

COMUNE DI APPIANO GENTILE

Provincia di Como

Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

Triennio 2024– 2026

(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)

Approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. _____ del _____

Premessa

Le finalità del PIAO sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla *mission* pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Per il 2023 il documento ha necessariamente un carattere sperimentale essendo la prima volta che viene adottato.

Riferimenti normativi

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (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 e il Piano triennale dei fabbisogni del personale - quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. 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.

Il Decreto Reclutamento fissava al 31 gennaio 2022 la scadenza per adottare il PIAO. Il decreto legge "Milleproroghe", varato il 23 dicembre 2021 dal Consiglio dei Ministri, aveva spostato la data al 30 aprile 2022 e al 31 luglio 2022 per gli enti locali. Infine, il Decreto PNRR 2 aveva spostato la scadenza al 30 giugno 2022 e al 30 settembre 2022 per gli enti locali, più 120 giorni dalla data di approvazione del bilancio per gli enti locali in sede di prima applicazione.

Il Ministro dell'Interno ha poi disposto il differimento al 31 luglio 2022 del termine per la deliberazione del bilancio di previsione 2022/2024 da parte degli enti locali. Il termine per la presentazione del PIAO per gli enti locali slittava quindi a novembre.

Con il decreto del 28 luglio 2022, il Ministro dell'Interno ha ulteriormente prorogato il termine per l'approvazione dei bilanci di previsione degli enti locali al 31 agosto 2022.

Ulteriore effetto della proroga del termine per l'approvazione del bilancio di previsione è lo slittamento al 31 dicembre p.v. (120 giorni successivi) del termine per l'approvazione del PIAO, in base all'articolo 8 comma 3 del DM 24 giugno 2022.

Per l'anno 2022 il Comune di Appiano Gentile ha approvato con distinte deliberazioni della Giunta Comunale le diverse sezioni previste ed incluse nel PIAO.

Per l'anno 2023 con deliberazione della Giunta Comunale n. 115 in data 31.05.2023 veniva approvato per la prima volta il PIAO 2023_2025, pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente e inviato al Dipartimento della funzione pubblica per la pubblicazione sul portale dedicato.

Con successiva deliberazione n. 225 in data 22.11.2023 veniva approvata la prima modifica al PIAO, limitatamente alla Sezione Piano Triennale dei Fabbisogni del personale.

Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026,, in continuità con il PIAO 2023 – 2025 ha quindi il compito principale 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.

SEZIONE 1 PROGRAMMAZIONE

SCHEDA ANAGRAFICA DEL COMUNE DI APPIANO GENTILE

Denominazione Ente: Comune di Appiano Gentile
Indirizzo Via Baradello n. 4
PEC info@pec.comune.appianogentile.co.it
Partita Iva 00602480139
Codice Fiscale 00602480139
Codice Istat 013010
Sito web istituzionale www.comune.appianogentile.co.it
Telefono 031972811
Mail segreteria@comune.appianogentile.co.it

Dati sul territorio e la popolazione, tratti dal Documento unico di programmazione 2023 – 2025.

Territorio (ambiente geografico)

Estensione geografica

Superficie	kmq	12,09
------------	-----	-------

Risorse idriche

Laghi	num.	0
-------	------	---

Torrenti	num.	3
----------	------	---

Strade

Statali	Km	0
---------	----	---

Provinciali	Km	8
-------------	----	---

Comunali	Km	68
----------	----	----

Vicinali	Km	3
----------	----	---

Territorio (urbanistica)

Piani e strumenti urbanistici vigenti

Piano di governo del Territorio (PGT)

delibera consiglio comunale n.22 del 27/07/2012

Piano di zonizzazione acustica

delibera consiglio comunale n.17 del 26/04/2017

Piano cimiteriale

ultimo aggiornamento delibera consiglio comunale n. 30 del 30/11/2023

delibera consiglio comunale n.5 del 23/03/2016

Piano degli insediamenti produttivi

Industriali	(no)
-------------	------

Artigianali	(no)
-------------	------

Comerciali	(si)
------------	--------

Coerenza urbanistica

Coerenza con gli strumenti urbanistici (s/n)		
Area interessata P.E.E.P.	mq	23.404
Area disponibile P.E.E.P.	mq	0,00
Area interessata P.I.P.	mq	0,00
Area disponibile P.I.P.	mq	0,00

POPOLAZIONE

Il Comune è l'ente locale che rappresenta la propria sviluppo. Abitanti e territorio, pertanto, sono gli elementi composizione demografica locale mostra tendenze, come saper interpretare prima di pianificare gli interventi. soprattutto il saldo naturale e il riparto per sesso ed età decisioni dell'Amministrazione Comunale. E questo degli investimenti.



comunità, ne cura gli interessi e ne promuove lo essenziali che caratterizzano il Comune. La l'invecchiamento, che un'amministrazione deve L'andamento demografico nel complesso, ma sono fattori importanti che incidono sulle riguarda sia l'erogazione dei servizi che la politica

DESCRIZIONE DELLA MISSIONE DEL SERVIZIO DEMOGRAFICO

Il Servizio Comunale preposto alla gestione Demografica si occupa di tutte le attività relative ad Anagrafe, Stato Civile, Elettorale oltre ad essere competente della locale Sottocommissione Elettorale Circondariale.

Si tratta della gestione di funzioni di competenza statale attribuite per Legge ai Comuni per l'esercizio delle quali il Comune deve far riferimento unicamente alla normativa in vigore.

FINALITÀ: EROGAZIONE DI SERVIZI AL CONSUMO

Anagrafe

L'ufficio anagrafe rilascia le carte d'identità elettroniche (CIE) e in casi residuali, cartacee, anche a domicilio ai soggetti impossibilitati a recarsi presso gli uffici comunali) e i certificati anagrafici anche tramite il servizio online (con l'apposizione del Timbro Digitale).

Provvede alle verifiche di autocertificazioni consegnate dai cittadini ai vari enti.

Esegue le autenticazioni di firma e di copie di documenti.

Provvede alle autenticazioni di firme per passaggi di proprietà di beni mobili ai sensi del D.L n. 223/2006 convertito in legge N. 248/2006, attività che in precedenza era di competenza notarile.

Espleta le pratiche di iscrizione, variazione e cancellazione dall'anagrafe della popolazione residente per trasferimento di cittadini italiani e stranieri.

Espleta le pratiche di iscrizione, variazione e cancellazione dall'Anagrafe degli Italiani Residenti all'Estero (A.I.R.E.).

Rilascia gli attestati di regolarità di soggiorno ai cittadini comunitari residenti, attività che in precedenza era svolta dalla Questura e che comporta la verifica del possesso dei requisiti previsti dalla legge (accertamento dei redditi e del possesso di assicurazioni sanitarie, verifica della documentazione relativa al lavoro).

Verifica la regolarità del soggiorno di cittadini extracomunitari mediante convocazione dei cittadini con permesso di soggiorno scaduto, acquisizione e registrazione della ricevuta per il rinnovo o del nuovo permesso e acquisizione della dichiarazione di dimora abituale prevista dalla legge.

Redige le statistiche mensili ed annuali per l'Istat, la Prefettura e altri enti.

Effettua con cadenza disposta dall'ISTAT il Censimento Generale della popolazione e delle abitazioni, realizzando anche l'Archivio nazionale delle strade e dei numeri civici.

A seguito dell'avvenuto passaggio in ANPR sono state apportate diverse modifiche al Regolamento Anagrafico di cui queste sono le più rilevanti:

- sostituzione del concetto di comune di iscrizione anagrafica con quello di comune di residenza;
- stralciata dalle ipotesi di iscrizione e cancellazione e ricondotta ai casi di mutazione anagrafica la "fattispecie del trasferimento da altro comune o dall'estero del cittadino iscritto";
- introdotto, tra le cause di cancellazione, il trasferimento all'estero dello straniero, mentre ne sono escluse il trasferimento della residenza in altro comune, all'estero, e il trasferimento del domicilio della persona senza fissa dimora;
- **i certificati anagrafici possono essere rilasciati da qualsiasi Ufficio Anagrafe;**
- introdotto l'obbligo di identificazione del soggetto richiedente;
- **l'interessato può accedere ai propri dati contenuti nell'ANPR presso qualsiasi ufficio anagrafe oppure utilizzando il portale ministeriale destinato ai cittadini;**
- le rilevazioni demografiche effettuate in conformità non più ai modelli bensì ai metodi, ai formati ed agli standard indicati dall'Istat e tenuto anche conto della disciplina attuativa in materia di censimento permanente;
- la vigilanza anagrafica effettuata dal Prefetto viene riferita alla correttezza degli adempimenti anagrafici.

Stato Civile

Redige gli atti di nascita e di morte dei cittadini residenti.

Espleta le pratiche di acquisto della cittadinanza italiana, trascrive gli atti di stato civile che vengono trasmessi dai Consolati degli stati steri esteri relativi a cittadini italiani

Si occupa delle pubblicazioni di matrimonio, della celebrazione dei matrimoni civili, delle unioni civili e della trascrizione dei matrimoni religiosi.

Esegue le pratiche di trasporto salma (sia all'interno che all'esterno del Comune) e svolge le pratiche di cremazione.

Rilascia i certificati e gli estratti di stato civile anche tramite il servizio online.

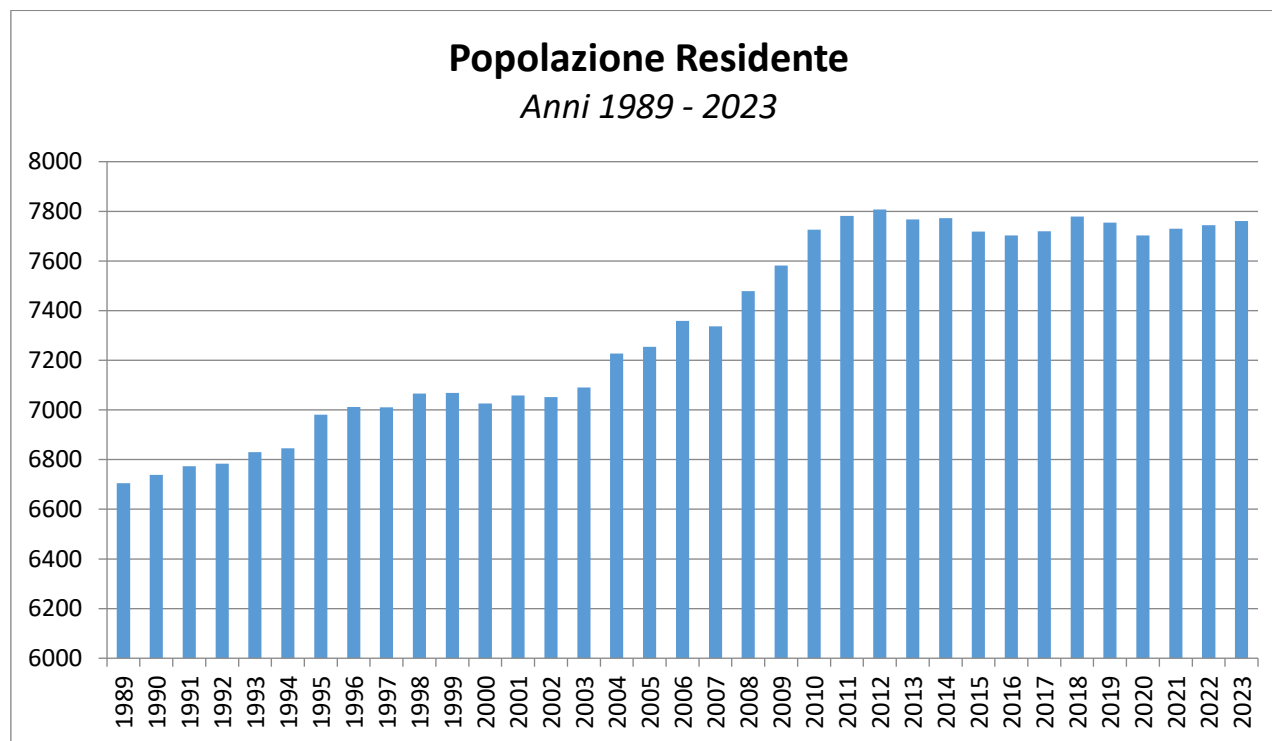
Espleta le pratiche relative alle richieste di separazione e di divorzio come previsto dall'Art. 12 del D.L. 12 settembre 2014, n. 132 convertito con modificazioni dalla Legge 10 novembre 2014 n. 162.

Acquisisce, registra e conserva le Disposizioni anticipate di trattamento (DAT) di quei cittadini che, a norma della Legge 219/2017, decidono di depositarle presso il Comune di residenza.

ANDAMENTO DEMOGRAFICO

I cittadini residenti nel Comune di Appiano Gentile al 31 ottobre 2023 erano 7.761.

Nel periodo compreso dal 1989 ad oggi la popolazione è aumentata di circa 1.000 unità mostrando una curva di crescita lineare che ha visto il proprio picco nel periodo compreso tra il 2004 e il 2011 per poi rallentare stabilizzandosi attorno ai 7.700 residenti.



In questi anni, anche a fronte di una flessione dei residenti, il saldo registrato tra Immigrati ed Emigrati, è sempre rimasto positivo.

Se per esempio consideriamo il 2015, ovverosia l'anno in cui è stato registrato il calo demografico più rilevante (-54 unità), noteremo come, la differenza tra nuove iscrizioni ed emigrazioni, è comunque positiva (+5 unità).

In questi anni, anche a fronte di una flessione dei residenti, il saldo registrato tra Immigrati ed Emigrati, è sempre rimasto positivo.

Se per esempio consideriamo il 2015, ovverosia l'anno in cui è stato registrato il calo demografico più rilevante (-54 unità), noteremo come, la differenza tra nuove iscrizioni ed emigrazioni, è comunque positiva (+5 unità).

La ragione di questa difformità è da ricercare nella presenza sul territorio, di due case di riposo con una popolazione residente di 95 unità pari a quasi il 1,22% dei residenti. Le due strutture sono la ragione dell'alto tasso di mortalità di Appiano Gentile che nel 2019 era dell'1,53% a fronte di un dato nazionale dello 0,98% e del bassissimo tasso di natalità pari a 0,61% a fronte di un dato nazionale dello 0,83%.

Nella realtà il 2023 si è almeno parzialmente discostato da questo standard. Lo scorso anno infatti sono state registrate 55 nascite (miglior dato degli ultimi 10 anni) e "solo" 74 decessi (miglior dato registrato dal 2001).

Il tasso di natalità è quindi salito allo 0,71% mentre il tasso di mortalità è sceso allo 0,95% risultando addirittura migliore del dato medio nazionale.

Naturalmente considerando un solo anno solare non è statisticamente credibile parlare di inversione di tendenza. Sarà necessario valutare nei prossimi anni se questi dati andranno consolidandosi o se rimarranno un'anomalia. Oltretutto questo miglioramento dei tassi potrebbe essere dovuto a un paio di ragioni la prima dei quali è l'assestamento post emergenza sanitaria da COVID-19.

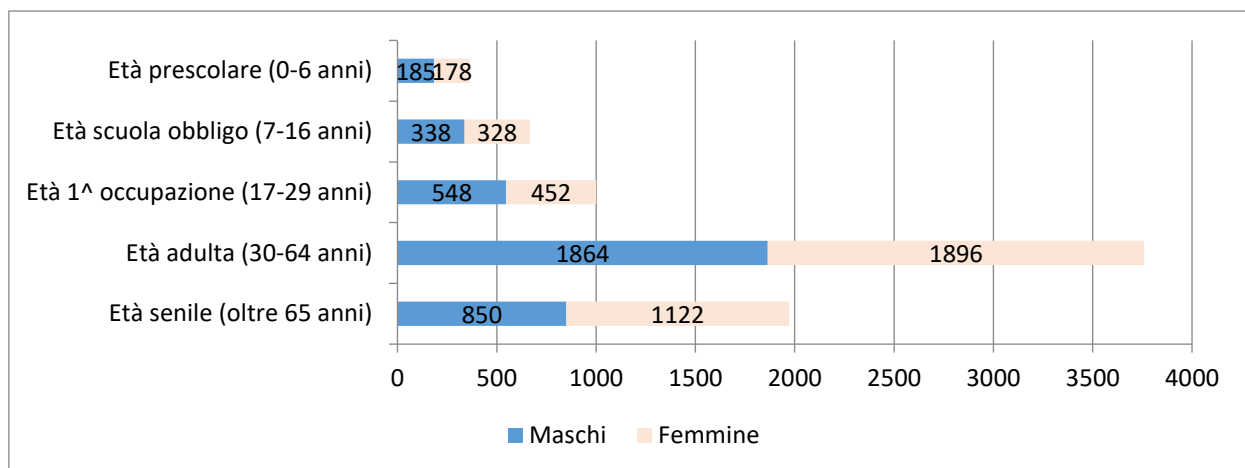
ANNO	NATI	MORTI	TASSO	
			Natalità	Mortalità
2015	49	119	0,63%	1,54%
2016	55	104	0,71%	1,35%
2017	52	85	0,67%	1,10%
2018	47	88	0,60%	1,13%
2019	47	119	0,61%	1,53%
2020	41	135	0,53%	1,75%
2021	47	103	0,61%	1,33%
2022	47	104	0,61%	1,34%
2023	55	74	0,71%	0,95%

L'altra ragione invece è legata al fatto che, negli ultimi anni, la maggioranza degli ospiti delle locali RSA non spostano la propria residenza all'interno delle strutture e quindi non figurano come residenti in Appiano Gentile.

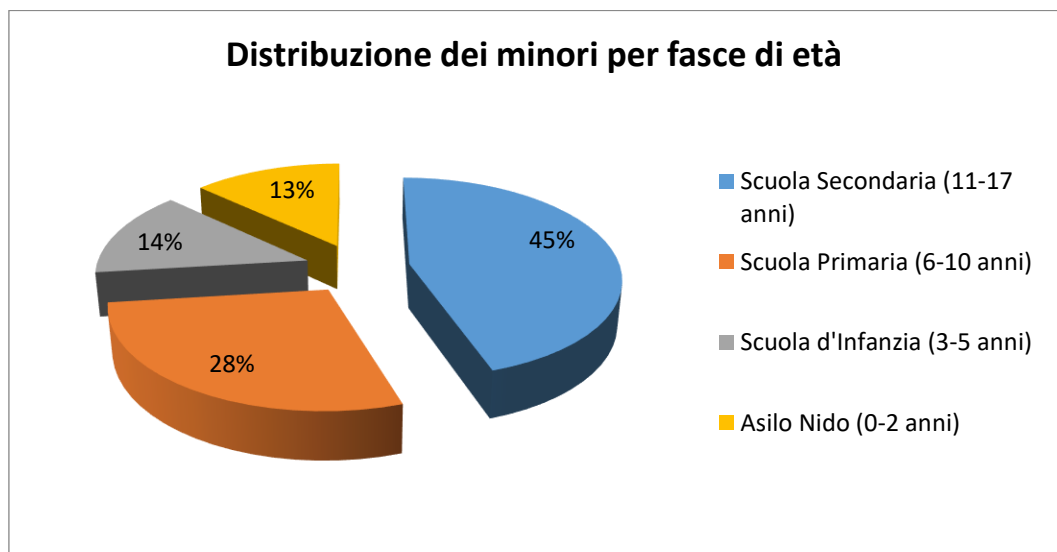
Se consideriamo i deceduti sul territorio di Appiano Gentile nel 2023 indipendentemente dalla loro residenza, noteremo come il valore registrato, salga da 74 a 109 decessi e di questi ben 49 (pari al 45% del totale) sono all'interno delle sole strutture di cura.

Naturalmente gli ospiti presso le locali case di riposo rendono ancora più evidente l'invecchiamento della popolazione e incrementano significativamente il numero di variazioni anagrafiche registrate ogni anno nel Comune.

ANNO	Andamento Demografico	Differenza Immigrati Emigrati
2007	-22	8
2008	141	154
2009	104	110
2010	144	172
2011	56	85
2012	25	27
2013	-39	46
2014	5	45
2015	-54	5
2016	-16	33
2017	20	80
2018	59	70
2019	-24	48
2020	-52	42
2021	27	83
2022	14	71
2023	17	36



Un altro dato fondamentale per la predisposizione di servizi è quello relativo ai minori residenti sul territorio. Una delle funzioni dello Stato delegate ai Comuni riguarda infatti “l’istituzione, l’aggregazione, la fusione e la soppressione di scuole in attuazione degli strumenti di programmazione”.



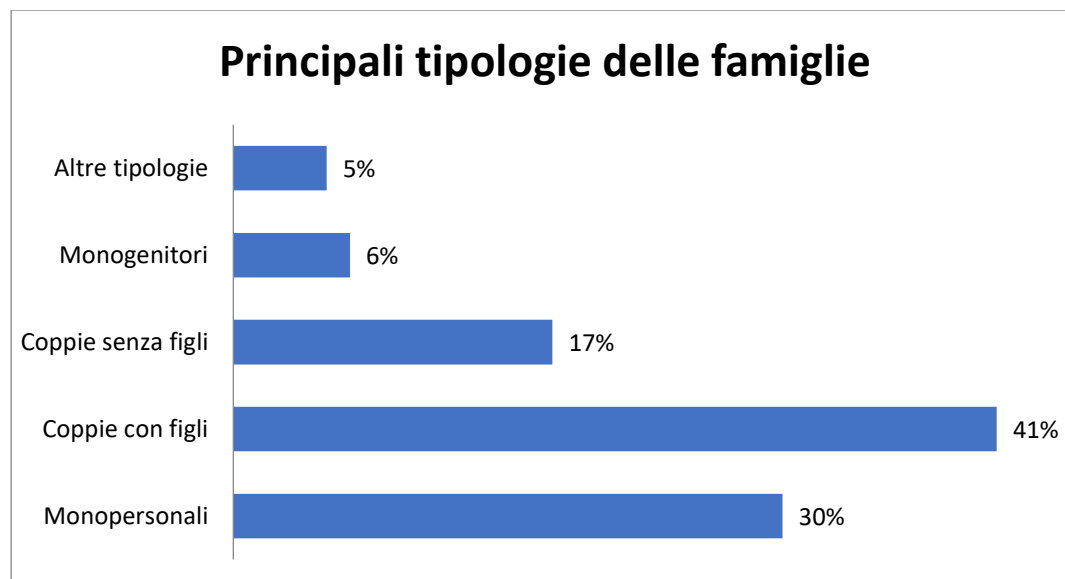
LE FAMIGLIE

Le famiglie residenti al 31-12-2023 erano 3.377 (di cui 5 convivenze anagrafiche).

Considerando che il tasso di crescita demografica è in questi ultimi anni praticamente azzerato, si può comprendere come, la dimensione media familiare, sia in diminuzione.

Tolti i residenti nelle convivenze presenti sul territorio (95 unità) possiamo verificare come la dimensione media familiare sia di 2,27 unità per famiglia.

Comp. per famiglia	Numero Famiglie	%
1	1073	31,82%
2	1061	31,47%
3	653	19,37%
4	451	13,37%
5	105	3,11%
6	20	0,59%
7	7	0,21%
8	1	0,03%
9	1	0,03%



PRESENZA STRANIERA

I cittadini stranieri residenti al 31-12-2023 erano 437 (di cui l'80,5% proveniente da paesi extracomunitari e il 19,5% da paesi comunitari).

La percentuale degli stranieri rappresentava il 5,64% della popolazione residente (5,49% senza considerare le 12 suore originarie del Burundi residenti presso la convivenza delle "Piccole Apostole").

Una percentuale questa più contenuta rispetto alla media provinciale (8,2%) e a quella di comuni limitrofi come Olgiate Comasco (6,6%), Lomazzo (8,4%), Lurate Caccivio (7,3%) o Limido Comasco (8,8%).

La ragione di una più contenuta presenza di stranieri va probabilmente ricercata nelle politiche di recupero e valorizzazione dei centri storici che le varie amministrazioni comunali hanno attuato. Questo ha permesso di rendere appetibili per cittadini Italiani abitazioni che normalmente divengono appannaggio degli stranieri.

Nazionalità		Maschi	Femmine	Totale	%
BULGARIA	Unione Europea	1	3	4	0,92%
FRANCIA	Unione Europea	3	7	10	2,29%
GERMANIA	Unione Europea	1	5	6	1,37%
PAESI BASSI	Unione Europea	0	4	4	0,92%
POLONIA	Unione Europea	2	5	7	1,60%
ROMANIA	Unione Europea	16	25	41	9,38%
SLOVACCHIA	Unione Europea	0	1	1	0,23%
SPAGNA	Unione Europea	4	8	12	2,75%
NORVEGIA	Europei	1	0	1	0,23%
REGNO UNITO	Europei	3	2	5	1,14%
SVIZZERA	Europei	3	4	7	1,60%
AFGHANISTAN	Extra europei	0	1	1	0,23%
ALBANIA	Europei	6	7	13	2,97%
ARGENTINA	Extra europei	3	1	4	0,92%
BANGLADESH	Extra europei	1	1	2	0,46%
BOSNIA-ERZEGOVINA	Europei	0	2	2	0,46%
BRASILE	Extra europei	1	8	9	2,06%
BURUNDI	Extra europei	0	12	12	2,75%
CAMERUN	Extra europei	3	2	5	1,14%
CILE	Extra europei	0	1	1	0,23%

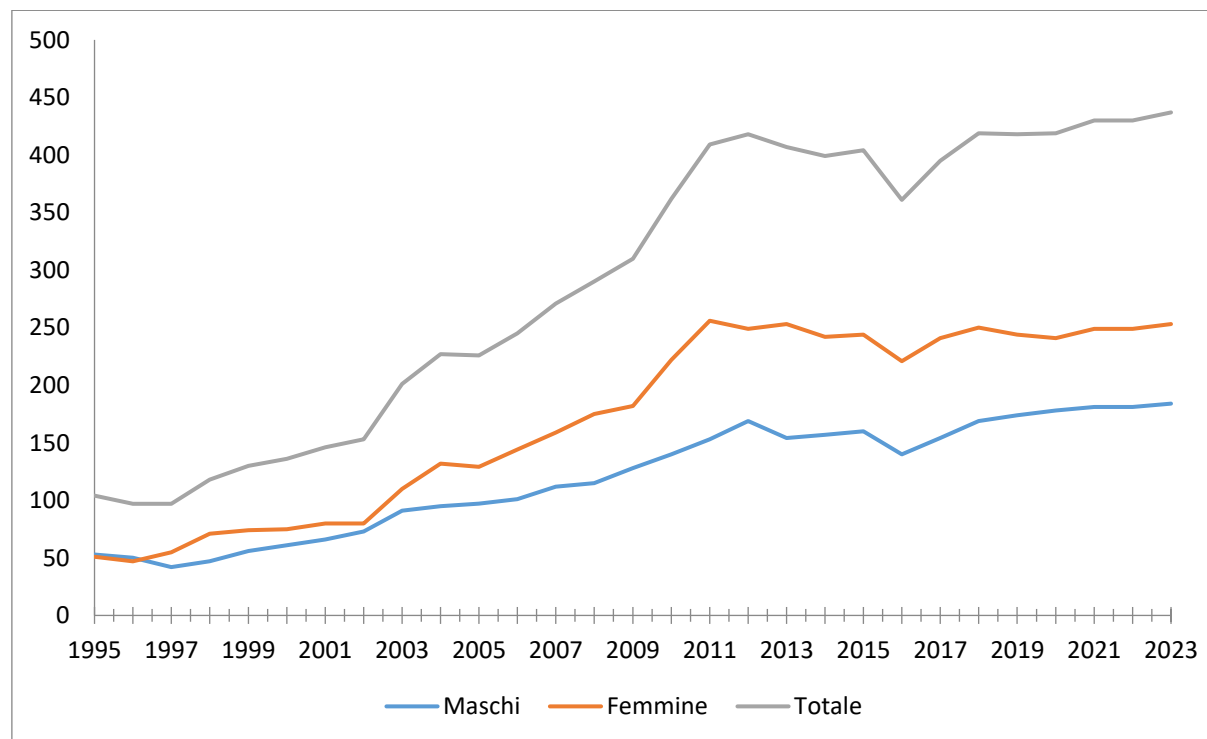
COLOMBIA	Extra europei	0	1	1	0,23%
CONGO	Extra europei	0	1	1	0,23%
CUBA	Extra europei	1	0	1	0,23%
ECUADOR	Extra europei	3	3	6	1,37%
EGITTO	Extra europei	8	1	9	2,06%
EL SALVADOR	Extra europei	10	7	17	3,89%
FILIPPINE	Extra europei	8	12	20	4,58%
GEORGIA	Extra europei	0	1	1	0,23%
GHANA	Extra europei	4	2	6	1,37%
HAITI	Extra europei	0	1	1	0,23%
HONDURAS	Extra europei	0	1	1	0,23%
INDIA	Extra europei	3	5	8	1,83%
INDONESIA	Extra europei	0	1	1	0,23%
IRAN	Extra europei	0	1	1	0,23%
ISRAELE	Extra europei	0	1	1	0,23%
LIBANO	Extra europei	11	8	19	4,35%
MAROCCO	Extra europei	4	7	11	2,52%
MAURITIUS	Extra europei	1	1	2	0,46%
MOLDOVA	Europei	2	4	6	1,37%
NIGERIA	Extra europei	4	4	8	1,83%
PAKISTAN	Extra europei	9	5	14	3,20%
PARAGUAY	Extra europei	3	1	4	0,92%
PERU'	Extra europei	9	10	19	4,35%
REPUBBLICA DOMINICANA	Extra europei	3	3	6	1,37%
REPUBBLICA POPOLARE CINESE	Extra europei	5	4	9	2,06%
RUSSA, FEDERAZIONE	Europei	0	8	8	1,83%
SENEGAL	Extra europei	15	10	25	5,72%
SEYCHELLES	Extra europei	1	0	1	0,23%
SIRIA	Extra europei	3	1	4	0,92%
SRI LANKA	Extra europei	4	3	7	1,60%
STATI UNITI D'AMERICA	Extra europei	0	3	3	0,69%
TUNISIA	Extra europei	5	6	11	2,52%
TURCHIA	Extra europei	10	9	19	4,35%

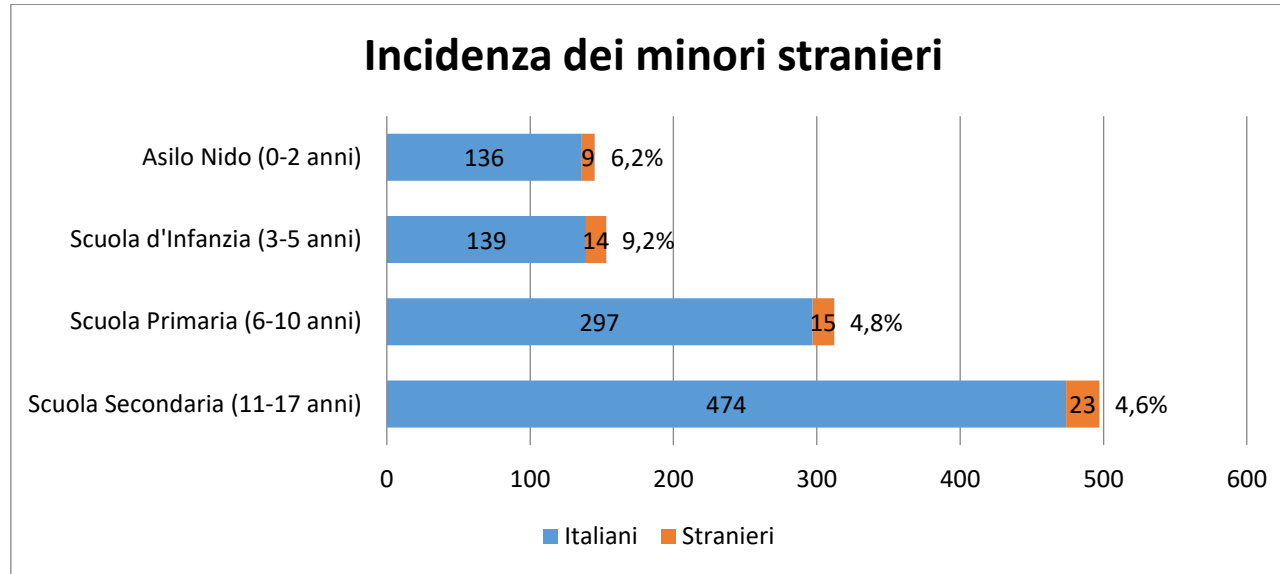
UCRAINA	Europei	10	27	37	8,47%
UZBEKISTAN	Extra europei	0	1	1	0,23%
VENEZUELA	Extra europei	0	1	1	0,23%

Come si può vedere dalla tabella della pagina precedente, Ucraina e Romania sono le nazionalità più rappresentative sul territorio comunale con una percentuale rispettivamente del 9,38% per la Romania e del 8,47% per l'Ucraina. La guerra russo/ucraina e l'afflusso di profughi ucraini ha parzialmente coinvolto anche il nostro comune che ha visto la popolazione residente di nazionalità ucraina passare dal 7,41% al 9,30% per poi calare al valore attuale.

Osservando l'andamento demografico degli stranieri residenti ci si rende conto di come, il picco maggiore si registri in concomitanza con le varie sanatorie/regolarizzazioni mentre si registra una flessione in occasione dell'applicazione delle risultanze censuarie.

Se dal 2012 al 2016 la presenza straniera ha registrato una decisa contrazione (-14%), a partire dalla seconda metà del 2017, la percentuale degli stranieri residenti è tornata a salire sensibilmente. Questo aumento comunque non pare collegato all'emergenza emigrazione in atto su scala nazionale, in quanto i neo iscritti non provengono prevalentemente dall'Africa e/o dal medio oriente, ma da Paesi della Comunità Europea (Romania), o da altri Paesi Europei (Ucraina).





DONNE RESIDENTI

Le donne residenti a fine 2023 erano 3.976 (51,23% della popolazione). Il 21% di tutte le donne residenti si colloca nella fascia di età tra i 25 e i 44 anni. Sempre in ragione della presenza delle case di riposo verificiamo come la percentuale delle donne con più di 85 anni sia del 5,8%; percentuale questa più alta del dato medio nazionale che è di circa il 4,5%.

SEZIONE 2

VALORE PUBBLICO PERFORMANCE ANTICORRUZIONE

2.1 VALORE PUBBLICO

Le Linee Guida DFP intendono per valore pubblico il livello complessivo di benessere economico, sociale, ma anche ambientale e/o sanitario, dei cittadini, delle imprese e degli altri stakeholders creato da un'amministrazione pubblica (o co-creato da una filiera di PA e organizzazioni private e no profit), rispetto ad una baseline, o livello di partenza. La novità sostanziale del PIAO è sicuramente quella di garantire l'unità ai processi della programmazione, combinando gli obiettivi di creazione di valore pubblico e quelli di performance (cioè dei risultati intermedi direttamente prodotti dalle amministrazioni). La sezione dedicata al valore pubblico deve poter individuare il valore pubblico atteso, la strategia per favorirne la creazione, i fruitori dello stesso, i tempi di attuazione delle politiche finalizzate al valore pubblico e gli indicatori di misurazione.

Il valore atteso corrisponde agli obiettivi strategici, individuati nella sezione strategica, e ai programmi operativi annuali-triennali, riportati nella sezione operativa, del DUP 2024-26, a cui si rinvia, e che coincidono inoltre con le Linee di Mandato del Sindaco per il quinquennio 2022/2027.

Il sistema integrato di programmazione prevede che gli obiettivi, strategici ed operativi, siano a loro volta collegati agli obiettivi di performance all'interno del PEG.

2.2 PERFORMANCE

Il sistema integrato di pianificazione e controllo per la gestione del ciclo della performance è definito nei vigenti "Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi" (Titolo V), "Regolamento sui Controlli Interni" e dal sistema di misurazione e valutazione della performance definito con deliberazione G.C. n. 98 del 17.5.2019 con la quale si approvava il Regolamento comunale in materia di istituzione e di valutazione dell'area delle posizioni organizzative. Tale sistema, armonizzando ai principi del Decreto Legislativo 150/2009, gli strumenti di pianificazione e controllo delineati dal Decreto Legislativo 267/2000, prevede la definizione degli obiettivi strategici, operativi e gestionali, degli indicatori e dei target attesi attraverso i seguenti strumenti di programmazione:

1) Linee Programmatiche di mandato (articolo 46 del TUEL), presentate al Consiglio Comunale all'inizio del mandato amministrativo, che individuano le priorità strategiche e costituiscono il presupposto per lo sviluppo del sistema di programmazione pluriennale e annuale delle risorse e delle performance dell'Ente;

Le Linee Programmatiche 2022/2027: illustrate al Consiglio Comunale in data 07/11/2022, costituiscono il programma strategico dell'Ente e definiscono le azioni ed i progetti da realizzare durante il mandato. Le Linee Programmatiche 2022/2027 sviluppano le seguenti tematiche strategiche generali cui si è ispirato il programma elettorale e che rappresentano il quadro di riferimento politico ed operativo per le attività ed i progetti che sono stati implementati nel corso del mandato:

PNRR – PIANO NAZIONALE RIPRESA E RESILIENZA
BILANCIO
COMUNICAZIONE AI CITTADINI
PATRIMONIO IMMOBILIARE
SICUREZZA
ISTRUZIONE
CULTURA
SPORT E TEMPO LIBERO
AMBIENTE
VIABILITA' E LAVORI PUBBLICI
SERVIZI SOCIALI E FAMIGLIE
COMMERCIO
ENERGIE RINNOVABILI

2) Il Documento Unico di Programmazione (articolo 170 del TUEL), che permette l'attività di guida strategica e operativa dell'Ente ed è il presupposto necessario, nel rispetto del principio di coordinamento e coerenza, dei documenti di bilancio e di tutti gli altri documenti di programmazione aggiornata, viene annualmente approvato.

Il DUP 2024/2026 è rinvenibile al seguente [LINK](#)

3) Piano Esecutivo di Gestione approvato dalla Giunta, che declina gli obiettivi della programmazione operativa contenuta nel Documento Unico di Programmazione nella dimensione gestionale propria del livello di intervento e responsabilità dirigenziale affidando ai Responsabili di posizione organizzativa obiettivi e risorse.

La struttura del PEG rappresenta l'effettiva struttura organizzativa dell'ente per Settori. Per ciascun Settore è individuato il relativo Responsabile di Settore.

Nell'allegato 1 vengono individuati per il triennio 2024/2026 per ogni Responsabile di Settore, l'insieme delle attività e dei servizi misurati mediante indicatori di performance, gli obiettivi esecutivi e di questi ultimi data rappresentazione in termini di processo e di risultati attesi e le risorse assegnate. L'attenzione continua ad essere spostata dalla descrizione delle attività svolte, alla definizione dei risultati da conseguire nel perseguimento degli obiettivi assegnati, favorendo la centralità degli indicatori. Gli indicatori sono stati determinati in funzione degli obiettivi che si intendono conseguire e rispetto ai quali i dirigenti sono responsabilizzati. Non tutto è misurabile e non tutte le misurazioni sono utili. E' stato chiesto ai Responsabili di Settore, nella definizione degli obiettivi e delle performance di valorizzare gli aspetti ritenuti importanti da misurare e tenere sotto controllo.

Per la Programmazione degli obiettivi di performance per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere si rinvia all'Allegato 2 al presente Piano.

2.3 ACCESSIBILITA', SEMPLIFICAZIONE ED INGEGNERIZZAZIONE DEI PROCESSI

Accessibilità: Il comune di Appiano Gentile, nel corso degli ultimi anni, ha già raggiunto un elevato livello di digitalizzazione dei servizi attraverso l'informatizzazione spinta di procedure sia interne sia rivolte all'utenza, ulteriormente incrementato per contingenze operative dovute alla pandemia da Covid-19 nel periodo 2020-21.

Tutte le procedure degli atti (delibere, determine, decreti ed ordinanze) sono digitalizzate, la sezione del sito "amministrazione trasparente" viene costantemente implementata, in gran parte direttamente dai programmi informatici, le procedure interne per ferie e permessi vengono gestiti tramite applicativo.

In riferimento alle modalità e azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale ai servizi dell'Amministrazione da parte dei cittadini, si ricorda l'attivazione dei seguenti servizi:

- sportello digitale dell'edilizia;
- Modalità di iscrizione on-line ai diversi servizi extrascolastici (mensa, trasporto scolastico, pre-post scuola)
- Sportello on line per la presentazione di istanze per borse di studio "Studenti 10 e Lode"
- Sportello ANPR
- Modalità iscrizione on-line al registro volontariato
- Portale Polizia Locale accesso on-line a Consultazione, pagamento verbali e dichiarazione dati conducente.
- Sul sito del Comune è possibile reperire tutta la modulistica ed è possibile inviare pratiche, richieste e segnalazioni agli uffici comunali in qualunque momento della giornata e comodamente da casa o dall'ufficio.

La dichiarazione di accessibilità è rinvenibile al seguente [LINK](#)

Semplificazione: il Comune di Appiano Gentile ha recepito le novità normative introdotte negli ultimi anni nell'ambito della disciplina del procedimento amministrativo contenuta nella legge n. 241/1990, con particolare riferimento agli istituti della segnalazione certificata di inizio attività (c.d. SCIA, di cui all'art. 19 l. 241/1990) e dello sportello unico telematico (art. 19 bis l. 241/1990). Nell'ultimo biennio, il legislatore è intervenuto nuovamente sulla disciplina generale del procedimento amministrativo, con la finalità di semplificare l'attività amministrativa e di consentire una efficace attuazione del PNRR.

Le novità introdotte dal D.L. n. 76/2020 (convertito nella legge 120/2020) e dal d.l. n. 77/2021 (convertito nella legge 108/2021), riguardano in particolare modo:

- l'inefficacia degli atti adottati successivamente alla scadenza del termine di conclusione del procedimento (art. 2, comma 8, bis, l. n. 241/1990);

- il preavviso di rigetto (art. 10, bis, l. n. 241/1990);
- il rilascio di attestazione circa il decorso dei termini del procedimento nelle ipotesi in cui il silenzio dell'amministrazione equivale ad accoglimento ai sensi dell'art. 20, comma 1, l. 241/1990 (art. 20, comma 2 – bis, l. n. 241/1990);
- gli istituti di compartecipazione di pubbliche amministrazioni diverse da quella procedente nella fase istruttoria e nella fase decisoria del procedimento amministrativo (artt. 16 e 17 bis, l. n. 241/1990);
- la conferenza di servizi (artt. 14 ss., l. 241/1990; art. 13, d.l. n. 76/2020, conv. in legge n. 120/2020 e s.m.i.);
- il ricorso alle autocertificazioni in sostituzione della documentazione comprovante i requisiti soggettivi e oggettivi richiesti dalla normativa di riferimento (art. 18, comma 3 -bis, l. n. 241/1990).

Le pubbliche amministrazioni sono pertanto chiamate a compiere scelte organizzative idonee a garantire la corretta attuazione delle suddette misure di semplificazione.

Il Comune di Appiano Gentile ha aderito agli Avvisi pubblici per la presentazione delle domande di partecipazione a valere sul Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza come segue:

Misura 1.2	ABILITAZIONE AL CLOUD	€ 99.790,00
Misura 1.3.1	PIATTAFORMA DIGITALE NAZIONALE DATI	€ 20.344,00
Misura 1.4.1	ESPERIENZA DEL CITTADINO	€ 155.234,00
Misura 1.4.3	APP IO	€ 4.802,00
Misura 1.4.3	PAGO PA	€ 8.570,00
Misura 1.4.4	SPID CIE	€ 14.000,00
TOTALE		€ 302.740,00

Gli obiettivi generali che, aderendo alle suddette misure, il comune di Appiano Gentile si pone sono:

- snellire i procedimenti burocratici, ricorrendo alla reingegnerizzazione dei processi amministrativi in fase di adozione di soluzioni digitali per soppiantare l'uso della carta;
- aumentare l'efficienza nell'erogazione dei servizi pubblici, in termini di servizi pubblici comunali fruibili interamente *on line* e accessibili tramite il sistema pubblico di identità digitale SPID e la Carta d'Identità Elettronica (CIE).

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

L'organizzazione del Comune si articola in: Settori, Servizi ed uffici.

Il Settore è strutturato per l'esercizio di attività omogenee e a rilevante complessità organizzativa con riferimento ai servizi forniti, alle competenze richieste, alle prestazioni assicurate e alla tipologia di domanda servita.

I Settori dispongono delle competenze amministrative, tecniche, finanziarie necessarie per il raggiungimento dei risultati.

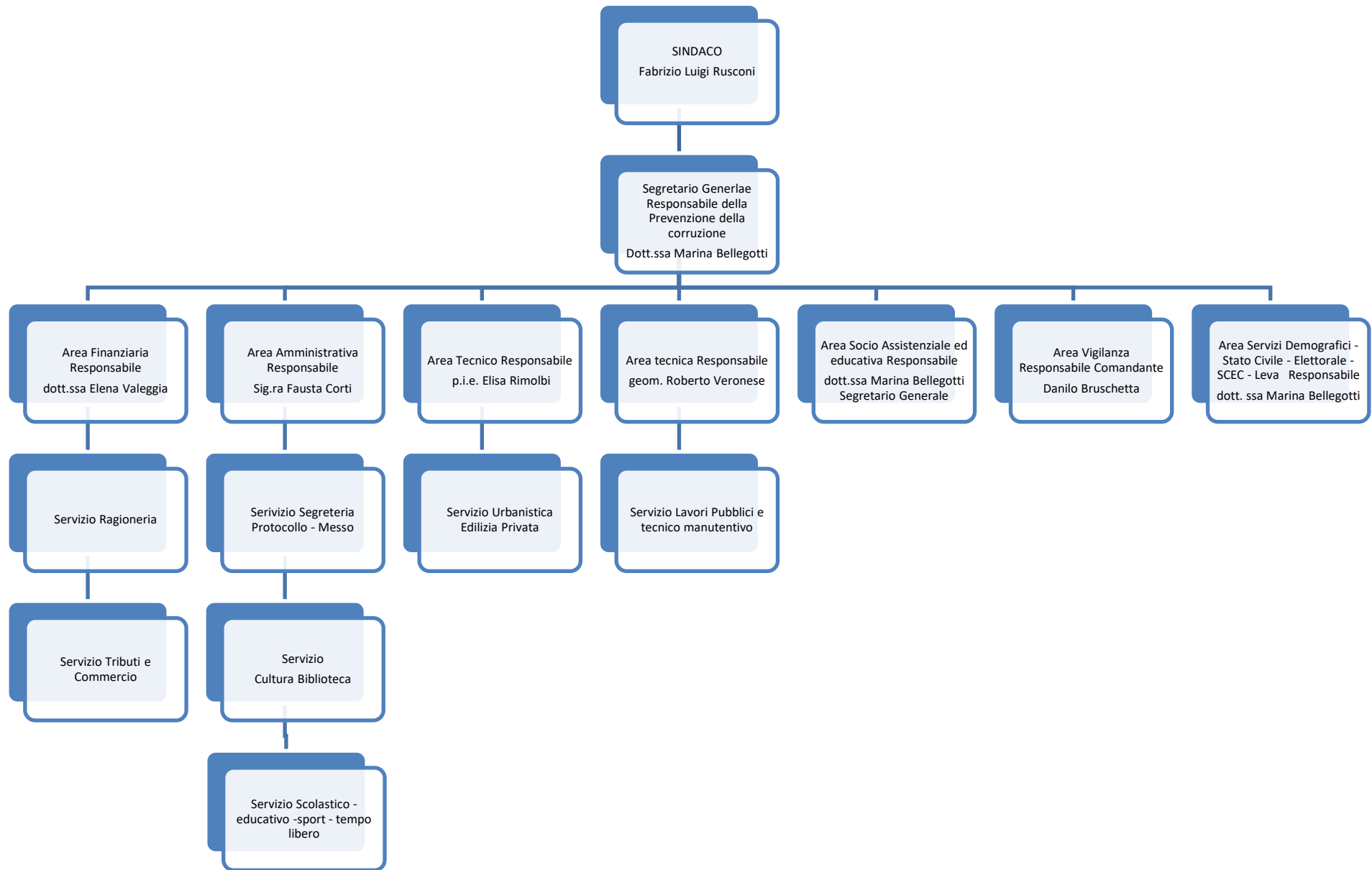
Sono attualmente 7: Settore Affari Generali, Settore Demografico, Settore Servizi Sociali - Settore Economico Finanziario, Settore Lavori Pubblici, Manutenzioni, Ecologia e Ambiente, Settore Urbanistica, Edilizia Privata, Settore Polizia Locale.

Alla direzione dei Settori è posto un Funzionario con incarico di Elevata Qualificazione, fatta eccezione per il Settore Servizi Demografici e Servizi Sociali a cui è preposto il Segretario Generale, che in ogni caso sostituisce i vari responsabili in caso di assenza. Ogni apicale assicura il raggiungimento degli obiettivi assegnati con la necessaria autonomia progettuale, operativa e gestionale, organizzando le risorse finanziarie, strumentali ed umane assegnate.

I diversi Settori sono articolati in servizi ed uffici: il Servizio è struttura organizzativa di media complessità, caratterizzato da prodotti/servizi/processi identificabili, finalizzato alla realizzazione di obiettivi e prestazioni destinati ad una specifica funzione istituzionale. Esso, in generale, si delinea come Unità Organizzativa comprendente più unità operative elementari (Uffici) preposte allo svolgimento di funzioni/attività omogenee e correlate.

La struttura è prevista ed aggiornata all'interno del DUP come segue

La macro struttura organizzativa dell'ente:



3.2 PIANO ORGANIZZATIVO DEL LAVORO AGILE (POLA)

Il Pola è uno strumento previsto dall'art. 263 del decreto Rilancio (34/2020). Il provvedimento stabilisce che entro il 31 gennaio di ciascun anno (a partire dal gennaio 2021) le amministrazioni pubbliche debbano redigere, previo confronto con le organizzazioni sindacali, il Pola (Piano organizzativo del lavoro agile). Il POLA individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 60% dei dipendenti possa avvalersene – percentuale ridotta poi al 15% dal Decreto legge 30 aprile 2021, n. 56 – e garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera. Definisce, altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative.

L'amministrazione di Appiano Gentile, a seguito della firma del nuovo CCNL Enti Locali 2019-2021 ha redatto il POLA per il triennio 2024/2026 per il quale si rinvia **all'allegato 4 e 4A per la dotazione strumentale dell'ente**.

Nel rispetto delle prescrizioni di cui all'art. 5 del CCNL bozza del POLA è stata preventivamente trasmessa alle organizzazioni sindacali con nota prot. n. 96 in data 05/01/2024.

Da ultimo si fa espresso richiamo alla Direttiva 29 dicembre 2023 a firma del Ministro per la Pubblica Amministrazione ad oggetto Lavoro Agile che evidenzia la necessità di garantire, ai lavoratori che documentino gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari, di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, anche derogando al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza.

Si assicura pertanto che nell'ambito Piano Organizzativo del Lavoro Agile adottato da questa amministrazione verranno individuate le misure organizzative che si rendano necessarie, attraverso specifiche previsioni nell'ambito degli accordi individuali, che vadano nel senso sopra indicato.

3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

L'art. 33, comma 4, del D.L. 34/2019 ed il D.P.C.M. 17/03/2020 hanno riscritto le regole per determinare la capacità assunzionale degli Enti Locali per il quinquennio 2020/2024.

La nuova disciplina, di cui all'art.33, comma 2, del DL 34/2019 e DM 17/03/2020, non fa più riferimento ad un "limite di spesa" e cioè al contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011/2013, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali (art. 1, comma 557 legge 27 dicembre 2006, n. 296), bensì individua una diversa modalità di governo della spesa corrente per il personale, e cioè una "facoltà assunzionale" dell'ente calcolata sulla base di un valore di soglia, definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati dall'ente, calcolate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE).

In ossequio alla predetta normativa la capacità assunzionale del Comune di Appiano Gentile per l'anno 2024 viene riepilogata di seguito:

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente	<p>DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2023: <i>n.b.: il riferimento è sempre alla situazione al 31.12 dell'anno precedente il triennio oggetto di programmazione</i></p> <p>TOTALE: n. 29 unità di personale coperto</p> <p><i>di cui:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> n. 29 a tempo indeterminato coperti n. 0 a tempo determinato n. 29 a tempo pieno coperti n. 0 a tempo parziale <p>Si rinvia all'allegato prospetto per la suddivisione del personale nei Settori/Categorie di inquadramento <u>Che evidenzia altresì l'avvenuta riclassificazione del personale, entrata in vigore il 1 aprile 2023 - primo giorno del quinto mese successivo alla sottoscrizione definitiva del CCNL 2019/2021,;</u></p>
	3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane	<p>a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:</p> <p>a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato anno 2024 Atteso che, in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2020, 2021 e 2022 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2022 per la spesa di personale risulta quanto segue</p>

		ANNO	
Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno		2024	
	Popolazione al 31 dicembre	ANNO 2022	VALORE 7.703 FASCIA e
	Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")	ANNI 2022	(a) VALORE 1.159.596,07 € (l)
	Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018		(a1) VALORE 1.134.823,92 €
	Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2020 2021 2022	6.087.739,86 € 5.684.812,74 € 5.896.920,40 €
	Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		5.889.824,33 €
	Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2022	242.878,00 €
	Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		(b) 5.646.946,33 €
	Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)		(c) 20,53%
	Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM		(d) 26,90%
	Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM		(e) 30,90%

COLLOCAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI

ENTE VIRTUOSO

		ENTE VIRTUOSO
	Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < o = (d))	(f) 359.432,49 €
	Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1	(f1) 1.519.028,56 €
	Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM nel periodo 2020-2024	(h) 26,00%
	Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - (a1) * (h)	(i) 295.054,22 €
	Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. foglio "Resti assunzionali")	(l) 35.543,95 €
	Migliore alternativa tra (i) e (l) in presenza di resti assunzionali (Parere RGS)	(m) 295.054,22 €
	Tetto di spesa comprensivo del più alto tra incremento da Tab. 2 e resti assunzionali - (a1) + (m)	(m1) 1.429.878,14 €
	Confronto con il limite di incremento da Tabella 1 DM (Parere RGS) - (m1) < (f)	(n) 1.429.878,14 €
	Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	(o) 2024 1.429.878,14 €

Dato atto che:

- la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal d.m. 17 marzo 2020;
- tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della “soglia”, secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione strategica;
- i maggiori spazi assunzionali, concessi in applicazione del d.m. 17 marzo 2020, sono utilizzati, conformemente alla norma dell’articolo 33, comma 2, su richiamato, per assunzioni esclusivamente a tempo indeterminato.

a.2) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

Verificato, inoltre, che la spesa di personale per le annualità 2024/2026, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell’art. 1, comma 557 (o 562) della legge 296/2006, come da Parere del Revisore n. 25 del 21.12.2023 – Spese di Personale:

“ha verificato che la spesa pari a Euro 1.416-346 relativa al macro-aggregato “redditi da lavoro dipendente” prevista per gli esercizi 2024-2026 è coerente:

- con il limite della spesa di personale disposto dall’art. 1 comma 557 della Legge 296/2006 rispetto al valore medio del triennio 2011/2013 pari ad € 1.142.937,19, considerando l’aggregato rilevante comprensivo dell’IRAP ed al netto delle componenti escluse (tra cui la spesa conseguente ai rinnovi contrattuali);
- dei vincoli disposti dall’art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 sulla spesa per personale a tempo determinato, con convenzioni o con contratti di collaborazione coordinata e continuativa.

La previsione di spesa di personale tiene conto degli effetti prodotti dal rinnovo del CCNL 2019/2021.

L’Ente ha predisposto la pianificazione del fabbisogno del personale 2024-2026 in maniera coerente ai progetti del PNRR.

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

Per l’annualità 2024 vengono attivati n. 5 scavalchi d’eccedenza così suddivisi: n. 2 scavalchi in supporto all’Area Finanziaria; n. 2 scavalchi in supporto all’Area Polizia, 1 scavalco a supporto del Settore Tecnico Servizio Urbanistica per una spesa complessiva massima di € 13.217,71. Tale spesa complessiva è inferiore al limite di spesa per il lavoro flessibile pari ad € 21.433,33.

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

Dato atto che non risultano eccedenze di personale, ai sensi dell’art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001.

a.5) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

Atteso che:

- ai sensi dell’art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l’ente ha rispettato i termini per l’approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l’approvazione;

- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

Si attesta che il Comune di Appiano Gentile non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

b) stima del trend delle cessazioni:

Alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

ANNO 2024/ 2026: una cessazione nell'anno 2024 per collocamento a riposo di n. 1 Istruttore Amministrativo – Settore Affari Generali

c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:

Con la programmazione triennale del fabbisogno di cui al presente PIAO 2024 – 2026 si prevede di dar corso nell'anno 2024:

- alla copertura di n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato di Istruttore Tecnico nell'ambito dell'Area Tecnico – Settore LLPP e Servizio Tecnico Manutentivo attraverso mobilità esterna, concorso o scorrimento graduatoria;
- alla copertura di n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato di Istruttore Amministrativo nell'ambito del Settore Affari Generali attraverso mobilità esterna, concorso o scorrimento graduatoria seguito di collocamento a riposo di dipendente in servizio.
- Attivazione di n. 1 comando per istruttore presso il Settore Affari Generali a seguito di comando presso il MEF del Funzionario del Settore;
- Alla stipula di convenzione ex art. 14 CCNL 22/1/2004 con altro Ente Locale di Funzionario Tecnico posizione economica ex D3 – per n. 12 ore settimanali presso il Comune di Appiano Gentile (all'interno delle sue 36 ore) dal 15/02/ al 31/05 per un costo complessivo di € 3.714.31. Tale spesa è già stata prevista e trova copertura finanziaria negli stanziamenti relativi alla spesa di personale del bilancio di Previsione 2024/2026 – annualità 2024.
- attuazione di n. 1 progressione verticali (da Area Istruttori ad Area Funzionari e Elevate Qualifiche) :

d) certificazioni del Revisore dei conti:

Dato atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo con Parere n. 1 del 29/01/2024.

	<p>3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse/ Strategia di copertura del fabbisogno</p>	<p>a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree: Niente da segnalare.</p> <p>b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti: Ritenuto di procedere all'attivazione delle procedure per: - alla copertura di n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato di Istruttore Tecnico nell'ambito dell'Area Tecnico – Settore LLPP e Servizio Tecnico Manutentivo attraverso mobilità esterna, concorso o scorrimento graduatoria.- Anno 2024; -alla copertura di n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato di Istruttore Amministrativo nell'ambito del Settore Affari Generali. attraverso mobilità esterna, concorso o scorrimento graduatoria Anno 2024 - Stipula di convenzione ex art. 14 CCNL 22/1/2004 di Funzionario Tecnico posizione economica ex D3 – per n. 12 ore settimanali presso il Comune di Appiano Gentile (all'interno delle sue 36 ore) dal 15/02/ al 31/05 per un costo complessivo di € 3.714.31. Tale spesa è già stata prevista e trova copertura finanziaria negli stanziamenti relativi alla spesa di personale del bilancio di Previsione 2024/2026 – annualità 2024.</p> <p>c) assunzioni mediante mobilità volontaria: Niente da segnalare</p> <p>d) progressioni verticali di carriera: Sono previste nell'anno 2024 n. 1 verticalizzazioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ n. 1 Funzionario nel Settore Affari Generali, tenuto conto della complessità della gestione e dell'esigenza di un coordinamento, e del fatto che a seguito del trasferimento in comando del Funzionario in servizio presso il Settore, risulta scoperta tale figura; <p>e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:</p> <p>Per l'annualità 2024 si conferma il ricorso a n.5 scavalchi d'eccedenza così suddivisi: n. 2 scavalchi in supporto all'Area Finanziaria; n. 2 scavalchi in supporto all'Area Polizia Local, 1 scavalco a supporto dell'Area Urbanistica.</p> <p>Niente da segnalare.</p>
--	--	---

Il personale in servizio alla data 31/12/2023 è quello indicato nell'allegato 3.B

3.4 FORMAZIONE DEL PERSONALE

Il piano della formazione esprime le scelte strategiche dell'Amministrazione ed individua gli obiettivi concreti da perseguire attraverso la realizzazione delle attività formative programmate.

Il piano, che individua le linee guida all'interno delle quali si svilupperà l'offerta formativa nel periodo di riferimento, deve essere considerato uno strumento flessibile, in grado di adattarsi con tempestività ad eventuali mutamenti del quadro di riferimento che dovessero presentarsi in conseguenza di riforme legislative od organizzative e dell'individuazione di nuove priorità da parte dell'Amministrazione. Per il piano di formazione 2023/2025 si invia all'allegato 6 al presente Piano.

3.5 PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

Il Piano triennale di azioni positive previsto dall'articolo 48 del decreto legislativo n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna) individua misure specifiche per eliminare in un determinato contesto le forme di discriminazione eventualmente rilevate.

Obiettivi generali delle azioni sono: garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e nei casi di mobilità; promuovere il benessere organizzativo e una migliore organizzazione del lavoro che favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro e vita privata; promuovere all'interno dell'amministrazione la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione.

Il Piano triennale di azioni positive previsto dall'articolo 48 del decreto legislativo n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna) individua misure specifiche per eliminare in un determinato contesto le forme di discriminazione eventualmente rilevate.

Obiettivi generali delle azioni sono: garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e nei casi di mobilità; promuovere il benessere organizzativo e una migliore organizzazione del lavoro che favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro e vita privata; promuovere all'interno dell'amministrazione la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione. Il Piano triennale di azioni positive viene approvato annualmente ed è stato inviato alla Consigliera di Parità presso l'Amministrazione Provinciale di Como con nota prot. N. 115 in data 05.01.2024. La consigliera di Parità ha espresso parere favorevole con nota prot. n. 364 in data 9.01.2024.

Per la Programmazione degli obiettivi di performance per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere si rinvia all'**Allegato 2** al presente Piano.

Per la Programmazione degli obiettivi volti a individuare e contenere rischi corruttivi, nonché dare attuazione alla normativa in materia di trasparenza amministrativa e diritto di accesso civico si rinvia all'**Allegato 3 e relativi allegati A, B, C, C1**, al presente Piano.

SEZIONE 4 MONITORAGGIO

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

- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance";
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";
- su base triennale dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.

Di seguito vengono riportati i riferimenti alle modalità e alla tempistica prevista per il monitoraggio delle sezioni del PIAO.

Il monitoraggio della sottosezione "Valore pubblico" e "Performance", come stabilito dagli artt. 6 e 10 del d.lgs. 150/2009, in coordinamento con quanto previsto dai regolamenti interni dedicati ai controlli ed al sistema di valutazione delle performance, sono previsti dei momenti di rendicontazione intermedia e finale sull'avanzamento degli obiettivi strategici e gestionali con la possibilità di porre in essere eventuali interventi correttivi.

Le rendicontazioni strategica e gestionale troveranno rappresentazione nei documenti del Rendiconto di Gestione, nella valutazione finale dei Responsabili e nella Relazione sulla Performance. La relazione sulla performance nello specifico deve essere validata dal nucleo di valutazione.

L'attività di monitoraggio della sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" è articolata a cadenza semestrale, collegata al momento dei controlli amministrativi interni. Il controllo è finalizzato ad intercettare i rischi emergenti e, nel caso, prevedere nuovi e più efficaci criteri per l'analisi e la ponderazione del rischio.

Inoltre viene redatta annualmente la relazione sull'anticorruzione, secondo il modello predisposto da ANAC, poi pubblicata in amministrazione trasparente.

Il controllo periodico rispetto all'attivazione delle misure di trasparenza, sempre in capo al RPCT, viene effettuato in occasione della redazione delle attestazioni, in capo al nucleo di valutazione, nella griglia di rilevazione, come da indicazioni annuali di ANAC, degli adempimenti relativi alle pubblicazioni obbligatorie nella sezione Amministrazione trasparente.

In relazione alla sezione 3 "ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO" il monitoraggio verrà effettuato sia dal Segretario generale che dal Revisore dei Conti tenuti alla verifica del rispetto dei limiti alla capacità assunzionale.

Per il lavoro agile è previsto il monitoraggio a carico di ciascun responsabile con la verifica della reportistica trasmessa settimanalmente dal lavoratore agile.

Per il piano di formazione è prevista la rendicontazione nel conto annuale.

Per il piano delle azioni positive verrà monitorato dall'ufficio segreteria l'attuazione delle misure previste e verrà relazionato al termine di ogni anno.