



COMUNE DI SAN COLOMBANO AL LAMBRO

Città Metropolitana di Milano

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA'
E ORGANIZZAZIONE
2024 – 2026**

(Art. 6 commi da 1 a 4 D.L. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021)

Sommario

PREMESSA.....	3
RIFERIMENTI NORMATIVI.....	3
1 SCHEDE ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO	5
1.1 Analisi del contesto esterno	5
1.2 Analisi del contesto interno.....	11
1.2.1 Organigramma dell'ente.....	15
2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE, ANTICORRUZIONE	17
2.1 Valore Pubblico.....	17
2.1.1 Accessibilità	20
2.2 Performance	23
2.2.1 Performance organizzativa	26
2.2.2 Performance individuale	26
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	27
3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	27
3.1 Struttura organizzativa – Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente	27
3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere.....	27
3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale	29
3.1.3 Obiettivi per il mantenimento della salute finanziaria.....	32
3.2 Organizzazione del lavoro agile	32
3.3 Piano triennale dei fabbisogni del personale	34
3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente	34
3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane	35
3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno	40
3.3.4 Formazione del personale	41
4 MONITORAGGIO.....	46

PREMESSA

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, nonché assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, 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 missione 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.

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, 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, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance, ai sensi del decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all'Anticorruzione e alla Trasparenza, di cui al Piano Nazionale Anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, 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.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsione, entro 30 giorni dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le Amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- autorizzazione/concessione;
- contratti pubblici;

- concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- concorsi e prove selettive;
- processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2024-2026, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 48 del 20/12/2023 ed il bilancio di previsione finanziario 2024-2026 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 51 del 20/12/2023.

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022, integra il Piano dei fabbisogni di personale, il Piano delle azioni concrete, il Piano della performance (che per gli Enti con meno di 50 dipendenti non risulta obbligatorio) il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile, il Piano di azioni positive ed il Piano della Formazione.

1 SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune	SAN COLOMBANO AL LAMBRO
Indirizzo	Via Monti 47
Codice fiscale / Partita IVA	84503820155 / 04833950159
Sindaco	Cesari Giovanni
Numero dipendenti al 31.12.2023	28
Numero abitanti al 31.12.2023	7.392
Telefono	0371.2931
Sito web istituzionale	www.comune.sancolombanoallambro.mi.it
E-mail	comune@comune.sancolombanoallambro.mi.it
PEC	comune.sancolombano@cert.saga.it

1.1 Analisi del contesto esterno

La popolazione

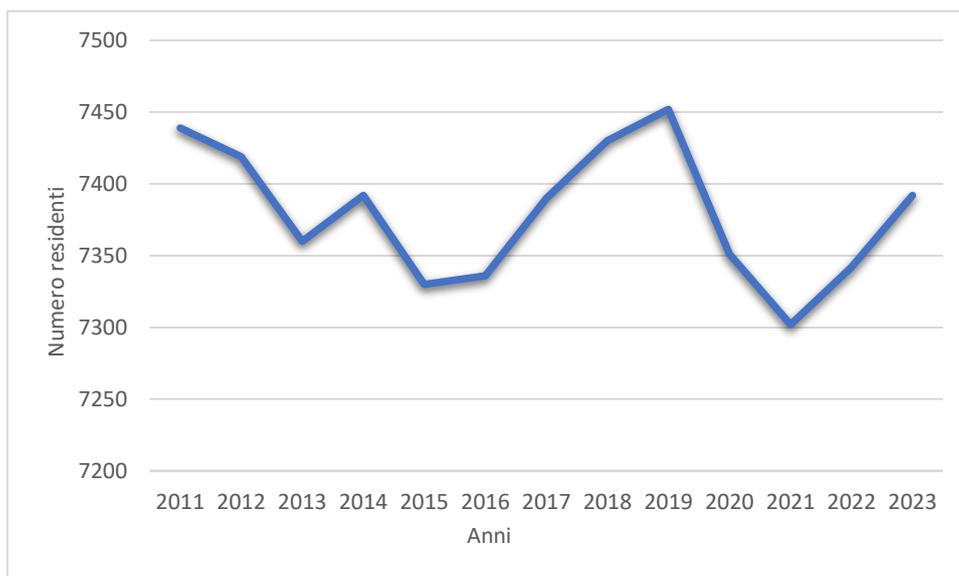
La popolazione totale residente nell'ambito territoriale dell'Ente secondo i dati dell'ultimo censimento (2019) ammonta a n. 7.444 ed alla data del 31/12/2023, secondo gli ultimi dati anagrafici disponibili, ammonta a n. 7.392.

Con i grafici seguenti si rappresenta l'andamento negli anni dei residenti:

Tabella 1: Popolazione residente

Anni	Numero residenti
2011	7439
2012	7419
2013	7360
2014	7392
2015	7330
2016	7336
2017	7390
2018	7430
2019	7452
2020	7351
2021	7302
2022	7342
2023	7392

Diagramma 1: Andamento della popolazione residente



Il quadro generale della popolazione ad oggi è descritto nella tabella seguente, evidenziando anche l'incidenza nelle diverse fasce d'età e il flusso migratorio che si è verificato durante l'anno.

Tabella 2: Quadro generale della popolazione

Popolazione legale al censimento 2019			7.444
Popolazione al 01/01/2023			7.342
	Di cui	Maschi	3.626
		Femmine	3.716
Nati nell'anno			34
Deceduti nell'anno			92
Saldo naturale			-58
Immigrati nell'anno			354
Emigrati nell'anno			246
Saldo migratorio			108
Popolazione residente al 31/12/2023			7.392
	Di cui	Maschi	3.634
		Femmine	3.758
		Nuclei familiari	3.389
		Comunità/Convivenze	4
		In età prescolare (0 / 5 anni)	269

	In età scuola dell'obbligo (6 / 14 anni)	559
	In forza lavoro (15/ 29 anni)	1.044
	In età adulta (30 / 64 anni)	3.564
	In età senile (oltre 65 anni)	1.956

La composizione delle famiglie, al 31/12/2023, per numero di componenti è la seguente:

Tabella 3: Composizione famiglie per numero componenti

Nr Componenti	Nr Famiglie	Composizione %
1	1.253	36,97%
2	1.038	30,63%
3	587	17,32%
4	387	11,43%
5 e più	124	3,65%
TOTALE	3.389	100%

Tabella 5: Popolazione residente per classi di età e sesso

Classi di età	Maschi	Femmine	Totale	% Maschi	% Femmine
< 1 anno	14	18	32	43,75	56,25
1-4	98	81	179	54,75	45,25
5 -9	156	146	302	51,66	48,34
10-14	148	167	315	46,98	53,02
15-19	175	171	346	50,58	49,42
20-24	180	184	364	49,45	50,55
25-29	184	150	334	55,09	44,91
30-34	196	195	391	50,13	49,87
35-39	208	204	412	50,49	49,51
40-44	211	202	413	51,09	48,91
45-49	265	270	535	49,53	50,47

Classi di età	Maschi	Femmine	Totale	% Maschi	% Femmine
50-54	310	292	602	51,50	48,50
55-59	308	320	628	49,04	50,96
60-64	291	292	583	49,91	50,09
65-69	238	263	501	47,50	52,50
70-74	227	239	466	48,71	51,29
75-79	198	219	417	47,48	52,52
80-84	127	138	165	47,92	52,08
85 >	100	207	307	32,57	67,43
TOTALE	3.634	3.758	7.392	49,16	50,84

La condizione socio-economica delle famiglie

Gli ultimi dati disponibili sono relativi ai redditi relativi all'anno 2021. Da essi si evince che il reddito medio dei residenti del Comune di San Colombano al Lambro è pari ad € 16.241,00. La condizione socio economica delle famiglie può essere considerata di medio livello.

COMUNE DI SAN COLOMBANO AL LAMBRO						
Anno imposta	di Contribuenti	Popolazione	% Contribuenti/ Popolazione	imponibile lordo in €	Media/ Dichiarazione in €	Media/Popolazione in €
2013	5.312	7.376	72,0%	117.983.203	22.211	15.996
2014	5.285	7.399	71,4%	119.089.373	22.533	16.095
2015	5.293	7.343	72,1%	121.858.468	23.023	16.595
2016	5.350	7.336	72,9%	123.283.998	23.044	16.805
2017	5.387	7.394	72,9%	122.615.660	22.761	16.583
2018	5.458	7408	73,7%	120.263.749	22.034	16.234
2019	5.432	7.444	72,97%	119.742.839	22.044	16.068
2020	5.435	7.302	74,43%	118.595.057	21.821	16.241
2021	5.485	7.343	74,70%	126.693.542	23.098	17.253

* dati tratti dal Ministero delle Finanze. Dati e statistiche fiscali. Dichiarazioni fiscali

Il territorio

Secondo l'ordinamento degli enti locali, spettano al comune tutte le funzioni amministrative relative alla

popolazione e al territorio, in particolare modo quelle connesse con i servizi alla persona e alla comunità, l'assetto ed uso del territorio e lo sviluppo economico. Il comune, per poter esercitare tali funzioni in ambiti adeguati, può mettere in atto anche delle forme di decentramento e di cooperazione con altri enti territoriali. Il territorio, e in particolare le regole che ne disciplinano lo sviluppo e l'assetto socio economico, rientrano tra le funzioni fondamentali attribuite al comune.

La circoscrizione del Comune è costituita dal Capoluogo e dalle località Belfuggito, Bovera, Coste Cornaggia, Coste dei Grossi, Madonna dei Monti, Moccia, Mostiola, San Bruno e Mariotto.

Il territorio del Comune confina con i Comuni di Graffignana (Lo), Borghetto Lodigiano (Lo), Livraga (Lo), Orio Litta (Lo), Chignolo Po (PV) e Miradolo Terme (PV).

SUPERFICIE IN KMQ: 16,00

RISORSE IDRICHE

- Laghi: 0
- Fiumi e torrenti: 1

STRADE:

- Statali km: 0
- Provinciali km: 11
- Comunali km: 35
- Vicinali km: 29
- Autostrade km: 0

PIANI E STRUMENTI URBANISTICI VIGENTI

PIANO DI GOVERNO DEL TERRITORIO - approvato con atto del Consiglio Comunale n.49 del 10/12/2012 – pubblicato sul BUBRL n.16 del 17/04/2013;

PIANO DI EDILIZIA ECONOMICO POPOLARE: NO

PIANO INSEDIAMENTI PRODUTTIVI: NO

Strutture

L'ente destina parte delle risorse ai servizi generali, ossia a quegli uffici che forniscono un supporto al funzionamento dell'intero apparato comunale. Di diverso peso è il budget dedicato ai servizi per il cittadino, nella forma di servizi a domanda individuale, produttivi o istituzionali. Si tratta di prestazioni di diversa natura e contenuto, perché:

- i servizi produttivi tendono ad autofinanziarsi e quindi operano in pareggio o producono utili di esercizio;
- i servizi a domanda individuale sono in parte finanziati dalle tariffe pagate dagli utenti, beneficiari dell'attività;
- i servizi di carattere istituzionale sono prevalentemente gratuiti, in quanto di stretta competenza pubblica.

Queste attività posseggono una specifica organizzazione e sono inoltre dotate di un livello adeguato di strutture.

TIPOLOGIA	PROGRAMMAZIONE PLURIENNALE							
	Anno 2023		Anno 2024		Anno 2025		Anno 2026	
1.3.2.1 – Asili nido -n.1	Posti n.	33	Posti n.	33	Posti n.	33	Posti n.	33

1.3.2.2 – Scuole materne-n.1	Posti n.	98						
1.3.2.3 – Scuole elementari – n.1	Posti n.	400						
1.3.2.4 – Scuole medie -n.1	Posti n.	200						
1.3.2.5 – Strutture residenziali per anziani – n.1	Posti n.	/	Posti n.	/	Posti n.	/	Posti n.	
1.3.2.6 – Farmacie Comunali n.0	Posti n.	/	Posti n.	/	Posti n.	//	Posti n.	/
1.3.2.7 – Rete fognaria in km								
bianca	0		0		0		0	
nera	0		0		0		0	
mista	36,45		36,45		36,45		36,45	
1.3.2.8 – Esistenza depuratore								
1.3.2.9 – Rete acquedotto in km	60		60		60		60	
1.3.2.10 – Attuazione servizio idrico integrato								
1.3.2.11 – Aree verdi, parchi, giardini	n.5		n.5		n.5		n.5	
	hq 6		hq 6		hq 6		hq 6	
1.3.2.12 – Punti di illuminazione pubblica	n.1225		n.1225		n.1225		n.1225	
1.3.2.13 – Rete gas in km	49		49		49		49	
1.3.2.14 – Raccolta rifiuti in Quintali	34.265,18		33.922,51		34.607,83		34.093,85	
Di cui: civile	//		//		//		//	
Industriale	//		//		//		//	
Raccolta differenziata	23.687,88		23.451,00		23.924,76		23.806,32	
1.3.2.15 – Esistenza discarica	0		0		0		0	
1.3.2.16 – Mezzi operativi	n.2		n.2		n.2		n.2	
1.3.2.17 – Veicoli	n.8		n.8		n.8		n.8	
1.3.2.18 – Centro elaborazione dati	n.1		n.1		n.1		n.1	
1.3.2.19 – Personal computer	n.26		n.26		n.26		n.26	
1.3.2.20 – Altre strutture (specificare)								

Analisi del contesto criminologico

Pur essendo il comune di SAN COLOMBANO AL LAMBRO amministrativamente appartenente alla ex Provincia (ora Area Metropolitana) di Milano, posto che lo stesso è sostanzialmente “riferibile all’area della Provincia di Lodi (di cui costituisce una enclave) il cui Tribunale è quello competente “per territorio”, si farà riferimento ai dati della provincia di Lodi

Applicando l'indirizzo dell'ANAC, secondo i dati e le informazioni contenuti nella "Relazione sull'attività delle forze di polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata" per il 2021, trasmessa dal Ministro dell'Interno alla Presidenza della Camera dei deputati il 20 settembre 2022 (Doc. XXXVIII, numero 5) emerge che il numero complessivo dei delitti commessi nella Provincia di Lodi risulta abbastanza contenuto rispetto alle altre Province. Inoltre dai dati in possesso della Polizia Locale, come da comunicazione del 28 gennaio 2020, nel territorio del Comune di SAN COLOMBANO AL LAMBRO non sono stati rilevati, nel corso dell'anno 2019, avvenimenti criminosi SIGNIFICATIVI.

Non risultano disponibili altri dati specifici sui reati di concussione/corruzione riguardanti la Provincia di Lodi.

Numero di delitti denunciati dalle forze di polizia all'autorità giudiziaria (fonte ISTAT)

Periodo di riferimento	2018	2019	2020	2021	2022
Territorio					
Lombardia	453969	439302	337406	398610	440421
Varese	30518	30869	24565	28008	29948
Como	17248	16416	13139	15550	16570
Sondrio	4056	4394	3732	4168	4037
Milano	228084	219671	159613	193749	225078
Bergamo	40572	36830	28796	33149	35247
Brescia	45411	43363	34280	40027	42545
Pavia	21602	21774	18045	20845	20313
Cremona	10160	9448	7871	9324	10011
Mantova	12309	12751	10753	11517	11813
Lecco	10928	10508	8999	9870	10070
Lodi	6188	5898	4649	5799	6412
Monza e della Brianza	26556	27062	22656	26315	28067

1.2 Analisi del contesto interno

Composizione degli organi di indirizzo

Sono organi del Comune: il Consiglio, la Giunta ed il Sindaco.

Il Consiglio Comunale, rappresentando l'intera comunità, determina l'indirizzo ed esercita il controllo politico e amministrativo.

La Giunta è organo di impulso e di gestione amministrativa, collabora col Sindaco al governo del Comune e impronta la propria attività ai principi della trasparenza e dell'efficienza.

Il Sindaco è eletto direttamente dai cittadini secondo le modalità stabilite nella legge, egli rappresenta il Comune ed è l'organo responsabile dell'amministrazione, esercita le funzioni attribuitegli dalle leggi, dallo Statuto, dai regolamenti e sovrintende all'espletamento delle funzioni statali o regionali attribuite al Comune.

Sindaco	Cesari Giovanni	Affari Generali – Protocollo – Trasparenza e prevenzione della corruzione – Qualità e valutazione dei risultati – Risorse Umane – Procedimenti disciplinari – Urbanistica ed edilizia privata – Manutentivo e gestione del patrimonio – Polizia Locale – Protezione civile –Vigilanza Territoriale
Vice Sindaco - Assessore	Gazzola Giuseppina	delegato ai Servizi Demografico Cimiteriale – Elettorale e Leva - Socio Assistenziale - Istruzione
Assessore	Granata Alessandro	delegato ai Servizi Lavori Pubblici – Ambiente, parco ed agricoltura – Sportello unico, attività produttive e commercio – Fiere e mercati - Turismo, manifestazioni e rapporti con associazioni

Assessore	Dott.ssa Antonietti Sofia Maria	delegato ai Servizi Cultura e biblioteca – Ambito giovanile – Trasporti locali
Assessore	Dott. Chiesa Stefano	delegato ai Servizi Finanziario – Controllo di Gestione – Tributi ed economato – Sistema informatico – Attività sportive e tempo libero
Consigliere	Steffenini Mario	delegato al Manutentivo e gestione del territorio
Consigliere	Polenghi Paolo Enrico	delegato a Sportello unico, attività produttive e commercio – Fiere e mercati – Turismo, manifestazioni e rapporti con associazioni
Consigliere	Coldani Daniele	delegato a Demografico Cimiteriale – Elettorale e leva
Consigliere	Cremonesi Rosalba	
Consigliere	Bianchi Battista	
Consigliere	Rizzi Cristiana Virginia Enrica	
Consigliere	Brusati Lorenzo	
Consigliere	Dott. Steffenini Mauro	

Struttura organizzativa

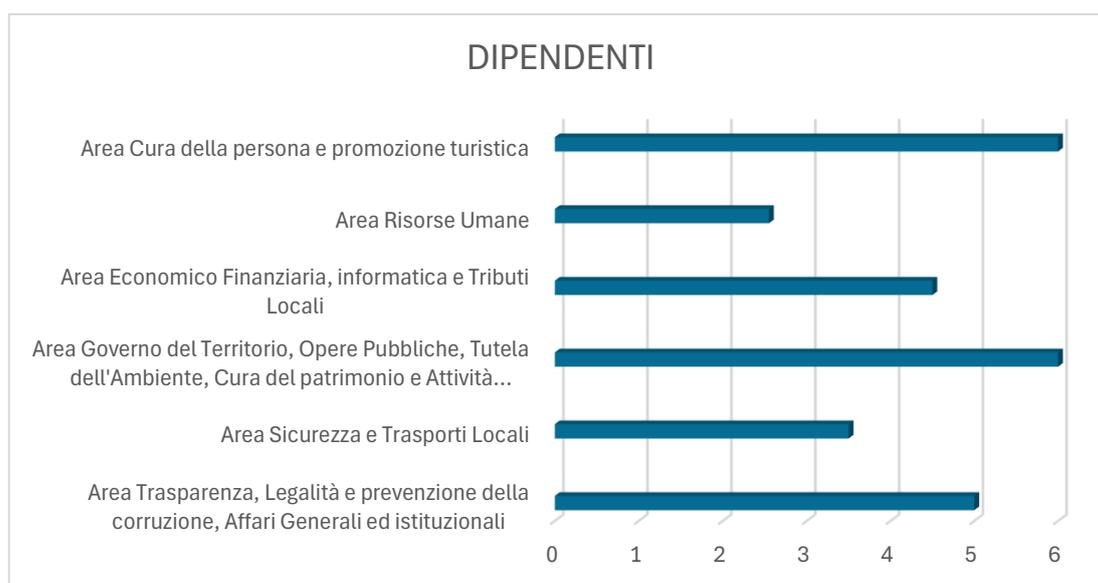
La struttura organizzativa dell'ente è definita con la deliberazione della Giunta Comunale n.49 del 29/05/2020.

La struttura è ripartita in Aree Strategiche, a loro volta ripartite in Servizi. Al vertice di ciascuna Area Strategica è posto un Responsabile, appartenente all'Area dei Funzionari ed Elevate Qualificazioni, titolare di incarico di elevata qualificazione (posizione organizzativa). Non è prevista la dirigenza.

Al 01/01/2024 il personale in servizio è così determinato:

- un Segretario Comunale, che svolge il ruolo di Responsabile Anticorruzione, Responsabile Trasparenza, Responsabile dei controlli amministrativi interni, Referente Interno Nucleo di valutazione..
- n. 28 dipendenti, dei quali i titolari di incarico di Elevata qualificazione sono n. 4.

La distribuzione dei dipendenti tra le Aree Strategiche è rappresentata nel grafico che segue



Per la dotazione organica prevista si rinvia al paragrafo 3.3.2 - Programmazione strategica delle risorse umane di questo documento.

Compiti:

La struttura organizzativa è chiamata a svolgere tutti i compiti e le funzioni che l'ordinamento attribuisce. In primo luogo, a norma dell'art. 13 del d.lgs. 267/2000 e smi (il Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali - TUEL) spettano al comune tutte le funzioni amministrative che riguardano la popolazione ed il territorio comunale, precipuamente nei settori organici:

- dei servizi alla persona e alla comunità;
- dell'assetto ed utilizzazione del territorio;
- dello sviluppo economico;

salvo quanto non sia espressamente attribuito ad altri soggetti dalla legge statale o regionale, secondo le rispettive competenze.

Inoltre, l'art. 14 del medesimo TUEL, attribuisce al comune la gestione dei servizi, di competenza statale, elettorali, di stato civile, di anagrafe, di leva militare e di statistica. Le relative funzioni sono esercitate dal Sindaco quale "Ufficiale del Governo".

Il comma 27 dell'art. 14 del DL 78/2010 (convertito con modificazioni dalla legge 122/2010), infine, elenca le "funzioni fondamentali".

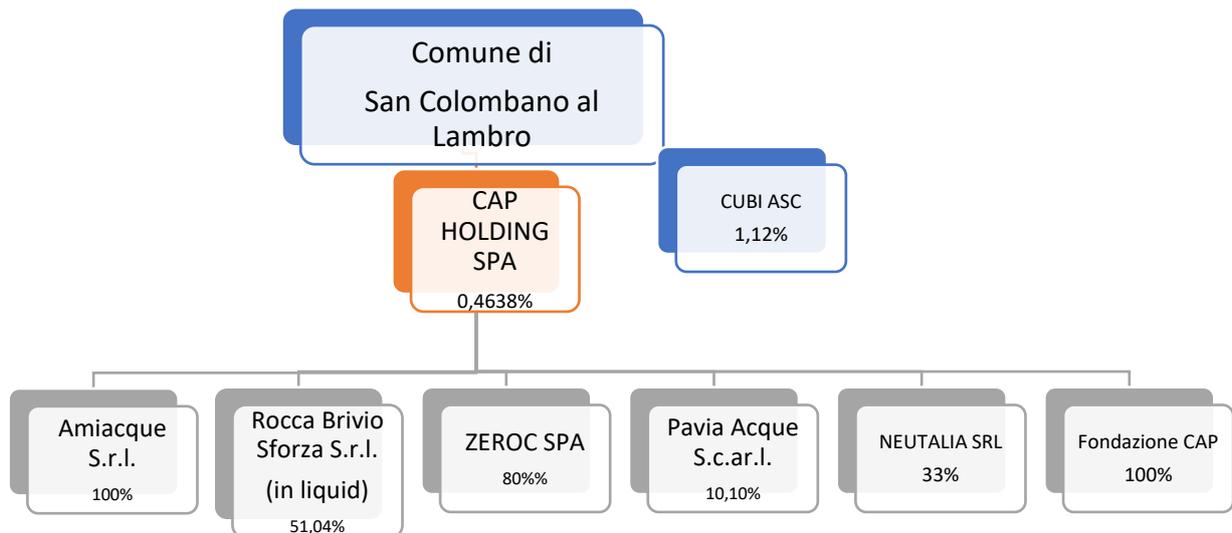
Sono funzioni fondamentali dei comuni, ai sensi dell'articolo 117, comma 2, lettera p), della Costituzione:

- a) organizzazione generale dell'amministrazione, gestione finanziaria e contabile e controllo;
- b) organizzazione dei servizi pubblici di interesse generale di ambito comunale, ivi compresi i servizi di trasporto pubblico comunale;
- c) catasto, ad eccezione delle funzioni mantenute allo Stato dalla normativa vigente;
- d) la pianificazione urbanistica ed edilizia di ambito comunale nonché la partecipazione alla pianificazione territoriale di livello sovracomunale;
- e) attività, in ambito comunale, di pianificazione di protezione civile e di coordinamento dei primi soccorsi;
- f) l'organizzazione e la gestione dei servizi di raccolta, avvio e smaltimento e recupero dei rifiuti urbani e la riscossione dei relativi tributi;
- g) progettazione e gestione del sistema locale dei servizi sociali ed erogazione delle relative prestazioni ai cittadini, secondo quanto previsto dall'articolo 118, quarto comma, della Costituzione;
- h) edilizia scolastica per la parte non attribuita alla competenza delle province, organizzazione e gestione dei servizi scolastici;
- i) polizia municipale e polizia amministrativa locale;
- l) tenuta dei registri di stato civile e di popolazione e compiti in materia di servizi anagrafici nonché in materia di servizi elettorali, nell'esercizio delle funzioni di competenza statale;
- lbis) i servizi in materia statistica.

Per l'individuazione delle Aree di Rischio relative alle attività svolte dall'Ente si rimanda all'Allegato 1 – Sezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza.

Organismi ed enti strumentali, società controllate e partecipate

Rappresentazione grafica della struttura delle società partecipate direttamente e indirettamente dall'Ente alla data del 31/12/2023.



Il valore complessivo delle partecipazioni del Comune, valutate con il metodo del patrimonio netto è pari ad € 3.936.095,03. Nel corso del 2022 si è acquisita una quota della nascente Azienda Speciale Consortile Cubi, per l'erogazione del servizio bibliotecario, che ha sostituito nel corso del 2023 la vigente convenzione con il sistema bibliotecario Milano Est.

Quanto ai rapporti con Cap Holding Spa, la società risulta affidataria del servizio idrico integrato, di pubblico di interesse generale. L'onere a carico del bilancio del Comune per i servizi esternalizzati è così quantificato nel rendiconto 2022:

Per acquisizione beni e servizi (utenze acqua)	35.586,00
--	-----------

Nel Bilancio di Previsione 2024-2026, l'onere a carico del bilancio del Comune per i servizi esternalizzati verso società partecipate è riferito:

- a Cap Holding Spa, che fornisce all'Ente l'utenza acqua potabile. La somma è pari ad € 34.386,00 ed è iscritta negli acquisti di beni e servizi (Macro aggregato 103) delle diverse Missioni e Programmi. Per tutto il triennio 2024/2026 Cap Holding Spa continuerà a rimborsare la quota di mutui in essere relativi al servizio fognatura pari a € 8.400,00 annui;
- a Cubi: € 14.010,00 – per ciascun esercizio del triennio 2024/2026 -per i servizi bibliotecari gestiti dall'azienda speciale consortile.

Tutti gli organismi partecipati hanno approvato il bilancio d'esercizio al 31/12/2022 e sono stati inseriti nel bilancio consolidato anno 2022, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 29 del 20/09/2023. Il Bilancio Consolidato del Comune di San Colombano al Lambro presenta risultanze finali positive

Il consiglio comunale ha inoltre deliberato, con proprio atto n° 52 del 20 dicembre 2023 la *“Adozione del Piano di razionalizzazione delle società partecipate del Comune di San Colombano al Lambro 2023 e rendicontazione del Piano 2022, in ottemperanza all'art. 20 del D.Lgs. 175/2016 del Testo Unico delle Società a partecipazione pubblica”*, dando atto del mantenimento senza interventi della partecipazione diretta in Cap Holding spa e nelle sue partecipate ed in Cubi.

1.2.1 Organigramma dell'ente



COMUNE di SAN COLOMBANO AL LAMBRO
 "BORGO INSIGNE" (Titolo Araldico)
 Città Metropolitana di Milano

Funzionigramma del Comune di San Colombano al Lambro

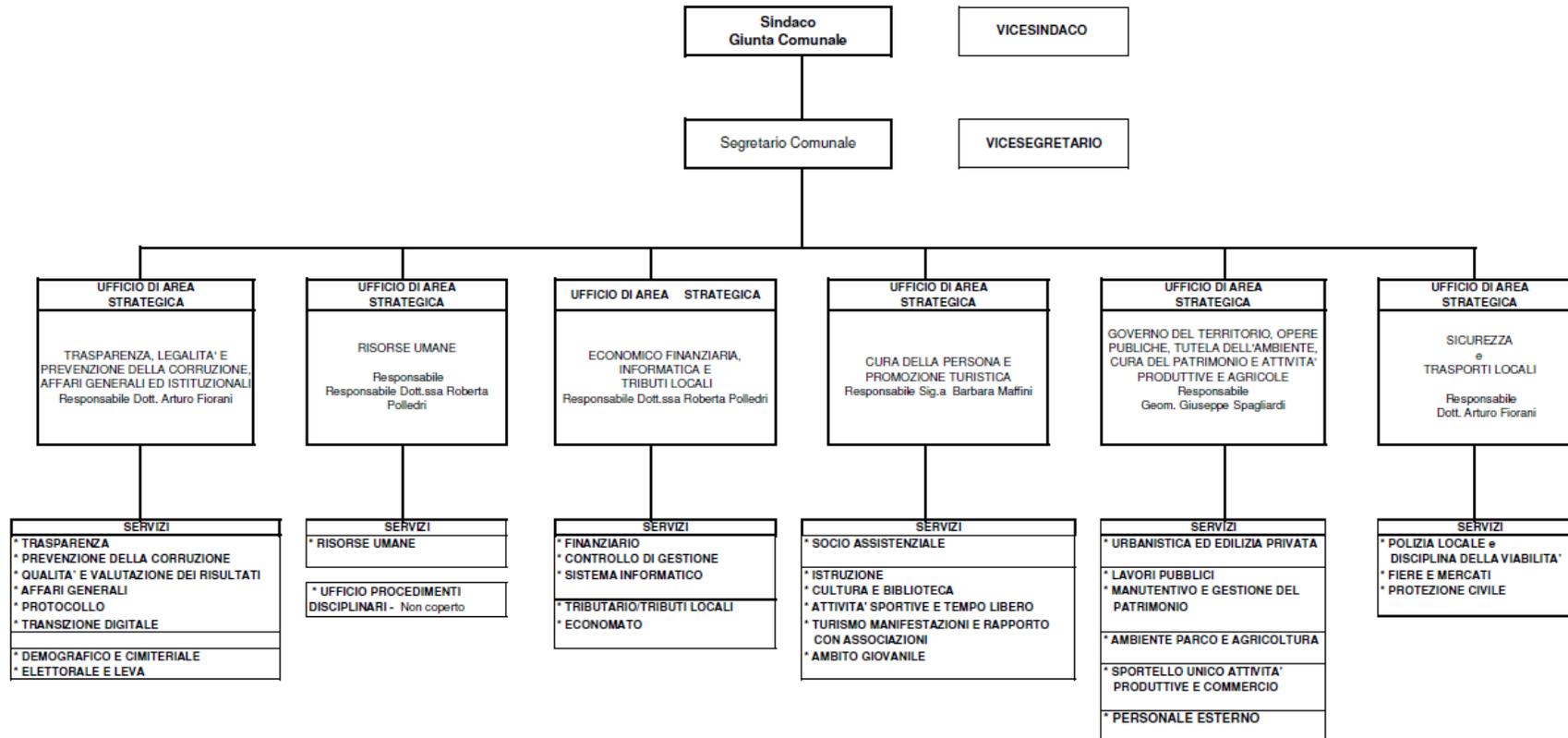


Tabella dei dipendenti in servizio al 01/01/2024 suddivisi per Area

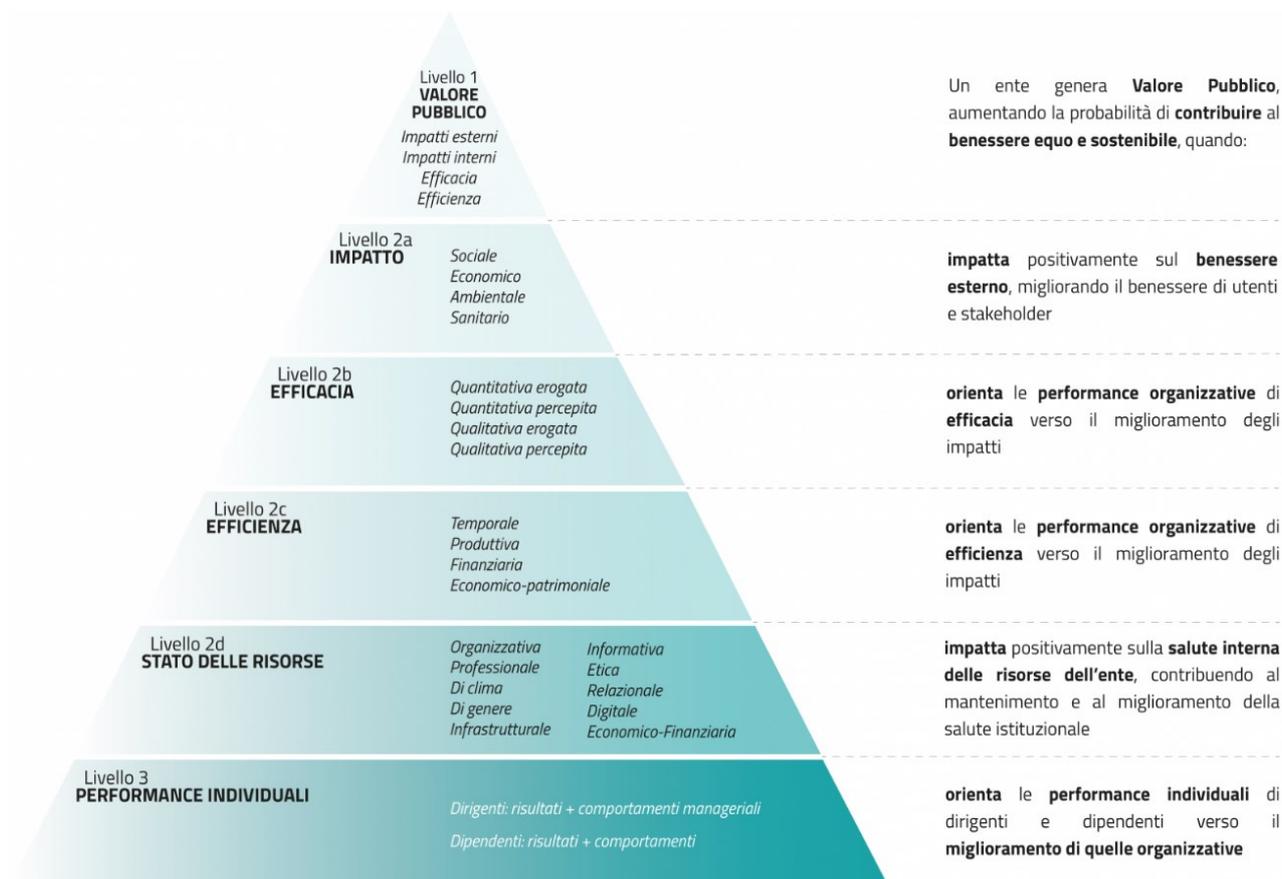
Responsabile	Servizio	Numero dipendenti in servizio al 01/01/2024
Dr. Arturo Fiorani Vicesegretario	Affari Generali, Segreteria	1,50
	Demografico cimiteriale elettorale	3,00
	Polizia Locale Protezione Civile	3,00
	totale per responsabile	7,50
Geom. Giuseppe Spagliardi	Urbanistica	2,00
	Agricoltura ambiente parco	1,00
	LL.PP. manutentivo patrimonio	2,00
	SUAP	0,00
	totale per responsabile	5,00
Sig.ra Barbara Maffini	Istruzione	1,00
	Cultura sport tempo libero	0,00
	Sociale (compreso nido)	4,00
	totale per responsabile	5,00
Dott.ssa Roberta Polledri	Finanziario informatica	2,50
	Tributi economato	1,50
	Risorse Umane	2,50
	totale per responsabile	6,50
4,00	totale generale	24,00

2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE, ANTICORRUZIONE

2.1 Valore Pubblico

Le Linee guida per il Piano della Performance – Ministeri, n. 1, giugno 2017 del Dipartimento della Funzione Pubblica definiscono il Valore Pubblico come il “miglioramento del livello di benessere economico-sociale rispetto alle condizioni di partenza della politica o del servizio, degli utenti e degli stakeholder (impatto)”.

Fonte: CERVAP – Centro di ricerca sul Valore Pubblico.



Dunque, il Valore pubblico, ad impatto sia esterno (utenti e stakeholders) sia interno (personale, organizzazione, relazioni), rappresenta 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, rispetto ad una baseline, o livello di partenza. Deve quindi intendersi come il benessere sociale di una comunità amministrata perseguito da un Ente in grado di svilupparsi economicamente basandosi su valori quali la capacità organizzativa, le competenze delle sue risorse umane, la rete di relazioni interne ed esterne, la capacità di leggere e comprendere il proprio territorio di appartenenza fornendo risposte adeguate e combattendo un'opaca trasparenza o fenomeni corruttivi che porterebbero inevitabilmente ad una riduzione del valore pubblico che intende avvalorare. Sono state identificate le seguenti dimensioni del Valore Pubblico, fondamentali per favorire la transizione dell'Ente:

- Economica: si riferisce alle varie componenti del tessuto economico (altre istituzioni, imprese, terzo settore, professionisti, ecc.) e alle relative condizioni economiche;
- Personale e Socio-culturale: si riferisce allo sviluppo di una comunità basata sulla promozione

del benessere psico-fisico, della formazione e sulla diffusione culturale sia internamente sia esternamente all'Amministrazione, con particolare attenzione ai soggetti fragili (minori, donne, ecc.) e alle relative condizioni sociali;

- Ambientale: è relativa alle sfide ambientali, climatiche energetiche ed urbanistiche che l'Ente dovrà affrontare al fine di erogare servizi inclusivi, appropriati e sostenibili con il territorio circostante.

Quindi, l'Amministrazione crea valore pubblico quando persegue (e consegue) un miglioramento congiunto ed equilibrato degli impatti delle diverse categorie.

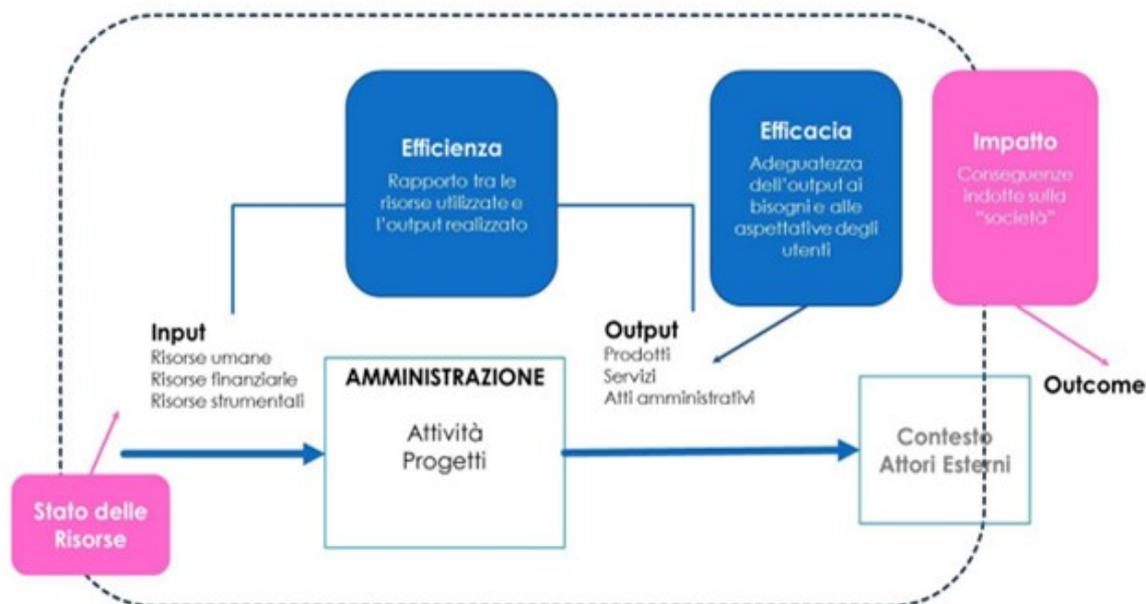


Il Dipartimento della Funzione Pubblica definisce l'indicatore di impatto come la "misura dell'impatto esterno, ossia dell'esito finale che la spesa pubblica, o in generale l'azione dell'amministrazione, insieme ad altri fattori esterni, produce sulla collettività e sul contesto di riferimento. Esprime la capacità di un intervento o di una politica pubblica di modificare comportamenti esterni verso una direzione desiderata. È caratterizzato da forti interdipendenze con fattori esogeni all'azione dell'amministrazione; il valore che assume l'indicatore dipende solo in parte dall'azione dell'amministrazione che attua l'intervento o la politica. L'indicatore di impatto è una delle tipologie di indicatori utilizzate nelle Note integrative (cfr. art. 6 del DPCM 18/09/2012, contenente le linee guida per il sistema di indicatori ai fini della misurazione dei risultati attesi dai programmi di bilancio) e nel Piano della performance".

Gli indicatori d'impatto esprimono l'effetto atteso o generato (outcome) da una politica o da un servizio sui destinatari diretti o indiretti, nel medio-lungo termine, nell'ottica della creazione di valore pubblico, ovvero del miglioramento del livello di benessere economico-sociale rispetto alle condizioni di partenza della politica o del servizio. Possono riferirsi a diversi ambiti d'impatto degli obiettivi dell'amministrazione e possono essere misurati sia in valori assoluti che in termini di variazione percentuale rispetto alla condizione di partenza.

A titolo esemplificativo:

- impatto economico: esprime l'impatto indotto sulle varie componenti del tessuto economico (altre istituzioni, imprese, terzo settore, ecc.) e sulle relative condizioni economiche e può essere misurato in valori assoluti oppure come variazione percentuale rispetto alla condizione economica di partenza;
- impatto personale e socio-culturale: esprime l'impatto indotto sulle varie componenti della società (giovani, anziani, turisti, ecc.) e sulle relative condizioni sociali e può essere misurato in valori assoluti oppure come variazione percentuale rispetto allo stato di bisogno;
- impatto ambientale: esprime l'impatto indotto sulle varie componenti del contesto geomorfologico in cui opera l'Amministrazione e sulle relative condizioni ambientali e può essere misurato in valori assoluti oppure come variazione percentuale rispetto alla condizione ambientale di partenza.



Fonte: Dipartimento della Funzione Pubblica – Linee guida per il Piano della Performance Ministeri

Linee programmatiche di mandato

L'attività di pianificazione di ciascun ente parte da lontano, ed ha origine con la definizione delle linee programmatiche di mandato, che hanno accompagnato l'insediamento dell'amministrazione.

In data 26 maggio 2019 si sono tenute le elezioni amministrative del Comune di San Colombano al Lambro e, in esito alle stesse, in data 27 maggio 2019 è stato proclamato eletto Sindaco il signor Giovanni Cesari; successivamente, in attuazione dell'art. 46 comma 3, art. 42 comma 3 del TUEL e ai sensi dell'art. 12 dello Statuto Comunale, il Consiglio Comunale con atto n.34 del 18/7/2019, ha approvato le Linee Programmatiche di mandato per il quinquennio 2019/2024, dando così avvio al ciclo di gestione della Performance. Attraverso tale atto di Pianificazione, sono state definite nr. 13 aree di intervento strategico, che rappresentano le politiche essenziali da cui derivano i programmi, i progetti e singoli interventi da realizzare nel corso del mandato.

Le Linee Programmatiche, che attengono ai diversi ambiti di intervento dell'Ente, sono state così denominate:

N.	Linee Programmatiche dell'Amministrazione periodo 2019-2024
1	Giovani e famiglie
2	Anziani e persone sole
3	ASP Valsasino
4	Gestione migranti
5	Sicurezza
6	Lavoro, sviluppo, ambiente e turismo
7	Digitalizzazione dei servizi al cittadino
8	Urbanistica, territorio e parcheggi
9	Castello Belgioioso

10	Parco collinare, viabilità, trasporti e piste ciclabili
11	Impianti sportivi
12	Scuola, cultura, sport e associazioni
13	Salute alimentare

Le Linee programmatiche sono state definite con deliberazione di Giunta Comunale n. 85 del 01/07/2019, proposte al Consiglio Comunale e da questo approvate con deliberazione n° 34 del 18/07/2019. Sono consultabili al seguente link: [Linee programmatiche](#).

La fase di programmazione finalizzata alla creazione di valore pubblico continua con la predisposizione del DUP (Documento Unico di Programmazione), che risulta suddiviso in due Sezioni: una strategica ed una operativa.

La Sezione Strategica, di stretta derivazione dalle Linee Programmatiche di Mandato, ha durata temporale pari al mandato amministrativo (5 anni) e rappresenta la traduzione strategica degli obiettivi che l'Amministrazione si è posta con le Linee Programmatiche di Mandato approvate.

La Sezione Operativa, di durata pari alla validità del Bilancio triennale e con questo necessariamente coerente, rappresenta la traduzione in operativa della sezione strategica.

Il DUP è un documento a scorrimento. Necessita infatti ogni anno di essere verificato ed eventualmente aggiornato, per tenere conto delle novità normative e del mutamento del contesto in cui l'Ente si muove.

Al seguente link è possibile consultare la Nota di Aggiornamento al DUP – Documento Unico di Programmazione 2024/2026: [Nota aggiornamento al DUP](#).

Il Bilancio triennale viene approvato dopo l'approvazione della nota di aggiornamento del Dup ed in coerenza con lo stesso.

2.1.1 Accessibilità

In ottica di miglioramento dell'accessibilità delle Amministrazioni, sia fisica sia digitale, la presente sezione illustra le disposizioni e i piani che il Comune di San Colombano al Lambro attua nel rispetto di quanto definito nel DL n. 80/2021 all'art. 6, comma 2, lettera f), come integrato dal Decreto Legislativo 13 dicembre 2023, n. 222 avente ad oggetto "Disposizioni in materia di riqualificazione dei servizi pubblici per l'inclusione e l'accessibilità, in attuazione dell'articolo 2, comma 2, lettera e), della legge 22 dicembre 2021, n. 227", che dispone la presenza nel PIAO de "le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità".

Ai sensi del DL n. 222/2023 sopra richiamato, viene estesa l'applicazione dell'art. 2 della Legge Delega in materia di disabilità (Legge 227/2021) a tutte le pubbliche amministrazioni, l'ente provvederà con successivo atto all'individuazione della figura del Disability Manager.

Le proposte di obiettivi programmatici e strategici della performance per garantire accessibilità ai servizi da parte dei cittadini con disabilità ed ai dipendenti nei luoghi di lavoro, insieme alle proposte di attività formative, che verranno individuate dal Disability Manager, verranno poi sottoposte a consultazione delle associazioni nazionali o territoriali rappresentative delle persone con disabilità iscritte nel Registro Unico Nazionale del Terzo Settore, secondo criteri di maggiore rappresentatività, che verranno individuate in seguito. Tali obiettivi saranno successivamente inseriti, con apposito atto, nel Piano Esecutivo Di Gestione (PEG) - obiettivi di attività ordinaria e obiettivi gestionali 2024/2026.

Accessibilità fisica

Il Comune di San Colombano al Lambro è proprietario dei seguenti immobili:

- Palazzo municipale di via Giuseppe Monti 47
- Asilo nido di via Dalcetri Tosi n. 43
- Scuola dell'infanzia di via Filippo Corridoni n. 82
- Scuola primaria di piazzale Milite Ignoto n. 1
- Scuola secondaria di primo grado di via Ottavio Steffenini n. 96/B
- Palestra Poliuso di via Don Colombano Baruffo n. 27
- Cimitero di via San Giovanni di Dio
- Castello Belgioioso di via Principessa Maddalena Belgioioso
- Area per servizi polivalenti (area carri) di via San Giovanni di Dio
- Magazzino comunale di via San Giovanni di Dio
- Minialloggi di via Ottavio Steffenini n. 235/237; minialloggi di via Dalcetri Tosi n. 45; minialloggi di via della Vittoria n. 31

Per quanto attiene il superamento fisico delle barriere architettoniche, occorre fare riferimento alla seguente normativa:

a) Legge 13/1989 "Disposizioni per favorire il superamento e l'eliminazione delle barriere architettoniche negli edifici privati", la quale comprende anche gli edifici residenziali pubblici, di nuova costruzione o da ristrutturare;

b) D.M. n. 236/1989, regolamento di attuazione della L. 13/1989 "Prescrizioni tecniche necessarie a garantire l'accessibilità, l'adattabilità e la visitabilità degli edifici privati e di edilizia residenziale pubblica sovvenzionata e agevolata, ai fini del superamento e dell'eliminazione delle barriere architettoniche";

c) DPR n. 503/1996 "Norme per l'eliminazione delle barriere architettoniche negli edifici, spazi e servizi pubblici", il quale stabilisce che tutti gli spazi pubblici debbano garantire la fruizione a chiunque abbia capacità motoria limitata, che si traduce non solo nell'abbattimento delle barriere architettoniche, ma anche nell'installazione di tutti gli ausili necessari agli edifici pubblici per poterli definire accessibili;

In accordo con quanto previsto, in particolare con il DPR 503/96 "Norme per l'eliminazione delle barriere architettoniche negli edifici, spazi e servizi pubblici", il Comune di San Colombano al Lambro, per i propri immobili, si è dotato di ingressi e strumenti tali da garantire l'accessibilità e visitabilità degli spazi interni sia per il pubblico che per il personale in servizio, anche con ridotta mobilità. A tale proposito si cita la presenza negli edifici di rampe di accesso e di ascensori che permettono di accedere a tutti i piani delle strutture. Tali condizioni di visibilità e di accessibilità sono estese agli edifici con la maggiore erogazione di servizi rivolti alla cittadinanza.

Accessibilità digitale

Negli ultimi due decenni si sono succeduti a più riprese interventi normativi e regolatori finalizzati alla completa digitalizzazione delle pubbliche amministrazioni, con riferimento tanto ai processi interni quanto a

quelli esterni che interessano l'utenza (cittadini, imprese, professionisti, associazioni, ecc.) e le altre amministrazioni.

Con l'introduzione del Piano Triennale per l'informatica nella pubblica amministrazione è stato dato un nuovo e deciso impulso al processo di transizione al digitale della pubblica amministrazione. In particolare, con l'attuazione dei principi "once-only" e "digital-first", la comunicazione per via telematica rappresenterà la modalità predefinita per l'interazione sia tra le singole amministrazioni e l'utenza sia tra le amministrazioni.

Se da un lato questa prospettiva assicura il pieno e concreto riconoscimento dei diritti di cittadinanza digitale di cui all'art. 3 ("Diritto all'uso delle tecnologie") e all'art. 7 ("Diritto a servizi on-line semplici e integrati") del D.Lgs. n. 82/2005 ("Codice dell'Amministrazione Digitale), dall'altro richiede una maggiore attenzione ai requisiti di accessibilità sanciti dalla L. n. 4/2004 (c.d. "Legge Stanca").

Con riferimento ai servizi erogati per via telematica in attuazione e delle previsioni di cui al citato art. 7 del CAD, l'ente cura il regolare svolgimento delle attività volte ad assicurare l'accessibilità del sito web comunale. Fra le attività consolidate rientrano gli adempimenti richiamati dal Piano Triennale per l'informatica nella pubblica amministrazione qui di seguito riportati, e che si confermano anche per il periodo di riferimento per il presente piano:

- entro marzo di ogni anno sono individuati dalla Giunta Comunale gli obiettivi di accessibilità, pubblicati sul proprio sito e consultabili al seguente link: [Accessibilità](#).
- entro il 23 settembre di ogni anno viene pubblicata tramite l'applicazione form.agid.gov.it una dichiarazione di accessibilità per il sito web comunale consultabile al seguente link: [Dichiarazione 22/09/2023](#).

L'Ente avendo ricevuto specifici finanziamenti a supporto delle attività istituzionali nell'ambito della misura "M1C1 - Digitalizzazione, Innovazione e sicurezza nella P.A." FINANZIATI DALL'UNIONE EUROPEA – Next Generation EU ha attivato un processo di digitalizzazione dei propri servizi, come previsti dal seguente dettaglio:

1	Investimento 1.2 ABILITAZIONE AL CLOUD PER LE PA LOCALI COMUNI
2	Investimento 1.4 "Servizi e cittadinanza digitale" MISURA 1.4.1 "ESPERIENZA DEL CITTADINO NEI SERVIZI PUBBLICI"
3	Investimento 1.4 "Servizi e cittadinanza digitale" - Misura 1.4.3 APP IO
4	Investimento 1.4 "Servizi e cittadinanza digitale" - Misura 1.4.3 PagoPA
5	Investimento 1.4 "Servizi e cittadinanza digitale" - MISURA 1.4.4 SPID – CIE
6	Investimento 1.4 "Servizi e cittadinanza digitale" - Misura 1.4.5 'Piattaforma Notifiche Digitali' Comuni
7	Investimento 1.3 "Dati e Interoperabilità" - Misura 1.3.1 "Piattaforma Digitale Nazionale Dati"

Il Comune di San Colombano al Lambro, utilizzando i finanziamenti sopra elencati, ha implementato una serie di azioni volte a favorire l'inclusione e la piena accessibilità fisica e digitale all'Amministrazione da parte di tutti i cittadini, con particolare attenzione ai soggetti fragili e over 65.

In particolare, le linee di intervento sono descritte all'interno della seguente tabella.

Sviluppo di piattaforme digitali finalizzate a garantire ai cittadini l'accesso ai servizi online dell'Amministrazione	
Piattaforma	Descrizione

SPID Piattaforma attivata, in attesa di pubblicazione	Una volta pubblicata la piattaforma permetterà di accedere ai servizi online dell'ente (dal 2019 è il metodo preferenziale per accedere ai servizi ed è l'unico metodo per registrarsi per i nuovi accessi). Sono inoltre iniziate le attività per integrare le autenticazioni digitali con CIE.
PagoPA Piattaforma attivata	Permette di effettuare pagamenti verso la PA in modo semplice e trasparente. Il Comune di San Colombano al Lambro ha sviluppato un sistema di integrazione con la piattaforma PagoPA di AGID, con la produzione in proprio e centralizzazione della gestione dello IUV e riconciliazione dei dovuti.
ANPR Piattaforma attivata	La banca dati nazionale che semplifica i servizi demografici per favorire la digitalizzazione e il miglioramento dei servizi a cittadini/imprese/enti. Il Comune di San Colombano al Lambro ha aderito ad ANPR e ha implementato un sistema per la generazione dei Certificati digitali.
AppIO Piattaforma attivata	Unico punto di accesso per interagire con i servizi pubblici locali e nazionali, direttamente dallo smartphone.
Cittadino attivo Attivazione nel corso del 2024	Attivazione dello "Sportello del cittadino", dove sarà possibile presentare istanze accedendo ai servizi digitali del Comune. Lo sportello risulta finanziato a valere sulla MISURA 1.4.1 "ESPERIENZA DEL CITTADINO NEI SERVIZI PUBBLICI" PNRR digitalizzazione (Sezione cittadino attivo). Verrà promossa l'educazione digitale attraverso la realizzazione di sessioni formative rivolte ai cittadini, sia in presenza che da remoto.

2.2 Performance

Seppur non obbligatoria per gli enti con meno di 50 dipendenti, il Comune di San Colombano al Lambro ha ritenuto utile la predisposizione della sottosezione in argomento per favorire la massima trasparenza e per ottenere i dati più attendibili e realistici possibili in merito alle valutazioni e per la distribuzione della retribuzione di risultato ai propri dipendenti, conformemente altresì ai suggerimenti contenuti in numerose deliberazioni di varie Sezioni di Controllo Regionali della Corte dei Conti.

Successivamente all'approvazione del Bilancio di Previsione, la Giunta approva il Piano Esecutivo di Gestione, assegnando ai Responsabili di Servizio gli obiettivi di performance individuale e di amministrazione per periodo considerato, insieme alle risorse finanziarie, umane e strumentali necessarie per raggiungere gli obiettivi assegnati.

L'art. 169 del D.Lgs. 267/2000 disciplina il PEG quale strumento che permette di declinare con maggior dettaglio la programmazione operativa prevista all'interno del Documento Unico di Programmazione (DUP).

I contenuti del PEG sono il risultato di un processo partecipato ed iterativo che coinvolge la Giunta ed i Responsabili dell'Ente. Infatti il PEG rappresenta lo strumento attraverso il quale si guida la relazione tra organo esecutivo e responsabili dei servizi. Attraverso questo documento si provvede ad attribuire ai titolari dei centri di responsabilità amministrativa le risorse necessarie al raggiungimento degli obiettivi assegnati e quindi risulta essere il principale strumento di determinazione degli obiettivi di gestione.

Il Comune di San Colombano al Lambro ha approvato con Deliberazione di Giunta n. 1 del 15/01/2024 il Piano Esecutivo di Gestione per il triennio 2024/2026 - poste finanziarie ed individuazione indirizzi operativi per i responsabili di Area strategica; con Deliberazione di Giunta in data 06/02/2024 il Piano Esecutivo Di Gestione (PEG) - obiettivi di attività ordinaria e obiettivi gestionali 2024/2026.

Gli obiettivi gestionali sono accompagnati dalla puntuale descrizione dei risultati attesi mediante appositi indicatori. Si elencano gli stessi nella tabella che segue:

Servizio di Area Strategica	Obiettivi gestionali
Demografico, Cimiteriale, Elettorale e Leva	Inserimento in Sicraweb degli atti di nascita dell'anno 1997 e relative annotazioni al fine del rilascio immediato agli utenti dei certificati ed estratti
Demografico, Cimiteriale, Elettorale e Leva	Attività di carattere amministrativo/burocratico riguardante i rinnovi delle tombe in scadenza nel 2024
Trasparenza e Prevenzione della corruzione, Qualità e valutazione dei risultati, Affari generali, Protocollo	Regolamento per il funzionamento del Consiglio Comunale e delle Commissioni Comunali Consultive - Modifiche
Trasparenza e Prevenzione della corruzione, Qualità e valutazione dei risultati, Affari generali, Protocollo	Supporto al Segretario Comunale per la redazione e l'attuazione delle misure previste nel Piano triennale di prevenzione della corruzione 2024/2026 e monitoraggio della sua funzionalità
Risorse umane	Digitalizzazione fascicoli personale dipendente – completamento/aggiornamento e creazione fascicoli per dati sensibili
Risorse umane	CCDI normativo 2023-2025 ed economico 2023 sottoscritto il 29 dicembre 2023. Applicazione istituti
Risorse umane	Redazione proposta PIAO 2024-2026
Risorse umane	Nuovo regolamento concorsi e selezioni
Finanziario e Sistema informatico	Gestione contabile dei vincoli di bilancio, sia di competenza che di cassa
Finanziario e Sistema informatico	Redazione relazione di fine di Fine Mandato ed adempimenti conseguenti
Finanziario e Sistema informatico	Stesura relazione di Inizio Mandato
Finanziario e Sistema informatico	Linee programmatiche di Mandato. Piano Generale di Sviluppo
Tributi ed Economato	TARI – fornitura dati necessari all'aggiornamento obbligatorio biennale del PEF e conseguente determinazione e approvazione delle tariffe Tari anno 2024
Tributi ed Economato	Recupero evasione tributi locali – focus IMU anno 2019
Tributi ed Economato	Recupero evasione tributi locali – focus TARI anno 2022 (omessi versamenti) e anni 2019 e 2020 (omesse denunce)
Cura della persona e Promozione turistica	Estate con gli anziani
Cura della Persona e Promozione turistica	Progetto "0-6 in rete" – Sostegno alla genitorialità.
Cura della Persona e Promozione turistica	Un libro al centro
Cura della Persona e Promozione turistica	Progetto "Spazi nuovi per nuovi lettori"
Urbanistica, Edilizia privata	Redazione della proposta di deliberazione al Consiglio Comunale per l'adozione di varianti al Piano delle Regole del Piano di Governo del Territorio su proposta di iniziativa privata e pubblica

Urbanistica, privata	Edilizia	Elaborazione delle richieste alla Soprintendenza dell'autorizzazione di installazione di segnaletica o strutture di arredo urbano su proposte di iniziativa dell'Amministrazione comunale
Ambiente, Agricoltura	Parco,	Programmazione delle attività e dei progetti previsti dal capitolato speciale d'appalto e dall'offerta tecnica migliorativa per avviare l'attuazione del nuovo contratto di igiene urbana
Lavori Manutentivo	pubblici,	Assistenza tecnico-operativo-amministrativa di tutta la struttura tecnica indirizzata alla attuazione di attività culturali e manifestazioni varie di spettacolo organizzate da soggetti vari
Lavori Manutentivo	pubblici,	Redazione della documentazione prevista per partecipazione alla seconda fase del bando regionale per l'istituzione di una comunità energetica
Lavori Manutentivo	pubblici,	Progetto per "Interventi di manutenzione straordinaria sulle strade comunali del centro abitato, con realizzazione dossi rallentatori, rifacimento di manto in porfido e adeguamenti per il superamento delle barriere architettoniche". Procedura di gara d'appalto per la ricerca dell'operatore economico cui affidare l'esecuzione dei lavori
Polizia locale, Fiere e mercati, Protezione civile, Vigilanza territoriale		Promuovere contenuti per l'educazione stradale degli alunni della scuola primaria e della scuola d'infanzia
Polizia locale, Fiere e mercati, Protezione civile, Vigilanza territoriale		Approvazione del progetto per l'assegnazione di cofinanziamento a favore dei Comuni in forma singola o associata per tutte le funzioni di Polizia Locale, per l'acquisto di dotazioni tecnico/strumentali, rinnovo e incremento del "Parco veicoli" destinati alla Polizia Locale per l'anno 2024 (L.R. 6/2015, artt. 25 e 26) – Approvazione del progetto
Obiettivi trasversali ai servizi		Rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali
Obiettivi trasversali ai servizi		Attuazione e monitoraggio delle previsioni contenute nel piano triennale per la prevenzione della corruzione e trasparenza 2024-2026 (P.T.P.C.)
Obiettivi trasversali ai servizi		Miglioramento della performance istituzionale tramite un piano di formazione e di aggiornamento professionale

Al seguente link è possibile consultare la sezione di Amministrazione trasparente dove sono pubblicati il Piano Esecutivo di Gestione esercizio 2024-2026, poste finanziarie ed individuazione di indirizzi operativi per i Responsabili di Area Strategica ed il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) – Obiettivi di attività ordinaria e obiettivi gestionali 2024/2026: [AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE / PERFORMANCE - PIANO DELLA PERFORMANCE](#)

La Relazione annuale sulla performance evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi e indicatori programmati e alle risorse previste, con rilevazione degli eventuali scostamenti. Essa è preventivamente validata dal Nucleo di valutazione.

Gli obiettivi assegnati ai dipendenti dell'Ente consentono, se massimizzati nella realizzazione, di raggiungere risultati strategici operativi e gestionali in linea con gli strumenti di programmazione dell'ente e valore pubblico per la comunità.

Il vigente sistema di valutazione della performance dell'Ente è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 198 del 21/12/2017, il vigente sistema di valutazione della performance del Segretario Comunale è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 26 del 19/04/2023.

Le Relazioni sulla Performance sono pubblicate nell'apposita Sezione di Amministrazione Trasparente del Comune di San Colombano al Lambro consultabile al seguente link: [AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE / PERFORMANCE - RELAZIONE SULLA PERFORMANCE](#)

2.2.1 Performance organizzativa

Il ciclo della performance è unificato col ciclo della programmazione finanziaria. In particolare nel Documento Unico di Programmazione vengono fissati, nell'ambito delle missioni e dei programmi nei quali è articolato il bilancio, gli obiettivi strategici perseguiti dall'Ente, a loro volta distinti in obiettivi operativi. Il Piano Esecutivo di Gestione nel quale è unificato organicamente il piano della performance, come previsto dall'art. 169 del d.lgs. 267/2000, definisce, nell'ambito degli obiettivi operativi previsti dal DUP e con la partecipazione dei relativi responsabili, gli specifici obiettivi gestionali affidati a ciascuna articolazione organizzativa dell'Ente, tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente, come documentati e validati nella relazione annuale sulla performance. Gli obiettivi gestionali sono accompagnati dalla puntuale descrizione dei risultati attesi mediante appositi indicatori.

Benché l'orizzonte temporale del Piano Esecutivo di Gestione sia triennale, gli obiettivi, anche nell'eventualità abbiano un ciclo di vita superiore all'anno, debbono comunque prevedere appositi indicatori di risultato relativi ad ogni singola annualità.

Nel caso di differimento del termine di adozione del bilancio di previsione degli enti territoriali, devono essere comunque definiti obiettivi specifici per consentire la continuità dell'azione amministrativa.

La Relazione annuale sulla performance, di cui all'art. 34 del Regolamento di organizzazione, evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi e indicatori programmati e alle risorse previste, con rilevazione degli eventuali scostamenti.

La valutazione della performance organizzativa riguarda la rilevazione del grado di attuazione delle politiche e il conseguimento di obiettivi collegati ai bisogni e alle esigenze della collettività, la realizzazione degli obiettivi strategici relativi all'amministrazione nel suo complesso, nonché la rilevazione dei risultati conseguiti dalle singole articolazioni organizzative, in relazione agli obiettivi gestionali ad esse affidati.

2.2.2 Performance individuale

La valutazione della performance individuale concerne la misurazione dell'apporto fornito da ciascuna figura dell'Ente – in ragione del ruolo e responsabilità ricoperti – alla realizzazione degli obiettivi collegati ai bisogni e alle esigenze della collettività, la realizzazione degli obiettivi strategici relativi all'amministrazione nel suo complesso.

La metodologia individua i seguenti fattori di apprezzamento:

a) il sapere applicato: inteso come il patrimonio di conoscenze intellettuali concernenti l'ambito disciplinare di appartenenza, derivante dagli studi effettuati e dalle esperienze maturate. La valutazione non concerne la dimensione statica di questo fattore, bensì ne apprezza la dimensione, in ragione della disponibilità del dipendente interessato a sviluppare il proprio patrimonio di saperi, attraverso l'aggiornamento, la formazione, il confronto con altre esperienze. Ancora, il sapere deve trovare concreta applicazione ("Non basta sapere, si deve anche applicare"), quindi l'apprezzamento di questo fattore concerne anche la propensione a metter in pratica le conoscenze al fine di realizzare gli obiettivi individuali e di performance;

b) le competenze relazionali: intese come capacità di porsi positivamente in un contesto organizzativo, sia per quanto concerne l'efficacia delle relazioni interne alla struttura di appartenenza, che con le altre strutture e con gli amministratori (relazioni interne all'ente), oltre che nei rapporti con i cittadini e con tutti gli altri soggetti istituzionali e non (relazioni esterne all'Ente), con i quali l'interessato si relazioni;

c) la motivazione e valutazione dei collaboratori: intesa come attitudine a valorizzare le competenze individuali, anche attraverso un processo valutativo focalizzato sulle aree di miglioramento e, laddove le dimensioni lo consentano, a promuovere il lavoro di gruppo e l'interdipendenza positiva tra i collaboratori. La differenziazione delle valutazioni non costituisce un valore in sé, ma rileva la capacità del responsabile di evitare appiattimenti nel giudizio in presenza di capacità, competenze e apporti tra di loro diversi (il presente fattore è riservato ai responsabili di struttura);

d) la capacità realizzativa: che rileva il grado di conseguimento degli obiettivi e dei compiti affidati, in

relazione a specifici indicatori predeterminati.

Gli obiettivi di attività debbono essere misurabili e monitorabili e i relativi risultati attesi espressi mediante indicatori di:

- a) efficacia, secondo profili di qualità, di equità dei servizi e di soddisfazione dell'utenza;
- b) efficienza, intesa quale rapporto tra risorse utilizzate e quantità di servizi prodotti o attività svolta, anche in relazione al rispetto dei tempi predeterminati.

La valutazione definitiva è effettuata al termine di ciascun anno. Compito dei soggetti competenti per la valutazione è quello di monitorare con continuità l'attività e le prestazioni dei dipendenti.

Di seguito la tabella sinottica con i fattori ed i soggetti competenti del procedimento di valutazione.

	Responsabili di struttura	Dipendenti
Sapere applicato	Segretario comunale	Responsabile di struttura
Competenza relazionali	Segretario comunale	Responsabile di struttura
Motivazione e valutazione dei collaboratori	Nucleo di valutazione	Fattore non valutato
Capacità realizzativa	Nucleo di valutazione	Responsabile di struttura

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Per la presente sezione si rinvia all'**Allegato 1**.

3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa – Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente

3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere

L'uguaglianza di genere è una questione di grande importanza nella pubblica amministrazione, e per questo motivo in base agli obiettivi indicati dall'articolo 5 del DL n. 36/2022 convertito in Legge n. 79/2022 il Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Ministero per le Pari Opportunità e la Famiglia hanno elaborato delle linee guida per supportare le PA nel creare un ambiente di lavoro più inclusivo e rispettoso della parità di genere.

Il Piano Triennale delle Azioni Positive 2024-2026 – **Allegato 2** – costituisce l'aggiornamento per l'anno 2024 del Piano adottato per il triennio 2023-2025, considerate le osservazioni espresse dalla Consigliera di parità di Città Metropolitana di Milano nel parere preventivo all'adozione dello stesso, ed è rivolto a promuovere all'interno dell'Ente l'attuazione di obiettivi di parità e pari opportunità come impulso alla conciliazione tra

vita privata e lavoro, per sostenere condizioni di benessere lavorativo anche al fine di prevenire e rimuovere qualunque forma di discriminazione.

Con nota prot. n. 302 del 08/01/2024 si è provveduto a richiedere il parere di competenza alla Consigliera di parità della Città metropolitana di Milano; non sono pervenute osservazioni sul Piano Triennale delle Azioni Positive 2024-2026 rispetto alle finalità previste dall'art. 1 della Legge 125/91.

Con nota prot. 1832 del 07/02/2023 è stata avviata la procedura di costituzione del Comitato Unico di Garanzia inviando comunicazione alle Organizzazioni sindacali, lo stesso non risulta ancora costituito.

Il Piano Triennale delle Azioni Positive 2024-2026 è stato inoltre trasmesso, con prot. 305 del 08/01/2024, alle Organizzazioni sindacali ed alle RSU.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute di genere dell'amministrazione contenuti nel Piano Triennale delle Azioni Positive 2024-2026 – Allegato 1).

Obiettivo 1	Promuovere il benessere organizzativo e tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni
Obiettivo 2	Realizzare un diverso modello di organizzazione del lavoro fondato sulla possibilità per le persone di flessibilità ed autonomia nella scelta degli spazi e degli orari a fronte di una maggiore responsabilizzazione sui risultati, attraverso la prosecuzione dell'esperienza del lavoro agile nel solco delle indicazioni previste in sede nazionale, a valle dell'emergenza epidemiologica da Covid_19
Obiettivo 3	Facilitare le forme di flessibilità oraria finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio
Obiettivo 4	Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale nonché in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale
Obiettivo 5	Valorizzare le competenze, le attitudini e le diversità, unitamente alle conoscenze e al merito, affinché ogni lavoratore possa esprimere il meglio di sé e, conseguentemente, contribuire all'ottimizzazione dei risultati

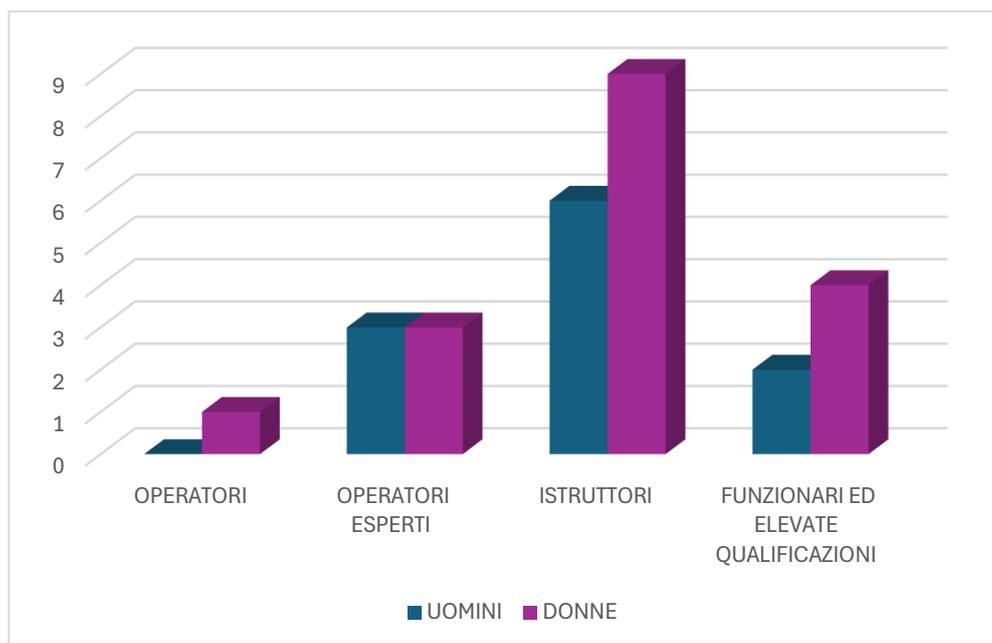
Il rapporto tra donne e uomini, considerando il personale attualmente in servizio presso l'ente, è riassumibile nelle seguenti tabelle:

CATEGORIA	UOMINI	DONNE
OPERATORI	0	1
OPERATORI ESPERTI	3	3
ISTRUTTORI	6	9
FUNZIONARI ED ELEVATE QUALIFICAZIONI	2	4
TOTALE	11	17

ELEVATE QUALIFICAZIONI

AREE STRATEGICHE	UOMINI	DONNE	TOTALE
Trasparenza, legalità e prevenzione della corruzione, affari generali e istituzionali e Area Sicurezza e trasporti locali	1	0	1
Economico Finanziaria, Informatica e tribute locali e	0	1	1

Servizio Risorse Umane			
Governo del territorio, opera pubbliche, tutela dell'ambiente, cura del patrimonio e attività produttive e agricole	1	0	1
Cura persona e promozione turistica	0	1	1
SEGRETARIO COMUNALE	0	1	1



3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale

La digitalizzazione della Pubblica Amministrazione è una sfida importante per il futuro del nostro Paese, con l'obiettivo di rendere i servizi pubblici più efficienti, accessibili e rispondenti alle esigenze dei cittadini e delle imprese. L'Agenzia per l'Italia Digitale ha pubblicato l'edizione 2022-2024 del Piano triennale per l'informatica nella PA, che rappresenta un importante strumento per la definizione e l'implementazione delle strategie e degli interventi per la digitalizzazione del sistema pubblico.

La rilevanza del tema della digitalizzazione per l'Amministrazione è confermata dall'adozione all'interno delle Linee Programmatiche di Mandato di una sezione dedicata (la numero 7 "Digitalizzazione dei Servizi al Cittadino), secondo la quale *"La diffusione delle tecnologie informatiche e di telecomunicazione è una opportunità che utilizzeremo per dare la massima efficienza ai servizi amministrativi per i cittadini. Ci avvarremo di esperti in materia. Lo scopo è riuscire a portare nelle case la fruizione diretta dei servizi comunali, evitando il più possibile l'accesso agli uffici per certificati, tributi e pratiche urbanistiche. In questo modo gli orari di disponibilità dei servizi risulteranno ampliati"*.

Ancora prima dell'adesione ai progetti PNRR Digitalizzazione l'Amministrazione ha pianificato (delibera Giunta n° 140 del 25/11/2021 "Aumento della sicurezza e delle performance del sistema informatico dell'Ente, Azioni di sviluppo. Approvazione progetto di implementazione") ed attuato interventi finalizzati a:

- implementare il sistema di telefonia acquistando un centralino virtuale in tecnologia VoIP con accesso in cloud, con l'obiettivo di garantire piena fruibilità dei servizi comunali e disponibilità degli operatori indipendentemente dalla dislocazione fisica. Il sistema descritto risulta conforme anche alle Linee guida indicate dal Ministro per la Pubblica Amministrazione per la possibilità di accesso anche in remoto (lavoro in smart working), utilizzando i cellulari previsti in Convenzione Consip Mobile 8 come dotazione telefonica dei dipendenti;
- Implementare la connessione internet dotando l'Ente di Fibra ad 1 Gb per garantire piena fruibilità dei servizi comunali ai dipendenti e ai cittadini e permettere il passaggio in Cloud degli applicativi, della produttività individuale e del sistema di telefonia, implementandone la sicurezza, così come previsto dal Piano Triennale dell'Informatica per la PA, dall'Agid e dal CAD;
- implementare i servizi on line, per i quali si è proceduto all'acquisto dell'opportuno modulo della ditta fornitrice del gestionale dell'Ente e per i quali, si procederà all'attivazione dei servizi con il ridisegno, dopo approfondita analisi, dei procedimenti interni all'ente.

Nella redazione del progetto di implementazione si sono seguite le indicazioni dal Piano triennale AgID previste dall'Ente, in particolare:

- digital & mobile first (digitale e mobile come prima opzione): aumentare la gestione dei servizi in digitale;
- digital identity only (accesso esclusivo mediante identità digitale): adottare in via esclusiva sistemi di identità digitale definiti dalla normativa assicurando l'accesso tramite SPID e/o CIE;
- cloud first (cloud come prima opzione): prevedere il passaggio in cloud dei sistemi quanto prima;
- servizi inclusivi e accessibili: prevedere che i servizi siano inclusivi e che incontrino le esigenze di persone,
- attività produttive e terzo settore del territorio amministrato;
- sicurezza e privacy by design: nella definizione degli elementi di progetto si è data particolare rilevanza alla fruizione in modo sicuro e garante della protezione dei dati personali;
- once only: nella progettazione di sviluppo si considera di evitare di chiedere ai cittadini e alle imprese

Il percorso iniziato dovrà continuare con una maggiore digitalizzazione di processi e servizi al fine di rendere fruibili i servizi anche a distanza, in modo semplice e immediato. Altro asse di intervento riguarderà la sicurezza dei dati e delle banche dati, attività sempre più rilevante nel mondo digitalizzato.

L'amministrazione ha inoltre ottenuto, nel corso del 2022, i seguenti finanziamenti a valere sulle risorse PNRR digitalizzazione:

OBIETTIVI P.N.R.R. ENTE
Misura 1.4.4: Adozione identità digitale - Estensione utilizzo piattaforme nazionali di identità digitale-SPID CIE
Misura 1.4.3 - Adozione APP IO
Misura 1.4.3 - Adozione piattaforma PAGO PA
Misura 1.2 - Abilitazione al cloud per le PA locali
Misura 1.4.1 - Esperienza del cittadino nei servizi pubblici (richiedere accesso agli atti- richiesta pubblicazione di matrimonio – richiesta iscrizione asilo nido-richiesta permesso passo carrabile-sito internet istituzionale)
Misura 1.4.5 Digitalizzazione degli avvisi pubblici cds e regolamenti
Misura 1.3.1 Piattaforma digitale nazionale dati

In seguito all'assegnazione dei finanziamenti, nell'anno 2023 si è proceduto all'accertamento delle entrate, all'affidamento dei servizi e alla contrattualizzazione del fornitore relativamente alle seguenti Misure:

Misura	Importo finanziamento	Data conclusione prevista	attività
--------	-----------------------	---------------------------	----------

Misura 1.2 "Abilitazione al cloud per le PA Locali	€ 121.992,00	25/05/2024
Misura 1.4.1 "Esperienza del Cittadino nei servizi pubblici"	€ 155.234,00	24/02/2024
Misura 1.4.4 "Estensione dell'utilizzo delle piattaforme nazionali di identità digitale - SPID CIE	€ 14.000,00	25/01/2024
Misura 1.3.1 "Piattaforma Digitale Nazionale"	€ 20.344,00	04/10/2023
Misura 1.4.5 "Piattaforma notifiche digitali"	€ 32.589,00	18/11/2023

Le attività relative alle Misure 1.3.1 "Piattaforma Digitale Nazionale" e 1.4.5 "Piattaforma notifiche digitali" sono state completate nel 2023, mentre nel corso dell'anno 2024 verranno ultimate le seguenti attività, già avviate nell'anno precedente:

- Abilitazione al cloud (Misura investimento PNRR 1.2);
- Esperienza del Cittadino nei Servizi Pubblici (Misura investimento PNRR 1.4.1);
- Estensione dell'utilizzo delle piattaforme nazionali di identità digitale (Misura investimento PNRR 1.4.4).

I progetti finanziati presentano una forte aderenza con gli obiettivi che l'Amministrazione si è posta sin dal suo insediamento e consentiranno all'Amministrazione di rafforzare il proprio posizionamento in tema di digitale.

A favorire il miglioramento della salute digitale è intervenuta anche la direttiva del 23/03/2023 del Ministro per la Pubblica Amministrazione, che ha stabilito l'obiettivo per le Amministrazioni pubbliche, anche locali, di rafforzare attraverso la leva formativa, le competenze digitali dei dipendenti pubblici. A tal fine è stata promossa la piattaforma Syllabus, approfondita nella Sezione formazione del presente documento.

In tema di salute digitale, particolarmente rilevante è la definizione annuale degli obiettivi di accessibilità alle persone con disabilità alle informazioni ed ai servizi informatici e telematici della Pubblica Amministrazione. In applicazione del principio di eguaglianza, scopo della legge 4/2004 è quello di abbattere le "barriere" che limitano l'accesso dei disabili agli strumenti della società dell'informazione e li escludono dal mondo del lavoro, dalla partecipazione democratica e da una migliore qualità della vita. Il concetto di "accessibilità", si riferisce alla *"capacità dei sistemi informatici, ivi inclusi i siti web e le applicazioni mobili, nelle forme e nei limiti consentiti dalle conoscenze tecnologiche, di erogare servizi e fornire informazioni fruibili, senza discriminazioni, anche da parte di coloro che a causa di disabilità necessitano di tecnologie assistive o configurazioni particolari"*.

Con propria deliberazione n° 19 del 29/03/2023, la Giunta Comunale ha stabilito gli obiettivi di accessibilità per l'anno 2033, cui si rinvia per maggior dettaglio. Gli stessi sono pubblicati in Amministrazione Trasparente, sezione – "Altri contenuti" – "Accessibilità e Catalogo di dati, metadati e banche dati": [Obiettivi di accessibilità](#). Di seguito gli indicatori più significativi. La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

indicatore	2022	2023	2024	2025	2026
N. servizi a pagamento che consentono uso	9/15	12/15	15/15	15/15	15/15

PagoPA / n. totale servizi erogati a Pagamento					
Pagamento sanzioni codice strada, violazione regolamenti comunali e concessioni con pagoPA	100%	100%	100%	100%	100%
PC portatili	27	26	26	26	26
% PC portatili sul totale dei dipendenti	Oltre 90%	90%	90%	90%	90%
Abilitazioni alla connessione via VPN	19	19	19	19	19
Firme digitali	21	21	24	26	26

3.1.3 Obiettivi per il mantenimento della salute finanziaria

La misurazione della salute finanziaria della pubblica amministrazione è un'attività importante per valutare la stabilità e la sostenibilità finanziaria di un ente pubblico e rientra a pieno titolo fra gli elementi da prendere in considerazione nel momento in cui si intende valutare il contributo dello stato di salute delle risorse di Ente alla realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute finanziaria dell'amministrazione. La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati

indicatore	Situazione partenza	2024	2025	2026
Incidenza spese rigide (debito e personale) su entrate correnti	23,14% (rif. Consuntivo 2022)	<25%	<25%	<25%
Valutazione esistenza di deficit strutturale sulla base dei parametri individuati dal Ministero dell'Interno	Parametri tutti positivi Nessun deficit (rif. Consuntivo 2022)	mantenimento	mantenimento	mantenimento
Incidenza dei procedimenti di esecuzione forzata sulle spese correnti oltre un valore soglia	Nessun procedimento di esecuzione forzata	mantenimento	mantenimento	mantenimento
Velocità di pagamento della spesa corrente sia per la competenza sia per i residui	Nessun ritardo sui pagamenti (rif. Indicatori di rispetto 2023)	mantenimento	mantenimento	mantenimento

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Nel comune di San Colombano al Lambro il lavoro agile, ampiamente utilizzato nel periodo pandemico, è attualmente regolato da accordi individuali conformi al "Regolamento per la disciplina del lavoro agile. Smart Working", approvato, dopo il necessario confronto con le Organizzazioni sindacali e le RSU (nota Prot. 17997 del 21/10/2021), con delibera di Giunta Comunale n° 120 del 27/10/2021.

Il Regolamento, conforme alle “Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche” concordate tra il Ministero della Pubblica Amministrazione e le organizzazioni sindacali nel settembre 2021, prevede che lo svolgimento del lavoro agile sia rimesso alle previsioni dell’accordo individuale ed è possibile alle ulteriori condizioni richieste dalle linee guida (invarianza dei servizi resi all’utenza; adeguata rotazione del personale, adozione di appositi strumenti tecnologici idonei a garantire l’assoluta riservatezza; prevalente svolgimento in presenza della prestazione lavorativa; fornitura al lavoratore di idonea dotazione tecnologica, che garantisca la sicurezza).

L’inserimento dello smart working all’interno dell’Ente risponde alla finalità di permettere ai dipendenti di avvalersi di nuove modalità spazio – temporali di svolgimento della prestazione lavorativa, in modo da:

- a) Sperimentare e introdurre nuove soluzioni organizzative che favoriscano lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per obiettivi e risultati e, al tempo stesso, orientata a un incremento dell’efficienza, dell’efficacia e della produttività dell’intera struttura;
- b) Creare le condizioni effettive per una maggiore autonomia e responsabilità dei lavoratori nella gestione dei tempi di lavoro e nel raggiungimento dei risultati;
- c) Razionalizzare e adeguare l’organizzazione del lavoro;
- d) Rafforzare le misure di conciliazione dei tempi di vita e lavoro anche nell’ottica del miglioramento in termini di benessere organizzativo.

Centrale è il ruolo del responsabile di servizio cui è affidata la gestione del personale che svolge la prestazione in smart working, che deve individuare le attività da svolgere in smart working definendo per ciascun lavoratore le priorità.

Non potendosi configurare attività da svolgersi interamente mediante lavoro agile, possono essere ordinariamente prestate in smart working un numero prestabilito di giornate lavorative (2 giorni/settimana per un totale di ore inferiore al 50%, con la garanzia della copertura degli sportelli al pubblico).

Gli strumenti sono assegnati in uso dall’Amministrazione, che ne garantisce la sicurezza ed il buon funzionamento, e sono oggetto di consegna formale.

Ai fini della sua applicabilità, è stata valutata, e periodicamente rivalutata, la sussistenza di alcuni requisiti, i più rilevanti dei quali attengono alla possibilità di delocalizzare almeno in parte le attività assegnate, all’autonomia del dipendente nell’esecuzione della prestazione lavorativa; ed alla possibilità di monitorare e valutare i risultati delle attività assegnate al dipendente, che opera in condizioni di autonomia, rispetto agli obiettivi programmati.

L’accordo individuale determina i contenuti della prestazione da rendere in smart working e gli strumenti per il suo monitoraggio, attraverso modalità e strumenti comuni e condivisi all’interno dell’organizzazione, Stabilisce altresì la durata dell’accordo stesso (di norma annuale).

Per tutta la durata del presente Piano sarà proposto ai responsabili e ai dipendenti la partecipazione a corsi, in particolare sul tema del miglioramento nell’utilizzo degli strumenti tecnologici, della condivisione delle attività di team e del lavoro di gruppo e sulla cyber security.

In questa sezione del Piano l’amministrazione definisce gli obiettivi e gli indicatori di programmazione organizzativa del lavoro agile, facendo riferimento alle modalità attuative e alle condizioni abilitanti descritte sinteticamente.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale “a scorrimento”, in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

Indicatore	2022	2023	2024	2025	2026
Approvazione Piano Lavoro Agile	Si	Si	Si	Si	Si

Unità in lavoro agile	7	7	8	mantenimento	mantenimento
Totale dipendenti lavoro agile/totale dipendenti	25%	25%	ca. 27%	ca. 27%	Ca. 27%
% applicativi consultabili in lavoro agile	100%	mantenimento	mantenimento	mantenimento	mantenimento
% banche dati consultabili in lavoro agile	100%	mantenimento	mantenimento	mantenimento	mantenimento

3.3 Piano triennale dei fabbisogni del personale

Riferimenti normativi:

- articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
- articolo 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- articolo 1, comma 1, lett. a) del d.p.r. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);
- articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- *(per i comuni, nell'esempio seguente)* articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
- *(per i comuni, nell'esempio seguente)* d.m. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri *soglia* e della capacità assunzionale dei comuni);
- articolo 1, comma 557 o 562, della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;
- articolo 33 del d.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

Il CCNL Funzione Enti Locali triennio 2019-2021 stipulato in data 16/11/2022, ha modificato il sistema di classificazione del personale degli Enti Locali, introducendo un'articolazione in quattro aree, che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali, denominate, rispettivamente:

- Area degli Operatori (ex categoria A);
- Area degli Operatori esperti (ex categorie B e B.3);
- Area degli Istruttori (ex categoria C);
- Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex categoria D).

Le aree corrispondono a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie all'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative individuate mediante le declaratorie definite nell'Allegato A al medesimo CCNL, che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento in ciascuna di esse. I profili professionali descrivono il contenuto professionale delle attribuzioni proprie dell'area.

I nuovi Profili Professionali sono stati approvati con deliberazione di Giunta comunale n. 30 del 10/05/2023.

CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31/12/2023

Al 31 dicembre del 2023 erano in servizio 28 dipendenti a tempo indeterminato, di cui n.2 a tempo parziale.

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE DI INQUADRAMENTO	
N. personale dipendente	Aree di inquadramento
n. 6	Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione
n. 15	Area degli Istruttori
n. 6	Area degli Operatori Esperti
n. 1	Area degli Operatori

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NEI PROFILI PROFESSIONALI		
AREA	PROFILO PROFESSIONALE	N. DIPENDENTI
Funzionari ed Elevata Qualificazione	Funzionario di Polizia Locale	N. 1
	Funzionario Contabile	N. 1
	Funzionario Tecnico	N. 1
	Funzionario Amministrativo	N. 2
	Funzionario Socio Assistenziale	N. 1
Istruttori	Istruttore Tecnico	n. 3
	Istruttore Amministrativo Contabile	n. 8
	Educatore (profilo ad esaurimento)	n. 1
	Agente di Polizia Locale	n. 3
Operatori Esperti	Operatore Amministrativo Contabile esperto	n. 3
	Operatore Tecnico Esperto	N. 2
	Operatore Socio Assistenziale Esperto	N. 1
Operatori	Operatore Socio Assistenziale	N.1

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:

a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato

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:

- Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al **20,08%**;
- Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 26,90% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 30,90%;
- Il comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del D.M. 17 marzo

2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2024/2026, con riferimento all'annualità 2024, di €uro 128.208,68 €, con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della *Tabella 1* del decreto, di € 1.412.595,68;

- Non ricorre l'applicazione dell'ulteriore parametro di incremento progressivo della spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell'anno 2018, previsto in *Tabella 2* del decreto attuativo, ex art. 5, comma 1, poiché questa restituisce un valore superiore alla "soglia" di *Tabella 1*, individuando una ulteriore "soglia" di spesa pari a € 1.459.407,51 € (determinata sommando alla spesa di personale dell'anno 2018 di € 1.158.259,93 un incremento, pari al 26%, per € 301.147,58
- il Comune non dispone di resti assunzionali dei 5 anni antecedenti al 2020, che alla luce dell'art. 5 comma 2 del D.M. 17 marzo 2020 e della Circolare interministeriale del 13 maggio 2020, potrebbero essere usati "in superamento" degli spazi individuati in applicazione della *Tabella 2* summenzionata, tenendo conto della nota prot. 12454/2020 del MEF - Ragioneria Generale dello Stato, che prevede che tali resti siano meramente *alternativi*, ove più favorevoli, agli spazi individuati applicando la *Tabella 2* del D.M.;
- Come evidenziato dal prospetto di calcolo **Allegato A)** alla presente programmazione, la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del comune per l'anno 2024, ammonta pertanto conclusivamente a € 128.208,68, portando a individuare la *soglia* di riferimento per la spesa di personale per l'anno 2024, secondo le percentuali della richiamata *Tabella 2* di cui all'art. 5 del D.M. 17/03/2020, in un importo insuperabile di € 1.412.595,68;

Rilevato che, includendo le azioni assunzionali introdotte dalla presente deliberazione, dettagliate di seguito, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2024 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi dal D.M. 17 marzo 2020, come su ricostruiti.

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, secondo il prospetto **Allegato A** alla presente programmazione. Si tenga presente che i "valori soglia" della *Tabella 2*, per la verifica del rispetto della "soglia" anche nella restante parte del triennio oggetto di programmazione, sono attualmente fissati solo fino al 2024, e potrebbero essere aggiornati successivamente.
- 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 l'anno 2024, 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 della legge 296/2006 come segue:

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: € 1.123.785,34
spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2024: € 1.106.511,90

Alla presente programmazione, per maggior dettaglio, si allega il prospetto “**Allegato B**” per gli anni 2024/2026.

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

La spesa di questa tipologia non può superare il 100% della medesima spesa impegnata per l’anno 2009. Se nel 2009 la spesa impegnata fosse uguale a 0,00 (zero), l’Ente può utilizzare la media del triennio 2007-2009. Nel triennio di riferimento, la spesa impegnata dal Comune di San Colombano al Lambro è stata pari a 0,00 (zero). La Sezione delle Autonomie della Corte dei Conti, con propria deliberazione n.1/2017 “*Rapporto di lavoro flessibile – Parametro finanziario da utilizzare ai fini della determinazione del limite di spesa ai sensi dell’art. 9, comma 28 d.l. 78/2010 in assenza di spesa storica*”, ha enunciato un importante principio di diritto, che risolve il contrasto interpretativo sorto tra le varie sezioni in materia di lavoro flessibile relativamente all’individuazione del limite di spesa da utilizzare come riferimento - rilevante ai fini dell’applicazione dell’art. 9, comma 28 del d.l. 78/2010 convertito nella L. 122/2010 - nella specifica ipotesi in cui l’amministrazione locale non abbia effettuato assunzioni di personale con contratto di lavoro determinato nel 2009 e nemmeno nel triennio 2007-2009. Secondo il Collegio, l’Amministrazione può, con provvedimento motivato, individuare un nuovo parametro di riferimento costituito dalla spesa strettamente necessaria per fare fronte ad un servizio essenziale per l’ente, “fermo restando il rispetto dei presupposti stabiliti dall’art 36 commi 2 e ss. del d.lgs. 165/2001, e della normativa contrattuale, nonché dei vincoli generali previsti dall’ordinamento”. L’Ente utilizzerà tale leva, ove fosse necessario coprire a tempo determinato posti che si rendano eventualmente vacanti.

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

Si dà atto che l’ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell’art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, con esito negativo.

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 San Colombano al Lambro non soggiace al divieto assoluto di procedere all’assunzione di personale.

b) stima del trend delle cessazioni:

Si dà atto che allo stato attuale non sono previste cessazioni nel triennio di riferimento. In ogni caso per il periodo coperto dalla presente programmazione è autorizzata la sostituzione, previa valutazione da parte della Giunta e del Segretario Comunale e previa verifica del rispetto dei vincoli di bilancio e di spesa di personale, del personale cessato dal servizio in data successiva alla data di approvazione del presente provvedimento da parte della Giunta Comunale.

c) stima dell’evoluzione dei fabbisogni:

Considerato che, in relazione agli obiettivi strategici definiti nella Sezione 2.1 (Valore pubblico) del presente Piano integrato di attività e organizzazione, si evidenziano i seguenti elementi di rilievo a fondamento delle necessità dotazionali dell'ente:

- si prevede nei primi mesi del 2024 la sostituzione dell'Agente di Polizia Locale dimissionario a fine 2023 attraverso l'assunzione di n.1 unità nell'area di inquadramento degli Istruttori con profilo professionale "Agente di Polizia Locale" per l'area Strategica Sicurezza e Trasporti Locali;
- si prevede nei primi mesi del 2024 la sostituzione dell'Istruttore Tecnico dimissionario a metà 2023, con diritto alla conservazione del posto, attraverso l'assunzione nell'Area strategica Governo del territorio, opere pubbliche, tutela dell'ambiente, cura del patrimonio e attività produttive e agricole inquadrato nell'area degli Istruttori;
- nell'Area Strategica Cura della Persona e Promozione Turistica è prevista l'assunzione, nell'ultimo trimestre 2024, di un Operatore Amministrativo Contabile esperto in regime di part time 30 ore su 36 settimanali (corrispondenti all'83,33%);
- si prevede la sostituzione, previa valutazione da parte della Giunta e del Segretario Comunale e previa verifica del rispetto dei vincoli di bilancio e di spesa di personale, del personale cessato dal servizio in data successiva alla data di approvazione del presente provvedimento da parte della Giunta Comunale.

Per le annualità 2025 e 2026 saranno comunque effettuate ulteriori valutazioni, anche a seguito della finalizzazione delle assunzioni previste nell'annualità 2024 e del ricalcolo del parametro di sostenibilità finanziaria. In ogni caso per il periodo coperto dalla presente programmazione è autorizzata la sostituzione, previa valutazione da parte della Giunta e del Segretario Comunale e previa verifica del rispetto dei vincoli di bilancio e di spesa di personale, del personale cessato dal servizio in data successiva alla data di approvazione del presente provvedimento da parte della Giunta Comunale.

d) Dotazione organica complessiva prevista con l'attuazione del Piano

DOTAZIONE ORGANICA						
AREA INQUADRAMENTO	NUMERO POSTI	PROFILO PROFESSIONALE	PERSONALE IN SERVIZIO 2023	POSTI VACANTI 2024	POSTI VACANTI 2025	POSTI VACANTI 2026
Funzionari ed elevata qualificazione	6	Funzionario di Polizia Locale	1			
		Funzionario Contabile	1			
		Funzionario Tecnico	1			
		Funzionario Amministrativo	1			
		Funzionario Amministrativo	1			
		Funzionario Socio Assistenziale	1			
Istruttori	17	Istruttore Tecnico	1			
		Istruttore Tecnico	1			
		Istruttore Tecnico	1			
		Istruttore Tecnico		1		
		Istruttore Amministrativo Contabile	1			

		Istruttore Amministrativo Contabile	1			
		Istruttore Amministrativo Contabile	1			
		Istruttore Amministrativo Contabile	1			
		Istruttore Amministrativo Contabile	1			
		Istruttore Amministrativo Contabile	1			
		Istruttore Amministrativo Contabile	1			
		Istruttore Amministrativo Contabile	1			
		Educatore	1			
		Agente Polizia Locale	1			
		Agente Polizia Locale	1			
		Agente Polizia Locale	1			
		Agente Polizia Locale		1		
Operatori esperti	7	Operatore Amministrativo Contabile esperto	1			
		Operatore Amministrativo Contabile esperto	1			
		Operatore Amministrativo Contabile esperto	1			
		Operatore Amministrativo Contabile esperto		1		
		Operatore Tecnico Esperto	1			
		Operatore Tecnico Esperto	1			
		Operatore Socio Assistenziale Esperto	1			
Operatori	1	Operatore Socio Assistenziale	1			
Totale generale	31					

Nell'ambito del tetto finanziario massimo potenziale, il Comune di San Colombano al Lambro procederà a rimodulare annualmente, sia qualitativamente che quantitativamente, la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni necessari all'assolvimento dei compiti istituzionali e per il raggiungimento degli obiettivi strategici e di performance. In ottemperanza all'attuale normativa la dotazione di personale dell'Ente si compone dei dipendenti in servizio oltre alle figure professionali necessarie per il raggiungimento degli obiettivi programmati e verificato che la dotazione organica per aree di inquadramento e profili professionali, redatta in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di personale 2024-2026, con le facoltà assunzionali consentite e con gli strumenti di programmazione finanziaria pluriennale, prevede a regime un numero di posti pari a 31 ed è contenuta nel limite potenziale massimo di spesa pari a €uro 1.123.785,34 (spesa personale triennio 2011/2013) in quanto tale valore rappresenta il "valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile".

e) 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 Verbale n.3 del 10/01/2024 – **Allegato C**.

Della presente sezione è stata data informazione, ai sensi dell'art. 4, comma 5, del CCNL del 16/11/2022, alle Organizzazioni sindacali ed alle RSU con nota Prot. 731 in data 15/01/2024.

3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno

A copertura dei posti individuati nel paragrafo "c) stima dell'evoluzione dei bisogni" della sezione "3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane si procederà attraverso gli strumenti che la normativa assegna agli enti locali.

La procedura ordinaria per reclutare nuovo personale pubblico - fermo restando la programmazione e la verifica dell'effettiva possibilità di assumere, nel rispetto delle vigenti norme assunzionali, prevede le seguenti fasi:

- a) Richiesta di personale presente nelle liste (regionali o statali) di disponibilità per attivare la mobilità obbligatoria (art. 34-bis, D.Lgs. 165/2001);
- b) Eventuali scorrimenti di graduatorie vigenti (anche di altre amministrazioni pubbliche);
- c) Eventuale avviamento degli iscritti dalle liste di collocamento, per le assunzioni obbligatorie nelle qualifiche e nei profili per i quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo;
- d) mobilità volontaria ai sensi dell'art.30 del D.Lgs. 165/2001;
- e) Pubblicazione di un bando di concorso pubblico (art. 35, D.Lgs. 165/2001);

Gli strumenti che l'amministrazione intende utilizzare nel triennio sono di seguito specificati.

Previo esperimento delle procedure di cui all'art.34-bis del D.Lgs. 165/2001, l'amministrazione procederà attraverso:

1) assunzioni mediante utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:

l'ente ha attualmente vigenti due graduatorie riferite ad altrettante posizioni scoperte e da ricoprire ai sensi del paragrafo "c) stima dell'evoluzione dei bisogni" della sezione "3.3.2 e riferite alle posizioni di Istruttore Tecnico ed Agente di Polizia Locale. Si intende pertanto, ove le procedure di mobilità obbligatoria avessero esito negativo, procedere al relativo utilizzo. Per la posizione di Operatore Socio Assistenziale Esperto si procederà a richiedere ad altri enti la disponibilità di eventuali graduatorie, da utilizzarsi previa sottoscrizione di apposita convenzione.

2) assunzioni mediante mobilità volontaria:

l'applicazione dell'art. 30, comma 2-bis, del D.Lgs. n. 165/2001, in tema di mobilità volontaria, è non obbligatoria fino al 31/12/2024, ai sensi dell'art. 3, comma 8, della legge 56/2019 che così prevede:

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

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

Al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego per l'annualità 2024 lo strumento non sarà utilizzato.

3) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica:

ove gli strumenti precedenti non raggiungessero l'obiettivo si procederà attraverso procedura concorsuale pubblica attraverso la pubblicazione del bando e la gestione del concorso nel portale nazionale dedicato InPA.

4) progressioni verticali di carriera:

in questo documento non è previsto l'utilizzo della procedura di progressione verticale di carriera, ex art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. 165/2001. Sarà valutata nel biennio la possibilità offerta fino al 31/12/2025 dall'art. 13 comma 6 del nuovo CCNL funzioni Locali 16/11/2022 (cd. progressioni verticali in deroga).

d) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:

non sono ad oggi previste assunzioni mediante forme di lavoro flessibile, ovvero a tempo determinato, con contratti di somministrazione di lavoro, tirocini formativi o di altro genere, LPU/LSU, cantieri di lavoro etc., in conformità alla spesa prevista nella sezione "Programmazione strategica delle risorse umane" con riferimento al rispetto del limite ex art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito in legge 122/2010, a copertura di posti/fabbisogni individuati - nel paragrafo "c) stima dell'evoluzione dei bisogni" della sezione "3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane. Ciò in ragione di quanto espresso nel precedente paragrafo a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile, nel quale si definisce che il limite di spesa per il Comune di San Colombano al Lambro è pari ad euro 0,00. Ove si rendesse necessario, conformemente alle indicazioni contenute nella Deliberazione n° 1/2017 della Corte dei Conti Sezione Autonomie, l'Amministrazione potrà con successivo provvedimento motivato, individuare un nuovo parametro di riferimento costituito dalla spesa strettamente necessaria per far fronte ad un Servizio essenziale per l'Ente.

3.3.4 Formazione del personale

Negli ultimi anni la formazione ha ritrovato un'importanza centrale nell'ambito della Pubblica Amministrazione, considerata attore fondamentale per la ripartenza del Paese.

A tal proposito, il Dipartimento della Funzione Pubblica ha presentato "Ri-formare la PA. Persone qualificate per qualificare il paese", il Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano, che si pone l'obiettivo di accompagnare gli enti pubblici all'assunzione di personale sempre più qualificato e di potenziare e sviluppare le competenze di chi già lavora nella PA. Lo sviluppo delle competenze rappresenta, insieme alla digitalizzazione, al reclutamento ed alla semplificazione, una delle principali direttrici dell'impianto riformatore avviato con il D.L. 80/2021. La valenza della formazione è duplice: rafforzare le competenze individuali dei singoli dipendenti e rafforzare strutturalmente le amministrazioni pubbliche, nella prospettiva del miglioramento continuo della qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Il PNRR e la sua realizzazione, in particolare, hanno posto il tema al centro dell'attenzione, evidenziando la necessità di un'attività di formazione che parta dai reali fabbisogni delle stesse Amministrazioni e sia accompagnata dalla valutazione degli impatti ottenuti.

Il PNRR prevede, nell'ambito del sub-investimento 2.3.1, iniziative finalizzate allo sviluppo delle competenze chiave dei dipendenti pubblici, a partire da quelle relative alla transizione digitale, ecologica e amministrativa, attraverso corsi online, la creazione di comunità di pratica per la condivisione di best practices e il supporto

alla progettazione e implementazione di programmi formativi su competenze di tipo specialistiche o settoriali.

A tal fine il Dipartimento della Funzione Pubblica ha creato e messo a disposizione degli Enti la Piattaforma Syllabus.

Il conseguimento dei target del progetto PNRR appena citato in materia di formazione del personale delle pubbliche amministrazioni è pertanto da considerare come responsabilità diffusa e collettiva di tutte le amministrazioni pubbliche.

In tale contesto, il Ministro per la pubblica amministrazione ha adottato, in data 23 marzo 2023, la Direttiva **“Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza”**, che mira a fornire le indicazioni metodologiche e operative alle amministrazioni per la pianificazione, la gestione e la valutazione delle attività formative, al fine di promuovere lo sviluppo delle conoscenze e delle competenze, attraverso l’utilizzo della piattaforma telematica **“Syllabus - Nuove competenze per le pubbliche amministrazioni”**, portale per la formazione per i dipendenti delle amministrazioni pubbliche, anche locali.

Nel quadro delle priorità strategiche e degli obiettivi formativi di carattere generale, le amministrazioni sono tenute a programmare obiettivi di sviluppo delle competenze del personale funzionali alla realizzazione delle transizioni digitale, ecologica e amministrativa individuate dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

“I potenziali destinatari della formazione debbono essere tutti i dipendenti dell’amministrazione. A questo proposito, giova ricordare che il perseguimento dei target fissati dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza – espressi in termini di “dipendenti pubblici partecipanti ad iniziative di up-skilling e re-skilling” e di “dipendenti che hanno completato con successo le attività di formazione” – è da considerarsi responsabilità collettiva di tutte le amministrazioni: è, infatti, la loro adesione alle finalità e agli obiettivi formativi individuati dal PNRR che consente il raggiungimento del risultato di un rafforzamento diffuso e uniforme delle competenze del personale di tutte le amministrazioni, centrali e locali” (Direttiva Ministro Funzione Pubblica, 23/03/2023).

Anche grazie all’offerta formativa del Dipartimento della funzione pubblica, della Scuola Nazionale dell’Amministrazione e di Formez PA, ciascuna amministrazione dovrà garantire almeno 24 ore di formazione/anno per dipendente.

Con specifico riguardo allo sviluppo delle competenze digitali ed ai fini del perseguimento dei target fissati dal PNRR, la Direttiva prevede che entro il 30.06.2023, le amministrazioni aderiscano alla piattaforma Syllabus, assicurando inoltre:

- Il completamento delle attività di assessment e l'avvio della formazione da parte di almeno il 30% dei propri dipendenti entro il 31/12/2023 (*obiettivo superato con una percentuale del 67,8%*);
- Il completamento delle attività di assessment e conseguimento dell'obiettivo formativo da parte di una ulteriore quota del personale non inferiore al 25% entro il 31/12/2024;
- Il completamento delle attività di assessment e conseguimento dell'obiettivo formativo da parte di una ulteriore quota del personale non inferiore al 20% entro il 31/12/2025.

Il catalogo dell’offerta formativa sulla Piattaforma Syllabus è costantemente ampliato, i corsi attualmente disponibili sono:

Transizione digitale Le conoscenze e abilità che ogni dipendente pubblico, non specialista IT, dovrebbe possedere.	Competenze digitali per le PA <i>(Percorso formativo già attivato per il 67,8% dei dipendenti)</i>	Le competenze necessarie per abilitare e rendere efficace a tutti i livelli la transizione digitale delle PA.
	Cybersicurezza: sviluppare la consapevolezza nella PA	Concetti e misure di protezione per ridurre il rischio di attacchi informatici nel contesto della

		Pubblica Amministrazione.
Transizione ecologica Conoscenze e competenze per lo sviluppo sostenibile e la transizione ecologica.	Il ruolo degli enti territoriali per la trasformazione sostenibile	Enti territoriali: gli Obiettivi dell'Agenda 2030 e le competenze per lo sviluppo sostenibile e la transizione ecologica.
Transizione amministrativa Linee guida e modelli di comportamento per semplificare la PA, supportando cittadini e imprese.	Sviluppare le soft skills <i>(corso da attivare)</i>	Competenze legate alla leadership e alla gestione delle relazioni interpersonali.
	Il nuovo codice dei contratti pubblici d.lgs. 36/2023	Norme e procedure del nuovo codice dei contratti pubblici.
	Pratiche digitali di partecipazione per il governo aperto	Partendo dal concetto di Open Government, il percorso approfondisce il tema del coinvolgimento dei cittadini nelle decisioni della pubblica amministrazione, al fine di rafforzare l'accountability, la trasparenza e la tracciabilità delle politiche pubbliche.
	Accountability per il governo aperto	Il Programma, nelle logiche dell'Open Government, mira ad accrescere le conoscenze sul concetto di accountable, vale a dire rendere conto ai cittadini riguardo le scelte fatte, i risultati ottenuti e le relative conseguenze. Il principio dell'accountability riconosce alla collettività il diritto di essere informata sulle decisioni, di criticarle e di avere delle risposte da parte dei decisori.
Altri corsi	RIFORMA mentis	Raggiungere la parità di genere, combattere ogni forma di discriminazione, eliminare ogni forma di molestia e di violenza di genere nella sfera pubblica e privata, favorire tutte le forme di inclusione e garantire il riconoscimento dei diritti umani sono obiettivi posti dall'Agenda 2030 delle Nazioni Unite e recepiti dalla Strategia Nazionale per lo Sviluppo Sostenibile.

Anche il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale di comparto Funzioni Locali per il triennio 2019/2021 sottoscritto in data 16/11/2022 dedica una sezione alla formazione del personale (artt. 54 -55 – 56), in considerazione del suo ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni.

GLI INTERVENTI 2024 - 2026

Nel rispetto dei contenuti della normativa vigente e delle linee guida approvate, il Piano Formativo del Comune di San Colombano al Lambro intende mantenere strutturato in maniera permanente il sistema formativo per lo sviluppo delle risorse umane.

Le aree di intervento sono le seguenti:

- Prosecuzione del percorso formativo sulla piattaforma Syllabus in materia di sviluppo delle competenze digitali, come previsto dalla direttiva “Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza” del Ministero per la pubblica amministrazione;
- L’aggiornamento del personale sul D.Lgs. 36/2023 – Codice dei contratti e le novità normative e procedurali introdotte dallo stesso;
- Corso di aggiornamento sulla privacy ed il trattamento dei dati;
- Partecipazione del personale al percorso formativo in tema di parità di genere e pari opportunità;
- L’eventuale attivazione, sulla piattaforma Syllabus, di corsi che saranno resi disponibili, ove di interesse dell’Area di riferimento;
- Formazione, a seguito dell’attuazione delle misure PNNR, sulle nuove funzionalità degli applicativi in dotazione all’Ente e sulle nuove piattaforme;
- Iscrizione per i Responsabili di Servizio a corsi per lo sviluppo di *soft skills*, ai fini dell’implementazione delle specifiche competenze trasversali richieste dal ruolo;
- Aggiornamento continuo sulle materie della programmazione e gestione del bilancio e dei tributi locali per il personale dell’Area Economico Finanziaria e Tributi;
- Aggiornamento continuo sui temi della programmazione e gestione del personale, alla luce delle numerose novità normative in materia, per l’Area delle Risorse Umane;
- Corsi di approfondimento sulla riforma dello Statuto del Contribuente e della Giustizia tributaria, per il personale del settore Tributi;
- Corsi di approfondimento su specifiche materie di interesse (p.e. sul tema Imu e aree fabbricabili, novità in materia di Tari, ecc), per il personale del settore Tributi;
- Formazione specifica sulla riforma Accrual per il personale dell’Area Finanziaria;
- Corsi di approfondimento sulle modifiche normative introdotte con il nuovo Codice della Strada per il personale della Polizia Locale;
- Corsi di approfondimento su specifiche materie di interesse per il personale della Polizia Locale in particolare riguardanti Infortunistica Stradale, Notificazioni degli atti, Illeciti ambientali;
- Aggiornamento sugli adempimenti elettorali e post elettorali per il personale dell’Area Trasparenza, Legalità e Prevenzione Della Corruzione, Affari Generali Ed Istituzionali;
- Corsi di aggiornamento in materia di Anagrafe, Stato Civile, considerata l’attivazione dell’ANSC – Archivio nazionale informatizzato dei registri dello stato civile, ed in materia di Polizia mortuaria/Servizi cimiteriali per il personale dei Servizi Demografico e Cimiteriale.

La formazione sarà erogata al personale dipendente, con particolare attenzione ai dipendenti neo-assunti, verrà finalizzata al rafforzamento delle competenze sia tecniche che trasversali.

LA FORMAZIONE FINALIZZATA ALLE COMPETENZE DIGITALI

Il percorso formativo, iniziato nel corso del 2023, volto allo sviluppo delle competenze digitali rimane obiettivo trasversale all’organizzazione con il tendenziale rispetto dei target definiti dalla direttiva del Ministero sopra descritta rispetto alla formazione in materia di digitalizzazione attraverso la piattaforma Syllabus (*percorso già attivato nel 2023 per il 67,8% dei dipendenti superando il target fissato nella direttiva*).

Il personale sarà inoltre destinatario di specifici interventi di formazione in materia di Cyber security anche attivando il percorso disponibile sulla piattaforma Syllabus.

I responsabili di servizio saranno parte attiva nella definizione, nella pianificazione e nel monitoraggio dei percorsi formativi del personale assegnato, in modo da rendere effettivo il rafforzamento delle competenze dello stesso.

Lo sviluppo delle competenze in tale ambito costituisce infatti leva positiva per il raggiungimento degli obiettivi che l'Amministrazione si è posta con l'ottenimento dei finanziamenti PNRR in materia di digitalizzazione.

LA FORMAZIONE IN MATERIA DI PARITA' DI GENERE E PARI OPPORTUNITA'

In coerenza con gli obiettivi contenuti nel Piano Triennale delle Azioni Positive 2024-2026 è stato progettato ed affidato ad un esperto in materia uno specifico percorso formativo, da realizzarsi nel corso del 2024 in due giornate, a distanza di circa 6 mesi una dall'altra, rivolto a tutto il personale dipendente in materia di parità di genere e pari opportunità. Il percorso sarà volto a fornire sia un inquadramento teorico della tematica che a consolidare e realizzare best practices da realizzare all'interno dell'Ente.

Inoltre verrà proposta ai dipendenti e le dipendenti la partecipazione al corso, liberamente fruibile sulla piattaforma Syllabus, RIFORMA Mentis: Nuovi contenuti a libera fruizione inerenti la discriminazione di genere sul luogo di lavoro nel quale vengono approfonditi i diversi tipi di discriminazione di genere sul luogo di lavoro, suggerendo come riconoscerle e come intervenire.

LA FORMAZIONE TECNICA E DI AGGIORNAMENTO

Proseguirà la formazione continua dei dipendenti sulle materie tecniche di più stretta competenza dei servizi di riferimento.

Gli interventi formativi di questa tipologia, relativa agli argomenti più sopra indicati (bilancio, appalti, personale, tributi, ecc) sono in massima parte erogate da associazioni cui l'ente aderisce (ANUSCA - Associazione Nazionale Ufficiali di Stato Civile e d'Anagrafe, ACL-Associazione dei Comuni Lodigiani, ANUTEL-Associazione Nazionale Uffici Tributi Enti Locali, ecc.) e da società specializzate con cui l'Ente sottoscrive abbonamenti.

Ove possibile i dipendenti fruiscono di corsi di formazione gratuiti, erogati da enti ed associazioni (per esempio IFEL, ANCI, ASMEL, ecc.) sulle diverse tematiche, soprattutto di aggiornamento rispetto alle numerose modifiche normative che intervengono nel corso del tempo.

Infine, per il rafforzamento delle conoscenze e delle competenze, i dipendenti richiedono l'iscrizione a corsi a pagamento, erogati da soggetti altamente specializzati. In questo caso la partecipazione è richiesta al Servizio Risorse Umane che, nell'ambito delle risorse disponibili, gestisce il procedimento di impegno di spesa relativo.

Sono inoltre a disposizione pacchetti di giornate formative, erogati dai fornitori del software dell'ente, finalizzati al miglioramento dell'utilizzo dei programmi gestionali in uso

Saranno proposti inoltre nel triennio corsi di formazione a partecipazione obbligatoria relativamente ai seguenti temi:

- anticorruzione e trasparenza (a cadenza annuale);
- privacy e protezione dei dati personali;
- sicurezza sul lavoro, per il personale per il quale siano scadute le relative certificazioni

Continuerà ad essere garantita la partecipazione a corsi di formazione e/o aggiornamento professionale richieste per particolari figure professionali.

A partire dall'anno 2020, le attività formative sono gestite in massima parte come formazione a distanza (*webinar, e-learning ecc.*).

Ove ritenuto opportuno saranno organizzati corsi presso l'Ente in presenza, in particolare quando rivolti ad un numero significativo di dipendenti (es. formazione annuale anticorruzione, percorso pari opportunità).

La presente sezione è stata inviata alle Organizzazioni sindacali ed alle RSU, con nota Prot. 752 in data 15/01/2024, ai fini dell'attivazione dell'eventuale confronto ai sensi dell'art. 5, comma 3, CCNL 16/11/2022; lo stesso non è stato richiesto.

Tabella statistica formazione:

Gestione formazione personale	2021	2022	2023	2024
	Consuntivo	Consuntivo	Consuntivo	Valore atteso
N. corsi di formazione (compresi Webinar)	39	86	171	190
N. ore di formazione effettuate	146	347	880	930

È stato assegnato ai Responsabili di Area nel Piano Esecutivo di Gestione (PEG) – Obiettivi di attività ordinaria e obiettivi gestionali 2024/2026 uno specifico obiettivo trasversale ai servizi con oggetto “Miglioramento della performance istituzionale tramite un piano di formazione e di aggiornamento professionale”.

4 MONITORAGGIO

Seppur non obbligatoria per gli enti con meno di 50 dipendenti, il Comune di San Colombano al Lambro ha ritenuto utile la predisposizione della sottosezione in argomento perché funzionale alla chiusura del ciclo di pianificazione e programmazione ed all'avvio del nuovo ciclo annuale.

Sulla base delle indicazioni fornite dal DL n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021 in merito alle procedure da adottare per la misurazione della performance dei Responsabili e delle Strutture ad essi assegnate, il monitoraggio dello stato di avanzamento delle attività connesse al raggiungimento degli obiettivi assegnati a ciascuna struttura sarà effettuato secondo i seguenti passi.

1. I Responsabili effettueranno il monitoraggio intermedio di tutti gli obiettivi loro assegnati almeno una volta entro il 31/07, indicando:
 - a. la percentuale di avanzamento dell'attività;
 - b. la data di completamento dell'attività (solo se l'attività è conclusa);
 - c. inserendo nelle note spiegazioni circa le modalità di completamento, evidenziando eventuali criticità superate o che hanno reso impossibile il completamento dell'obiettivo;
 - d. eventuali modifiche che dovessero rendersi necessarie per il raggiungimento degli obiettivi.
2. Alla conclusione dell'anno i Dirigenti/Responsabili effettueranno il monitoraggio conclusivo degli obiettivi indicando per ciascuno di essi le medesime informazioni indicate nel precedente elenco.
3. Il monitoraggio parziale e quello conclusivo saranno esaminati dall'Organismo di valutazione.