



COMUNE DI TRADATE

Provincia di Varese

Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

Triennio 2023 – 2025

(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)

Approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. del 30/01/2023

Premessa

Le finalità del PIAO sono:

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

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

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e

le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

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

Riferimenti normativi

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

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

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

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

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

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

Pertanto per l'anno 2022 con delibera della Giunta n. 92 del 01.7.2022 era stata fatta una delibera ricognitoria per il rispetto di tutti gli adempimenti previsti e inclusi nel PIAO.

Mentre per il 2023 si predispone per la prima volta in presente Piano, che verrà pubblicato sul sito istituzionale dell'ente e inviato al Dipartimento della funzione pubblica per la pubblicazione sul portale dedicato.

Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025, ha quindi il compito principale di fornire una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

SEZIONE 1 PROGRAMMAZIONE

SCHEDA ANAGRAFICA DEL COMUNE DI TRADATE

Denominazione Ente: Comune di Tradate Indirizzo Piazza Mazzini n. 6 Partita Iva 00223660127 Codice Fiscale 00223660127 Codice Istat 012127 Sito web istituzionale https://www.comune.tradate.va.it Telefono 0331 826811 Mail protocollo@comune.tradate.va.it PEC comune.tradate@pec.regione.lombardia.it

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

Territorio

	Al 31/12/2022
Superficie in Kmq	21,19
- Frazioni	0
- Densità media	n. 899 ab/km
Risorse Idriche	
- Laghi	0
- Fiumi	0
- Reticoli idrici principali e minori	4

Viabilità

Strade Km	2022
Comunali	32,99
Vicinali	51,87
Provinciali	12,75
Statali	0,00
Autostrade	0,00
Totale Km strade	97,61

Popolazione

	2018	2019	2020	2021	2022
Popolazione Residente al 31/12	18.983	19.055	18.964	19.049	19.103

Movimento demografico\	
Popolazione al 01.01.2022	n. 19.049
Nati nell'anno 2022	n. 141
Deceduti nell'anno 2022	n. 229
Saldo naturale	n.-88
Immigrati nell'anno 2022	n.873
Emigrati nell'anno 2022	n.731
Saldo migratorio	n.142
Popolazione al 31.12.2022	n. 19.103

Popolazione (stratificazione demografica)

Popolazione suddivisa per sesso

Maschi	n. 9.389
Femmine	n. 9.714
Popolazione al 31.12.2022	n. 19.103

Aggregazioni familiari

Nuclei familiari	n. 8.548
Comunità / convivenze	n. 6

Popolazione insediabile

Popolazione massima insediabile come da PGT	n. 20.200
Anno finale di riferimento	entro il 31.12.2022

Gli stranieri residenti a Tradate al 31 dicembre 2022 sono n. 1.678 e rappresentano circa l'8,78% della popolazione residente.

La comunità straniera più numerosa è quella proveniente dalla Romania (n. 302 residenti).

SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO PERFORMANCE ANTICORRUZIONE

2.1 VALORE PUBBLICO

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

Il valore atteso corrisponde agli obiettivi strategici, individuati nella sezione strategica, e ai programmi operativi annuali-triennali, riportati nella sezione operativa, del DUP 2023-25, a cui si rinvia, e che coincidono inoltre con le Linee di Mandato del Sindaco per il quinquennio 2019/2024.

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

In coerenza con quanto previsto dalla Nota circolare n. 2/2022 del Dipartimento della Funzione Pubblica e dalle indicazioni operative contenute nel documento "Dieci azioni per il risparmio energetico e l'uso intelligente e razionale dell'energia nella Pubblica Amministrazione" il Comune di Tradate ha espressamente previsto tra i propri obiettivi il risparmio energetico; a tal proposito il Comune di Tradate, nel nuovo Codice di comportamento dei dipendenti, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 198 del 28/12/2022, pone l'accento sull'utilizzo razionale e ponderato di strumenti e risorse di lavoro in un'ottica di riduzione e contenimento dei consumi energetici. Inoltre, pare opportuno precisare che il Comune di Tradate ha già avviato da tempo una politica attenta al consumo energetico, nonché mirante all'efficientamento energetico del proprio patrimonio, attraverso l'installazione di pannelli fotovoltaici su diversi edifici di proprietà, mediante il ricorso alle pratiche dello scambio sul posto e dello scambio altrove e realizzando interventi di riqualificazione di alcuni immobili scolastici.

2.2 PERFORMANCE

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

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

Le Linee Programmatiche 2019/2024 illustrate al Consiglio Comunale in data 27/07/2019, costituiscono il programma strategico dell'Ente e definiscono le azioni ed i progetti da realizzare durante il mandato. Le Linee Programmatiche 2019/2024 sviluppano cinque tematiche strategiche generali cui si è ispirato il programma elettorale e che rappresentano il quadro di riferimento politico ed operativo per le attività ed i progetti che sono stati implementati nel corso del mandato:

SICUREZZA

SERVIZI SOCIALI

LAVORO E SVILUPPO

PIANO DI GOVERNO DEL TERRITORIO

LAVORI PUBBLICI E VIABILITA'

CULTURA, SPORT E TEMPO LIBERO

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

Il DUP 2023/2025 e la relativa nota di aggiornamento, approvata con deliberazione di Consiglio Comunale n. 43 del 21/12/2022, sono rinvenibili al seguente link [Amministrazione Trasparente - Casa di Vetro \(tradate.va.it\)](https://www.tradate.va.it/AmministrazioneTrasparente).

3) Piano Esecutivo di Gestione, approvato dalla Giunta con deliberazione n. 193 del 28/12/2022, che declina gli obiettivi della programmazione operativa contenuta nel Documento Unico di Programmazione nella dimensione gestionale propria del livello di intervento e responsabilità dirigenziale affidando ai Responsabili di posizione organizzativa ed al Comandante della polizia locale risorse.

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

4) Nell'**Allegato 1 – Sezione della Performance** - vengono individuati per il triennio 2023/2025 per ogni Responsabile di Settore, l'insieme delle attività e dei servizi misurati mediante indicatori di performance, gli obiettivi esecutivi e di questi ultimi viene data rappresentazione in termini di processo e di risultati attesi e le risorse assegnate. L'attenzione continua ad essere spostata dalla descrizione delle attività svolte, alla definizione dei risultati da conseguire nel perseguimento degli obiettivi assegnati, favorendo la centralità degli indicatori. Gli indicatori sono stati determinati in funzione degli obiettivi che si intendono conseguire e rispetto ai quali i dirigenti sono responsabilizzati. Non tutto è misurabile e non tutte le misurazioni sono utili. E' stato chiesto ai Responsabili di Settore, nella definizione degli obiettivi e delle performance di valorizzare gli aspetti ritenuti importanti da misurare e tenere sotto controllo.

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

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

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

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

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

2.4 ACCESSIBILITA', SEMPLIFICAZIONE ED INGEGNERIZZAZIONE DEI PROCESSI

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

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

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

- sportello SUAP;
- sportello digitale dell'edilizia;
- Piattaforma digitale dedicata per servizi sociali;
- Sportello per servizio mensa;
- Sportello ANPR;
- Sul sito del Comune è possibile reperire tutta la modulistica ed è possibile inviare pratiche, richieste e segnalazioni agli uffici comunali in qualunque momento della giornata e comodamente da casa o dall'ufficio.

Rispetto i soggetti ultrasessantacinquenni e disabili (rif. art. 6 c. 2 lett. f) del D.L. n. 80/2021), è stato già attivato apposito sportello in presenza per supportare tale fascia di popolazione debole, garantendo ad essa la piena fruizione dei servizi.

In merito al sito dell'ente, la dichiarazione di accessibilità è rinvenibile al seguente link: [Amministrazione Trasparente - Casa di Vetro \(tradate.va.it\)](https://www.tradate.va.it).

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

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

- l'inefficacia degli atti adottati successivamente alla scadenza del termine di conclusione del procedimento (art. 2, comma 8, bis, l. n. 241/1990);
- il preavviso di rigetto (art. 10, bis, l. n. 241/1990);
- il rilascio di attestazione circa il decorso dei termini del procedimento nelle ipotesi in cui il silenzio dell'amministrazione equivale ad accoglimento ai sensi dell'art. 20, comma 1, l. 241/1990 (art. 20, comma 2 – bis, l. n. 241/1990);
- gli istituti di compartecipazione di pubbliche amministrazioni diverse da quella procedente nella fase istruttoria e nella fase decisoria del procedimento amministrativo (artt. 16 e 17 bis, l. n. 241/1990);
- la conferenza di servizi (artt. 14 ss., l. 241/1990; art. 13, d.l. n. 76/2020, conv. in legge n. 120/2020 e s.m.i.);
- il ricorso alle autocertificazioni in sostituzione della documentazione comprovante i requisiti soggettivi e oggettivi richiesti dalla normativa di riferimento (art. 18, comma 3 -bis, l. n. 241/1990).

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

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

Inoltre la Giunta Comunale ha approvato con deliberazione n. 62 del 20 maggio 2022 apposito atto di indirizzo per aderire agli Avvisi pubblici per la presentazione delle domande di partecipazione a valere sul Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza - Missione 1 - Componente 1 – Investimento 1.2 “ABILITAZIONE AL CLOUD PER LE PA LOCALI COMUNI (APRILE 2022)” - M1C1 PNRR FINANZIATO DALL’UNIONE EUROPEA – NextGenerationEU.

In particolare le Misure che si intendono attuare sono:

- Misura 1.4.1 "Esperienza del Cittadino nei servizi pubblici";
- Misura 1.4.4 "Estensione dell'utilizzo delle piattaforme nazionali di identità digitale – SPID, CIE";
- Investimento 1.2 “Abilitazione al cloud per le PA Locali”.

Per quanto concerne la Misura 1.4.3 "Adozione piattaforma PagoPA" non è stato possibile aderire avendo il Comune di Tradate già attivato quasi tutti i servizi con PagoPA in precedenza rispetto al bando “fondo innovazione”.

Per quanto riguarda l’utilizzo dei servizi comunali per mezzo dell’AppIO, il Comune di Tradate ha attivato detta modalità di fruizione per n. 11 servizi con il “fondo innovazione”, i quali tuttavia non sono per il momento effettivamente utilizzati dalla cittadinanza e non possono, pertanto, ritenersi di fatto implementati.

Gli obiettivi generali che, aderendo alle suddette misure, il Comune di Tradate si pone sono:

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

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

L'organizzazione del Comune si articola in Settori e Servizi.

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

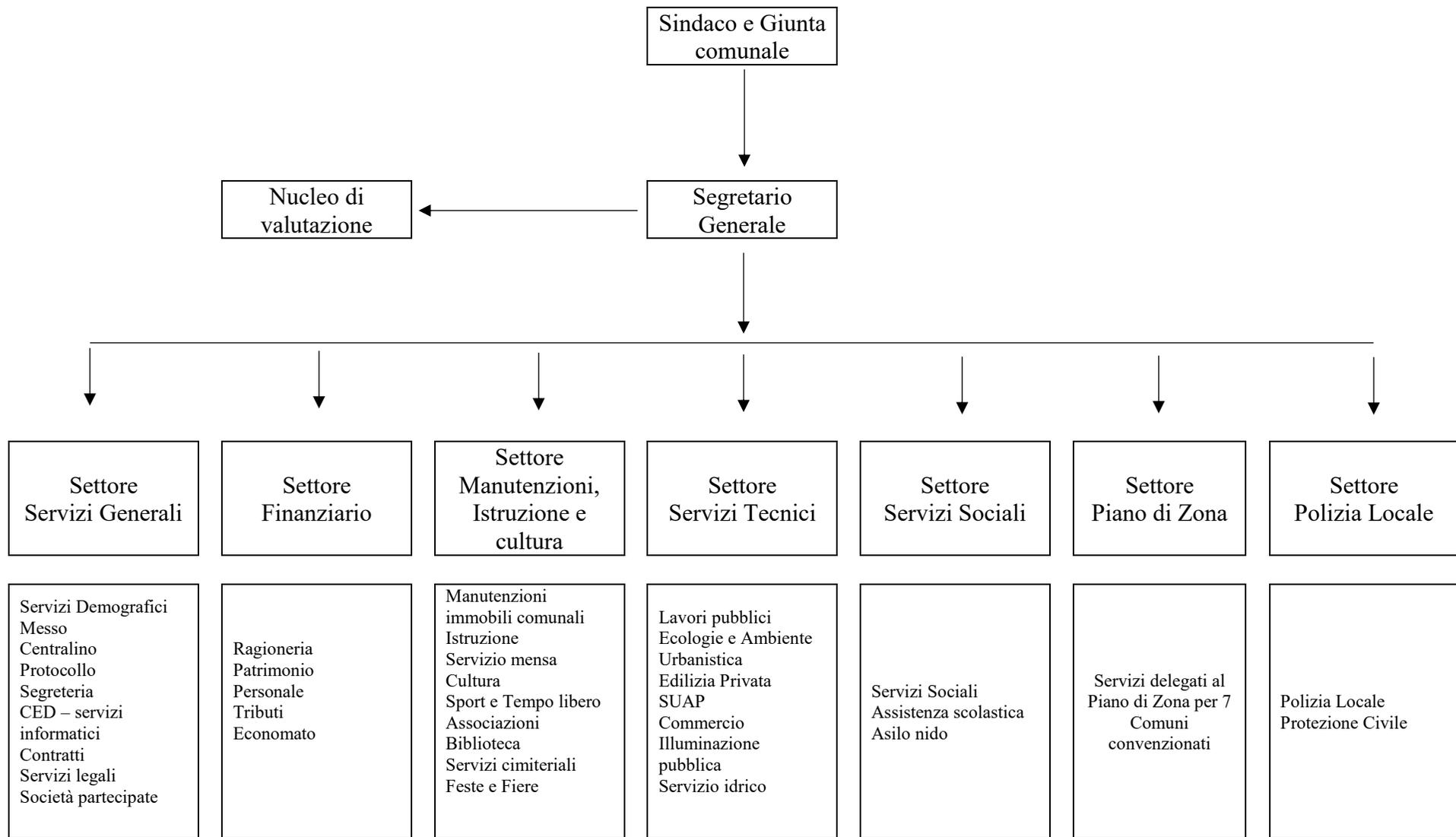
I Settori dispongono delle competenze amministrative, tecniche, finanziarie necessarie per il raggiungimento dei risultati.

Sono attualmente 7: Settore Servizi Generali, Settore Finanziario, Settore Manutenzioni, Istruzione e Cultura, Settore Servizi Sociali, Settore Servizi Tecnici, Corpo di polizia Locale e il Settore Piano di Zona dei servizi sociali con valenza sovracomunale occupandosi della gestione dei servizi sociali di altri 7 Comuni e con il Comune di Tradate quale Comune capofila della convenzione.

Alla direzione dei Settori è posto un Responsabile di posizione organizzativa, tranne per il Settore Servizi Generali a cui è preposto il Segretario Generale, che in ogni caso sostituisce i vari responsabili in caso di assenza. Ogni apicale assicura il raggiungimento degli obiettivi assegnati con la necessaria autonomia progettuale, operativa e gestionale, organizzando le risorse finanziarie, strumentali ed umane assegnate.

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

La macro struttura organizzativa dell'ente è di seguito schematicamente rappresentata:



Il Piano triennale di razionalizzazione delle dotazioni strumentali, di cui all'art. 2, comma 594, della legge n. 244/2007.

L'Ente, avendo provveduto ad approvare il bilancio consuntivo 2021 entro il 30 aprile 2022, il bilancio preventivo 2022/2024 entro il 31.12.2021 ed il bilancio preventivo 2023/2025 entro il 31/12/2022, non è tenuto, ai sensi dell'art.1 comma 905 della Legge 145/2018, al rispetto delle seguenti disposizioni:

- a) l'articolo 5, commi 4 e 5, della legge 25 febbraio 1987, n.67 (obbligo di comunicazione, anche se negativa, al Garante delle telecomunicazioni delle spese pubblicitarie per gli Enti con popolazione > a 40.000 abitanti);
- b) l'articolo 2, comma 594, della legge 24 dicembre 2007, n. 244 (obbligo di adozione dei piani triennali per l'individuazione di misure finalizzate alla razionalizzazione dell'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, delle autovetture di servizio, dei beni immobili ad uso abitativo o di servizio, con esclusione dei beni infrastrutturali);
- c) l'articolo 6, commi 12 e 14, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122 (limiti delle spese per missioni per un ammontare superiore al 50% della spesa sostenuta nell'anno 2009);
- d) l'articolo 12, comma 1-ter, del decreto-legge 6 luglio 2011, n. 98, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 luglio 2011, n.111 (vincoli procedurali per l'acquisto di immobili da parte degli enti territoriali);
- e) l'articolo 5, comma 2, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135 (limiti di spesa per acquisto, manutenzione, noleggio ed esercizio di autovetture, nonché per l'acquisto di buoni taxi per un ammontare superiore al 30 per cento della spesa sostenuta nell'anno 2011);
- f) l'articolo 24 del decreto-legge 24 aprile 2014, n 66, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 giugno 2014, n. 89 (vincoli procedurali concernenti la locazione e la manutenzione degli immobili).

3.2 PIANO ORGANIZZATIVO DEL LAVORO AGILE (POLA) 2023/2025

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

L'amministrazione di Tradate, nelle more della regolamentazione del lavoro agile ad opera dei contratti collettivi di lavoro che disciplineranno a regime l'istituto per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale, ha adottato il POLA quale allegato al Peg Piano della Performance 2022/2024,

approvato, con delibera di Giunta Comunale n. 180 del 29.12.2021 utilizzando il TEMPLATE già predisposto dal Dipartimento della Funzione pubblica.

A seguito della firma del nuovo CCNL Enti Locali 2019- 2021 si è provveduto ad adeguare il suddetto documento per il triennio 2023/2025. Pertanto, per il triennio 2023/2025 si rinvia all'**Allegato 4** per la programmazione degli obiettivi per lo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto (es. lavoro agile e telelavoro).

3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

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

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

In ossequio alla predetta normativa la capacità assunzionale del Comune di Tradate per l'anno 2023 viene riepilogata di seguito:

spesa massima di personale

ai sensi dell'art. 4, comma 2, DPCM 17/03/20	€ 4.066.492,72
spesa di personale Tradate anno 2018 (A)	€ 2.366.084,89
% di incremento autorizzata nell'anno 2023	21,00%
incremento annuo autorizzato (B)	€ 496.877,83
resti assunzionali anni 2015-2019 (C)	€ 0,00
capacità assunzionale anno 2023 (D=B+C)	€ 496.877,83
limite di spesa di personale Tradate anno 2023 (A+D)	€ 2.862.962,72

In definitiva, il vero limite al costo della dotazione organica e delle facoltà assunzionali è costituito dall'importo dello stanziamento nel bilancio delle risorse per spese di personale in quanto deve essere garantito in ogni caso il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio.

Azioni del Programma 2023/2025

Rispetto all'ultimo provvedimento di variazione del Piano dei Fabbisogni di Personale 2022/2024, approvato all'interno del DUP 2022/2024 e della relativa Nota di Aggiornamento, si riepilogano le procedure di assunzione ancora in corso:

1. Assunzione a tempo pieno ed indeterminato di n. 1 Istruttore Tecnico – categoria C.
2. Assunzione a tempo pieno ed indeterminato di n. 1 Istruttore Direttivo Tecnico – categoria D.
3. Assunzione a tempo pieno e determinato di n. 1 Agente di Polizia Locale – categoria C.
4. Assunzione, ai sensi della L. 178/2020, a tempo pieno ed indeterminato di n. 1 Istruttore Direttivo – Assistente Sociale – categoria D (assunzione in deroga finanziata da apposito contributo ministeriale a copertura totale della spesa).

Le procedure saranno pertanto concluse nel corso del 2023.

In aggiunta alle suddette azioni, nel corso dell'anno 2023, è prevista l'assunzione a tempo pieno ed indeterminato di n. 1 Istruttore Amministrativo – categoria C.

Progressioni verticali

L'istituto contrattuale è stato di fatto reintrodotta dall'articolo 52, comma 1-bis, del d.lgs. n. 165 del 2001, come modificato dal decreto-legge n. 80 del 2021, convertito con legge n. 113 del 2021. La previsione normativa è volta a delineare una disciplina idonea a valorizzare le professionalità interne alla pubblica amministrazione, senza rinunciare al rigore che necessariamente deve connotare uno sviluppo di carriera, fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno.

Laddove, infatti, nella formulazione precedente della norma, il passaggio tra le aree poteva avvenire solo mediante concorso pubblico usufruendo di un'apposita riserva di posti per il personale interno in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno, nel testo attuale viene prefigurata una procedura comparativa basata sui parametri di seguito riportati:

- valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio;
- assenza di provvedimenti disciplinari;
- possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno;
- numero e tipologia degli incarichi rivestiti.

La norma prevede che le progressioni all'interno della stessa area avvengano con modalità stabilite dalla contrattazione collettiva.

In data 16/11/2022 è stato sottoscritto il nuovo CCNL normativo del comparto Funzioni Locali che ha previsto disposizioni di maggior dettaglio. Le nuove disposizioni dovranno essere recepite, anche mediante contrattazione decentrata integrativa, nei primi mesi del 2023.

Una volta definito il perimetro normativo entro cui potersi muovere, sarà interesse di questa Amministrazione attivare l'istituto rinnovato della progressione verticale, quale strumento finalizzato a valorizzare le professionalità interne.

Per quanto riguarda gli anni 2024 e 2025 non sono al momento previste azioni in ordine a nuove assunzioni.

Previsione spesa di personale triennio 2023/2025 e verifica del rispetto dei limiti

A seguito delle azioni sopra riepilogate, la previsione di spesa di personale (al lordo delle spese rimborsate da altri Enti che ammonterebbero ad € 132.810,00) per il triennio in esame risulta così determinata:

Bilancio Previsione – spesa personale anno 2023	€ 2.582.231,00
Bilancio Previsione – spesa personale anno 2024	€ 2.585.481,00
Bilancio Previsione – spesa personale anno 2025	€ 2.585.481,00

che rispetta pertanto il limite ex DPCM 17/03/2020 di € 2.862.962,72.

Assunzioni con forme di lavoro flessibile

Le assunzioni a tempo determinato, già in corso, sono relative a n. 2 Agenti di PL (categoria giuridica C – posizione economica C1) e n. 1 Esecutore Tecnico – Operaio (categoria giuridica B1 – posizione economica B1).

Nel corso del 2023 sono previste le seguenti nuove assunzioni con forme di lavoro flessibile:

- contratti di prestazione occasionale (INPS) nel limite di spesa di € 5.000,00 annui

Risulta rispettato altresì il limite di spesa per le assunzioni a tempo determinato, ovvero:

Anno 2023	€ 120.540,34
Anno 2024	€ 120.540,34
Anno 2025	€ 57.251,27
che rispetta il limite di	€ 120.724,49

Dotazione organica

La dotazione organica è il documento nel quale è prevista la consistenza del personale dipendente dell'ente, necessario per l'esercizio dell'azione amministrativa, ordinato in base al sistema di classificazione del personale vigente alla data di sua definizione.

La dotazione organica è oggetto di revisione in sede di programmazione triennale del personale e può comunque essere modificata con deliberazione della Giunta Comunale ogni qualvolta mutino le esigenze programmatiche dell'Amministrazione.

La dotazione organica alla data del 01/01/2023 è la seguente:

n.	Settore	Servizio/Ufficio	Profilo professionale	Tipo di rapporto	ore/sett.	cat. giuridica	note
1	SERVIZI GENERALI	segreteria / affari generali	Istruttore direttivo amministrativo	indeterminato	36	D	
2		servizi demografici	Istruttore direttivo amministrativo	indeterminato	36	D	
3		protocollo	Istruttore amministrativo	indeterminato	36	C	Aspettativa non retribuita
4		protocollo	Istruttore amministrativo	indeterminato	36	C	
5		segreteria / affari generali	Istruttore amministrativo	indeterminato	25	C	
6		segreteria / affari generali	Istruttore amministrativo	indeterminato	36	C	
7		messo comunale	Esecutore messo	indeterminato	36	B3	
8		protocollo	Collaboratore amministrativo	indeterminato	36	B3	
9		servizi demografici	Collaboratore amministrativo	indeterminato	36	B3	
10		servizi demografici	Collaboratore amministrativo	indeterminato	30	B3	
11		servizi demografici	Collaboratore amministrativo	indeterminato	36	B3	
12		servizi demografici	Collaboratore amministrativo	indeterminato	36	B3	
13		segreteria	Esecutore centralinista	indeterminato	36	B1	
14	SERVIZI FINANZIARI	ragioneria	Funzionario finanziario	indeterminato	36	D	
15		economato	Istruttore direttivo finanziario	indeterminato	36	D	
16		ragioneria	Istruttore contabile	indeterminato	36	C	
17		ragioneria	Istruttore contabile	indeterminato	18	C	Aspettativa non retribuita
18		tributi	Istruttore tecnico	indeterminato	36	C	
19		tributi	Istruttore contabile	indeterminato	36	C	
20		ragioneria	Istruttore contabile	indeterminato	36	C	
21		ragioneria	Collaboratore contabile	indeterminato	36	B3	
22		personale	Collaboratore amministrativo	indeterminato	36	B3	
23		ragioneria/patrimonio	Collaboratore amministrativo	indeterminato	36	B3	
24	MANUTENZIONI, ISTRUZIONE E CULTURA	cultura / istruzione	Istruttore direttivo tecnico	indeterminato	36	D	
25		cultura / istruzione	Istruttore amministrativo	indeterminato	36	C	
26		biblioteca comunale	Istruttore direttivo bibliotecario	indeterminato	30	D	Part time

27		biblioteca comunale	Istruttore amministrativo	indeterminato	36	C	Vacante
28		servizi cimiteriali	Istruttore tecnico	indeterminato	36	C	
29		biblioteca comunale	Collaboratore amministrativo	indeterminato	36	B3	
30		biblioteca comunale	Esecutore amministrativo	indeterminato	36	B1	
32	SERVIZI SOCIALI	servizi sociali	Istruttore direttivo Assistente sociale	indeterminato	36	D	
33		servizi sociali	Istruttore direttivo Assistente sociale	indeterminato	36	D	Vacante
34		servizi sociali	Istruttore direttivo Assistente sociale	indeterminato	36	D	Congedo maternità
35		servizi sociali	Istruttore amministrativo	indeterminato	36	C	
36		asilo nido	Istruttore educatore	indeterminato	30	C	Part time
37		asilo nido	Istruttore educatore	indeterminato	36	C	
38	SERVIZI TECNICI	lavori pubblici	Istruttore direttivo tecnico	indeterminato	36	D	
39		lavori pubblici	Istruttore direttivo tecnico	indeterminato	36	D	
40		lavori pubblici	Istruttore tecnico	indeterminato	36	C	
41		lavori pubblici	Istruttore tecnico	indeterminato	36	C	Vacante
42		Suap	Istruttore tecnico	indeterminato	36	C	
43		edilizia privata	Istruttore direttivo tecnico	indeterminato	36	D	Vacante
44		urbanistica	Istruttore direttivo tecnico	indeterminato	36	D	
45		edilizia privata	Istruttore tecnico	indeterminato	36	C1	
46		edilizia privata	Istruttore tecnico	indeterminato	36	C1	
47		edilizia privata	Istruttore tecnico	indeterminato	36	C1	
48	lavori pubblici	Esecutore tecnico - operaio	determinato	36	B1		
49	CORPO DI POLIZIA LOCALE	polizia locale	Funzionario di Vigilanza	indeterminato	36	D	
50		polizia locale	Istruttore direttivo Commissario di PL	indeterminato	36	D	
51		polizia locale	Agente di Polizia Locale	indeterminato	36	C	
52		polizia locale	Agente di Polizia Locale	indeterminato	36	C	
54		polizia locale	Agente di Polizia Locale	indeterminato	36	C	
55		polizia locale	Agente di Polizia Locale	indeterminato	36	C	
56		polizia locale	Agente di Polizia Locale	indeterminato	36	C	
57		polizia locale	Agente di Polizia Locale	indeterminato	36	C	

58		polizia locale	Agente di Polizia Locale	indeterminato	36	C	
59		polizia locale	Agente di Polizia Locale	indeterminato	36	C	
60		polizia locale	Agente di Polizia Locale	determinato	36	C	Vacante
61		polizia locale	Agente di Polizia Locale	determinato	36	C	
63		polizia locale	Collaboratore amministrativo	indeterminato	36	B3	

64	PIANO DI ZONA DEI SERVIZI SOCIALI (gestione associata)	Piano di Zona	Istruttore direttivo Assistente sociale	determinato	15	D	In convenzione
65		Piano di Zona	Istruttore direttivo Assistente sociale	indeterminato	36	D	Vacante

Sintesi personale in servizio al 01/01/2023:

RUOLO/CATEGORIA	DONNE	UOMINI	TOTALE
Segretario Generale	1		1
Posizioni organizzative	3*	3	6
Cat. D	5	3	8
Cat. C	14	14	28
Cat. B	9	5	14
Cat. A	-	-	
Totale	32 - (56,10%)	25 - (43,90%)	57
Di cui part-time	4	1	5

(*) Nel prospetto è compresa n. 1 categoria D donna a tempo determinato e part time in convenzione.

3.4 FORMAZIONE DEL PERSONALE

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

Il piano, che individua le linee guida all'interno delle quali si svilupperà l'offerta formativa nel periodo di riferimento, deve essere considerato uno strumento flessibile, in grado di adattarsi con tempestività ad eventuali mutamenti del quadro di riferimento che dovessero presentarsi in conseguenza di riforme legislative od organizzative e dell'individuazione di nuove priorità da parte dell'Amministrazione. Per il piano di formazione 2023/2025 si invia all'**Allegato 5** al presente Piano.

3.5 PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

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

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

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

SEZIONE 4 MONITORAGGIO

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

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

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

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

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

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

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

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

In relazione alla sezione 3 “ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO” il monitoraggio verrà effettuato sia dal Segretario generale che dal Collegio dei Revisori dei conti tenuti alla verifica del rispetto dei limiti alla capacità assunzionale.

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

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

Per il piano delle azioni positive verrà monitorato dall’ufficio personale e dal CUG l’attuazione delle misure previste e verrà relazionato al termine di ogni anno. In particolare è stata attivata una rete dei CUG a livello provinciale a cui ha aderito anche il Comune di Tradate.

Riferimento al PIAO	Scopo del monitoraggio	Responsabile del monitoraggio	Metodo di rilevazione	Periodo di rilevazione (in ogni anno)	Documento risultante dal monitoraggio	Validazione degli esiti del monitoraggio	Possibili effetti del monitoraggio
Sottosezioni 2.1 – 2.2	Verifica intermedia degli obiettivi di performance organizzativa	Segretario Generale	Colloqui intermedi	Giugno - Luglio anno N	Verbale colloqui	Parere del Nucleo di Valutazione	Revisione degli indicatori e target definiti nel DUP, nel PEG e nel Piano della Performance
Sottosezioni 2.1 – 2.2	Verifica intermedia degli obiettivi di performance individuale	Responsabile di Settore	Colloqui intermedi	Giugno - Luglio anno N	Verbali colloqui	Scheda validata dal Responsabile di Settore	Revisione della tempistica o di indicatori e target relativamente agli obiettivi individuali
Sottosezioni 2.1 – 2.2	Rendicontazione degli obiettivi di performance organizzativa	Segretario Generale	Colloqui Rilevazione dati servizi	Dicembre anno N – Gennaio anno N+1	Relazione sulla Performance dell'anno N	Parere del Nucleo di valutazione	Revisione delle strategie o dei relativi indicatori definiti nel DUP, nel PEG e nel Piano della Performance
Sottosezioni 2.1 – 2.2	Rendicontazione degli obiettivi di performance individuale	Responsabile di Settore	Colloqui Rilevazione dati servizi	Dicembre anno N – Gennaio anno N+1	Relazione della Performance dell'anno N	Scheda validata dal Responsabile di Settore	Informazioni utili per la definizione dei nuovi obiettivi individuali
Sottosezione 2.2 Allegato 2	Verifica dell'attuazione delle azioni positive in tema di pari opportunità	Comitato Unico di Garanzia	Estrazione dati	Novembre - Dicembre anno N	Piano delle Azioni Positive anno N+1	Approvazione del nuovo Piano da parte della Giunta Comunale	Revisione della tempistica o di indicatori e target relativamente alle azioni positive
Sottosezione 2.3	Verifica dell'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza	Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza	Rilevazione dati presso i responsabili dell'attuazione delle misure	Dicembre anno N - Gennaio anno N+1	Relazione del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza dell'anno N	Parere del Nucleo di Valutazione Pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente	Revisione della valutazione dei rischi e delle relative misure di prevenzione
Sottosezione 3 Allegato 5	Verifica dell'efficacia delle azioni formative	Segretario Generale Responsabili di Settore	Verifica frequenza corsi previsti e/o necessari	Durante tutto l'anno	Piano della formazione anno N+1	Approvazione del nuovo Piano	Revisione dei contenuti, delle modalità di fruizione o del calendario delle azioni formative

		Responsabile Ufficio Personale	Analisi dei fabbisogni formativi				
Sottosezione 3.2	Verifica dell'attuazione del lavoro agile	Segretario Generale Responsabili di Settore	Estrazione dati sugli standard di qualità dei servizi Indagine sullo stress lavoro correlato Rendicontazione degli obiettivi di performance organizzativa e individuale	Dicembre anno N - Gennaio anno N+1	Relazione annuale del Responsabile di dipendenti che abbiano usufruito del lavoro agile. Pola anno N+1	Parere del Nucleo di Valutazione Approvazione POLA da parte della Giunta Comunale	Revisione delle regole per lo svolgimento