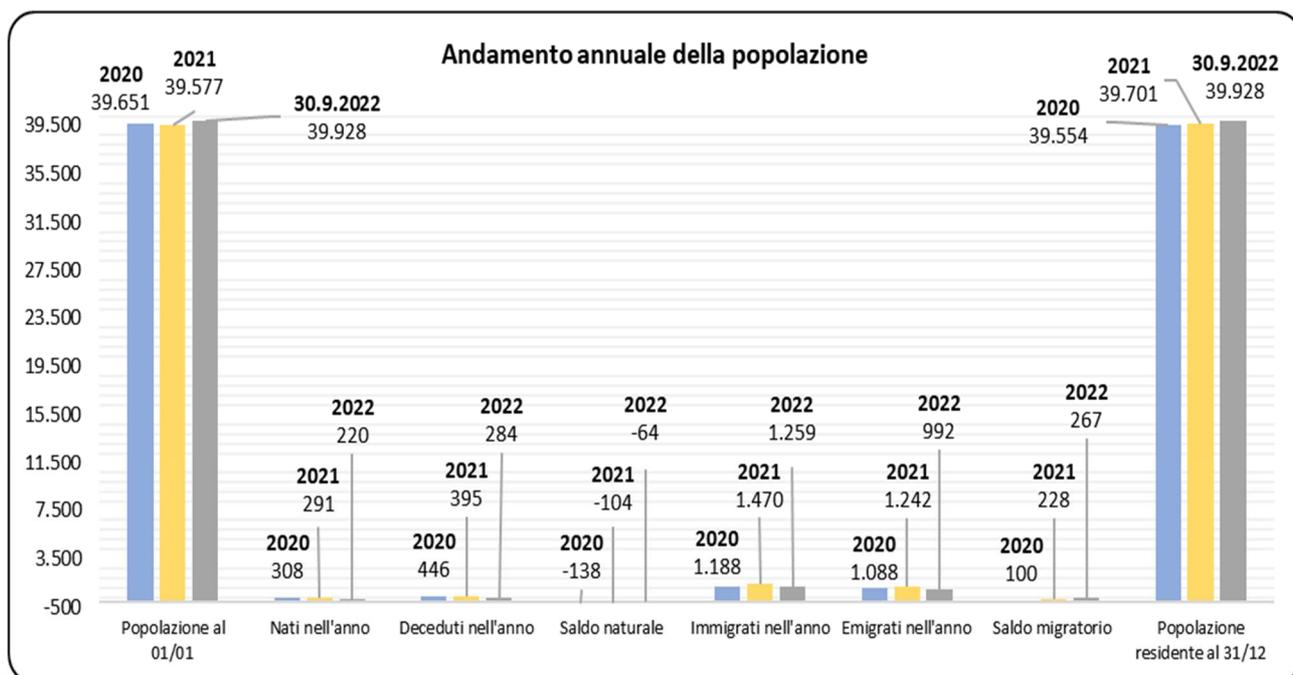


#### La popolazione e le condizioni e prospettive socio-economiche del territorio

Di seguito si riportano alcuni dati sull'andamento della popolazione residente:

<b>Popolazione</b> (L'andamento tiene conto delle pratiche di residenza in itinere al 31/12)	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>dati al 30.09.2022</b>
<b>Popolazione residente al 31/12</b>	<b>39.554</b>	<b>39.701</b>	<b>39.982</b>
di cui:			
maschi	19.684	19.786	19.893
femmine	19.870	19.915	20.089
nuclei familiari	17.170	17.282	17.491
comunità/convivenze	7	7	7
<b>Popolazione al 01/01</b>	<b>39.651</b>	<b>39.577</b>	<b>39716</b>
Nati nell'anno	308	291	323
Deceduti nell'anno	446	395	405
Saldo naturale	<b>-138</b>	<b>-104</b>	<b>-82</b>
Immigrati nell'anno	1.188	1.470	1690
Emigrati nell'anno	1.088	1.242	1342
Saldo migratorio	<b>100</b>	<b>228</b>	<b>348</b>
<b>Popolazione per fasce di età al 31/12</b>	<b>39.554</b>	<b>39.701</b>	<b>39.982</b>
di cui:			
In età prescolare (0/6 anni)	2.311	2.225	2193
In età scuola dell'obbligo (7/14 anni)	3.121	3.110	3093
In forza lavoro 1^ occupazione (15/29 anni)	5.819	5.910	6025
In età adulta (30/65 anni)	20.519	20.541	20622
In età senile (oltre 65 anni)	7.809	7.915	8049

Popolazione massima insediabile come da strumento urbanistico vigente: abitanti n. 44.302



### Condizione socio-economica delle famiglie di Cesano Maderno:

Il Comune è l'ente locale che rappresenta la propria comunità, ne cura gli interessi e ne promuove lo sviluppo. Abitanti e territorio, pertanto, sono gli elementi essenziali che caratterizzano il Comune. L'andamento demografico nel complesso, ma soprattutto il saldo naturale e il riparto per sesso ed età, sono fattori importanti che incidono sulle decisioni dell'ente.

L'analisi socio-economica affronta tematiche diverse e tutte legate, in modo diretto ed immediato, al territorio ed alla realtà locale. Devono pertanto essere affrontati oltre agli aspetti statistici della popolazione con la tendenza demografica in atto, anche la situazione reddituale.

Dai dati relativi alle dichiarazioni 2022 per l'anno di imposta 2021, messi a disposizione dal MEF, i redditi delle persone fisiche, suddivisi in classi di reddito, risultano essere:

Classi di reddito complessivo in euro	Numero contribuenti	Percentuale	Reddito complessivo		
			Frequenza	Ammontare	Media
minore di -1.000					
da -1.000 a 0					
zero	469	21,27%			
da 0 a 1.000	387	17,57%	387	148.253	383,08
da 1.000 a 1.500	48	2,18%	48	58.244	1.213,42
da 1.500 a 2.000	23	1,04%	23	41.252	1.793,57
da 2.000 a 2.500	17	0,77%	17	38.325	2.254,41
da 2.500 a 3.000	19	0,86%	19	52.826	2.780,32

Classi di reddito complessivo in euro	Numero contribuenti	Percentuale	Reddito complessivo		
			Frequenza	Ammontare	Media
da 3.000 a 3.500	14	0,64%	14	46.109	3.293,50
da 3.500 a 4.000	19	0,86%	19	72.124	3.796,00
da 4.000 a 5.000	39	1,77%	39	178.041	4.565,15
da 5.000 a 6.000	26	1,18%	26	144.965	5.575,58
da 6.000 a 7.500	48	2,18%	48	318.064	6.626,33
da 7.500 a 10.000	68	3,09%	68	587.047	8.633,04
da 10.000 a 12.000	54	2,45%	54	601.602	11.140,78
da 12.000 a 15.000	78	3,54%	78	1.044.884	13.395,95
da 15.000 a 20.000	122	5,54%	122	2.114.168	17.329,25
da 20.000 a 26.000	144	6,54%	144	3.328.416	23.114,00
da 26.000 a 29.000	56	2,54%	56	1.531.834	27.354,18
da 29.000 a 35.000	101	4,58%	101	3.223.234	31.913,21
da 35.000 a 40.000	56	2,54%	56	2.099.730	37.495,18
da 40.000 a 50.000	103	4,68%	103	4.598.118	44.641,92
da 50.000 a 55.000	35	1,59%	35	1.836.857	52.481,63
da 55.000 a 60.000	31	1,41%	31	1.785.447	57.595,06
da 60.000 a 70.000	55	2,5%	55	3.569.353	64.897,33
da 70.000 a 75.000	13	0,59%	13	947.499	72.884,54
da 75.000 a 80.000	15	0,68%	15	1.163.074	77.538,27
da 80.000 a 90.000	31	1,41%	31	2.647.696	85.409,55
da 90.000 a 100.000	30	1,36%	30	2.828.897	94.296,57
da 100.000 a 120.000	39	1,77%	39	4.245.302	108.853,90
da 120.000 a 150.000	27	1,23%	27	3.657.769	135.472,93
da 150.000 a 200.000	14	0,64%	14	2.420.033	172.859,50
da 200.000 a 300.000	14	0,64%	14	3.493.699	249.549,93
oltre 300.000	8	0,36%	8	2.994.893	374.361,63
<b>Totale</b>	<b>2.203</b>	<b>100%</b>	<b>1.734</b>	<b>51.817.755</b>	<b>29.883,37</b>

### 1.3 ATTIVITÀ ECONOMICHE



## ECONOMIA INSEDIATA CESANO MADERNO

### Sedi e unità locali nel Comune di Cesano Maderno

#### Localizzazioni 4° trimestre 2020

Sede		U.L. con sede in PV		1.a U.L. con sede F.PV		Altre U.L. con sede F.PV		Totale	
Registrate	Attive	Registrate	Attive	Registrate	Attive	Registrate	Attive	Registrate	Attive
3.214	2.807	354	322	244	241	61	60	<b>3.873</b>	<b>3.430</b>

#### Localizzazioni 4° trimestre 2021

Sede		U.L. con sede in PV		1.a U.L. con sede F.PV		Altre U.L. con sede F.PV		Totale	
Registrate	Attive	Registrate	Attive	Registrate	Attive	Registrate	Attive	Registrate	Attive
3.117	2.721	364	333	249	246	61	60	<b>3.791</b>	<b>3.360</b>

#### Localizzazioni al 30 giugno 2022

Sede		U.L. con sede in PV		1.a U.L. con sede F.PV		Altre U.L. con sede F.PV		Totale	
Registrate	Attive	Registrate	Attive	Registrate	Attive	Registrate	Attive	Registrate	Attive
3.168	2.764	360	331	260	257	59	58	<b>3.847</b>	<b>3.410</b>

Fonte: U.O. Studi Statistica e Programmazione Camera di Commercio Milano MonzaBrienza e Lodi su dati Infocamere-Banca dati Stock View.

### Sedi di Impresa

	ANNO 2020		ANNO 2021		2° trimestre 2022	
	Registrate	Attive	Registrate	Attive	Registrate	Attive
CESANO MADERNO	3.214	2.807	3.117	2.721	3.168	2.764
MONZA E BRIANZA		63.946		63.392		64.172
LOMBARDIA		811.099		814.756		821.945
ITALIA		5.147.514		5.164.831		5.177.184

Fonte: U.O. Studi Statistica e Programmazione Camera di Commercio Milano MonzaBrianza e Lodi su dati Infocamere-Banca dati Stock View.

### Addetti delle imprese attive per classi di addetti. Dati al 1° trimestre 2022. Valori assoluti e percentuali

	Addetti totali (valore assoluto)				Addetti totali (peso%)			
	CESANO MADERNO	MONZA BRIANZA	LOMBARDIA	ITALIA	CESANO MADERNO	MONZA BRIANZA	LOMBARDIA	ITALIA
1 addetto	1.206	26.258	304.868	2.038.223	16,47%	10,49%	7,18%	12,03%
2-5 addetti	1.820	38.750	473.981	2.841.527	24,85%	15,48%	11,16%	16,77%
6-9 addetti	827	20.481	270.619	1.431.943	11,29%	8,18%	6,37%	8,45%
10-19 addetti	1.010	30.695	381.419	1.838.899	13,79%	12,26%	8,98%	10,85%
20-49 addetti	858	27.677	416.112	1.773.157	11,72%	11,06%	9,79%	10,47%
50-99 addetti	244	18.370	321.442	1.163.779	3,33%	7,34%	7,57%	6,87%
100-249 addetti	228	20.710	411.804	1.420.154	3,11%	8,27%	9,69%	8,38%
250-499 addetti	0	16.272	303.799	928.669	0,00%	6,50%	7,15%	5,48%
più di 500 addetti	1.130	51.071	1.364.493	3.505.649	15,43%	20,41%	32,12%	20,69%
<b>Totale</b>	<b>7.323</b>	<b>250.284</b>	<b>4.248.537</b>	<b>16.942.000</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>

Fonte: U.O. Studi Statistica e Programmazione Camera di Commercio Milano MonzaBrianza e Lodi su dati Infocamere-Banca dati Stock View.

### Imprese Artigiane Attive

	ANNO 2020	ANNO 2021	2° trimestre 2022
CESANO MADERNO	1.217	1.115	1.143
MONZA E BRIANZA	22.291	21.248	21.480
LOMBARDIA	240.292	236.588	237.795
ITALIA	1.282.782	1.279.446	1.279.534

Fonte: U.O. Studi Statistica e Programmazione Camera di Commercio Milano Monza e Brianza e Lodi su dati Infocamere-Banca dati Stock View.

### Imprese attive per settore di attività economica nel Comune di Cesano Maderno. Valori assoluti.

Settore di attività	ANNO 2020	ANNO 2021	Dati al 30.06.2022
A Agricoltura, silvicoltura pesca	14	13	13
C Attività manifatturiere	413	388	395
D Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata	1	1	1
E Fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento	3	3	3
F Costruzioni	686	627	648
G Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli	685	659	651
H Trasporto e magazzinaggio	86	82	86
I Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	150	152	149
J Servizi di informazione e comunicazione	66	73	75
K Attività finanziarie e assicurative	83	85	91
L Attività immobiliari	158	167	167
M Attività professionali, scientifiche e tecniche	95	108	116
N Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese	142	141	146

P Istruzione	16	16	15
Q Sanità e assistenza sociale	28	30	30
R Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento	25	23	21
S Altre attività di servizi	155	152	154
X Imprese non classificate	1	1	3
<b>Totale</b>	<b>2.807</b>	<b>2.721</b>	<b>2.764</b>

Fonte: U.O. Studi Statistica e Programmazione Camera di Commercio Milano MonzaBrienza e Lodi su dati Infocamere-Banca dati Stock View.

### TERRITORIO

Superficie in Km <sup>2</sup>				11,49
RISORSE IDRICHE				
	* Laghi			0
	* Fiumi e torrenti			5
STRADE				
	* Statali		Km.	0,00
	* Provinciali		Km.	2,20
	* Comunali		Km.	135,00
	* Vicinali		Km.	16,55
	* Autostrade		Km.	0,00
PIANI E STRUMENTI URBANISTICI VIGENTI				
	Se "SI" data ed estremi del provvedimento di approvazione			
* Piano regolatore adottato	Si <input type="checkbox"/>	No <input checked="" type="checkbox"/>	PGT – Delibera C.C. N. 7 del 10.02.2014	
* Piano regolatore approvato	Si <input checked="" type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>		
* Programma di fabbricazione	Si <input type="checkbox"/>	No <input checked="" type="checkbox"/>		
* Piano edilizia economica e popolare	Si <input type="checkbox"/>	No <input checked="" type="checkbox"/>		
PIANO INSEDIAMENTI PRODUTTIVI				
* Industriali	Si <input type="checkbox"/>	No <input checked="" type="checkbox"/>		
* Artigianali	Si <input type="checkbox"/>	No <input checked="" type="checkbox"/>		
* Commerciali	Si <input type="checkbox"/>	No <input checked="" type="checkbox"/>		
* Altri strumenti (specificare)	Si <input type="checkbox"/>	No <input checked="" type="checkbox"/>		
Esistenza della coerenza delle previsioni annuali e pluriennali con gli strumenti urbanistici vigenti	Si <input checked="" type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>		

### STRUTTURE OPERATIVE

Tipologia	Anno scolastico in corso		Previsione anno scolastico			
	2022/2023		2023/2024	2024/2025	2025/2026	
Asili nido n. 1	iscritti n.	48	48	48	48	
Scuole materne n. 7	iscritti n.	1008	1008	1008	1008	
Scuole elementari n. 9	iscritti n.	1855	1855	1855	1855	
Scuole medie n. 4	iscritti n.	1186	1186	1186	1186	
			<b>Programmazione pluriennale</b>			
			<b>Anno 2022</b>	<b>Anno 2023</b>	<b>Anno 2024</b>	<b>Anno 2025</b>
Strutture residenziali per anziani n. 1	posti n.	90	90	90	90	
Farmacie comunali	n.	4	4	4	4	
Rete fognaria in Km:		130,9	130,9	130,9	130,9	
- bianca		11,7	11,7	11,7	11,7	
- nera		4	4	4	4	
- mista		113,9	113,9	113,9	113,9	
- sfiorata		1,3	1,3	1,3	1,3	
Esistenza depuratore	Si <input type="checkbox"/>	No <input checked="" type="checkbox"/>	Si <input type="checkbox"/>	No <input checked="" type="checkbox"/>	Si <input type="checkbox"/>	No <input checked="" type="checkbox"/>
Rete acquedotto in Km		136,2	136,2	136,2	136,2	
Attuazione servizio idrico integrato	Si <input type="checkbox"/>	X <input checked="" type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	Si <input type="checkbox"/>	X <input checked="" type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
Aree verdi, parchi, giardini	n.	54	n.	54	n.	54
	mq.	762.362	mq.	762.362	mq.	762.362
Punti luce illuminazione pubblica	n.	5.301	n.	5.301	n.	5.301
Rete gas in Km		138,426	138,426	138,426	138,426	
Raccolta rifiuti tonnellate <b>30.06.22</b>	n.	8.499,418	n.	16.998,836	n.	16.998,836
Raccolta differenziata	Si <input type="checkbox"/>	X <input checked="" type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	Si <input type="checkbox"/>	X <input checked="" type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
Esistenza discarica	Si <input type="checkbox"/>	X <input checked="" type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	Si <input type="checkbox"/>	X <input checked="" type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
Mezzi operativi	n.	0	n.	0	n.	0
Veicoli	n.	26	n.	26	n.	26
Centro elaborazione dati	Si <input type="checkbox"/>	X <input checked="" type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	Si <input type="checkbox"/>	X <input checked="" type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>

Personal computer <b>14.10.22</b>	n.	146	n.	146	n.	146	n.	146
Altre strutture (specificare)								

Tipologia			Anno scolastico in corso	
			2022/2023	
Asili nido	n.	1	iscritti n.	48
Scuole materne	n.	7	iscritti n.	1008
Scuole elementari	n.	9	iscritti n.	1855
Scuole medie	n.	4	iscritti n.	1186

## SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE



### 2.1 VALORE PUBBLICO

Di seguito si riportano in sintesi, gli obiettivi strategici contenuti all'interno del DUP 2023-2025.

Il DUP è il primo documento di programmazione successivo alle "Linee programmatiche di mandato del Sindaco" (art. 46 del TUEL) - approvate in questo Comune con la deliberazione consiliare n. 97 del 25.10.2022 ed alla Relazione di inizio mandato del Sindaco, redatta in data 20 settembre 2022, e costituisce il presupposto necessario per gli altri documenti di programmazione in quanto definisce, valutandone la coerenza con gli obiettivi di finanza pubblica, gli obiettivi strategici ed operativi di lungo e di breve periodo.

AREA STRATEGICA	OBIETTIVO STRATEGICO	DESCRIZIONE SINTETICA OBIETTIVO STRATEGICO
<b>L01 VITALITA'</b>	<b>L01_01 Una città sana</b>	L'obiettivo è quello di creare una Cittadella della Salute dove dare spazio alla prevenzione, alla promozione della salute e degli stili di vita salutari.
	<b>L01_02 Una città sportiva</b>	Una città vitale è una città sportiva. L'amministrazione lavorerà affinché lo sport possa essere praticato da tutti (inclusivo), a tutte le età e per livelli omogenei.
<b>L02 SOLIDARIETA'</b>	<b>L02_01 Leggere i bisogni dei cittadini più fragili</b>	Garantire le risposte essenziali a tutti. Con la pandemia si è certamente modificata la capacità dei Servizi sociali di leggere i bisogni dei cittadini, soprattutto dei più fragili.
	<b>L02_02 Lo sguardo verso i giovani</b>	Attenzione ai giovani ed alle loro esigenze nei diversi campi: ricreativo, aggregativo, orientativo e lavorativo.
<b>L03 TRANSIZIONE ECOLOGICA</b>	<b>L03_01 Ripensare la città</b>	Vivere in un luogo che abbia un equilibrio tra aree occupate ed aree libere è un elemento importante per la qualità della vita nelle città e per vivere relazioni equilibrate con gli altri e con la natura. La prima grande sfida da affrontare in tema di transizione ecologica è necessariamente legata allo strumento principale dell'Amministrazione comunale, ossia il nuovo PGT.

AREA STRATEGICA	OBIETTIVO STRATEGICO	DESCRIZIONE SINTETICA OBIETTIVO STRATEGICO
	<p align="center"><b>L03_02</b> <b>Mobilità sostenibile</b></p>	<p>La mobilità è un elemento importante nella vita quotidiana delle persone. Essa è collegata ai diritti (lavoro, studio, ecc.) e alle libertà fondamentali ed è un elemento di vitalità, di relazioni. Tuttavia è essenziale promuovere e rendere possibile una <b>mobilità sostenibile</b>, funzionale al contenimento delle emissioni di CO2, in modo da migliorare la qualità dell'aria. Per quanto attiene le infrastrutture stradali intercomunali, la realizzazione della Tangenziale Nord completerà il quadrilatero intorno alla città, insieme alla Tangenziale sud, via Nazionale dei Giovi, SP 35 Milano Meda. Il quadrilatero è funzionale per togliere il più possibile auto in transito dai centri abitati per favorirne la loro vivibilità e salubrità.</p>
	<p align="center"><b>L03_03</b> <b>Efficientamento edifici pubblici</b></p>	<p>Proseguire gli investimenti per efficientare gli edifici pubblici e ridurre i consumi energetici. La priorità sarà data all'edilizia scolastica.</p>
	<p align="center"><b>L03_04</b> <b>Raccolta differenziata</b></p>	<p>L'introduzione del sacco blu ha portato a risultati importanti in termini di raccolta differenziata, ci impegneremo affinché questo risultato possa ancora migliorare.</p>
	<p align="center"><b>L03_05</b> <b>Città verde: parchi e acque</b></p>	<p>Valorizzazione del patrimonio verde pubblico: azioni concrete per incrementare le aree verdi e rendere ancora più efficiente la cura ambientale della città. Ridare bellezza paesaggistica e rafforzare il ruolo di corridoio ecologico del Seveso.</p>
	<p align="center"><b>L03_06</b> <b>Transizione energetica</b></p>	<p>La transizione ecologica - che è anche transizione energetica - serve non solo per ristabilire un'equilibrata relazione con l'Ambiente, ma, attraverso la riduzione della dipendenza energetica, ha impatti importanti sui conti di famiglie e imprese. Intendiamo sviluppare progetti per dare supporto a cittadini e imprese con proposte tecniche in grado di ridurre il fabbisogno di energia.</p>
	<p align="center"><b>L03_07</b> <b>Sostenibilità</b></p>	<p>Promuovere la cultura e la pratica della sostenibilità nelle scelte di vita di tutti i giorni.</p>
<p align="center"><b>L.04</b> <b>ISTRUZIONE</b></p>	<p align="center"><b>L04_01</b> <b>Sostegno alla genitorialità</b></p>	<p>La natalità è un elemento fondamentale di una società, è una scelta di vita in cui le situazioni personali, l'elemento valoriale e culturale giocano un ruolo fondamentale. La comunità deve sostenere la natalità e la genitorialità.</p>
	<p align="center"><b>L04_02</b> <b>Servizi scolastici</b></p>	<p>Miglioramento della qualità e funzionalità dei servizi scolastici.</p>
	<p align="center"><b>L04_03</b> <b>Supporto ai progetti formativi ed educativi</b></p>	<p>La formazione integrale attraverso specifici progetti educativi e formativi . Verrà promossa una cultura del futuro che contribuisca a scardinare gli stereotipi di genere, sensibilizzando e incentivando l'accesso</p>

AREA STRATEGICA	OBIETTIVO STRATEGICO	DESCRIZIONE SINTETICA OBIETTIVO STRATEGICO
		femminile alle materie STEM ( <i>Science, Technology, Engineering, Mathematics</i> ).
<b>L.05 ATTRATTIVITA'</b>	<b>L05_01 Rigenerazione del tessuto urbano</b>	<p>Iniziative sistemiche per la rigenerazione del tessuto urbano migliorando la bellezza e l'attrattività di alcuni luoghi.</p> <p>Agevolare il più possibile l'insediamento e il potenziamento delle attività di impresa. Avere a Cesano un Centro per l'impiego capace di fare incontrare domanda e offerta di lavoro è un altro elemento importante per migliorare l'attrattività.</p>
	<b>L05.02 Commercio ed eventi di attrazione sovra-comunale</b>	<p>Cesano Maderno ha una grande esperienza nell'organizzazione di iniziative e di eventi che rappresentano un elemento di attrattività per numerosi visitatori che arrivano in città.</p> <p>Prima della pandemia Cesano era riconoscibile tra i comuni limitrofi quale polo attrattore per passare il tempo libero godendosi gli eventi organizzati non solo dall'Amministrazione Comunale, ma anche dalle numerose associazioni.</p> <p>Tali iniziative dovranno essere ulteriormente stimolate, incentivate e sostenute, favorendo la sussidiarietà tra pubblico e privato.</p>
	<b>L05.03 Alta formazione e Università</b>	<p>La vocazione di palazzo Borromeo quale sede di alta formazione rappresenta un ulteriore elemento di prestigio per la città.</p> <p>Affinché tale vocazione possa essere conservata, implementata e migliorata è fondamentale garantire servizi alle realtà che decidono di considerare Cesano Maderno quale sede ideale per un'offerta formativa di qualità.</p> <p>La disponibilità delle sale del Palazzo non è però sufficiente: è necessaria una regia pubblica-privata capace di poter dialogare con tutte quelle realtà disponibili ad investire su questa vocazione formativa di alto profilo, a partire dagli attuali soggetti presenti, senza escludere nuove opportunità.</p>
<b>L.06 SICUREZZA</b>	<b>L06.01 Tutelare la città</b>	<p>Investire sui progetti in grado di aumentare la qualità urbana consentendo ai cittadini di appropriarsi sempre di più degli spazi della Città è la ricetta per prevenire situazioni di degrado ed insicurezza. La nostra visione di sicurezza è ampia e comprende, per quanto di competenza di un Comune, azioni di educazione alla legalità, di prevenzione e di contrasto.</p>
	<b>L06.02 Sicurezza della città</b>	<p>La sicurezza ambientale, la sicurezza scolastica e quella stradale rientrano nel perimetro di azione dell'Amministrazione che intende sviluppare progetti educativi e di prevenzione.</p>

AREA STRATEGICA	OBIETTIVO STRATEGICO	DESCRIZIONE SINTETICA OBIETTIVO STRATEGICO
L.07 INNOVAZIONE	L07.01 Servizi e spazi comunali digitali	Una città "connessa". Viviamo un tempo di continui e rapidi cambiamenti: i cicli si accorciano, i fabbisogni cambiano ed anche l'azione amministrativa deve adattarsi a questo contesto adottando approcci innovativi.
	L07.02 Servizi comunali efficienti	Servizi veloci ed al passo con i tempi: questo approccio richiede personale con competenze specifiche e motivato al cambiamento. Le risorse umane sono decisive: occorrono persone competenti, formate, motivate con staff adeguati, ben organizzato e gestiti in modo manageriale. Le persone saranno al centro delle cure che dedicheremo alla città che amiamo. Lavoreremo per un efficientamento nell'organizzazione dei servizi comunali che garantisca, tra l'altro, una più efficace attività di recupero dei residui attivi e delle imposte inevase per garantire maggiori risorse per la spesa.
	L07.03 Amministrare con equità le risorse	Revisione della spesa comunale anche attraverso la razionalizzazione e valorizzazione del patrimonio al fine di utilizzare parte dei risparmi per contenere la pressione tributaria.
L.08 BELLEZZA	L.08.01 Bellezza della città	Dare qualità alla vita di tutti noi. Vogliamo vivere in una Città sempre più bella perché abbiamo imparato che la bellezza e la cultura sono essenziali per portare qualità nella vita di tutti noi. Non solo la riqualificazione del Centro, ma interventi per portare bellezza in tutti i Quartieri.
	L.08.02 Bellezza della cultura	Promozione di nuovi spazi di bellezza. Valorizzazione dell'area velodromo.
	L.08.03 Partecipazione	La partecipazione fa cultura: coinvolgimento dei cittadini e delle associazioni nel contesto istituzionale dell'ente.

Al fine di valutare l'efficacia e i cambiamenti che si vogliono realizzare grazie all'implementazione degli obiettivi strategici sopra sintetizzati, nel corso del mandato amministrativo saranno oggetto di verifica e rendicontazione con la seguente cadenza:

- **annuale**, in occasione:
  - della ricognizione - con deliberazione consiliare - sullo stato di attuazione dei programmi;
  - della rendicontazione dei risultati - con deliberazione consiliare - di cui al rendiconto della gestione;
  - dell'approvazione, da parte della Giunta, della relazione sulla performance, prevista dal D.Lgs. 150/2009.

Il documento rappresenta in modo schematico e integrato il collegamento tra gli strumenti di rendicontazione, in modo da garantire una visione unitaria e facilmente comprensibile della performance dell'ente, evidenziando altresì i risultati conseguiti in relazione agli obiettivi rilevanti ai fini della valutazione delle prestazioni del personale;
- **a fine mandato**, attraverso la redazione della relazione di fine mandato, ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs. 149/2011. In tale documento sono illustrati l'attività normativa e amministrativa svolta durante il mandato, i risultati conseguiti rispetto agli obiettivi della programmazione strategica e operativa, la situazione economico-finanziaria dell'Ente e degli organismi controllati e i risultati di bilancio, gli eventuali rilievi mossi dagli organismi esterni di controllo.

Tutti i documenti di verifica, approvati dall'organo politico, saranno pubblicati sul sito istituzionale del Comune, nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente", al fine di assicurarne la più ampia diffusione e conoscibilità.

## 2.2 PERFORMANCE

I contenuti previsti per la presente sezione saranno oggetto di una dettagliata e completa elaborazione mediante lo specifico documento "Piano della performance 2023 - 2025" da approvare con specifico atto deliberativo. L'elaborazione e l'aggiornamento dello stesso sarà svolto nel rispetto del quadro e dalla cornice di riferimento come di seguito evidenziati e stabiliti.

Tale programmazione deve essere effettuata secondo quanto previsto dal capo II del D.lgs. 150/09 e relative Linee Guida e deve contenere gli obiettivi misurati da indicatori di performance di efficienza e di efficacia dell'Amministrazione, in aderenza al vigente Sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della performance.

In applicazione a quanto previsto dal D.Lgs. n. 150/2009, l'articolo 7, comma 1, dispone che "Le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa ed individuale. A tale fine adottano con apposito provvedimento il Sistema di misurazione e valutazione della performance".

Ai fini di un puntuale adeguamento ai principi della riforma, si è attuato un aggiornamento dei processi e della metodologia di valutazione che ha portato alla definizione di un nuovo Sistema di misurazione e valutazione della Performance, approvato definitivamente con deliberazione di Giunta comunale n. 27 del 21/02/2023.

La formalizzazione delle strategie di performance avviene attraverso la elaborazione e compilazione delle schede della performance.

In attuazione del quadro normativo sopra sintetizzato e in attuazione della regolamentazione vigente sopra richiamata, si prevede che per ogni annualità di riferimento del Piano della Performance, dovranno essere definiti obiettivi trasversali ai Settori e unità di tutto l'ente e obiettivi specifici di struttura; per ogni unità e ambito organizzativo all'interno dei Settori dell'Ente e/o facenti capo ad un Dirigente o al Segretario Generale, viene individuato almeno un obiettivo, oltre quelli trasversali.

Gli obiettivi, nel quadro delle Linee Programmatiche di mandato, sono definiti dalla Giunta Comunale a dalle strutture dell'Ente a partire dalla sezione strategica del Documento Unico di Programmazione (DUP) 2023-2025 (approvato unitamente al bilancio di previsione 2023-2025 con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 113 del 28/09/2023 e identificano le azioni e modalità realizzative che le strutture dell'ente attuano nel corso della gestione per la loro effettiva realizzazione.

Nella logica della performance, ciascuna area strategica del DUP contiene uno o più obiettivi strategici, funzionali al conseguimento degli obiettivi di Valore Pubblico. Per il dettaglio degli obiettivi strategici sopra citati si rimanda alla Sezione Valore Pubblico 2.1.

Ciò che caratterizza un obiettivo strategico è il fatto che richiede di norma, un orizzonte temporale di medio termine, normalmente due o tre anni. Da ogni obiettivo strategico possono discendere uno o più obiettivi operativi.

La logica della performance si basa sull'individuazione di:

- obiettivi strategici, obiettivi gestionali o operativi previsti per il conseguimento degli obiettivi strategici;
- indicatori di performance che consentono di misurare il livello di raggiungimento degli obiettivi;
- azioni o fasi da intraprendere per raggiungere gli obiettivi.

## 2.3 SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE - RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza – PTPCT 2023 - 2025 approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 63 del 28/03/2023, costituisce stralcio del PIAO; allo stesso si rimanda per i contenuti di dettaglio.

L'elaborazione del PTPCT 2023 - 2025 si è ispirata alle indicazioni fornite in particolare dal PNA 2022 seguendo tre direttrici:

1. revisione delle misure già adottate e attuate negli anni precedenti, alla luce del nuovo PNA, mettendo in evidenza il loro collegamento con i sistemi di controllo interno;
2. miglioramento degli indicatori per il monitoraggio dell'attuazione delle misure adottate;
3. previsione di misure e azioni da adottare nel triennio.

In continuità con i precedenti PTPCT, il Comune di Cesano Maderno conferma l'impegno a promuovere la cultura della legalità coinvolgendo tutti i livelli dell'ente, primi fra tutti gli organi di livello politico.

Sul piano politico, il Consiglio Comunale ha avviato un percorso importante aderendo:

- al “MANIFESTO BRIANZA SICURA”, per un impegno comune nel contrasto alla criminalità organizzata di stampo mafioso e al fenomeno della corruzione, per una permanente diffusione della cultura della legalità.
- all’associazione Avviso Pubblico, con deliberazione del Consiglio Comunale n. 99 del 4/12/2018.  
Le caratteristiche di questo PTPCT:
- Gradualità e programmazione: le soluzioni organizzative di tempo e risorse adeguati alla loro attuazione. Il PNA raccomanda di evitare aggravii burocratici, ma la mappatura dei processi e l’applicazione della metodologia qualitativa per la valutazione del rischio (intesi nella nuova prospettiva indicata dall’ANAC) richiedono tempo e l’acquisizione di un modello culturale di riferimento diverso rispetto al passato, che si collega alle grandi trasformazioni in materia di digitalizzazione della pubblica amministrazione. I piani precedenti hanno individuato azioni che non sono state completamente realizzate.
- Impatto organizzativo: il PTPCT valorizza il sistema di controlli interni già attivi e li pone in relazione alla loro funzione di garanzia dell’imparzialità delle scelte, sia oggettiva (condizioni organizzative in cui si formano le scelte) sia soggettiva (assenza di conflitto di interessi di chi assume le scelte).
- Maggiore accessibilità alle informazioni per aumentare l’efficacia delle misure per la trasparenza come misura di prevenzione: questo ente ha adottato e implementato da subito tutte le misure per garantire la trasparenza richiesta dai diversi interventi normativi ed ha sempre approvato il Programma Triennale della Trasparenza congiuntamente al PTPC. L’integrale revisione del portale istituzionale, svolta nell’anno scorso e completata con la pubblicazione a partire dal 9 gennaio 2020, si è concentrata sull’accessibilità alle informazioni, definendo l’architettura delle informazioni in logica user-oriented, al fine di aumentare la capacità di controllo esterno da parte degli utenti.
- Digitalizzazione dei servizi: negli ultimi anni si sono attuate diverse azioni in ambito di promozione della trasparenza, che si sono tradotte in servizi concreti all’utenza.
- Concretezza: le misure già attuate vengono descritte brevemente, focalizzandosi sulle modalità di monitoraggio della loro attuazione.

## SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

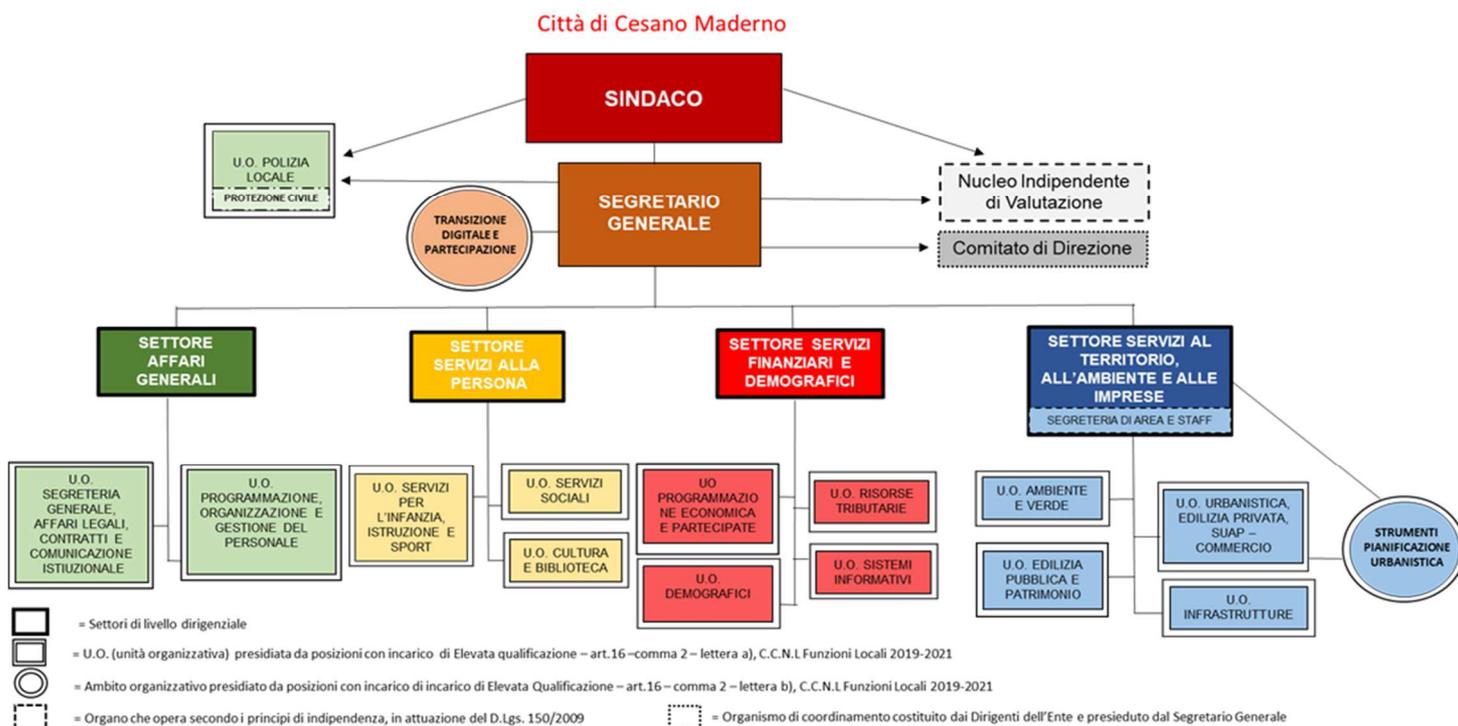
### 3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA



La nuova amministrazione, insediatasi nel corso dell’anno 2022 ha intrapreso, partendo da un’analisi della struttura organizzativa dell’Ente condotta con il confronto con i dirigenti, e delle attività di programmazione finalizzate all’attuazione dei progetti da realizzare nel corso del mandato amministrativo, una serie di azioni che hanno portato, con l’adozione della Deliberazione di Giunta Comunale n. 221 del 29/09/2022, ad un primo ridisegno della macrostruttura dell’Ente.

Dopo un anno dal suo insediamento, l’Ente ha deciso di intervenire nuovamente sulla struttura organizzativa dell’Ente, con l’adozione della Deliberazione di Giunta Comunale n. 116 del 25/05/2023, al fine di delineare una nuova configurazione, realmente rispondente alle potenzialità di governo complessivo della città e alle necessità di sviluppo date dalla normativa in materia; in particolare dettata dal nuovo C.C.N.L. dei dipendenti comparto Funzioni Locali del 16/11/2022.

Si riporta di seguito una sintesi della nuova struttura, rappresentata nell’ALLEGATO 1 della Deliberazione di cui sopra, decorrenza 01/07/2023:



La revisione sopra sintetizzata ha comportato le seguenti modifiche:

- una modifica nella denominazione della struttura dirigenziale di macro livello da “Area” a “Settore” e la conferma di n. 4 “Settori” di livello dirigenziale”, come segue:
    1. “Settore Affari Generali”;
    2. “Settore Servizi alla persona”;
    3. “Settore Servizi finanziari e demografici”;
    4. “Settore Servizi al territorio, all’ambiente e alle imprese”
  - la previsione, al di fuori dei Settori dirigenziali, sopra elencati, di una Unità Organizzativa denominata Polizia Locale coincidente con il corpo di Polizia Locale nella quale confluisce la Protezione Civile, afferente al Segretario Generale e al Sindaco secondo la normativa in materia;
  - la previsione, al di fuori dei Settori dirigenziali, sopra elencati di un Ambito Organizzativo denominato Transizione digitale e Partecipazione, afferente al Segretario Generale.
  - L’istituzione delle posizioni di lavoro di elevata responsabilità oggetto di incarico a termine di Elevata Qualificazione ai sensi dell’art.16 comma 2, lettera a) e b) del comparto personale Funzioni Locali del 16/11/2022 come segue e dettagliate nella tabella sottostante:
    - in relazione ai Settori Dirigenziali che, a seconda dei casi, sono ripartiti in una o più Unità Organizzative presiedute da posizioni con Incarico di Elevata Qualificazione ai sensi del comma 2 – lettera a) del sopra citato articolo;
    - al di fuori dei Settori Dirigenziali, in relazione alla U.O. Polizia Locale presidiata da una posizione con Incarico di Elevata Qualificazione ai sensi del comma 2 – lettera a) del sopra citato articolo;
    - posizioni di lavoro con Incarico di Elevata Qualificazione ai sensi del comma 2 - lettera b) del sopra citato articolo, una per l’Ambito Organizzativo al di fuori dei Settori dirigenziali e afferente al Segretario Generale e l’altra per l’Ambito Organizzativo afferente al Settore dirigenziale Servizi al territorio, all’ambiente e alle imprese
- Nella seguente tabella, allegato 2 della Deliberazione sopra citata, Posizioni di lavoro con incarichi di EQ (elevata qualificazione):

<b>ART. 16 DEL C.C.N.L FUNZIONI LOCALI DEL 16/11/2022 - INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE - COMMA 2 - LETTERA A:</b>	
<b>RIFERIMENTO STRUTTURA ORGANIZZATIVA</b>	<b>INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE</b>
<b>U.O. POLIZIA LOCALE</b>	<i>Polizia locale</i>
<b>SETTORE AFFARI GENERALI</b>	<i>Programmazione, organizzazione e gestione del personale</i>
	<i>Segretaria generale, affari legali, contratti e comunicazione istituzionale</i>
<b>SETTORE SERVIZI FINANZIARI E DEMOGRAFICI</b>	<i>Programmazione economica e partecipate</i>
	<i>Risorse tributarie</i>
	<i>Demografici</i>
	<i>Sistemi informativi</i>
<b>SETTORE SERVIZI ALLA PERSONA</b>	<i>Servizi sociali</i>
	<i>Servizi per l'infanzia, istruzione e sport</i>
	<i>Cultura e biblioteca</i>
<b>SETTORE SERVIZI AL TERRITORIO, ALL'AMBIENTE E ALLE IMPRESE</b>	<i>Ambiente e Verde</i>
	<i>Infrastrutture</i>
	<i>Edilizia pubblica e patrimonio</i>
	<i>Urbanistica, edilizia privata, SUAP-commercio</i>
<b>ART. 16 DEL C.C.N.L FUNZIONI LOCALI DEL 16/11/2022 - INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE - COMMA 2 - LETTERA B:</b>	
<b>RIFERIMENTO ORGANIZZATIVO</b>	<b>INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE</b>
<b>SEGRETARIO GENERALE</b>	<i>Transizione digitale e partecipazione</i>
<b>SETTORE SERVIZI AL TERRITORIO, ALL'AMBIENTE E ALLE IMPRESE</b>	<i>Strumenti pianificazione urbanistica</i>

Al fine di disciplinare, regolamentare, attivare e conseguentemente assegnare, l'Amministrazione Comunale ha assunto i seguenti atti:

- deliberazione di Giunta Comunale n. 139 del 27/06/2023 (*Disciplina delle posizioni di elevata qualificazione e dei relativi incarichi: approvazione*) con la quale ha approvato lo schema di Disciplina delle posizioni di EQ e dei relativi incarichi;
- deliberazione di Giunta Comunale n. 160 del 21/07/2023 (*Attivazione delle posizioni di elevata qualificazione (E.Q.) - approvazione schede descrittive e graduazione*) con la quale ha provveduto a:
  - approvare le schede descrittive delle n° 16 posizioni di E.Q. istituite in applicazione della deliberazione della Giunta Comunale n. 139 del 27/06/2023, si è proceduto alla loro pesatura e graduazione indicando per ciascuna, la retribuzione di attribuita;
  - dare mandato al Segretario Generale Dirigente competente dell'U.O. Programmazione, organizzazione e gestione del personale in merito all'adozione di tutti gli atti necessari per il conferimento dei n° 15 incarichi di E.Q., ad esclusione della posizione di E.Q. Transizione digitale e Partecipazione, con decorrenza 01/08/2023;

Con determinazione n. 133/A del 24/07/2023 (*Procedura per il conferimento con decorrenza dal 01/08/2023 degli incarichi di elevata qualificazione (E.Q.) approvazione avviso e schema di domanda*) è stata avviata la procedura per la copertura dei n° 15 incarichi di EQ di cui sopra, con decorrenza 01/08/2023, in attuazione della deliberazione di Giunta Comunale n. 160 del 21/07/2023 e nei termini di cui alla “*Disciplina delle posizioni di Elevata Qualificazione e dei relativi incarichi*” approvata con deliberazione n. 139 del 27/06/2023;

Con la medesima determinazione è stato approvato l’avviso e lo schema di domanda per l’attribuzione a decorrere dal 01/08/2023, di n° 15 incarichi di EQ di cui alle relative schede descrittive, nei termini di cui all’allegato parte integrante e sostanziale del provvedimento.

Agli esiti dei provvedimenti sopra richiamati risultano assegnati n. 14 incarichi per posizioni di E.Q con decorrenza 01/08/2023 sino al 31/07/2026, ad esclusione dell’incarico “*Sistemi informativi*” istituita ex art. 16, comma 2° lett. a), del C.C.N.L. Funzioni Locali del 16/11/2022

Successivamente, con deliberazione di Giunta Comunale n. 204 del 19/09/2023 (*Procedura per il conferimento con decorrenza dal 01/10/2023 degli incarichi di elevata qualificazione (EQ)-approvazione avviso e schema di domanda*) è stato previsto:

- di attivare, con decorrenza 01/10/2023, la posizione di E.Q “*Transizione digitale e partecipazione*”;
- di dare mandato al Segretario Generale, Dirigente competente dell’U.O. Programmazione, organizzazione e gestione del personale, in merito all’adozione di tutti gli atti necessari per il conferimento dell’incarico E.Q. di cui sopra.

Con determinazione n. 153 del 19/09/2023 (*Procedura per il conferimento della posizione di (E.Q.) "Transizione digitale e partecipazione" con decorrenza 01/10/2023 - approvazione dell'avviso e schema di domanda*), si è provveduto, in base agli indirizzi della sopra citata deliberazione a:

- avviare la procedura per la copertura dell’incarico di E.Q. “*Transizione digitale e partecipazione*”, con decorrenza 01/10/2023, di cui all’allegata scheda descrittiva, in attuazione della deliberazione di Giunta Comunale n. 204 del 19/09/2023 e nei termini di cui alla “*Disciplina delle posizioni di Elevata Qualificazione e dei relativi incarichi*” approvata con deliberazione n. 139 del 27/06/2023;
- approvare l’avviso e lo schema di domanda per l’attribuzione della posizione di E.Q. di cui sopra a decorrere dal 01/10/2023, nei termini di cui all’allegato parte integrante e sostanziale del presente provvedimento.

Con determinazione 1H del 02/10/2023 è stato conferito l’incarico di elevata qualificazione – “*Transizione digitale e partecipazione*”.

La situazione degli incarichi di elevata qualificazione EQ, ad oggi, risulta pertanto quella di seguito sintetizzata:

<b>ART. 16 DEL C.C.N.L FUNZIONI LOCALI DEL 16/11/2022 - INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE - COMMA 2 - LETTERA A:</b>	
<b>RIFERIMENTO STRUTTURA ORGANIZZATIVA</b>	<b>INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE</b>
<b>U.O. POLIZIA LOCALE</b>	<i>Polizia locale - <b>assegnato</b></i>
<b>SETTORE AFFARI GENERALI</b>	<i>Programmazione, organizzazione e gestione del personale - <b>assegnato</b></i>
	<i>Segreteria generale, affari legali, contratti e comunicazione istituzionale - <b>assegnato</b></i>
<b>SETTORE SERVIZI FINANZIARI E DEMOGRAFICI</b>	<i>Programmazione economica e partecipate - <b>assegnato</b></i>
	<i>Risorse tributarie - <b>assegnato</b></i>
	<i>Demografici - <b>assegnato</b></i>
	<i>Sistemi informativi – <b>non assegnato</b></i>
<b>SETTORE SERVIZI ALLA PERSONA</b>	<i>Servizi sociali - <b>assegnato</b></i>
	<i>Servizi per l'infanzia, istruzione e sport - <b>assegnato</b></i>

	<i>Cultura e biblioteca - assegnato</i>
<b>SETTORE SERVIZI AL TERRITORIO, ALL'AMBIENTE E ALLE IMPRESE</b>	<i>Ambiente e Verde - assegnato</i>
	<i>Infrastrutture - assegnato</i>
	<i>Edilizia pubblica e patrimonio - assegnato</i>
	<i>Urbanistica, edilizia privata, SUAP- commercio - assegnato</i>
<b>ART. 16 DEL C.C.N.L FUNZIONI LOCALI DEL 16/11/2022 - INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE - COMMA 2 - LETTERA B:</b>	
<b>RIFERIMENTO ORGANIZZATIVO</b>	<b>INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE</b>
<b>SETTORE SERVIZI AL TERRITORIO, ALL'AMBIENTE E ALLE IMPRESE</b>	<i>Strumenti pianificazione urbanistica - assegnato</i>
<b>SEGRETARIO GENERALE</b>	<i>Transizione digitale e partecipazione - assegnato</i>

L'Ente, a seguito di quanto tutto quanto sopra, si riserva di verificare l'attuale assetto della struttura organizzativa e delle posizioni di responsabilità entro il 31/12/2023, per una conseguente eventuale riaggiornamento.

### 3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

L'attuale quadro di riferimento in materia è costituito dal Contratto Collettivo del comparto Funzioni Locali, triennio 2019 -2021, sottoscritto in data 16/11/2022 (TITOLO VI - Lavoro a distanza - artt- 63 -70). Come previsto dalle "Linee Guida in materia di lavoro agile delle amministrazioni pubbliche" adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica il 30/11/2021 e per le quali è stata acquisita l'intesa in Conferenza Unificata in data 16/12/2022, il CCNL disciplina a regime l'istituto per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale. Nelle more della regolamentazione del lavoro a distanza, nel comune di Cesano Maderno, gli istituti del lavoro agile e del lavoro a distanza rimangono regolati dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione.

### 3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2023 – 2025

#### PREMESSA

Il Piano del fabbisogno di personale per il triennio 2023/2025, viene elaborato tenuto conto della programmazione del Piano del fabbisogno di personale per il triennio 2022/2024 di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 284 del 06/12/2022.

Con la successiva deliberazione di Giunta Comunale n. 67 del 30/03/2023 - *Programmazione delle Risorse Finanziarie per Il Personale 2023 -2025* – si conferma la programmazione delle risorse finanziarie per la spesa del personale come previsto dal DUP 2023- 2025.

Nella stessa deliberazione, si è stabilito che tale programmazione già prevista nel bilancio di previsione 2023-2025 è presupposto necessario per la predisposizione e l'approvazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale nell'ambito della sezione Organizzazione e Capitale umano del PIAO

Primo passo per l'adozione del piano è la rilevazione delle eccedenze ai sensi degli articoli 6 e 33 del decreto legislativo n. 165 del 30 marzo del 2001; secondo quanto dichiarato da tutti i Dirigenti dell'Ente e documentato agli atti dell'istruttoria della presente programmazione, non sono state individuate eccedenze di personale.

Il D.lgs. n. 75 del 25/5/2017 ha modificato sostanzialmente la disciplina della programmazione del fabbisogno di personale contenuta nel Testo Unico sul Pubblico Impiego (D.lgs. 165/2001) rivedendo il concetto di dotazione organica.

Secondo questa logica, per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche, la dotazione organica è un valore finanziario che si sostanzia in una dotazione di spesa potenziale. Questa è la nuova visione introdotta dal D.lgs. 75/2017, che supera il concetto di dotazione organica come un atto cristallizzato per passare ad un paradigma flessibile e finalizzato a rilevare realmente le effettive esigenze di programmazione del fabbisogno di personale.

Nella programmazione del fabbisogno di personale, l'ente deve:

- ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche;
- perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi garantire l'ottimale distribuzione delle risorse umane;
- garantire la coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance;
- garantire la coerenza con le linee di indirizzo fornite dal Dipartimento della Funzione Pubblica;
- dare corso all'individuazione delle risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano del fabbisogno di personale e tenere conto delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali dell'ente;
- indicare la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e alle linee di indirizzo di cui sopra;
- attuare i processi di mobilità interna ed esterna e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle assunzioni obbligatorie delle categorie protette.

Il limite alle assunzioni è stato modificato dal DL 34/2019, art. 33 co. 2 la cui attuazione è resa possibile dall'entrata in vigore del DM attuativo del 17/03/2020, con decorrenza 20 aprile 2020.

In base a tale disposizione, i Comuni possono procedere ad assunzioni a tempo indeterminato 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. Le nuove assunzioni dovranno essere in ogni caso coerenti con i piani triennali dei fabbisogni di personale e rispettose dell'equilibrio pluriennale di bilancio asseverato dall'organo di revisione.

Il valore soglia di spesa massima del personale per il Comune di Cesano Maderno è pari al 27%.

L'ente ha la possibilità di incrementare la spesa del personale di una percentuale massima annuale fino al raggiungimento del valore soglia in misura non superiore al 19% nel 2022, al 21% nel 2023 e al 22% nel 2024.

Rimane tuttora in vigore il limite previsto dall'art. 1 co. 557 e seguenti della L. 296/2006, che consiste nel limite finanziario complessivo costituito dalla spesa media di personale del triennio 2011-2013.

Lo spazio finanziario destinato a ulteriori assunzioni è determinato dal costo del personale in servizio, a cui si aggiunge il costo del personale assumibile in base alla programmazione delle assunzioni consentite per ciascuna delle annualità del triennio 2023 - 2025, in base ai limiti definiti per legge.

La mobilità volontaria ex art. 30 del D.Lgs 165/2001 fra enti non è più neutra ai fini degli equilibri della finanza pubblica.

Si conferma, come già deliberato con deliberazione di Giunta Comunale n. 284 del 06/12/2022, il Comune di Cesano Maderno si colloca nella fascia demografica prevista dall'art. 3 del DPCM 17.03.2020 fra i comuni con popolazione da 10.000 a 59.999 abitanti, con valore soglia del 27,00% e valore effettivo risultante dall'ultimo rendiconto approvato, relativo all'esercizio 2021 pari al 19,53%, potendo incrementare annualmente la spesa di personale registrata nel 2018, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, nel rispetto del limite massimo astratto rispetto al valore soglia per fascia demografica, di cui all'art. 4 DM 17 marzo 2020, come segue:

€ 1.008.023,22 anno 2023 pari al 21% della spesa di personale dell'esercizio 2018;

€ 1.056.024,33 anno 2024 pari al 22% della spesa di personale dell'esercizio 2018;

## PROGRAMMAZIONE 2023 -2025

L'aggiornamento della programmazione del personale 2023 – 2024, nei limiti di sostenibilità finanziaria come sopra evidenziati, consegue alla effettiva attuazione del piano approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 284 del 06/12/2022.

Tenuto conto delle cessazioni, assunzioni e dei diversi movimenti di personale avvenuti anche nel corso del 2023, prima annualità oggetto del presente aggiornamento, lo stato di attuazione del fabbisogno del personale alla data del 01/10/2023 risulta come segue:

SETTORE	EX CAT. / AREA INQUADRAMENTO	PROF. PROFESSIONALE	N. POSTI COPERTI
<b>SEGRETARIO GENERALE</b>	<b>SEGRETARIO GENERALE/DIR</b>	<b>SEGRETARIO GENERALE/DIR</b>	
UO POLIZIA LOCALE	ex D /Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Comandante - commissario capo coordinatore	1
	ex D /Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Ufficiale di PL - Commissario capo	1
	ex D /Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Specialista di vigilanza	1
	ex D /Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Ufficiale direttivo PL	1
	ex C/ Area degli Istruttori	Agente PL	19
	ex C/ Area degli Istruttori	Istruttore amministrativo	1
A.O. TRANSIZIONE DIGITALE E PARTECIPAZIONE	ex D /Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Istruttore direttivo	1
	ex C/ Area degli Istruttori	Istruttore amministrativo	2
<b>TOTALE</b>			<b>27</b>
<b>AFFARI GENERALI</b>	<b>SEGRETARIO GENERALE/DIR</b>	<b>SEGRETARIO GENERALE/DIR</b>	
UO PROGRAMMAZIONE, ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE	ex D /Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Istruttore direttivo	3
	ex C/ Area degli Istruttori	Istruttore amministrativo	4
UO SEGRETERIA GENERALE , AFFARI LEGALI, CONTRATTI E COMUNICAZIONE ISTITUZIONALE	ex D /Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Istruttore direttivo	4
	ex C/ Area degli Istruttori	Istruttore amministrativo	3
	ex B3/ Area degli Operatori Esperti	Collaboratore	
	ex B/ Area degli Operatori Esperti	Esecutore	4
<b>TOTALE</b>			<b>18</b>
<b>SERVIZI AL TERRITORIO, ALL'AMBIENTE E ALLE IMPRESE</b>	<b>DIRIGENTE</b>	<b>DIRIGENTE</b>	<b>1</b>
SEGRETERIA DI AREA E STAFF	ex C/ Area degli Istruttori	Istruttore amministrativo	3
	ex B3/ Area degli Operatori Esperti	Collaboratore	1
	ex B/ Area degli Operatori Esperti	Esecutore	1
UO AMBIENTE E VERDE	ex D /Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Funzionario servizi tecnici	1
	ex D /Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Istruttore Direttivo Servizi Tecnici	1
	ex C/ Area degli Istruttori	Istruttore tecnico	1
	ex B/Area degli Operatori Esperti	Esecutore	1

UO EDILIZIA PUBBLICA E PATRIMONIO	ex D /Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Funzionario servizi tecnici	2
	ex D /Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Istruttore Direttivo Servizi Tecnici	4
	ex C/ Area degli Istruttori	Istruttore tecnico	1
	ex B/Area degli Operatori Esperti	Esecutore	1
UO URBANISTICA, EDILIZIA PRIVATA, SUAP - COMMERCIO	ex D /Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Istruttore Direttivo Servizi Tecnici	6
	ex D /Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Istruttore Direttivo	
	ex C/ Area degli Istruttori	Istruttore tecnico	1
	ex C/ Area degli Istruttori	Istruttore amministrativo	5
	ex B/Area degli Operatori Esperti	Esecutore	1
A.O. STRUMENTI PIANIFICAZIONE URBANISTICA	ex D /Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Funzionario servizi tecnici	1
UO INFRASTRUTTURE	ex D /Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Istruttore Direttivo Servizi Tecnici	2
	ex C/ Area degli Istruttori	Istruttore tecnico	2
<b>TOTALE</b>			<b>36</b>
<b>SERVIZI FINANZIARI E DEMOGRAFICI</b>	<b>DIRIGENTE</b>	<b>DIRIGENTE</b>	<b>1</b>
UO RISORSE TRIBUTARIE	ex D /Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Istruttore direttivo	1
	ex C/ Area degli Istruttori	Istruttore amministrativo	6
	ex B/Area degli Operatori Esperti	Esecutore	1
UO PROGRAMMAZIONE ECONOMICA E PARTECIPATE	ex D /Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Funzionario	2
	ex C/ Area degli Istruttori	Istruttore amministrativo	7
	ex B/ Area degli Operatori Esperti	Esecutore	1
UO SISTEMI INFORMATIVI E COMUNICAZIONE	ex D /Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Istruttore direttivo	1
	ex C/ Area degli Istruttori	Istruttore informatico	1
	ex C/ Area degli Istruttori	Istruttore amministrativo	1
UO DEMOGRAFICI	ex D /Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Funzionario	1
	ex D /Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Istruttore direttivo	1
	ex C/ Area degli Istruttori	Istruttore amministrativo	8
	ex B/Area degli Operatori Esperti	Esecutore	3
<b>TOTALE</b>			<b>35</b>
<b>SERVIZI ALLA PERSONA</b>	<b>DIRIGENTE</b>	<b>DIRIGENTE</b>	<b>1</b>
UO CULTURA E BIBLIOTECA	ex D /Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Funzionario	1
	ex D /Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Istruttore direttivo	1
	ex D /Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Istruttore direttivo biblioteca	2

	ex C/ Area degli Istruttori	Istruttore amministrativo	1
	ex C/ Area degli Istruttori	Istruttore biblioteca	2
	ex B3/ Area degli Operatori esperti	Collaboratore	
UO SERVIZI PER L'INFANZIA, ISTRUZIONE E SPORT	ex D /Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Istruttore direttivo	1
	ex C/ Area degli Istruttori	Istruttore amministrativo	3
UO SERVIZI SOCIALI	ex D /Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Istruttore direttivo	1
	ex D /Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Istruttore direttivo psicologo	1
	ex D /Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Assistente sociale	8
	ex C/ Area degli Istruttori	Istruttore amministrativo	4
<b>TOTALE</b>			<b>26</b>
<b>TOTALE</b>			<b>142</b>

La spesa in essere alla data del 01/10/2023, per l'attuale dotazione organica in servizio, come sopra dettagliata, risulta come segue:

<b>Totale spesa effettiva per 142 posti dotaz. Organica più Segretario Generale - Valore al netto Irap</b>	5.306.072,98			
<b>Spesa da aggiungere per voci diverse come da prospetto seguente</b>	418.626,95			
		<b>Voci da aggiungere</b>	<b>Voci da sottrarre</b>	
<b>Spesa per Segretario Generale</b>	124.303,08			
Retr. Risultato Segretario Generale		10.000,00		
Fondo dipendenti (quota da aggiungere)	560.000,00	95.200,66		
- già compreso nella totale spesa effettiva	464.799,34			
Retr. Risultato E.Q/P.O		36.000,00		
Contributi su retr. Risult. P.O.		8.568,00		
Contributi su Fondo dipendenti	130.000,00	51.542,52		
- già compreso nella totale spesa effettiva	78.457,48			
Fondo Dirigenti	125.191,04			
Retr. Risultato Dirigenti		64.808,96		
Contributi Retr. Risultato Dirigenti		15.470,00		
Straordinari		115.350,00		
Contributi su Straordinari		27.453,30		
Straordinari elettorali a carico Ente	33.000,00			
Contrib. Straordinari elettorali a carico Ente	6.000,00			
Buoni Pasto		72.000,00		
Previdenza complementare (art. 208)	15.000,00			
Spesa per lavoro interinale				
Spesa per Comandi		2.200,00		
Spesa per rimborsi "trasferte"		2.130,00		
Spesa per servizi personale - Elaborazione cedolini	20.000,00			
Fondo incentivi speciali	74.000,00			
Fondo incentivi speciali -IMU	7.200,00			
Contributi su fondo incentivi speciali	19.500,00			
Contributi su fondo incentivi speciali -IMU	2.200,00			
Retribuzione Pers. T. Det. Art 90	50.300,00			
Contributi su Retribuzione Pers. T. Det. Art 90	15.400,00			
ISTAT -diversi e contributi	0,00			
Decurtazione (-) Trasferimenti per assistenti sociali			82.096,49	
	500.723,44			
	82.096,49			
tot	418.626,95			
<b>Spesa totale</b>	<b>5.724.699,93</b>			
<b>Limite spesa</b>	5.856.134,91		<b>Margine di spesa rispetto al limite</b>	131.434,98
1 Istruttore - Polizia locale	33.487,64			
1 Funzionario amministrativo	34.532,15			
1 Operaio esperto	29.746,60			
Totale - al netto Irap	97.766,39			
<b>Totale spesa per 145 posti (142+3)</b>	<b>5.822.466,32</b>		<b>Ulteriore margine di spesa rispetto al limite</b>	33.668,59

Valutato l'impatto in termini di sostenibilità finanziaria, si delinea di seguito il fabbisogno assunzionale a tempo indeterminato.

Posto che prima di procedere a qualsiasi assunzione saranno verificati tutti i vincoli, limiti e parametri previsti dalle normative vigenti e aggiornati per l'anno di assunzione, soprattutto in relazione all'ultimo rendiconto approvato, si prevede sin d'ora che nel caso di intervenute mobilità interne la destinazione delle risorse potrebbe variare conseguentemente nell'ambito del fabbisogno organizzativo individuato. Si ricorrerà altresì all'aggiornamento della composizione qualitativa della dotazione organica conseguente al piano assunzionale delineato.

Le assunzioni a tempo indeterminato possono essere effettuate mediante: procedura selettiva o chiamata nominativa per la copertura della quota d'obbligo del personale appartenente alle categorie protette — sono escluse dai limiti sul turn over e dai limiti di spesa del personale.

- mobilità volontaria fra enti ex art. 30 del D.lgs. 165/2001
- attingendo a graduatorie vigenti presso l'ente
- mediante procedura selettiva pubblica (subordinata all'assenza di graduatorie)
- attingendo a graduatorie vigenti di altri enti (in alternativa al punto precedente)
- in base all'accordo per la definizione dei rapporti e delle modalità di gestione delle selezioni uniche per la formazione di elenchi di idonei all'assunzione nei ruoli dell'amministrazione degli enti locali, con capofila la Provincia di Monza e Brianza

Le procedure assunzionali devono essere precedute dalla verifica di assenza di personale in disponibilità.

Nel triennio 2023-2025 la procedura di mobilità volontaria ex art. 30 del D.lgs. 165/2001 non deve obbligatoriamente precedere l'avvio di assunzioni dall'esterno, in base a quanto previsto dall'art. 3 comma 8 della L. 56/2019. L'assunzione in servizio è subordinata al rispetto dei presupposti richiesti dalla normativa in vigore in materia di limiti assunzionali, del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, e più in generale delle disposizioni di Legge in materia.

Il rispetto di tali presupposti viene verificato al momento dell'assunzione.

In ordine al presente Piano, in questa sede si prevede:

- di procedere alle coperture dei posti che si potranno rendere vacanti a seguito di cessazioni dal servizio fermo restando il limite del rispetto finanziario, precisando altresì che qualora la cessazione riguardi personale con rapporto di lavoro a tempo parziale originariamente assunto con rapporto a tempo pieno, l'assunzione potrà avvenire anche con rapporto a tempo pieno;
- di poter procedere, fermo restando il limite del rispetto finanziario, alla trasformazione dei rapporti di lavoro a tempo pieno di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che fanno richiesta;
- essendo la dotazione organica un limite finanziario complessivo, l'indicazione delle Unità Organizzative e di destinazione è definita a livello di programmazione generale: non costituisce variazione del presente piano del fabbisogno l'eventuale diversa assegnazione delle effettive risorse di personale, disposta in fase di attuazione.

## FABBISOGNO ANNO 2023 - 2024 – ASSUNZIONI

SETTORE /UO	EX CAT. / AREA INQUADRAMENTO	PROFILO PROFESSIONALE	SPESA	MODALITA' COPERTURA
UO Polizia locale	Ex. Cat. C – Area degli Istruttori	n. 1 Agente di Polizia locale	33.487,64	scorrimento graduat./mobilità esterna/selezione pubblica
Servizi al territorio, all'ambiente e alle imprese – UO Urbanistica, edilizia privata, Suap e commercio	Ex. Cat. D – Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	n. 1 Istruttore direttivo	34.532,15	scorrimento graduat./mobilità esterna/selezione pubblica
Servizi finanziari e demografici – UO Demografici	Ex. Cat. B3 – Area degli operatori esperti	N. 1 Collaboratore	29.746,60	scorrimento graduat./mobilità esterna/selezione pubblica

## PROGRESSIONI VERTICALI

Le Progressioni Verticali rappresentano un percorso di crescita professionale riservato ai dipendenti dell'amministrazione e comportano un avanzamento verso una categoria superiore.

Tramite il ricorso a questo istituto, è possibile prevedere il passaggio da una categoria alla categoria superiore riservando al personale che ne abbia titolo la partecipazione ad apposite selezioni interne. La Progressione Verticale comporta una modifica della posizione e del profilo professionale, con la conseguente attribuzione di maggiori complessità e responsabilità.

Le procedure di progressione verticale possono essere distinte in due diverse tipologie:

- **procedure ordinarie**, la cui disciplina, sebbene richiamata nei contratti, trae origine unicamente dalla legge;
- **procedure speciali**, temporalmente limitate alla finestra temporale compresa tra il 1° aprile 2023 ed il 31 dicembre 2025, la cui disciplina è invece prevista nel CCNL (art. 5 e art. 13 comma 6 ), che può dispiegarsi mediante la definizione di criteri valutativi e selettivi analoghi a quelli previsti dalla legge, con una parziale deroga al possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno e con rinvio a regolazioni di maggior dettaglio che dovranno essere adottate dagli enti, previo confronto sindacale.

L'Ente si riserva di individuare successivamente l'effettiva procedura da seguire, per la copertura dei posti destinati con la presente programmazione alle progressioni verticali, anche sulla scorta della definizione dei necessari criteri.

La programmazione relativa ai posti da coprire con progressioni verticali, a partire dall'annualità 2024 e sino al 2025, è dettagliata come segue:

AREA CLASSIFICAZIONE INQUADRAMENTO	N. POSTI	SPESA NECESSARIA AL NETTO DI IRAP	
da area degli OPERATORI ad area ISTRUTTORI	2 amministrativi	4.097,92	
da area degli ISTRUTTORI ad area FUNZIONARI ED ELAVATA QUALIFICAZIONE	2 amministrativi 1 tecnico	8.210,07	
da area degli ISTRUTTORI ad area FUNZIONARI ED ELAVATA QUALIFICAZIONE P.L.	1	2.838,09	
<b>TOTALE</b>		15.145,88	

## DOTAZIONE ORGANICA 2024 – COMPRENSIVA DEI NUOVI POSTI E DELLE PROGRESSIONI VERTICALI:

SETTORE	EX CAT. / AREA INQUADRAMENTO	PROF. PROFESSIONALE	N. POSTI COPERTI	FABBISOGNO 2023/2024 - NUOVI POSTI	FABBISOGNO 2024 - PROGRESSIONI VERTICALI
<b>SEGRETARIO GENERALE</b>	<b>SEGRETARIO GENERALE/DIR</b>	<b>SEGRETARIO GENERALE/DIR</b>			
UO POLIZIA LOCALE	ex D /Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Comandante - commissario capo coordinatore	1		
	ex D /Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Ufficiale di PL - Commissario capo	1		
	ex D /Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Specialista di vigilanza	1		
	ex D /Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Ufficiale direttivo PL	1		

	ex C/ Area degli Istruttori	Agente PL	19		
	ex C/ Area degli Istruttori	Istruttore amministrativo	1		
	ex C/ Area degli Istruttori	Agente PL		1	
	ex D /Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Ufficiale direttivo PL			1
A.O. TRANSIZIONE DIGITALE E PARTECIPAZIONE	ex D /Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Istruttore direttivo	1		
	ex C/ Area degli Istruttori	Istruttore amministrativo	2		
<b>TOTALE</b>			<b>27</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>AFFARI GENERALI</b>	<b>SEGRETARIO GENERALE/DIR</b>	<b>SEGRETARIO GENERALE/DIR</b>			
UO PROGRAMMAZIONE, ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE	ex D /Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Istruttore direttivo	3		
	ex C/ Area degli Istruttori	Istruttore amministrativo	4		
UO SEGRETERIA GENERALE , AFFARI LEGALI, CONTRATTI E COMUNICAZIONE ISTITUZIONALE	ex D /Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Istruttore direttivo	4		
	ex C/ Area degli Istruttori	Istruttore amministrativo	3		
	ex B3/ Area degli Operatori Esperti	Collaboratore			
	ex B/ Area degli Operatori Esperti	Esecutore	4		
	ex C/ Area degli Istruttori	Istruttore amministrativo			1
<b>TOTALE</b>			<b>18</b>		<b>1</b>
<b>SERVIZI AL TERRITORIO, ALL'AMBIENTE E ALLE IMPRESE</b>	<b>DIRIGENTE</b>	<b>DIRIGENTE</b>	<b>1</b>		
SEGRETERIA DI AREA E STAFF	ex C/ Area degli Istruttori	Istruttore amministrativo	3		
	ex B3/ Area degli Operatori Esperti	Collaboratore	1		
	ex B/ Area degli Operatori Esperti	Esecutore	1		
	ex C/ Area degli Istruttori	Istruttore amministrativo			1
UO AMBIENTE E VERDE	ex D /Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Funzionario servizi tecnici	1		
	ex D /Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Istruttore Direttivo Servizi Tecnici	1		
	ex C/ Area degli Istruttori	Istruttore tecnico	1		
	ex B/Area degli Operatori Esperti	Esecutore	1		
UO EDILIZIA PUBBLICA E PATRIMONIO	ex D /Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Funzionario servizi tecnici	2		
	ex D /Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Istruttore Direttivo Servizi Tecnici	4		

	ex C/ Area degli Istruttori	Istruttore tecnico	1		
	ex B/Area degli Operatori Esperti	Esecutore	1		
	ex D /Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Istruttore Direttivo Servizi Tecnici			1
UO URBANISTICA, EDILIZIA PRIVATA, SUAP - COMMERCIO	ex D /Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Istruttore Direttivo Servizi Tecnici	6		
	ex D /Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Istruttore Direttivo			
	ex C/ Area degli Istruttori	Istruttore tecnico	1		
	ex C/ Area degli Istruttori	Istruttore amministrativo	5		
	ex B/Area degli Operatori Esperti	Esecutore	1		
	ex D /Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Funzionario			1
A.O. STRUMENTI PIANIFICAZIONE URBANISTICA	ex D /Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Funzionario servizi tecnici	1		
UO INFRASTRUTTURE	ex D /Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Istruttore Direttivo Servizi Tecnici	2		
	ex C/ Area degli Istruttori	Istruttore tecnico	2		
<b>TOTALE</b>			<b>36</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
<b>SERVIZI FINANZIARI E DEMOGRAFICI</b>	<b>DIRIGENTE</b>	<b>DIRIGENTE</b>	<b>1</b>		
UO RISORSE TRIBUTARIE	ex D /Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Istruttore direttivo	1		
	ex C/ Area degli Istruttori	Istruttore amministrativo	6		
	ex B/Area degli Operatori Esperti	Esecutore	1		
UO PROGRAMMAZIONE ECONOMICA E PARTECIPATE	ex D /Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Funzionario	2		
	ex C/ Area degli Istruttori	Istruttore amministrativo	7		
	ex B/ Area degli Operatori Esperti	Esecutore	1		
UO SISTEMI INFORMATIVI E COMUNICAZIONE	ex D /Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Istruttore direttivo	1		
	ex C/ Area degli Istruttori	Istruttore informatico	1		
	ex C/ Area degli Istruttori	Istruttore amministrativo	1		
UO DEMOGRAFICI	ex D /Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Funzionario	1		
	ex D /Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Istruttore direttivo	1		
	ex C/ Area degli Istruttori	Istruttore amministrativo	8		

	ex B/Area degli Operatori Esperti	Esecutore	3		
	ex B3/ Area degli Operatori Esperti	Collaboratore		1	
	ex D /Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Istruttore direttivo			1
<b>TOTALE</b>			<b>35</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>SERVIZI ALLA PERSONA</b>	<b>DIRIGENTE</b>	<b>DIRIGENTE</b>	<b>1</b>		
UO CULTURA E BIBLIOTECA	ex D /Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Funzionario	1		
	ex D /Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Istruttore direttivo	1		
	ex D /Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Istruttore direttivo biblioteca	2		
	ex C/ Area degli Istruttori	Istruttore amministrativo	1		
	ex C/ Area degli Istruttori	Istruttore biblioteca	2		
	ex B3/ Area degli Operatori esperti	Collaboratore			
UO SERVIZI PER L'INFANZIA, ISTRUZIONE E SPORT	ex D /Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Istruttore direttivo	1		
	ex C/ Area degli Istruttori	Istruttore amministrativo	3		
	ex D /Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Istruttore direttivo			1
UO SERVIZI SOCIALI	ex D /Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Istruttore direttivo	1		
	ex D /Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Istruttore direttivo psicologo	1		
	ex D /Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Assistente sociale	8		
	ex C/ Area degli Istruttori	Istruttore amministrativo	4		
<b>TOTALE</b>			<b>26</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>TOTALE</b>			<b>142</b>	<b>3</b>	<b>6</b>
<b>TOTALE DOTAZIONE ORGANICA 2024</b>				<b>145</b>	

Ai fini dell'attuazione del fabbisogno 2023-2025 e delle previste nuove assunzioni, come sopra definito, si precisano di seguito ulteriori disposizioni e criteri.

Compete al dirigente del personale attuare le procedure alternative per la copertura del posto e le assunzioni previste.

Oltre alla copertura dei posti previsti nel piano delle assunzioni 2023/2024 e seguenti, restano liberi i provvedimenti di mobilità interna in quanto espressione del potere di organizzazione sancito dall'articolo 5 del D.lgs. 165/01.

I posti previsti nel piano del fabbisogno hanno valore di programmazione e il Dirigente del personale, nell'avviare le procedure di assunzione, può variare l'assegnazione alla struttura, dandone ampia motivazione negli atti.

Per quanto riguarda la spesa per **lavoro flessibile**, anch'essa oggetto di modifica da parte del D.L. 90/2014, il limite è fissato pari alla spesa per le medesime finalità dell'anno 2009, con riferimento ai valori impegnati.

Tale limite è già stato oggetto di certificazione in occasione di presentazione del questionario al rendiconto, riferito ai dati 2019 ed è pari a € 58.149,92.

Si conferma l'utilizzo delle risorse disponibili fino al limite annuo di € 58.149,92 per gli anni 2023-2025, secondo i seguenti indirizzi:

- si ricorre a forme flessibili per garantire la funzionalità degli uffici;
- per esigenze temporanee ed eccezionali in base a segnalazione dei dirigenti.

Si conferma l'attivazione a supporto della regolare funzionalità degli uffici delle diverse forme di risorse a supporto del lavoro e di tirocinio quali **LPU, Doti Comune, Servizio Civile**, secondo la programmazione in atto nell'ente e nel rispetto della normativa vigente. Si precisa che le spese conseguenti non costituiscono spese di personale.

## **INFUNGIBILITA'**

In questa sede di programmazione si ritiene necessario individuare, ad integrazione della disciplina vigente per gli Incarichi di Elevata Qualificazione, quale disposizione per la gestione degli stessi e dei relativi posti connessi, quanto segue.

Le posizioni di lavoro connesse ad incarichi di Elevata Qualificazione, come individuati dall'Amministrazione nell'assetto organizzativo vigente, ex art. 16, comma 2° lett. a) e lett. b), del C.C.N.L. Funzioni Locali del 16/11/2022, con i relativi posti, sono dichiarati infungibili in considerazione del livello di competenze richieste che determinano la necessità dell'assenso per la mobilità da verificarsi, al fine di evitare disservizi che pregiudichino il regolare funzionamento delle unità organizzative di riferimento, tenuto conto in particolare delle esigenze dell'utenza interna ed esterna.

## **CATEGORIE PROTETTE E RISERVE PERSONALE**

L'ente ha provveduto all'invio annuale del prospetto informativo sul collocamento obbligatorio, al 31/12/2021 da cui emerge la necessità di coprire un posto di quota d'obbligo di cui alla L. 68/99, art. 18, tutt'ora in fase di attuazione. Nel corso del 2023 l'Ente si è interfacciato con altri enti titolari di graduatoria relativa alla quota d'obbligo di cui alla L.68/99, art.18, senza concludere l'assunzione. L'amministrazione continuerà ad intraprendere le strade necessarie al fine di coprire la copertura di cui sopra.

Nell'attuazione della programmazione del personale si tiene conto della riserva di Legge prevista nel D.lgs. n. 66/2010, commi 3 e 4 dell'articolo 1014 e commi 3 e 9 dell'articolo 678, per cui, per l'assunzione agli impieghi civili nelle pubbliche amministrazioni di personale non dirigente, opera la riserva obbligatoria di posti a favore dei militari di truppa delle Forze armate, congedati senza demerito dalle ferie contratte anche al termine o durante le rafferme, fermi restando i diritti dei soggetti aventi titolo all'assunzione obbligatoria ai sensi del D.lgs. 23 novembre 1988, n. 509, e della Legge 12 marzo 1999, n. 68.

## **PROFILI E CONTENUTO PROFESSIONALE**

In questa sede, in merito alla definizione dei profili, sono state utilizzate le macro-famiglie di profili presenti nei documenti di programmazione precedenti, in attesa di una più completa revisione, come previsto nuovo CCNL 2019 – 2021 dei dipendenti del comparto Funzioni Locali del 16/11/2022.

Si specifica tuttavia che il contenuto professionale richiesto può essere ulteriormente dettagliato in funzione del tipo di posizione ricercata in sede di avvio delle procedure di assunzione. Con l'indizione si determinerà la possibilità di utilizzare graduatorie presenti nell'ente o di convenzionarsi con altri enti per l'utilizzo di loro graduatorie, piuttosto che avviare una nuova procedura selettiva.

In relazione al tema dei profili professionali si richiama, infine, la determinazione n. 62/A del 30/03/2023 con la quale si è proceduto al re-inquadramento del personale secondo il nuovo sistema di riclassificazione, come sopra esplicitato.

## **3.4 FORMAZIONE DEL PERSONALE**

Il C.C.N.L. relativo al personale del comparto Funzioni Locali 2019/2021 del 16/11/2022, all'art. 54 ha previsto:

*“Per sostenere una efficace politica di sviluppo delle risorse umane, gli enti assumono la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della*

modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative”.

Il Comune di Cesano Maderno, all'interno del DUP, come approvato con deliberazione C.C. n. 24 del 02/02/2023, in relazione alla Linea programmatica L07.2 – Servizi Comunali efficienti – ha previsto tra gli obiettivi operativi, di realizzare piani di formazione in linea con le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, attivando le più opportune risorse interne ed esterne disponibili.

Da questo presupposto discende, tra l'altro, una rivista modalità operativa dell'organizzazione dell'attività formativa a favore dei dipendenti per l'anno 2023. E' tutt'ora in corso la pianificazione complessiva della formazione del personale in relazione ai diversi profili ed ambiti.

La prima iniziativa trasversale per l'attuazione è stata messa in campo con un primo provvedimento all'inizio del 2023; l'Ente ha infatti aderito alla proposta presentata da *Upel Milano*. Si tratta della possibilità, a fronte di un impegno economico annuale di 2.500,00 euro, di fruire di un programma generale che prevede iniziative a favore del personale dipendente di diversa natura, comprese proposte legate alla formazione obbligatoria.

Con la deliberazione G.C n. 140 del 27/06/2023 "PIANO STRATEGICO "RI-FORMARE LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE PERSONE QUALIFICATE PER QUALIFICARE IL PAESE" – ADESIONE AL PROGETTO "SYLLABUS – COMPETENZE DIGITALI PER LA PA" è stata attivato un altro canale per il potenziamento delle competenze tecniche trasversali nell'ambito strategico della digitalizzazione.

Al di là dei programmi trasversali gestiti unitariamente, rimane la possibilità di partecipare a specifiche proposte formative e di aggiornamento coerenti con gli obiettivi strategici ed operativi dell'Amministrazione.

Da un punto di vista finanziario, nel Bilancio triennale 2023-2025, le risorse sono state allocate in un unico capitolo di spesa assegnato all'UO Programmazione, organizzazione e gestione del personale, per complessivi 40.000,00 euro, dei quali 4.000,00 destinati alla formazione obbligatoria.

Riportiamo di seguito una sintesi della effettiva attività di formazione realizzata da gennaio a settembre 2023:

DESCRIZIONE	ENTE FORMATORE	DATA	DIP.COINVOLTI
Legge di Bilancio 2023 novità in materia di servizi sociali	Sofis di Michele Majetta	26/01/2023 dalle h 9:15 alle ore 12:50	Servizi Sociali
La ristorazione scolastica	ATS Brianza	24/01/2023 via teams	Servizi Sociali
Commissione mensa	Tecnologo alimentare	21/02/2023 dalle 18:30 alle 20:30 - webinar	Servizi per infanzia istruzione e sport
Il primo impatto con lo stato civile	ANUSCA	06/03/2023 presso il comune di Limbiate dalle 14:30 alle 18:00	Stato Civile
D.Lgs 150/2022 "Riforma Cartabia"	Comune di Seveso	02/03/2023 dalle 14:30 alle 17:00 presso fondazione Lombardia Ambiente	Polizia Locale
Il controllo documentale e le falsificazioni	ECM LIVE	16/03/2023 dalle 9:00 alle 14:00 presso biblioteca comunale di Bollate	Polizia Locale
Gli acquisti sotto soglia nel mercato elettronico nazionale	<b>UPEL MILANO</b>	14/03/2023 dalle 10:00 alle 12:00 - webinar	Segreteria di area e staff
Gli acquisti sotto soglia nel mercato elettronico nazionale	<b>UPEL MILANO</b>	14/03/2023 dalle 10:00 alle 12:00 - webinar	Programmazione territoriale

SEMINARIO ALTA FORMAZIONE "Nuova disciplina dei servizi pubblici di rilevanza economica"	<b>UPEL MILANO</b>	17/03/2023 dalle 9:30 alle 12:30 (Palazzo Borromeo)	ALTA FORMAZIONE – destinatari dirigenti responsabili
L'istruttoria dell'Ufficiale di Stato Civile nel procedimento di riconoscimento della cittadinanza iure sanguinis	ANUSCA	20/03/2023 dalle 14:30 alle 16:30 webinar	Demografici
Passweb: dalla pensione alle prestazioni di fine servizio/rapporto	PUBBLIFORMEZ	22/03/2023 dalle 9:00 alle 13:00 e dalle 14:00 alle 16:00 webinar	Programmazione, organizzazione e gestione del personale
Corso di formazione online "cucina aperta"	Tecnologi alimentari incaricati	25/03/2023 e 04/04/2023 dalle 9:00 alle 12:30	Istruzione
Gli acquisti sotto soglia sulla piattaforma SINTEL - affidamento diretto	<b>UPEL MILANO</b>	28/03/2023 dalle 10:00 alle 12:00 - webinar	Segreteria di area e staff (Area servizi al territorio, all'ambiente e alle imprese)
Gli acquisti sotto soglia sulla piattaforma SINTEL - affidamento diretto	<b>UPEL MILANO</b>	28/03/2023 dalle 10:00 alle 12:01 - webinar	Programmazione urbanistica - SUE - SUAP e commercio
La gestione anagrafica dei cittadini comunitari	ANUSCA	03/04/2023 dalle 14:30 alle 16:30 webinar	Demografici
Maternità e paternità - gestione, profili economici e previdenziali	Halley Informatica	04/04/2023 dalle 9:30 alle 11:00 webinar	Gestione personale
Corso di formazione online "cucina aperta"	Tecnologi alimentari	20/04/2023 dalle 20:00 alle 22:30 - webinar da casa	Cultura
La transazione digitale: tra amministrazione digitale e privacy	<b>UPEL Milano</b>	26/04/2023 dalle 10:00 alle 12:00 - webinar	Sistemi Informativi
Gli acquisti sotto soglia sulla piattaforma SINTEL - affidamento diretto	<b>UPEL Milano</b>	09/05/2023 dalle 10:00 alle 12:00 webinar	Segreteria di area e staff
La transazione digitale: tra amministrazione digitale e privacy	<b>UPEL Milano</b>	10/05/2023 dalle 10:00 alle 12:00 - webinar	Sistemi Informativi
La transazione digitale: tra amministrazione digitale e privacy	<b>UPEL Milano</b>	31/05/2023 dalle 10:00 alle 12:00 - webinar	Sistemi Informativi
Corso di aggiornamento: il matrimonio dalla A alla Z dalle pubblicazioni al divorzio	ANUSCA	09/05/2023 dalle 14:00 alle 17:00 webinar	Demografici
Corso di aggiornamento: lo stato civile digitale	ANUSCA	16/05/2023 dalle 10:00 alle 13:00 webinar	Demografici
La nuova disciplina circolazione veicoli esteri in Italia	ECM LIVE	24/05/2023 dalle 9:00 alle 14:30 Bollate	Polizia Locale
Gli acquisti sopra soglia sulla piattaforma SINTEL alla luce del nuovo codice dei contratti	<b>UPEL Milano</b>	16/05/2023 dalle 10:00 alle 12:00 webinar	Segreteria di area e staff

Percorso di alta formazione in sicurezza stradale	Polis Lombardia	17/05/2023 dalle 9:30 alle 12 e dalle 13:15 alle 16:15 Milano	Infrastrutture
Percorso di alta formazione in sicurezza stradale	Polis Lombardia	31/05/2023 dalle 9:30 alle 12:30 e dalle 13:45 alle 16:45 Milano	Infrastrutture
Le procedure operative e amministrative di bonifica dei siti contaminati	Scuola per l'ambiente Lombardia	29/05/2023 dalle 9:30 alle 13:00 Milano	Ambiente
Evento di formazione e aggiornamento in materia di suap associato camerale	Camera di Commercio	09/06/2023 dalle 9:30 alle 12:30 Milano	Commercio
Le linee guida AGID sulla formazione, gestione e conservazione dei documenti informatici II parte	<b>UPEL Milano</b>	14/06/2023 dalle 10:00 alle 12:00 - webinar	Sistemi Informativi
Spaccio di stupefacenti: attività e atti di polizia giudiziaria	Comune di San Donato Milanese	14/06/2023 dalle 9 alle 13 presso il Comune di San Donato Milanese	Polizia Locale
Percorso di alta formazione in sicurezza stradale	Polis Lombardia	14/06/2023 dalle 9:30 alle 12:30 e dalle 13:45 alle 16:45 Milano	Infrastrutture
Percorso di alta formazione in sicurezza stradale	Polis Lombardia	28/06/2023 dalle 9:30 alle 12:30 e dalle 13:45 alle 16:45 Milano	Infrastrutture
Privacy - le basi giuridiche del trattamento	<b>UPEL Milano</b>	30/06/2023 dalle 11:00 alle 12:00	Sistemi Informativi
Learning on field: identificazione degli alberi, identificazione delle principali malattie che colpiscono gli alberi, visual tree assessment-analisi visiva, visual tree assessment-analisi strumentale	Università degli studi di Milano-facoltà di agraria	09/06/2023 in presenza a Lecco dalle 9:00 alle 17:00	Ambiente
Gestire le presenze scomode in anagrafe: i senza fissa dimora e la popolazione temporanea	ANUSCA	19/06/2023 dalle 14:30 alle 16:00 webinar	Servizi Demografici
Validità legale del documento informatico	<b>UPEL Milano</b>	06/07/2023 dalle 10:00 alle 12:00 - webinar	Sistemi Informativi
Programmazione e Progettazione RUP	ANCI	07/07/2023 dalle 10:00 alle 12:00 Webinar	Segreteria di area e staff
Il nuovo codice dei contratti pubblici	CUC Monza Brianza	07/07/2023 dalle 9:00 alle 13:30 - webinar	Dirigenti
Istanze e dichiarazioni telematiche del cittadino	<b>UPEL Milano</b>	12/07/2023 dalle 10:00 alle 12:00 - webinar	Sistemi Informativi
ASO e TSO - corso informativo e di aggiornamento per operatori di Polizia Locale	Comune di Trezzano sul Naviglio	12/07/2023 - dalle 9:30 alle 12:30 a Trezzano	Polizia Locale

I nuovi profili professionali dopo la riclassificazione del personale	Halley Informatica	13/07/2023 - dalle 14:30: alle 15:30 webinar	Uff del Personale
Percorso di alta formazione in sicurezza stradale	Polis Lombardia	05/07/2023 dalle 9:30 alle 13:00 e dalle 14:00 alle 17:00 Milano	Infrastrutture
Corso di formazione per Operatori Locali di Progetto (OLP) del Servizio Civile	SCANCI	19/07/2023 dalle 9:30 alle 13:30 Milano	Cultura
Privacy - Il DPO nelle PA: ruolo, responsabilità, attività	<b>UPEL Milano</b>	28/09/2023 dalle 10:00 alle 12:00 webinar	Sistemi informativi
La digitalizzazione dei contratti nel nuovo codice dei contratti	HALLEY	11/09/2023 dalle 15:00 alle 16:30 webinar	Segreteria Generale
Qualificazione stazione appaltanti	ANCI	22/09/2023 dalle 10:00 alle 12:00	Segreteria di area e staff
Il ricorso al prefetto	Halley	26/09/2023 dalle 14:30 alle 16:00	Polizia Locale
Trasparenza e accesso civico	<b>UPEL Milano</b>	20/10/2023 dalle 10:00 alle 12:00 webinar	Sistemi informativi
Transizione digitale - peccati di protocollo	<b>UPEL Milano</b>	27/10/2023 dalle 10:00 alle 12:00 webinar	Sistemi informativi
Competenze e strumenti della P.L.	Fondazione GARI	3/10/2023 non specificato	Polizia Locale
Le attività di indagine della P.O.	Fondazione GARI	04/10/2023 - non specificato	Polizia Locale
Leggi normative e sicurezza dei parchi giochi	ANCILAB	10/10/2023 - Milano sede Ancilab	Ambiente

#### 4. MONITORAGGIO

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

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