



COMUNE DI ROSATE
(Città Metropolitana di Milano)

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE
(PIAO) 2022-2024**

Approvato con deliberazione GC 47 del 15/07/2022

Indice

PREMESSA	3
SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	4
1.1 ANALISI DEL CONTESTO	5
SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	6
2.1 VALORE PUBBLICO	6
2.2 PERFORMANCE	9
2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	9
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	10
3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA	10
3.2 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE	10
3.3 PIANO DELLE AZIONI POSITIVE	14
3.4 FORMAZIONE DEL PERSONALE	15
3.5 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	15
SEZIONE 4. MONITORAGGIO	15
Allegato A - Schede Obiettivi	
Allegato B – Schede Rischio	

PREMESSA

L'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 ha previsto che le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano integrato di attività e organizzazione (di seguito PIAO).

Il successivo decreto-legge 30 dicembre 2021, n. 228 "Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi" ha differito, in sede di prima applicazione, al 30 aprile 2022, il termine per l'adozione del PIAO. Da ultimo, l'art. 7 comma 1 lett. a) del D.L. 30/04/2022, n. 36, ha ulteriormente spostato il termine di approvazione del PIAO al 30/06/2022.

Il Piano ha l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni.

Il Piano ha durata triennale, è aggiornato annualmente e sostituisce, quindi, alcuni altri strumenti di programmazione, in particolare:

- il Piano della Performance, poiché definisce gli obiettivi programmatici e strategici della performance, stabilendo il collegamento tra performance individuale e risultati della performance organizzativa;
- il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale, poiché definisce gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e la valorizzazione delle risorse interne;
- il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT).
- il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) e il Piano della Formazione, poiché definisce la strategia di gestione del capitale umano e dello sviluppo organizzativo;

Il principio che guida la definizione del PIAO risponde alla volontà di superare la molteplicità degli strumenti di programmazione introdotti in diverse fasi dell'evoluzione normativa e di creare un piano unico di *governance*. In quest'ottica, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione rappresenta una sorta di "testo unico" della programmazione.

In un'ottica di transizione dall'attuale sistema di programmazione al PIAO, in sede di prima applicazione, il compito principale che questa Amministrazione si è posta è quello di fornire in modo organico una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa già adottati, al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli documenti.

Nella sua redazione, oltre alle Linee Guida per la compilazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) pubblicate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, nonché i decreti attuativi pubblicati in data 30/06/2022.

Nello specifico, è stato rispettato il quadro normativo di riferimento, ovvero:

- per quanto concerne la Performance, il decreto legislativo n. 150/2009 e s.m.i, la L.R. n. 22/2010 e s.m.i. e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica;
- riguardo ai Rischi corruttivi ed alla trasparenza, il Piano nazionale anticorruzione (PNA) e gli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, il decreto legislativo n. 33 del 2013;
- in materia di Organizzazione del lavoro agile, Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica e tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie relative al Piano delle azioni positive, al Piano triennale dei fabbisogni di personale ed alla Formazione.

Il presente documento è stato dunque predisposto dal Segretario Generale, in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa sopra riportata.

Per gli Enti con non più di cinquanta dipendenti sono previste modalità semplificate.

Essendo pertanto la dotazione organica del Comune di Rosate inferiore a cinquanta dipendenti, si è tenuto conto delle approvate modalità semplificate, in materia di struttura organizzativa, organizzazione del lavoro agile, piano triennale dei fabbisogni di personale, mappatura dei processi delle aree a rischio corruttivo.

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione	Comune di Rosate
Indirizzo	Via Vittorio Veneto 2 – 20088 Rosate (Milano)
Sito Internet Istituzionale	<u>www.comune.rosate.mi.it</u>
Telefono centralino	02/90830.1
PEC	<u>comune.rosate@pec.regione.lombardia.it</u>
Codice Fiscale	82000610152
P.IVA	03602750154
Codice Istat	015188
Personale	18 di ruolo e 1 in convenzione
Comparto di appartenenza	Enti Locali

1.1 Analisi del contesto

Il Comune di Rosate (di kmq18.6819) è posto nell'area sud ovest della Città Metropolitana verso il Ticino fra il Naviglio Grande ed il Naviglio Pavese , appena sopra l'Autostrada A7 per Genova.

L'etimologia di Rosate risale all'epoca dei Celti, ma i più antichi reperti archeologici ritrovati "in loco" non vanno oltre i Romani. Tuttavia l'ipotesi avanzata per l'etimologia ha un suo fondamento, perché se Rosate fu capo pieve in gran parte lo dovette all'importanza che aveva assunto precedentemente come "pagus" e si sa per certo che i Romani riproposero le gerarchie territoriali operate dai Celti; tuttavia occorre ricordare che questa continuità non sempre si manifestò in modo così evidente in tutte le località.

La presenza del "pagus" Rosate le ritroviamo nelle varie epoche storiche come testimoniato dai vari edifici di pregio del comune.

Il comune è rimasto stabile dal dopo guerra fino agli anni 80 del 900, con una popolazione di poco superiore ai tre mila abitanti , successivamente una serie di incrementi, il più rilevante oltre mille abitanti in un anno , negli anni 90 del secondo secolo , nonché nel decennio 2001-2011

Nel periodo dal 2008 al 2019, il Comune ha avuto un incremento del 9,6 % della popolazione, arrivando ai 5815 attuali.

Tali incrementi sono stati conseguiti tramite l'apporto di flussi migratori in entrata, supportati anche da saldi naturali quasi sempre positivi , che ultimamente si sono lievemente attenuati.

Il tessuto produttivo locale è composto da 450 imprese (come da dati Info Camere –Regione Lombardia).

La ricchezza d'acque ha favorito gli insediamenti umani e lo sviluppo dell'agricoltura, attualmente sono presenti sul territorio **25** cascine.

Per quanto concerne il mercato del lavoro , che ha di certo risentito della crisi dell'ultimo decennio, il dato positivo è la crescita dei datori di lavoro attivi sul mercato

Nel triennio precedente non ci sono stati rilievi da parte della Corte dei Conti né ricorsi al Tar Fisiologica l'atti sanzionatoria .

Negli anni non si sono verificati eventi corruttivi, né si è a conoscenza di criminalità organizzata o di stampo mafioso che incida sull'attività amministrativa.

L'anno 2021, come già il 2020, è stato caratterizzato dalle limitazioni determinate dalla pandemia che è ancora in atto (stato di emergenza sino al 31/03/2022).

La Lombardia, in particolare nella prima ondata, è stata la Regione più colpita d'Italia, chiaramente anche Rosate ha subito ripercussioni economiche e sociali, con maggior impatto nella seconda metà dell'anno citato

Tutto ciò ha fortemente condizionato l'attività comunale, in ossequio alle disposizioni emergenziali, molti lavoratori hanno usufruito del lavoro agile, la maggior parte ha ripreso a lavorare in presenza da maggio 2021, solo pochissimi hanno proseguito sino al 15 ottobre 2021.

Non sono pervenute segnalazioni da parte dei cittadini sul livello dei servizi offerti nel periodo emergenziale.

Contesto esterno (generale e specifico)

La missione comunale – l'azione "de facto" svolta dall'Ente.

L'Amministrazione

L'Organo di indirizzo politico del Comune di Rosate è articolato come segue:

Il Sindaco: **Carlo Tarantola**

La Giunta Comunale: **Francesca Romana Toscano**
Vice Sindaco deleghe: Servizi Scolastici, Politiche Giovanili, Progetto Centro Civico, Biblioteca, Attuazione del Programma
Silvia Nidasio

Assessore deleghe: Cultura, Sport, Tempo Libero, Gemellaggi, Volontariato, Tutela animali

Giovanni Andrea Conti

Assessore deleghe: Urbanistica, Lavori Pubblici, Manutenzione del patrimonio, Servizi Cimiteriali

Claudio Guido Michele Chiesa

Servizi Sociali, Anziani, Politiche per la Famiglia, Digitalizzazione, Attività Produttive, Commercio

Alla base della programmazione strategica dell'Ente vi sono le linee programmatiche relative alle azioni ed ai progetti da realizzare nel mandato amministrativo, approvate con deliberazione del Consiglio Comunale n. 31 del 21/10/2021, e il Documento Unico di Programmazione (DUP) e la relativa Nota di Aggiornamento, approvata da ultimo con deliberazione consiliare n. 6 del 07/03/2022

Il DUP è lo strumento che permette l'attività di guida strategica ed operativa dell'Ente e rappresenta, nel rispetto del principio del coordinamento e coerenza dei documenti che costituiscono il sistema di bilancio, il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione.

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore Pubblico - I Programmi dell'Amministrazione

IL PROGETTO

L'Amministrazione Comunale vuole dare continuità al proficuo lavoro svolto negli ultimi dieci anni: mettere al centro la persona, la collaborazione e il dialogo. Il progetto politico e amministrativo si fonda su valori semplici ma insostituibili: migliorare la qualità della vita e i servizi offerti ai cittadini, difendere l'ambiente e il territorio, mettere al centro la sostenibilità, la solidarietà, il confronto, la legalità e la trasparenza, sfruttando la competenza acquisita in tanti anni d'impegno amministrativo. Chi sceglie di vivere a Rosate lo fa perché il nostro è un paese tranquillo ma vivace, dove le buone relazioni tra le persone sono un aspetto fondamentale per una convivenza capace di far risaltare la comunità. In questi anni abbiamo difeso strenuamente il nostro territorio, opponendoci con forza al progetto TOEM e approvando un PGT (Piano di Governo del Territorio) a crescita zero, riportando a destinazione agricola oltre cinquantamila metri quadrati di aree non incluse nel Parco Agricolo Sud Milano. Il nostro impegno, in sinergia con molti Comuni della nostra zona, è stato rivolto anche ad azioni concrete per sensibilizzare le istituzioni competenti, a sostegno della riapertura del Pronto Soccorso dell'ospedale di Abbiategrasso e contro il suo depotenziamento. Manterremo la massima attenzione e impegno su questi temi. Abbiamo conservato in ordine ed efficienza il patrimonio immobiliare pubblico del nostro Comune, facendo importanti interventi di ampliamento, manutenzione, riqualificazione ed efficientamento energetico. I servizi alla persona e quelli scolastici sono stati confermati a un buon livello qualitativo, senza innalzare le tariffe. Cosa molto importante, è stato mantenuto il bilancio del nostro comune in ordine, senza squilibri, tenendo un livello di tassazione tra i più bassi della nostra zona.

Il bilancio del triennio 2022/2024 va in questa direzione.

PER IL SOCIALE

Le scelte dell'Amministrazione comunale, in questo settore, saranno ispirate all'idea che il cittadino è prima di tutto una persona che deve essere sostenuta in caso vivesse un periodo di difficoltà, che trovi nell'istituzione locale un punto di riferimento in grado di dare risposte puntuali alle sue esigenze e che sia destinatario non solo di interventi assistenziali ma di un'azione che punti alla sua promozione umana.

Riguardo agli adolescenti la strategia si baserà sul loro coinvolgimento concreto perché solo attraverso il sentimento di appartenenza alla comunità si può sviluppare il rispetto per essa e il desiderio di contribuire a farla crescere.

Il nuovo centro civico di via Garibaldi sarà il luogo per realizzare il ponte tra i giovani e l'Amministrazione comunale, il luogo dove favorire l'incontro e l'ascolto: due momenti propedeutici all'istituzione della "Consulta dei Ragazzi" per incanalare la creatività e l'entusiasmo, di cui dispongono quasi naturalmente, verso forme di impegno civile.

Agli anziani, considerati depositari di sapere e di memoria storica nonché generatori di esperienze, saranno offerte occasioni di formazione culturale sull'esempio dei corsi organizzati con l'Università della Terza Età, iniziativa che verrà riproposta. Anche per loro sarà messo a disposizione il centro civico dove si pensa di organizzare attività che favoriscano il confronto e la collaborazione con le generazioni più giovani.

Per il mondo femminile si prevede di proseguire la positiva esperienza dello Sportello Donna con l'ascolto, il sostegno e l'accoglienza offerti alle donne in difficoltà, prevedendo anche incontri con esperti rivolti a tutti.

Il sostegno ai diversamente abili si concentrerà soprattutto nel consolidamento del rapporto con il Centro Socio-Educativo, gestito dall'ANFFAS, con l'impegno ad investire risorse per ampliare l'offerta di esperienze puntando ad esempio sullo sport.

Per i cittadini stranieri presenti a Rosate l'Amministrazione sarà impegnata a rilanciare i progetti di accoglienza e inclusione per favorire il loro inserimento nella comunità rosatese.

In quest'ottica, per il periodo 2022/2024, si prosegue il sostegno alle fragilità COVID ed il sostegno all'Ucraina.

PER LA SCUOLA

L'importanza della scuola è dimostrata dai cospicui investimenti deliberati in passato, destinati in particolare a dotare i vari ordini di scuola di una strumentazione informatica di prim'ordine.

L'obiettivo è quello di favorire il confronto degli studenti con le istituzioni e le realtà associative rosatesi, organizzando una serie di momenti di incontro che abbiano al centro la legalità e il rispetto della persona.

Si prevede, inoltre, di valorizzare il percorso di studi degli studenti meritevoli.

Continuerà la collaborazione con la Parrocchia per organizzare le attività estive e sarà attivato un centro estivo comunale per i bambini della scuola primaria.

Nel corso del 2022 ci sarà il nuovo appalto per la refezione scolastica.

PER LO SPORT e IL TEMPO LIBERO

La priorità sarà quella di garantire l'efficienza delle strutture sportive comunali.

Verranno organizzate nuove iniziative che si svolgeranno periodicamente in collaborazione con le associazioni sportive locali alle quali garantiremo il consueto sostegno. C'è anche l'idea di far conoscere nuove discipline sportive organizzando manifestazioni dedicate ad esse. Infine, è in progetto di dotare alcune aree verdi con attrezzature che consentano di praticare attività sportive all'aperto, accessibili anche ai soggetti con disabilità.

Saranno anche create aree con campi da gioco destinati allo sport di gruppo.

PER LA CULTURA

Nuovi momenti di aggregazione, distribuiti nell'arco dell'anno, per promuovere e valorizzare la cultura legata al territorio, all'eccellenza enogastronomica, all'ambiente. Si punterà anche a fare di Rosate un punto di interesse per il turismo e a ridargli un ruolo centrale rispetto al territorio.

Si darà vita a un organismo, che permetta una maggiore collaborazione e coordinamento tra le associazioni e le altre realtà del volontariato e favorisca la coesione della comunità rosatese.

Gli orizzonti a cui dovranno far riferimento le realtà impegnate nell'organizzazione nelle attività culturali saranno l'educazione civica, la cittadinanza attiva e la legalità.

Quanto precede dovrà convivere con le normative COVID.

PER IL TERRITORIO E L'URBANISTICA

I principi a cui ispirarsi saranno la difesa del territorio, la ricerca di un equilibrio sostenibile, uno sviluppo edilizio regolato dalle reali necessità della comunità, evitando il consumo di suolo, la

realizzazione di nuovi tratti ciclopedonali in area urbana e di collegamento con gli altri Comuni limitrofi (ad esempio una pista tra Rosate e Vigano Certosino/Gaggiano).

Verranno incentivati l'insediamento di nuove aziende e l'ampliamento di quelle già esistenti attraverso facilitazioni urbanistiche e fiscali.

L'impegno è di portare a termine i numerosi interventi già iniziati o ancora in fase di progettazione e di continuare a effettuare puntualmente i lavori di manutenzione ordinaria e straordinaria sul patrimonio comunale e sulla rete stradale di competenza.

Tra i nuovi interventi, che richiederanno sostanziosi investimenti distribuiti su dieci anni, c'è la palestra della scuola media, che sarà a disposizione anche delle associazioni sportive, una struttura per ospitare gli ambulatori medici, il centro prelievi e un luogo ad uso esclusivo per la donazione di sangue dell'AVIS.

Si provvederà, in collaborazione con l'ente gestore a effettuare uno studio della rete fognaria per migliorare il deflusso delle acque piovane in occasione degli eventi meteorici eccezionali.

Si verificherà la necessità di creare nuove aree cani.

Inoltre, laddove si riterrà utile per migliorare la sicurezza stradale, saranno realizzate delle zone 30 chilometri orari.

PNNR: per realizzare quanto precede nonché altri interventi pubblici si parteciperà in forma singola o associata ai vari bandi, pur consapevoli delle difficoltà di tempi ristretti.

Rigenerazione urbana (legge di bilancio 2022 comma 534 e s.m.i.) in forma associata, per mobilità dolce.

PER L'AMBIENTE

Piantumazione di 60mila metri quadrati di verde comunale con le risorse messe a disposizione dal progetto FORESTAMI. Contrasto all'abbandono dei rifiuti nel territorio comunale. Sensibilizzazione dei cittadini e degli studenti sul tema della salvaguardia ambientale cercando di incrementare la raccolta differenziata dei rifiuti e favorire lo sviluppo dell'economia circolare. Installazione di due centraline per monitorare la qualità dell'aria.

Favorire la nascita in loco di un'associazione per la tutela degli animali domestici.

PER LA SICUREZZA DEI CITTADINI

Se è vero che le 46 telecamere, installate nei diversi punti del centro abitato, possono costituire un deterrente per i malviventi, consideriamo fondamentale contrastare i comportamenti illegali e i vandalismi attraverso un rafforzamento del senso della comunità e, in particolare, l'impegno diretto dei cittadini che saranno chiamati a sorvegliare e, nel caso a denunciare, chi commette atti incivili o penalmente perseguibili.

Per contrastare i reati contro il patrimonio sarà incentivata la costituzione di gruppi per il controllo di vicinato e sarà intensificata la collaborazione e l'interlocazione quotidiana con le Forze dell'Ordine.

PER LA TRASPARENZA E L'INFORMAZIONE

A RosApp e al sito del Comune, dove è possibile visionare gli atti amministrativi e la registrazione delle sedute consiliari, si aggiungerà il servizio "SINDACI IN CONTATTO 2.0", rivolto alla cittadinanza attraverso le utenze telefoniche fisse e mobili e finalizzato a diffondere informazioni e avvisi di pubblica utilità.

Si attiveranno canali "social" comunali per meglio veicolare le informazioni.

PER L'ECONOMIA E IL LAVORO

Saranno pensate agevolazioni di vario tipo per attrarre aziende e per far sì che quelle già insediate investano risorse per espandersi, un passo indispensabile per favorire la creazione di nuovi posti di lavoro.

Si eserciterà un'azione di stimolo nei confronti degli enti che hanno in carico la rete telematica perché la migliorino.

Si collaborerà con le associazioni di categoria e con i sindacati (Cgil, Cisl, Uil, Acli e altri) in modo da ottenere un quadro reale della situazione del lavoro nel nostro territorio e si attiverà una rete tra i Comuni della nostra zona per favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

Sarà attivato un incarico consiliare finalizzato al rapporto tra l'Amministrazione Comunale e le Associazioni degli Agricoltori presenti a Rosate.

Sarà organizzato un evento su scala zonale per promuovere l'affluenza di visitatori, che avrà ricadute positive per il commercio, con lo scopo di far conoscere la realtà delle piccole attività produttive e commerciali. Per le aziende e le start-up che decideranno di aprire un'attività nel nostro Comune sarà ridotta o annullata la tassa rifiuti per i primi due anni.

PER IL BILANCIO, I TRIBUTI E I COSTI DEI SERVIZI

Si manterrà il principio dell'equità fiscale sostenendo le famiglie in situazione di difficoltà temporanea o di fragilità. Ci si impegnerà affinché il pagamento dei tributi possa avvenire in forma semplificata.

PER I TRASPORTI

L'impegno del Comune di Rosate nella definizione del Nuovo Piano del Trasporto Pubblico Locale dell'area metropolitana milanese ha contribuito a introdurre il biglietto unico integrato e consentito di mettere in cantiere l'istituzione di una nuova tratta di bus che arriverà a Bisceglie (MM rossa) e un aumento delle corse nelle ore di punta. Continueremo a sviluppare la collaborazione con gli enti superiori preposti all'argomento.

2.2 PERFORMANCE

Il Piano della performance è invece il documento che dà avvio al ciclo della performance di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, avente ad oggetto "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni" e s.m.i. ed è il documento che articola i suoi contenuti intorno al processo di pianificazione strategica, al sistema di misurazione e di valutazione della performance, alle attività di rendicontazione, trasparenza e prevenzione della corruzione.

All'interno di tale documento, con orizzonte temporale triennale ma aggiornato con cadenza annuale, sono infatti definiti gli obiettivi che l'Amministrazione ritiene prioritari e intende perseguire nel periodo di riferimento e sono individuati gli indicatori che consentono, al termine di ogni anno e pertanto a consuntivo, di misurare e valutare il grado di raggiungimento degli stessi e, di conseguenza, il livello della prestazione resa dall'Ente. Per ogni obiettivo sono definiti in modo puntuale la descrizione delle attività previste, i soggetti coinvolti, i tempi e le fasi di attuazione, i risultati attesi e i relativi indicatori che permettono di misurarne il grado di conseguimento.

I cicli di programmazione e della performance divengono strumenti per supportare i processi decisionali, favorendo la verifica di coerenza tra risorse e obiettivi, in funzione del miglioramento del benessere di tutti gli stakeholder, da conseguirsi mediante la consapevolezza e condivisione degli obiettivi dell'amministrazione e la comunicazione all'esterno (accountability) di priorità e risultati attesi.

Si rimanda pertanto al "Piano della performance 2022-2024 – piano dettagliato degli obiettivi", di cui alla deliberazione della Giunta comunale n. 25 del 15/03/2022.

Vedasi allegato A "Schede Obiettivi"

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Il "Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza", noto anche con l'acronimo PTCPT, per il triennio 2022/2024 è stato approvato con la deliberazione della Giunta comunale n. 13 del 2/01/2022.

Il Piano è strutturato in 3 documenti: il piano vero e proprio, la mappatura dei processi con la valutazione dei rischi e l'elenco degli obblighi di pubblicazione ai sensi del D. Lgs 33/2013.

Tale atto viene considerato parte integrante del PIAO 2022-24 anche se ad esso non materialmente allegato, e ad esso si rinvia per tutto quanto qui non richiamato.

Il Piano contiene la valutazione di impatto del contesto esterno e del contesto interno, già riportato nelle pagine precedenti del presente atto.

La mappatura dei processi, effettuata in occasione dell'approvazione del PTCPT nello scorso mese di gennaio, è oggetto di costante monitoraggio, ma non richiede, rispetto alla elaborazione precedente, misure di aggiornamento in questa fase, in quanto non ci sono stati eventi corruttivi. Per quanto qui non riportato si fa rinvio al PTCPT allegato alla delibera precitata e pubblicata.

Vedasi allegato B "Schede Rischio"

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANONE

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA



3.2 PERSONALE

Il quadro della situazione interna dell'Ente si completa con la disponibilità e la gestione delle risorse umane con riferimento alla struttura organizzativa dell'ente in tutte le sue articolazioni e alla sua evoluzione nel tempo. La tabella seguente mostra i dipendenti attualmente in servizio:

Categoria	Dipendenti di ruolo in servizio	Dipendenti non di ruolo	Totale
B	3	0	3
C	12	0	12
D	3	0	3
Dirigente	0	0	0
Totale	18	0	18
Segretario	In convenzione con i Comuni di Gudo Visconti e Albairate		per i 2,5/5
Resp. Settore Finanziario	In convenzione con il Comune di Gudo Visconti		

La materia delle assunzioni e la relativa programmazione è sempre più complessa, sia per il succedersi delle norme nel tempo, sia per le modalità di calcolo delle capacità assunzionali. Ad ottobre 2021 entrati in servizio due categorie C, in attuazione programma fabbisogno assunzionale 2021/2023, tenuto conto dei tempi più lunghi delle procedure concorsuali determinati da emergenza Coronavirus. Pertanto, si intende prevedere l'assunzione di un C1, istruttore amministrativo contabile in proseguo del Piano Fabbisogno Personale 2021. Dal 2019 la dotazione organica supera il concetto delle categorie e dei profili per essere un aggregato finanziario che tenga conto dei posti da coprire e di quelli coperti, nei limiti della spesa 2011/2013. Con deliberazione della Giunta comunale n. 9 del 28/02/2022 è stato approvato il Piano Triennale fabbisogni di personale (PTFP) 2022-2024, con la quale si è modificato quanto precede con ridefinizione del profilo categoria C.

Calcolo delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni.			
Ai sensi dell'art. 33 del DL 34/2019 e del Decreto 17 marzo 2020			
Abitanti	5841	Prima soglia	Seconda soglia
Anno Corrente	2021	26,90%	30,90%
Entrate correnti		FCDE	190.000,00 €
Ultimo Rendiconto	4.479.850,40 €	Media - FCDE	4.074.282,95 €
Penultimo rendiconto	4.206.139,31 €	Rapporto Spesa/Entrate	
Terzultimo rendiconto	4.106.859,15 €	23,20%	
Spesa del personale		Collocazione ente	
Ultimo rendiconto	945.062,97 €	Prima fascia	
	1.027.507,22 €	FCDE	
Margini assunzionali			
0,00 €			
Utilizzo massimo margini assunzionali		Incremento spesa	
0,00 €		150.919,14 €	
Spesa del Personale			
<p>Impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;</p>			
Entrate Correnti			

Media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

Fasce demografiche	Prima soglia	Seconda soglia	Incremento spesa personale massimo annuo				
			2020	2021	2022	2023	2024
Comuni con meno di 1.000 abitanti;	29,50%	33,50%	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti;	28,60%	32,60%	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti;	27,60%	31,60%	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%
Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti;	27,20%	31,20%	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	28,00%
Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti;	26,90%	30,90%	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti;	27,00%	31,00%	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
Comuni da 60.000 a 249.999 abitanti;	27,60%	31,60%	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%
Comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti;	28,80%	32,80%	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
Comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.	25,30%	29,30%	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%

Resti assunzionali

Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali massimi annui, fermo restando il non superamento del limite dato dalla prima soglia in relazione al rapporto tra le spese del personale e le entrate, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.

Comuni sotto i 5.000 abitanti facenti parte di un'unione

Per il periodo 2020-2024, i comuni con meno di cinquemila abitanti, che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, che fanno parte dell'«Unione di comuni» prevista dall'art. 32 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, e per i quali la maggior spesa per personale consentita dal presente articolo risulta non sufficiente all'assunzione di una unità di personale a tempo indeterminato, possono, nel periodo 2020-2024, incrementare la propria spesa per il personale a tempo indeterminato nella misura massima di 38.000 euro non cumulabile, fermi restando i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione. La maggiore facoltà assunzionale ai sensi del presente comma è destinata all'assunzione a tempo indeterminato di una unità di personale purché collocata in comando obbligatorio presso la corrispondente Unione con oneri a carico della medesima, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale previsto per le Unioni di comuni.

Comuni che si collocano nella seconda fascia

I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta compreso fra il valore della prima soglia e quello della seconda soglia, per fascia demografica, non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

Comuni che si collocano nella terza fascia

I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore al valore della seconda soglia per fascia demografica adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore alla seconda soglia per fascia demografica applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

SINTESI DOTAZIONE ORGANICA

Area/Settore Economico-Finanziaria				
Categoria	Ruolo	Non ruolo	TOTALI	Costo
D5	1	0	1	30.034,01 €
C5	3	0	3	74.435,40 €
C2	1	0	1	22.565,03 €
C1	1	0	1	22.039,41 €
Totale	6	0	6	149.073,85 €

Area/Settore gestione del territorio				
Categoria	Ruolo	Non ruolo	TOTALI	Costo
D6	1	0	1	32.108,74 €
C4	1	0	1	23.926,62 €
C3	1	0	1	23.193,97 €
B6	1	0	1	21.687,36 €
Totale	4	0	4	100.916,69 €

Area/Settore istituzionale e sociale				
Categoria	Ruolo	Non ruolo	TOTALI	Costo
D2	1	0	1	25.155,05 €
C6	1	0	1	25.505,13 €
C4	1	0	1	23.926,62 €
C2	1	0	1	22.565,03 €
C1	1	0	VACANTE	22.039,41 €
Totale	5	0	4	119.191,24 €

Area/Settore demoanagrafica e culturale				
Categoria	Ruolo	Non ruolo	TOTALI	Costo
D3	1	0	1	27.572,85 €
C6	1	0	1	25.505,13 €
C1	1	0	1	22.039,41 €
B8	1	0	1	22.520,59 €
B3	1	0	1	20.652,45 €
Totale	5	0	5	118.290,43 €
TOTALE	20	0	19	487.472,21 €

° = MOBILITA' IN ENTRATA

* = ASSUNZIONI PROGRAMMATE

Riassunto	
Dipendenti totali	Costo totale
19	487.472,21 €
Dirigenti totali	Costo totale
0	0,00 €
Segretario	
Costo totale	
77.804,16 €	

VERIFICA LIMITI
COSTI PREVISTI DA DOTAZIONE

Limiti di spesa ex art. 1 comma 557
926.859,9 2

	Costo	Oneri	Totale
Costi presunti di dotazione	487.472,21 €	179.033,45 €	666.505,66 €
Fondo risorse decentrate	43.262,51 €	13.973,79 €	57.236,30 €
Posizioni organizzative	52.192,80 €	16.858,27 €	69.051,07 €
Spesa personale a tempo determinato	€ -	€ -	€ -
Altre voci (P.L.)	198.117,48 €		198.117,48 €
Intervento 03 (buoni pasto, minori, tecnologo)	55.500,00 €		55.500,00 €
			1.046.410,52 €
	Costo	Oneri	Totale
Spese per i dirigenti	€ -		€ -
	Costo	Oneri	Totale
Spese per il Segretario	77.804,16 €	27.167,80 €	104.971,96 €
		TOTALE	1.151.382,48 €
Componenti escluse			239.801,13 €
		DIFFERENZA	911.581,35 €
Limite assunzioni tempo determinato/flessibili anno 2009			7.822,16 €

3.3 PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

Il Piano triennale di Azioni Positive 2022/2024 è stato approvato con deliberazione GC n. 22 del 18/02/2022.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure speciali, in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, e temporanee in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Gli obiettivi generali del piano sono 4 :

- Rimuovere gli ostacoli che, di fatto, impediscano la realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne
- Garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere lavorativo
- Tutelare l'ambiente di lavoro da ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta
- Conciliazione vita personale/lavoro.

3.4 FORMAZIONE DEL PERSONALE

La dimensione ridotta dell'Ente e la notevole diversificazione di attività dei vari addetti non consente la definizione di veri e propri piani formativi a livello di Ente.

La strategia adottata è quella di prevedere dei budget di spesa, gestito dal Segretario Comunale, da destinare ai vari servizi, attraverso i quali, i responsabili dei settori possono fornire ai dipendenti gli aggiornamenti che si rendono necessari in funzione delle innovazioni normative che si determinano nelle diverse materie.

Si discostano da tale modalità le attività relative alla formazione sulle misure di prevenzione della corruzione dove vengono organizzati interventi rivolti all'intero personale. Vengono così pianificati i corsi per gli addetti ai servizi di emergenza e primo soccorso, di formazione individuale e di uso dei dispositivi di protezione individuale.

Con modalità analoghe viene gestita anche la formazione in materia di privacy.

3.5 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

La recente pandemia ha fatto diventare lo *smart working* o lavoro agile la modalità ordinaria per lo svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni, accelerando un processo avviato con la legge 22 maggio 2017, n. 81 *"Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato"*.

All'articolo 18 la richiamata normativa recita: *"...allo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, promuovono il lavoro agile quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva..."*

Il Comune di Rosate, in collaborazione con le R.S.U. del Comune, sta predisponendo il disciplinare per normare l'avvio del lavoro agile per i propri dipendenti.

SEZIONE 4 - MONITORAGGIO

Le modalità di monitoraggio sono definite nei vari piani richiamati in questo documento ed ai quali si rinvia.

Il monitoraggio degli obiettivi strategici avviene all'atto degli aggiornamenti del DUP e della verifica annuale.

Relativamente al ciclo della performance, si procede con verifiche semestrali validate attraverso audit dell'organismo di valutazione, circa il conseguimento degli obiettivi richiesti, anche per il punto che segue.

Il Piano di prevenzione della corruzione prevede verifiche semestrali in cui le Posizioni Organizzative relazionano al Segretario Comunale, quale Responsabile della prevenzione della corruzione.

Il Piano delle azioni positive attribuisce al costituendo comitato Unico di garanzia la verifica dei risultati acquisiti.

Il monitoraggio si effettua semestralmente in occasione delle verifiche di cui al regolamento dei controlli interni (delibera CC nr. 2/2013).

Allegato A “Schede Obiettivi”

Da “A 1” ad “A 9”

Allegato B “Schede Rischio”

Da “B 1” a “B 4”